

871 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP

7. 8. 1973

Regierungsvorlage

(Übersetzung)

CONVENTION (No. 26)	CONVENTION (No. 26)	ÜBEREINKOMMEN (NR. 26)
concerning the Creation of Minimum Wage-Fixing Machinery	concernant l'institution de méthodes de fixation des salaires minima	über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen
The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eleventh Session on 30 May 1928, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum wage-fixing machinery, which is the first item on the agenda of the Session, and Having determined that these proposals should take the form of an international Convention, adopts this sixteenth day of June of the year one thousand nine hundred and twenty-eight the following Convention, which may be cited as the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928, for ratification by the Members of the International Labour Organisation in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation:	La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 30 mai 1928, en sa onzième session, Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux méthodes de fixation des salaires minima, question constituant le premier point de l'ordre du jour de la session, et Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce seizeième jour de juin mil neuf cent vingt-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:	Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 30. Mai 1928 zu ihrer elften Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, eine Frage, die den ersten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen. Die Konferenz nimmt heute, am 16. Juni 1928, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, 1928, bezeichnet wird, zwecks Ratifikation durch die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation nach den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation:
Article 1	Article 1	Artikel 1
1. Each Member of the International Labour Organisation	1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail	1. Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation,

which ratifies this Convention undertakes to create or maintain machinery whereby minimum rates of wages can be fixed for workers employed in certain of the trades or parts of trades (and in particular in home working trades) in which no arrangements exist for the effective regulation of wages by collective agreement or otherwise and wages are exceptionally low.

2. For the purpose of this Convention, the term "trades" includes manufacture and commerce.

Article 2

Each Member which ratifies this Convention shall be free to decide, after consultation with the organisations, if any, of workers and employers in the trade or part of trade concerned, in which trades or parts of trades, and in particular in which home working trades or parts of such trades, the minimum wage-fixing machinery referred to in Article 1 shall be applied.

Article 3

1. Each Member which ratifies this Convention shall be free to decide the nature and form of the minimum wage-fixing machinery, and the methods to be followed in its operation:

2. Provided that—

(1) before the machinery is applied in a trade or part of trade, representatives of the employers and workers concerned, including representatives of their respective organisations, if any, shall be consulted as well as any other persons, being specially qualified for the pur-

vail qui ratifie la présente convention s'engage à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaire pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas.

2. Le mot « industries », aux fins de la présente convention, comprend les industries de transformation et le commerce.

Article 2

Chaque Membre qui ratifie la présente convention a la liberté de décider, après consultation des organisations patronales et ouvrières, s'il en existe pour l'industrie ou partie d'industrie en question, à quelles industries ou parties d'industries, et en particulier à quelles industries à domicile ou parties de ces industries, seront appliquées les méthodes de fixation des salaires minima prévues à l'article 1.

Article 3

1. Chaque Membre qui ratifie la présente convention a la liberté de déterminer les méthodes de fixation des salaires minima ainsi que les modalités de leur application.

2. Toutefois:

1) avant d'appliquer les méthodes à une industrie ou partie d'industrie déterminée, les représentants des employeurs et travailleurs intéressés, y compris les représentants de leurs organisations respectives si de telles organisations existent, devront être consultés, ainsi que

das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, Verfahren einzuführen oder beizubehalten, die es gestatten, Mindestlöhne für die Arbeitnehmer in gewissen Gewerben oder Teilen von Gewerben (insbesondere in der Heimarbeit) festzusetzen, in denen keine wirksamen Einrichtungen zur Festsetzung der Löhne, sei es durch Gesamtarbeitsvertrag oder auf anderem Wege, bestehen und in denen die Löhne außergewöhnlich niedrig sind.

2. Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet das Wort „Gewerbe“ die weiterverarbeitenden Gewerbe und den Handel.

Artikel 2

Jedem Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, steht es frei, nach Anhörung der Berufsverbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, falls solche Verbände für das betreffende Gewerbe oder einen Teil des Gewerbes bestehen, selbst zu entscheiden, auf welche Gewerbe oder Teile von Gewerben und insbesondere auf welche Zweige der Heimarbeit oder auf welche ihrer Teile die in Artikel 1 vorgeschlagenen Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen angewendet werden sollen.

Artikel 3

1. Jedem Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, steht es frei, die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen und deren Anwendungsweise selbst zu bestimmen.

2. Hierbei ist folgendes zu beachten:

(1) Bevor die Verfahren auf ein Gewerbe oder einen Teil eines Gewerbes angewendet werden, sind die Vertreter der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer — darunter sind auch die Vertreter der etwa bestehenden Berufsverbände zu verstehen — wie auch nach

871 der Beilagen

3

pose by their trade or functions, whom the competent authority deems it expedient to consult;

toutes autres personnes, spécialement qualifiées à cet égard par leur profession ou leurs fonctions, auxquelles l'autorité compétente jugerait opportun de s'adresser;

Ermessen der zuständigen Stelle andere durch ihren Beruf oder ihren Wirkungskreis dazu besonders geeignete Personen anzuhören.

(2) the employers and workers concerned shall be associated in the operation of the machinery, in such manner and to such extent, but in any case in equal numbers and on equal terms, as may be determined by national laws or regulations;

2) les employeurs et travailleurs intéressés devront participer à l'application des méthodes, sous la forme et dans la mesure qui pourront être déterminées par la législation nationale, mais, dans tous les cas, en nombre égal et sur un pied d'égalité;

(2) Die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben an der Durchführung der Verfahren teilzunehmen, und zwar in der Form und in dem Maße, wie die innerstaatliche Gesetzgebung dies vorsieht, jedenfalls aber in gleicher Zahl und auf dem Fuße der Gleichberechtigung.

(3) minimum rates of wages which have been fixed shall be binding on the employers and workers concerned so as not to be subject to abatement by them by individual agreement, nor, except with general or particular authorisation of the competent authority, by collective agreement.

3) les taux minima de salaire qui auront été fixés seront obligatoires pour les employeurs et travailleurs intéressés; ils ne pourront être abaissés par eux ni par accord individuel, ni, sauf autorisation générale ou particulière de l'autorité compétente, par contrat collectif.

(3) Die festgesetzten Mindestlöhne haben verbindliche Kraft für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie dürfen von ihnen nicht durch Einzelabmachungen und, ohne allgemeine oder besondere Ermächtigung durch die zuständige Stelle, auch nicht durch Gesamtarbeitsverträge herabgesetzt werden.

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall take the necessary measures, by way of a system of supervision and sanctions, to ensure that the employers and workers concerned are informed of the minimum rates of wages in force and that wages are not paid at less than these rates in cases where they are applicable.

Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre les mesures nécessaires, au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, pour que, d'une part, les employeurs et travailleurs intéressés aient connaissance des taux minima des salaires en vigueur et que, d'autre part, les salaires effectivement versés ne soient pas inférieurs aux taux minima applicables.

Artikel 4

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um im Wege der Aufsicht und mit Hilfe von Zwangsmaßnahmen sicherzustellen, daß die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer Kenntnis von den geltenden Mindestlöhnen erhalten und daß die wirklich gezahlten Löhne nicht niedriger sind als die Mindestlöhne, wo solche gelten.

2. A worker to whom the minimum rates are applicable and who has been paid wages at less than these rates shall be entitled to recover, by judicial or other legalised proceedings, the amount by which he has been underpaid, subject to such limitation of time as may be determined by national laws or regulations.

2. Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui a reçu des salaires inférieurs à ces taux doit avoir le droit, par voie judiciaire ou autre voie légale; de recouvrer le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la législation nationale.

2. Jedem Arbeitnehmer, für den die Mindestlohnsätze gelten, der aber einen geringeren Lohn erhalten hat, ist das Recht zu wahren, auf gerichtlichem oder einem anderen gesetzlichen Wege die Zahlung des ihm gebührenden Lohnrestes innerhalb einer von der innerstaatlichen Gesetzgebung zu bestimmenden Frist zu erwirken.

Article 5

Each Member which ratifies this Convention shall communicate annually to the Internatio-

Article 5

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit communiquer chaque année au Bureau

Artikel 5

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, dem Internatio-

nal Labour Office a general statement giving a list of the trades or parts of trades in which the minimum wage-fixing machinery has been applied, indicating the methods as well as the results of the application of the machinery and, in summary form, the approximate numbers of workers covered, the minimum rates of wages fixed, and the more important of the other conditions, if any, established relevant to the minimum rates.

Article 6

The formal ratifications of this Convention under the conditions set forth in the Constitution of the International Labour Organisation shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 7

1. This Convention shall be binding only upon those Members whose ratifications have been registered with the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 8

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the International Labour Office, the

international du Travail un exposé général donnant la liste des industries ou parties d'industries dans lesquelles ont été appliquées des méthodes de fixation des salaires minima et faisant connaître les modalités d'application de ces méthodes ainsi que leurs résultats. Cet exposé comprendra des indications sommaires sur les nombres approximatifs de travailleurs soumis à cette réglementation, les taux de salaire minima fixés et, le cas échéant, les autres mesures les plus importantes relatives aux salaires minima.

Article 6

Les ratifications officielles de la présente convention, dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 7

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 8

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail,

nalen Arbeitsamt alljährlich eine allgemeine Darstellung zu übermitteln, die ein Verzeichnis der Gewerbe oder Teile von Gewerben enthält, in denen die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen Anwendung gefunden haben, und die über die Formen der Anwendung sowie über die Ergebnisse der Verfahren Auskunft gibt. Diese Darstellung soll zusammenfassende Angaben über die ungefähren Zahlen der von der Regelung erfaßten Arbeitnehmer, über die festgesetzten Mindestlohnsätze und gegebenenfalls über die sonstigen für die Mindestlohnregelung besonders wichtigen Maßnahmen enthalten.

Artikel 6

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind nach den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 7

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation beim Internationalen Arbeitsamt eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes andere Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 8

Sobald die Ratifikationen zweier Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation beim Internationalen Arbeitsamt eingetragen sind, teilt der Gene-

871 der Beilagen

5

Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation. He shall likewise notify them of the registration of ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered with the International Labour Office.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercice the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of five years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of five years under the terms provided for in this Article.

Article 10

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 11

The French and English texts of this Convention shall both be authentic.

le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de cinq années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de cinq années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 11

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

raldirektor des Internationalen Arbeitsamtes dies sämtlichen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation mit. Auch gibt er ihnen Kenntnis von der Eintragung der Ratifikationen, die ihm später von anderen Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

Artikel 9

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum ersten Mal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung beim Internationalen Arbeitsamt ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von fünf Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von fünf Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 10

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 11

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

Erläuterungen

A. Vorbemerkungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die in der Zeit vom 30. Mai bis 16. Juni 1928 in Genf zu ihrer 11. Tagung zusammengetreten war, hat auf dieser Tagung das

Übereinkommen (Nr. 26) über die Einführung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen

angenommen, dessen authentischer englischer und französischer Wortlaut samt einer deutschen Übersetzung desselben beigeschlossen ist.

Entsprechend den Vorschriften der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Behandlung der von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Übereinkommen war seinerzeit, da die Regierung der Auffassung war, daß nicht sämtliche Forderungen des Übereinkommens in Österreich erfüllt seien, eine Veränderung der Rechtslage, insbesondere des Grundsatzes „Kollektivvertrag bricht Satzung“ aber aus grundsätzlichen Erwägungen nicht in Frage kam, von einer Ratifikation des Übereinkommens Abstand genommen und dem Nationalrat ein Bericht lediglich mit dem Antrag auf Kenntnisnahme vorgelegt worden (335 der Beilagen, III. GP).

Da der Sachverständigenausschuß der Internationalen Arbeitsorganisation für die Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen anlässlich der Überprüfung des im Jahre 1968 von Österreich vorgelegten Berichtes über das gegenständliche Übereinkommen zu den darin aufgezeigten Hindernissen in seinem Bericht (III, Teil 4, 53. Tagung der IAK, 1969) jedoch festgestellt hat, daß diese einer Ratifikation nicht entgegenstehen und somit sämtliche Forderungen des Übereinkommens von Österreich erfüllt werden, steht einer Ratifikation des Übereinkommens nichts mehr im Wege.

B. Das Übereinkommen und das österreichische Recht

Nach Art. 1 ist jeder Vertragsstaat verpflichtet, Verfahren einzuführen oder beizubehalten, die es gestatten, Mindestlöhne für Arbeitnehmer in gewissen Gewerben (in den weiterverarbeitenden Gewerben und im Handel) oder Teilen dieser Gewerbe (insbesondere in der Heimarbeit), in denen keine wirksamen Verfahren zur Festsetzung der Löhne bestehen, festzusetzen. In Österreich wurden solche Verfahren durch das Mindestlohnartifgesetz, BGBl. Nr. 156/1951, und durch das Heimarbeitgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, eingeführt, wodurch dieser Artikel als erfüllt angesehen werden kann.

In den genannten Gesetzen hat der Gesetzgeber bereits — wie dies Art. 2 des Übereinkommens vorsieht — eine allgemeine Entscheidung in der Frage getroffen, für welche Gewerbe oder welche Zweige der Heimarbeit die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen Anwendung finden sollen:

Nach § 1 Abs. 1 des Mindestlohnartifgesetzes können für Gruppen von Arbeitnehmern, für die eine Lohnregelung durch Kollektivvertrag nicht getroffen werden kann, weil auf Arbeitgeberseite kollektivvertragsfähige Körperschaften nicht bestehen, durch Beschuß des Eingangsamtes Mindestlöhne festgesetzt werden. Die derzeit in Österreich von dieser Regelung erfaßten Gruppen fallen nicht unter den Begriff des Gewerbes im Sinne des Übereinkommens.

Nach § 34 Abs. 1 des Heimarbeitgesetzes kann jede Heimarbeitkommission in den ihrer Zuständigkeit unterworfenen Zweigen der Heimarbeit Heimarbeitstarife beschließen, wenn für die von dem Heimarbeitstarif zu erfassenden Personen nicht bereits Heimarbeitsgesamtverträge bestehen.

In den Begutachtungsverfahren für die genannten Gesetze sind die Berufsverbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auch zu den oben dargestellten allgemeinen Zuständigkeitsregelungen gehört worden.

Der **Art. 3 Abs. 1** stellt es den Vertragsstaaten frei, die Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen und deren Anwendungsweise selbst zu bestimmen, und sieht in seinem **Abs. 2 Z. 1 und 2** vor, daß vor Anwendung der Verfahren die Vertreter der beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber anzuhören sind und daß sie in gleicher Zahl und nach dem Grundsatz der Gleichberechtigung an der Durchführung der Verfahren teilzunehmen haben.

Nach § 4 Abs. 1 des Mindestlohnartifgesetzes ist das Verfahren zur Festsetzung eines Mindestlohnartif auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer einzuleiten. Vor Festsetzung des Verfahrens sind nach § 4 Abs. 2 die in Betracht kommenden Landeshauptleute zu hören. Eine ausdrückliche Anhörung der beteiligten Arbeitgeber ist im Mindestlohnartifgesetz zwar nicht vorgesehen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken aber gemäß § 2 Abs. 1 des Mindestlohnartifgesetzes paritätisch bei den Entscheidungen der Eingangsmänter (Obereinigungsamt) über die Mindestlöhne nach dem Grundsatz der Gleichberechtigung mit.

Nach § 34 Abs. 1 des Heimarbeitgesetzes sind vor der Heimarbeitkommission Verhandlungen über die Erlassung eines Heimarbeitstarifes auf Vorschlag des Vorsitzenden, einer Interessenvertretung der Gruppen, für die der Heimarbeitstarif Anwendung finden soll, oder der Hälfte der für den betreffenden Erzeugungszweig bestellten Mitglieder dieser Gruppen aufzunehmen. Der Vorsitzende kann jedoch einen Vorschlag, Verhandlungen über die Erlassung eines Heimarbeitstarifes aufzunehmen, der Heimarbeitkommission nur dann unterbreiten, wenn er vorher die Interessenvertretungen der Gruppen, für die der Heimarbeitstarif Anwendung finden soll, gehört hat. Eine ausdrückliche Anhörung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist zwar nicht in allen Fällen vorgesehen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken aber gemäß § 30 Abs. 5 des Heimarbeitgesetzes paritätisch bei den Entscheidungen der Heimarbeitkommission über die Heimarbeitstarife nach dem Grundsatz der Gleichberechtigung mit.

Der Sachverständigenausschuß der Internationalen Arbeitsorganisation für die Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen hat, über die Rechtslage in Österreich informiert, in seinem Bericht (III, Teil 4, 53. Tagung der IAK, 1969) festgestellt, daß der Umstand, daß in Österreich das Mindestlohnartifgesetz keine ausdrückliche Anhörung der beteiligten Arbeitgeber vorsieht, nicht im Gegensatz zu den Bestimmungen des Übereinkommens steht, da das Mindestlohnartifgesetz ohnedies erst bei Fehlen einer zuständigen Arbeitgeberorganisation zum Tragen kommt, nach Artikel 2 die Berufsver-

bände aber nur dann anzuhören sind, wenn solche bestehen. Das gleiche gilt sinngemäß auch für die Bestimmungen über die Anhörung in Art. 3.

Auch das Fehlen von Bestimmungen im Heimarbeitgesetz, die die Anhörung der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber unter allen Umständen vorsehen, erscheint dem Sachverständigenausschuß als keine Abweichung vom Übereinkommen, da bereits bei der Begutachtung des Heimarbeitgesetzes die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gehört worden sind und weiters die Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach dem Grundsatz der Gleichberechtigung in der Heimarbeitkommission bei der Festsetzung von Heimarbeitlöhnen vertreten sind.

Es können also auch die Bestimmungen des Art. 3 Abs. 1 und Abs. 2 Z. 1 und 2 in Österreich als erfüllt angesehen werden.

Art. 3 Abs. 2 Z. 3 des Übereinkommens legt die verbindliche Kraft der Mindestlöhne für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest und bestimmt, daß sie nicht durch Einzelabmachungen und, ohne allgemeine oder besondere Ermächtigung durch die zuständige Stelle, auch nicht durch Gesamtarbeitsverträge herabgesetzt werden dürfen.

Nach § 3 Abs. 4 des Mindestlohnartifgesetzes setzen jeder Kollektivvertrag und jede Satzung für ihren Geltungsbereich einen bestehenden Mindestlohnartif außer Kraft.

Nach § 45 Abs. 5 des Heimarbeitgesetzes setzt jeder Heimarbeitgesamtvertrag für seinen Geltungsbereich die Bestimmungen des Heimarbeitstarifes außer Kraft, die Gegenstand der Regelung des Heimarbeitgesamtvertrages sind, und darüber hinaus auch alle diejenigen, deren Außerkraftsetzung er, ohne daß sie Gegenstand der Regelung des Heimarbeitgesamtvertrages sind, ausdrücklich statuiert.

Schließlich setzt nach § 17 Abs. 4 des Kollektivvertragsgesetzes, BGBI. Nr. 76/1947, auch ein Kollektivvertrag, in dem Lohnregelungen enthalten sind, für seinen Geltungsbereich Lohnregelungen in einer bestehenden Satzung außer Kraft.

Auch diese österreichischen Bestimmungen mit ihrem für das österreichische Arbeitsrecht maßgeblichen Grundsatz „Kollektivvertrag bricht Satzung“ stehen nach einem Rechtsgutachten des Sachverständigenausschusses der Internationalen Arbeitsorganisation für die Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen, entgegen der früher in Österreich vertretenen Ansicht (Bericht der Bundesregierung an den Nationalrat, 335 der Beilagen, III. GP), nicht im Widerspruch zu den Grundsätzen des Übereinkommens, da dieser Ausschuß in seinem

Bericht (III, Teil 4, 53. Tagung der IAK, 1969) festgestellt hat, daß eine „allgemeine Ermächtigung“ — und als solche sind die diesbezüglichen Bestimmungen im Mindestlohnartifgesetz, im Heimarbeitsgesetz und im Kollektivvertragsge setz anzusehen — über die Außerkraftsetzung der Mindestlohnartife durch Kollektivverträge, den Bestimmungen des Übereinkommens nicht entgegenstehen. Daher sind auch die seinerzeit geäußerten Bedenken, daß eine Anerkennung der Grundsätze des Übereinkommens den Primat des Kollektivvertrages in Zweifel ziehen könnte, hinfällig. Der Art. 3 Abs. 2 Z. 3 kann daher als erfüllt angesehen werden.

In Österreich ist die Lohnfindung primär den Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vorbehalten, die in Kollektivverträgen oder Heimarbeitsgesamtverträgen u. a. Mindestlöhne vereinbaren. Nur unter bestimmten, in den Ausführungen zu Art. 2 dargestellten Voraussetzungen ist die Erlassung von Mindestlohnartifien und Heimarbeitstarifen möglich. Aber auch in diesen Fällen bleibt der Grundsatz des Primats der von den Interessenvertretungen abgeschlossenen Gesamtverträge gewahrt. Sowohl im Mindestlohnartifgesetz als auch im Heimarbeitsgesetz wird bestimmt, daß jeder Kollektivvertrag bzw. jeder Heimarbeitsgesamtvertrag für seinen jeweiligen Geltungsbereich einen bestehenden Mindestlohnartif bzw. Heimarbeitstarif außer Kraft setzt. An diesem Grundsatz halten sowohl die Interessenvertretungen der Arbeitgeber als auch die der Arbeitnehmer als einem Eckpfeiler einer demokratischen Wirtschaftsordnung fest. Sie werden in ihrer Haltung u. a. auch durch das IAO-Übereinkommen (Nr. 98) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen bestärkt. Das Übereinkommen Nr. 98 verlangt in seinem Art. 4 ausdrücklich die Förderung des Abschlusses von Gesamtarbeitsverträgen.

Dies stellt keinen Widerspruch zu dem Hauptzweck einer Mindestlohnfestsetzung nach dem Übereinkommen Nr. 26 dar, da diese nicht so wie in Österreich den Charakter einer ausschließlich subsidiären Festsetzung hat, sondern in Ländern, die über keine oder nicht sehr starke Interessenvertretungen auf Arbeitnehmerseite verfügen, eine Absicherung in Form nicht unterschreitbarer Mindestlöhne darstellen soll.

Der **Art. 4 Abs. 1** enthält Bestimmungen über die Information der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die geltenden Mindestlöhne und über eine geeignete Aufsicht.

In Österreich werden die Mindestlohnartife kundgemacht und die Arbeitsinspektion ist gemäß § 3 Abs. 1 lit. e des Arbeitsinspektionsgesetzes 1956, BGBI. Nr. 147, berufen, Lohnzahlungen zu überwachen.

Auch die Heimarbeitstarife werden kundgemacht. Die Arbeitsinspektion ist auch bei den Heimarbeitstarifen berufen, ihre Einhaltung zu überwachen. Eine entsprechende Bestimmung enthält § 52 des Heimarbeitsgesetzes. Den Bestimmungen dieses Absatzes wird in Österreich vollinhaltlich entsprochen.

Art. 4 Abs. 2 sieht für den Arbeitnehmer für den Fall, daß er einen geringeren als den Mindestlohn erhalten hat, die Möglichkeit vor, auf gerichtlichem oder einem anderen gesetzlichen Weg die Zahlung des ihm gebührenden Lohnrestes zu erwirken.

In Österreich begründet der Mindestlohnartif einen klagbaren, zivilrechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers.

Auch die Lohnansprüche nach dem Heimarbeitstarif sind klagbare zivilrechtliche Ansprüche. Im Zweifelsfall bestätigen eigene Entgeltberechnungsausschüsse verbindlich das gebührende Entgelt je Leistungseinheit. Ferner stellt die wiederholte oder empfindliche Unterentlohnung eine strafbare Verwaltungsübertretung gemäß § 64 des Heimarbeitsgesetzes dar.

Somit kann auch der Abs. 2 des Art. 4 in Österreich als erfüllt angesehen werden.

Der **Art. 5** verpflichtet die Vertragsstaaten zu einer jährlichen Berichterstattung an das Internationale Arbeitsamt.

Die **Art. 6 bis 11** enthalten Schlußartikel, wie sie in allen von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Übereinkommen enthalten sind.

Bei der Ratifikation des Übereinkommens Nr. 26 durch Österreich wäre von der Möglichkeit des Ausschlusses der generellen Transformation gemäß Art. 50 Abs. 2 B-VG Gebrauch zu machen, um Auslegungsschwierigkeiten zu vermeiden, die durch das Nebeneinander innerstaatlicher und nicht unmittelbar anwendbarer völkerrechtlicher Normen entstehen könnten.