

III-10 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des
Nationalrates XVI. GP

Bericht der Bundesregierung betreffend das auf der 67. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, 1981, angenommene Übereinkommen (Nr. 154) über die Förderung von Kollektivverhandlungen und Empfehlung (Nr. 163) betreffend die Förderung von Kollektivverhandlungen

Bericht an den Nationalrat

A. Vorbemerkungen

=====

Die am 3. Juni 1981 in Genf zu ihrer 67. Tagung zusammengetretene Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation hat am 19. Juni 1981 unter anderem folgende internationale Urkunden angenommen:

Übereinkommen (Nr. 154) über die Förderung von Kollektivverhandlungen

und

Empfehlung (Nr. 163) betreffend die Förderung von Kollektivverhandlungen.

Der amtliche deutsche Wortlaut der angeführten internationalen Urkunden ist angeschlossen.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist gemäß Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, BGBl.Nr.223/1949, verpflichtet, die von der Allgemeinen Konferenz angenommenen internationalen Urkunden den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen.

- 2 -

B. Die internationalen Urkunden
=====

Das Übereinkommen gilt gemäß seinem Teil I für alle Wirtschaftszweige, wobei die innerstaatliche Gesetzgebung oder die Praxis Ausnahmen für das Heer und die Polizei bestimmen und andererseits für den öffentlichen Dienst besondere Durchführungsregelungen festlegen kann. Bei der Definition des Begriffs "Kollektivverhandlungen" zählt das Übereinkommen den Kreis der möglichen Partner solcher Verhandlungen auf und legt fest, daß folgende Angelegenheiten Gegenstand dieser Verhandlungen sein können:

- a) Festlegung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen,
- b) Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern,
- c) Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern oder ihren Verbänden und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden.

Sofern vom Ratifikanten Arbeitnehmervertreter i.S. des Art.3 lit.b des Übereinkommens (Nr.135) über Schutz und

- 3 -

Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, 1981, anerkannt werden, bleibt es ihm überlassen, inwieweit der Ausdruck "Kollektivverhandlungen" i.S. des vorliegenden Übereinkommens auch Verhandlungen mit diesen Vertretern einschließt. Bejahendenfalls wären geeignete Maßnahmen zu treffen, um eine Untergrabung der Stellung der beteiligten Arbeitnehmerverbände durch das Vorhandensein von Arbeitnehmervertretern i.S. des o.a. Übereinkommens Nr.135 hintanzuhalten.

In seinem Teil II sieht das Übereinkommen als subsidiäre Durchführungsmethode die innerstaatliche Gesetzgebung vor. Primär sind dessen Bestimmungen durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchzuführen.

In seinem Teil III verlangt das Übereinkommen vom Ratifikanten, durch den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßte Maßnahmen Kollektivverhandlungen zu fördern. Diese Maßnahmen sollen folgendes zum Ziel haben:

- a) Kollektivverhandlungen für alle Arbeitgeber und für alle Arbeitnehmergruppen der von diesem Übereinkommen erfaßten Wirtschaftszweige zu ermöglichen;
- b) Kollektivverhandlungen auf die einleitend bei der Definition des Begriffes "Kollektivverhandlungen" genannter Gegenstände schrittweise auszudehnen;
- c) Festlegung von Verfahrensregeln, die zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbart werden, zu fördern;

- d) daß das Fehlen von Regeln für die dabei anzuwendenden Verfahren bzw. unzureichende oder ungeeignete Regeln Kollektivverhandlungen nicht behindern;
- e) zur Förderung von Kollektivverhandlungen sollen entsprechend beschaffene Organe und Verfahren für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten beitragen.

Die Anwendung von Systemen der Arbeitsbeziehungen, bei denen Kollektivverhandlungen im Rahmen von Schlichtungs- und/oder Schiedsverfahren oder -einrichtungen stattfinden, an denen Kollektivverhandlungsparteien freiwillig teilnehmen, wird durch dieses Übereinkommen nicht ausgeschlossen. Von öffentlichen Stellen zur Förderung von Kollektivverhandlungen getroffene Maßnahmen müssen vorher Gegenstand von Beratungen und, wann immer möglich, von Vereinbarungen zwischen den öffentlichen Stellen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein. Weiters dürfen derartige Maßnahmen nicht so beschaffen sein oder so angewendet werden, daß dadurch die Freiheit der Kollektivverhandlungen behindert wird.

Teil IV enthält neben den allgemeinen Schlußbestimmungen die Feststellung, daß dieses Übereinkommen nicht als Neufassung irgendeines bestehenden Übereinkommens oder einer bestehenden Empfehlung gilt.

Die Bestimmungen der Empfehlung können durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden. Soweit notwendig sollten den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßte Maßnahmen getroffen werden, um die Gründung und Entwicklung von freien,

- 5 -

unabhängigen und repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf freiwilliger Grundlage zu erleichtern. Soweit notwendig und angebracht sollte durch den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßte Maßnahmen dafür gesorgt werden, daß repräsentative Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer für Zwecke von Kollektivverhandlungen anerkannt werden und daß in den Ländern, in denen die zuständigen Stellen Anerkennungsverfahren zur Bestimmung der Verbände anwenden, denen das Recht zu Kollektivverhandlungen zu gewähren ist, diese Bestimmung sich auf objektive und im voraus festgelegte Kriterien stützt, die den repräsentativen Charakter der Verbände betreffen und in Beratung mit repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festgelegt werden.

Durch innerstaatlichen Verhältnissen angepaßte Maßnahmen sollte nötigenfalls dafür gesorgt werden, daß die Möglichkeit zu Kollektivverhandlungen auf jeder Ebene gegeben ist, einschließlich jener des Betriebs, des Unternehmens, des Wirtschaftszweiges, der Wirtschaftsgruppe oder der regionalen oder nationalen Ebene. Wo Kollektivverhandlungen auf mehreren Ebenen stattfinden, sollten die Verhandlungsparteien auf das Bestehen einer Koordinierung zwischen den verschiedenen Ebenen achten. Die Kollektivverhandlungsparteien sollten Maßnahmen ergreifen, um ihren Verhandlungsteilnehmern auf allen Ebenen eine geeignete Ausbildung zu ermöglichen. Dabei steht es den öffentlichen Stellen frei, den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer über deren Ersuchen eine Unterstützung für diese Ausbildung zu gewähren. Die Festlegung des Ausbildungsinhaltes und der -überwachung sollte der jeweiligen Interessenorganisation obliegen. Das Recht der Interessenverbände, ihre eigenen Vertreter für Kollektivverhandlungen zu wählen, sollte unberührt bleiben. Die Kollektiv-

- 6 -

- 6 -

verhandlungsparteien sollten ihren Verhandlungsteilnehmern die erforderlichen Verhandlungsvollmachten erteilen, ausgenommen Beratungen innerhalb des jeweiligen Verbandes. Durch innerstaatlichen Verhältnissen angepaßte Maßnahmen sollte nötigenfalls dafür gesorgt werden, daß die Parteien Zugang zu den für sachdienliche Verhandlungen erforderlichen Informationen haben. Deshalb sollten öffentliche und private Arbeitgeber auf Verlangen der Arbeitnehmerverbände die für sachdienliche Verhandlungen erforderlichen Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Verhandlungseinheit und des Gesamtbetriebs zur Verfügung stellen. Sofern die Verbreitung solcher Informationen dem Betrieb schaden könnten, kann ihre Mitteilung mit der Auflage der vertraulichen Behandlung verbunden werden. Art und Umfang der zur Verfügung zu stellenden Informationen können zwischen den Kollektivverhandlungsparteien vereinbart werden. Die öffentlichen Stellen sollten Informationen über die wirtschaftliche und soziale Gesamtlage des Landes und des betreffenden Wirtschaftszweiges zur Verfügung stellen, aber nur insoweit, als deren Verbreitung dem nationalen Interesse nicht schadet. Weiters sollte durch innerstaatlichen Verhältnissen angepaßte Maßnahmen nötigenfalls dafür gesorgt werden, daß Verfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten den Parteien helfen, selbst eine Lösung zu finden, gleichgültig ob es sich um Streitigkeiten handelt, die während der Aushandlung von Vereinbarungen entstanden sind, oder um Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Auslegung und Anwendung von Vereinbarungen, oder um Streitigkeiten, auf die sich die Empfehlung (Nr.130) betreffend die Behandlung von Beschwerden im Betrieb mit dem Ziel ihrer Beilegung, 1967, bezieht. Die vorliegende Empfehlung gilt nicht als Neufassung irgendeiner bestehenden Empfehlung.

- 7 -

- 7 -

C. Rechtslage und Folgerungen

=====

Der Großteil der befragten Stellen hat erklärt, gegen die Ratifikation des vorliegenden Übereinkommens keine Bedenken zu haben bzw. von dessen Wirkungsbereich nicht berührt zu sein. Auch die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer treten für eine Ratifikation des vorliegenden Übereinkommens ein.

Eine Gegenüberstellung der Forderungen des Übereinkommens und der Vorschläge der Empfehlung mit den einschlägigen österreichischen Vorschriften hat folgendes ergeben:

Das Übereinkommen

=====

Allgemeine Bemerkungen

(1) Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation hat in der Präambel des vorliegenden Übereinkommens u.a. auf die entscheidende Bedeutung der Übereinkommen (Nr.87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und (Nr.98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, (Nr.150) über die Arbeitsverwaltung, 1978, und (Nr.151) über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst) 1978, sowie darauf verwiesen, daß diese Normen durch geeignete Maßnahmen zur Förderung freier und freiwilliger Kollektivverhandlungen ergänzt werden sollten, insbesondere um dem in Art.4 des Übereinkommens Nr.98 enthaltenen Grundsatz der freiwilligen Verhandlung über den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Arbeitgeber oder Organisationen von

- 8 -

- 8 -

Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits zum Durchbruch zu verhelfen.

(2) Die Übereinkommen Nr. 87 und 98 wurden von Österreich ratifiziert und im Bundesgesetzblatt unter Nr. 228/1950 bzw. 20/1952 kundgemacht. Hiebei gelten die Bestimmungen des Übereinkommens Nr.87 für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes mit der Maßgabe, daß die innerstaatliche Gesetzgebung zu entscheiden hat, inwieweit diese Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung zu finden haben. Die Bestimmungen des Übereinkommens Nr.98 finden auf Arbeitnehmer einschließlich derjenigen im öffentlichen Dienst im allgemeinen Anwendung. Auch hier bleibt seine Anwendung auf das Heer und die Polizei dem Ermessen der einzelnen Staaten überlassen. Es läßt die Stellung der "öffentlichen Beamten" (darunter sind die in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen zu Gebietskörperschaften stehenden Dienstnehmer zu verstehen) unberührt und bestimmt, daß es in keinem für die Rechte und die Rechtsstellung dieser Beamten nachteiligen Sinne ausgelegt werden darf.

Das Übereinkommen Nr. 151, das diese Lücke im internationalen Rechtsbereich schließt, wurde von Österreich nicht ratifiziert (vgl. III-50 der Beilagen XV. GP, AB: 456 der Beilagen). Das Übereinkommen Nr.150 wurde von Österreich ebenfalls nicht ratifiziert (vgl. III-48 der Beilagen XV. GP, AB: 455 der Beilagen).

Das nunmehr vorliegende Übereinkommen gilt für alle Wirtschaftszweige, wobei die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis

- 9 -

- 9 -

einerseits Ausnahmen für das Heer und die Polizei bestimmen kann und andererseits für den öffentlichen Dienst besondere Regelungen für dessen Durchführung festlegen kann.

Zu Teil I: Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

Nach Artikel 1 Absatz 1 gilt das vorliegende Übereinkommen für alle Wirtschaftszweige. Gemäß Absatz 2 kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmt werden, inwieweit die hier vorgesehenen Rechte für das Heer und die Polizei gelten. Gemäß Absatz 3 können für den Bereich des öffentlichen Dienstes besondere Regelungen für die Durchführung dieses Übereinkommens festgelegt werden.

Gemäß § 1 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl.Nr.22/1974, gilt dessen I. Teil (über die Kollektive Rechtsgestaltung) für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Ausgenommen sind gemäß § 1 Abs.2 ArbVG die Arbeitsverhältnisse folgender drei Gruppen von Arbeitnehmern:

1. Land- und forstwirtschaftliche Arbeiter, auf die Abschnitt 3 des Art.I Landarbeitsgesetz (LArbG), BGBl.Nr.140/1948, Anwendung findet. Die in diesem Abschnitt enthaltenen §§ 40 bis 49 LArbG entsprechen vollinhaltlich den Bestimmungen des ArbVG, sodaß die in der Folge zu den einzelnen Artikeln des Übereinkommens gemachten Bemerkungen, die das ArbVG betreffen, auch für das LArbG gelten.
2. Für die dem Heimarbeitsgesetz unterliegenden Personen sieht dieses Gesetz in den §§ 43 bis 50 des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl.Nr. 105/1961, bezüglich des Abschlusses von Heimarbeitsgesamtverträgen analoge Bestimmungen zum Arbeitsverfassungsgesetz vor.

- 10 -

- 10 -

3. Vom Geltungsbereich des I. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes sind letztlich auch ausgenommen die Arbeitsverhältnisse zu den Gebietskörperschaften sowie zu den von diesen verwalteten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten und Stiftungen, soweit für sie auf Grund eines Gesetzes Vorschriften Anwendung finden, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages zwingend festlegen. Der unter diese Bestimmung fallende Personenkreis kann ebenso wie die vom Arbeitsverfassungsgesetz ausgenommenen Beamten dem Kreis, der im Übereinkommen als öffentlicher Dienst bezeichnet wird, zugerechnet werden. Die im Übereinkommen für diese Gruppe als zulässig angesehene Möglichkeit der Festlegung besonderer Regelungen zur Durchführung des Übereinkommens trifft hier zu. Grundlage für die von den gesetzgebenden Organen der Gebietskörperschaften (Bund und Länder) gefaßten Beschlüsse über arbeitsrechtliche Bestimmungen sowie über die Entlohnung beruhen jeweils auf den Ergebnissen von Verhandlungen, die von der öffentlichen Hand mit den zuständigen Gewerkschaften im Sinne von Kollektivverhandlungen geführt werden.

Nach Artikel 2 umfaßt der Ausdruck "Kollektivverhandlungen" alle Verhandlungen, die zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden einerseits und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden andererseits stattfinden, um

- a) die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen; und/oder
- b) die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu regeln; und/oder
- c) die Beziehungen zwischen Arbeitgebern oder ihren Verbänden und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden zu regeln.

- 11 -

- 11 -

Für den Bereich des ArbVG wird dieser Artikel des Übereinkommens durch die Bestimmungen der §§ 2 sowie 4 bis 7 ArbVG im wesentlichen als erfüllt anzusehen sein. Gemäß § 2 Abs.1 ArbVG sind Kollektivverträge schriftliche Vereinbarungen zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits. Kollektivvertragsfähig, das heißt, die Berechtigung zum Abschluß von Verträgen, die die im Gesetz vorgesehenen Rechtswirkungen von Kollektivverträgen haben, sind nach dem ArbVG

- a) die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (§ 4 Abs.1 ArbVG);
- b) die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (§ 4 Abs.2 ArbVG);
- c) Vereine, bei denen bestimmte Voraussetzungen zur Erlangung einer maßgebenden Bedeutung vorhanden sind (§ 4 Abs.3 ArbVG);
- d) Juristische Personen öffentlichen Rechts (§ 7 ArbVG).

Der im Übereinkommen in der als allgemein üblich anzusehenden Aufzählung der Verhandlungs- bzw. Vertragsparteien auf Arbeitgeberseite enthaltene einzelne Arbeitgeber bzw. Gruppen von Arbeitgebern ist im ArbVG nur für bestimmte und umfangmäßig auch eingeschränkte Bereiche vorgesehen: Vereine unter bestimmten Voraussetzungen und juristische Personen öffentlichen Rechts, wobei beide Kategorien die Kollektivvertragsfähigkeit nur für jene Arbeitsverhältnisse besitzen bzw. zuerkannt erhalten haben, für die sie nicht einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft angehören.

- 12 -

- 12 -

Die Ausklammerung des einzelnen privaten Arbeitgebers von der Möglichkeit der Kollektivvertragsfähigkeit hat ihre Ursache in der Entstehungsgeschichte des Kollektivvertragsgesetzes 1947. Während das Kollektivvertragsgesetz aus 1920 (Gesetz über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge) für einzelne oder mehrere Dienstgeber das Recht, Kollektivverträge abzuschließen, vorsah, verweisen die Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage über das Kollektivvertragsgesetz 1947 (285 der Beil. zu den stenogr. Prot. des NR, V.GP) bezüglich der Kollektivvertragsfähigkeit auf Dienstgeberseite auf die bestehenden organisatorischen Besonderheiten. So fehle es z.B. auf weiten Gebieten der gewerblichen Wirtschaft überhaupt an Berufsvereinigungen, die auf freiwilliger Mitgliedschaft aufgebaut sind. Die Dienstgeber dieser Wirtschaftskreise fänden die Vertretung ihrer Berufsinteressen ausschließlich in den Kammern der gewerblichen Wirtschaft bzw. in deren Fachgruppen und Fachverbänden. Wo allerdings freiwillige Berufsvereinigungen bestünden bzw. sich neue bildeten, würde diesen der Vorrang gebühren. Einzelnen Dienstgebern oder ad hoc gebildeten Gemeinschaften von Dienstgebern das Recht des Kollektivvertragsabschlusses einzuräumen, werde zufolge den Erläuternden Bemerkungen sowohl von den Wirtschaftskreisen als auch vom Gewerkschaftsbund nicht als notwendig erachtet, ja mit den Grundsätzen der Regelung der Kollektivvertragsfähigkeit im Sinne des Gesetzentwurfes für unvereinbar gehalten. Lediglich für öffentlich-rechtliche Körperschaften würde eine Ausnahme gemacht werden, um für privatrechtliche Dienstverhältnisse zu diesen Körperschaften auch dann den Abschluß von Kollektivverträgen zu ermöglichen, wenn diese Körperschaften keiner freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung angehören.

- 13 -

Da sich gegenüber 1947 an den organisatorischen Grundlagen auf Arbeitgeberseite im wesentlichen nichts geändert hat und sich, von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen, die Praxis, wonach auf Arbeitgeberseite die Verträge von den gesetzlichen Interessenvertretungen abgeschlossen werden, bestens bewährt hat oder jedenfalls soweit bewährt hat, daß keine Forderungen nach anderen Lösungen gestellt wurden, hat das Arbeitsverfassungsgesetz 1974 die Rechtslage des Kollektivvertragsgesetzes 1947 hinsichtlich der Kollektivvertragsfähigkeit unverändert übernommen.

Im Zusammenhang mit der sich aus dieser Rechtslage ergebenden Frage, ob darin eine Einschränkung der Dispositionsfähigkeit des einzelnen Arbeitgebers, Kollektivverhandlungen zu führen und Verträge abzuschließen, zu sehen ist oder ob ein solcher Mangel durch das besondere Organisationsschema auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite kompensiert wird, sei auf die Bemerkungen des IAA zu einer Anregung Österreichs zu dem nach den ersten Beratungen 1980 vorgelegten Entwurf einer Empfehlung betreffend die Förderung von Kollektivverhandlungen hingewiesen. Demnach hatte Österreich zu dem Passus, wonach zu sorgen sei, daß Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen, einschließlich jener des Betriebes, stattfinden können, vorgeschlagen, den Text elastischer zu gestalten, um der Situation in Österreich, wo betriebliche Verhandlungen praktisch ausgeschlossen seien, Rechnung zu tragen. Das Amt hatte es jedoch nicht für möglich erachtet, diesem Wunsch stattzugeben, "da die Verhältnisse Österreichs in dieser Hinsicht außergewöhnlich und vielleicht sogar einzig dastehend sind."

- 14 -

Das ArbVG (in gleicher Weise auch das Lansarbeitsgesetz und die Ausführungsgesetze der Länder) entspricht daher nicht in vollem Umfang der Bestimmung des Übereinkommens in Art.2 über den Kreis der Partner von Kollektivverhandlungen, da für die Mehrzahl der Arbeitgeber - für die privaten Arbeitgeber sogar zur Gänze - keine Möglichkeit zu eigenen Verhandlungen mit Arbeitnehmerverbänden gegeben ist.

In informativ im September 1982 in dieser Frage geführten Gesprächen mit zuständigen ranghohen Beamten des Internationalen Arbeitsamtes konnten diese nicht ausschließen, daß im Falle einer Ratifizierung die zuständigen Gremien der IAO bei der derzeitigen Gesetzeslage das Übereinkommen als nicht erfüllt ansehen könnten.

Im vorliegenden Artikel 2 wird auch der Regelungsinhalt der als Kollektivverhandlungen zu verstehenden Verhandlungen umschrieben. Demnach können solche Verhandlungen zur Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und/oder der Beziehungen zwischen Arbeitgebern bzw. ihren Verbänden und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden stattfinden.

Da § 2 Abs.2 ArbVG, welcher den Regelungsumfang von Kollektivverträgen bestimmt, in Z 1 die Rechtsbeziehung zwischen den Kollektivvertragsparteien und in Z 2 die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aufzählt, erscheint damit lit.a und c des Artikel 2 des Übereinkommens voll entsprochen. Hinsichtlich Art.2 lit.b, der die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Gegenstände kollektiver Verhandlungen anführt, erscheint diese Entsprechung aus folgenden Gründen nicht gegeben:

- 15 -

- 15 -

Wie die im Zusammenhang mit einer Abstimmung auf der Internationalen Arbeitskonferenz über einen Zusatzantrag zu Art. 5 stattgefundene Diskussion - auf die nachstehend noch eingegangen wird - ziemlich klar zum Ausdruck brachte, sind unter dem Begriff "Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern" jene Beziehungen zu verstehen, die weitgehend unter das Betriebsverfassungsrecht fallen. Da § 2 Abs. 2 Z 4 und 5 ArbVG nur einen sehr beschränkten Sektor aus dem Bereich der durch das Arbeitsverfassungsgesetz geregelten betriebsverfassungsrechtlich geregelten Normen einer kollektivvertragsrechtlichen Ausformung überläßt, ist nach herrschender Auffassung jede Regelung anderer dem Betriebsverfassungsrecht zuzuordnender Gegenstände durch Kollektivvertrag unzulässig.

Diese im österreichischen Recht sehr eingeschränkte Regelungsbefugnis des Kollektivvertrages bezüglich der Angelegenheiten nach Art. 2 lit. b wirft die Frage der Erfüllbarkeit des Übereinkommens durch Österreich deutlich auf.

Den grundsätzlichen Charakter dieser Frage zeigt die Durchführung einer Abstimmung über einen Abänderungsantrag zu Art. 5 Z 2 lit. b. Art. 5, der die Förderung der Kollektivverhandlungen zum Gegenstand hat, führt in Abs. 2 die verschiedenen Ziele für die zu treffenden Maßnahmen an. Nach lit. b des vom Amt ursprünglich ausgearbeiteten Entwurfes sollten die Kollektivverhandlungen schrittweise auf alle durch Art. 2 erfaßten Gegenstände ausgedehnt werden. Entsprechend der in eine Unterteilung des Art. 2 in drei Gruppen von Gegenständen resultierenden Neufassung sollten die Kollektivverhandlungen auch auf die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgedehnt werden. Im Hinblick darauf wurden zwei Abänderungsanträge (von der Arbeitgebergruppe und von der BRD) vorgelegt. Die Arbeit-

- 16 -

- 16 -

gebergruppe schlug vor, die neue lit. b des Art. 5 dahin zu ergänzen, daß sich die schrittweise Ausdehnung auf den Gegenstand des Art. 2 lit.b "nur insoweit erstrecken soll, als dieser gegenwärtig nicht durch die nationale Gesetzgebung oder Vorschriften oder Übung geregelt ist." Der Vorschlag des Regierungsvertreters der BRD enthielt eine ähnliche Formulierung ("wenn die Gegenstände nach Art.2 lit.b nicht üblicherweise durch Gesetze und Vorschriften geregelt sind"). Zweck dieser beiden Abänderungsanträge war es, vorzusorgen, daß die Angelegenheiten der Arbeitsbeziehungen, soweit sie gegenwärtig durch die Gesetzgebung erfaßt sind, nicht durch Kollektivverhandlungen geregelt werden können. Die Arbeitnehmergruppe war entschieden gegen diese Abänderungsanträge, weil die vorgeschlagenen Texte die Regierungen abhalten würden, Angelegenheiten der Kollektivverhandlungsregelung zugänglich zu machen, die vorher noch nicht verhandelt worden waren. An dieser grundsätzlichen Einstellung, die auch von jenen Staaten, die nicht wie die BRD oder Österreich bereits ein so umfassend durchgeformtes Betriebsverfassungsrecht haben, eher bejaht wird, scheiterte in der Abstimmung die Annahme der Abänderungsanträge.

Auch in dieser Frage erfolgte im September 1982 eine Rücksprache mit den zuständigen Beamten im IAA. Diese gaben zu verstehen, die mit der Abstimmung erzielte Formulierung trage der Situation in den meisten Staaten Rechnung. Eine Einschränkung, wie sie von den Arbeitgebern oder der BRD beantragt wurde, hätte sich in vielen Staaten negativ ausgewirkt, da es nur wenige Staaten wie die BRD oder Österreich gibt, die ein so ausgebildetes Betriebsverfassungsrecht haben, so daß auf kollektivvertragliche Ausformungen dieses Rechtsgebietes verzichtet werden kann.

- 17 -

- 17 -

Wenngleich Österreich somit einen hohen Standard erreicht, erfüllt es andererseits diese Bestimmung des Übereinkommens solange nicht, als es nicht beabsichtigt, in die schrittweise Anwendbarmachung auch die Gegenstände nach Art.2 lit.b einzu beziehen.

Gemäß Artikel 3 Absatz 1 kann in den Ländern, in denen die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis Arbeitnehmervertreter gem. Art. 3 lit.b des Übereinkommens (Nr.135) über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, 1971, anerkennt, bestimmt werden, inwieweit der Ausdruck "Kollektivverhandlungen" i.S. dieses Übereinkommens auch Verhandlungen mit solchen Vertretern einschließt.

Artikel 3 Absatz 2 verpflichtet in solchen Fällen den Ratifikanten dazu, nötigenfalls durch geeignete Maßnahmen zu gewährleisten, daß das Vorhandensein solcher Vertreter nicht dazu benutzt wird, die Stellung der beteiligten Arbeitnehmerverbände zu untergraben.

Das Übereinkommen Nr.135 wurde von Österreich ratifiziert und im Bundesgesetzblatt unter Nr. 88/1974 kundgemacht. Vertreter i.S. des Art.3 lit.b des Übereinkommens Nr.135 sind gewählte Vertreter, d.h. jene, die von den Arbeitnehmern des Betriebs im Einklang mit Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung oder mit Gesamtarbeitsverträgen frei gewählt werden und deren Funktion sich nicht auf Tätigkeiten erstrecken, die in dem betreffenden Land als ausschließliches Vorrecht der Gewerkschaften anerkannt sind.

Für Österreich ist die Erfüllung dieser Bestimmung mit keinerlei Problemen verbunden. Einerseits entsprechen die nach

- 18 -

dem Arbeitsverfassungsgesetz errichteten Betriebsräte (Betriebsausschüsse) den Arbeitnehmervertretern im Sinne des Übereinkommens Nr. 135 und andererseits bietet das System des Betriebsverfassungsrechtes mit seinen Bestimmungen über die Betriebsvereinbarungen die vom Übereinkommen in Abs.2 geforderte Gewährleistung. Das gleiche gilt auch hinsichtlich der übrigen betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften, wie im Landarbeitsrecht oder in Personalvertretungsvorschriften.

Zu Teil II: Durchführungsmethoden

Gemäß Artikel 4 sind die Bestimmungen dieses Übereinkommens, soweit sie nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, durch die innerstaatliche Gesetzgebung durchzuführen.

Die Umsetzung der Bestimmungen des Übereinkommens in die innerstaatliche Rechtsordnung erfolgt vornehmlich durch den I. Teil des ArbVG. Inhaltlich gleiche Bestimmungen enthält das Landarbeitsgesetz. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes sind die bereits zu Art. 1 erwähnten Vorgangsweisen (Festsetzung von Arbeitsbedingungen und Entgelten durch Gesetze nach vorangegangenen Verhandlungen mit den Gewerkschaften) unter den nach Art. 4 für die Durchführung ebenfalls zulässigen innerstaatlichen Gepflogenheiten zu subsumieren.

Zu Teil III: Förderung von Kollektivverhandlungen

Gemäß Artikel 5 Absatz 1 sind den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßte Maßnahmen zur Förderung von Kollektivverhandlungen zu treffen. Nach Artikel 5 Absatz 2 müssen diese Maßnahmen folgendes zum Ziel haben:

a) Kollektivverhandlungen für alle Arbeitgeber und alle Arbeitnehmergruppen der von diesem Übereinkommen erfaßten Wirtschaftszweige zu ermöglichen;

b) Kollektivverhandlungen schrittweise auf alle durch Art. 2 lit.a, b und c dieses Übereinkommens erfaßten Gegenstände auszudehnen;

c) die Festlegung von Verfahrensregeln, die zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbart werden, zu fördern;

d) Kollektivverhandlungen nicht dadurch zu behindern, daß keine Regeln für die dabei anzuwendenden Verfahren vorhanden sind oder daß solche Regeln unzureichend oder ungeeignet sind;

e) Organe und Verfahren für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten sollen so beschaffen sein, daß sie zur Förderung von Kollektivverhandlungen beitragen.

Zu Art.5 Abs.2 lit.a wird festgehalten, daß Kollektivverhandlungen im beschriebenen Umfang in Österreich möglich sind, allerdings nur unter Beachtung der bereits zu Art.2 dieses Übereinkommens genannten Ausnahmen (Einzelarbeitgeber).

- 20 -

Zu Art.5 Abs.2 lit.b wird festgehalten, daß über die in Art.2 lit.a und c genannten Gegenstände Kollektivverhandlungen geführt werden können. Eine schrittweise Ausdehnung von Kollektivverhandlungen auch auf die unter Art.2 lit.b genannten Gegenstände ist nach der derzeitigen Rechtslage nicht vorgesehen.

Zu Art.5 Abs.2 lit.c und d wird bemerkt, daß das ArbVG in seinem Teil I auch Verfahrensvorschriften enthält. Gleiches gilt für das Landarbeitsgesetz. Diese Vorschriften ergeben im Zusammenhang mit den allgemeinen Rechtsgrundsätzen über den Abschluß von Verträgen eine ausreichende Grundlage für die Durchführung von Verhandlungen und den Abschluß von Kollektivverträgen. Darüber hinaus sind die Vertragspartner in der Lage, im Rahmen von Vereinbarungen, die als Gegenstand nach Art.2 lit.c des Übereinkommens anzusehen sind, weitere Verfahrensregeln festzulegen.

Art.5 Abs.2 lit.e wird durch die entsprechenden Bestimmungen des ArbVG sowie des LArbG ausreichend Rechnung getragen. Dies betrifft sowohl die in § 153 ArbVG geregelte Mitwirkung bei Verhandlungen über Kollektivverträge (auf Antrag einer der beteiligten Vertragsparteien), als auch die Bestimmung des § 154 ArbVG über Kollektivvertragsstreitigkeiten.

Nach Artikel 6 schließen die Bestimmungen dieses Übereinkommens die Anwendung von Systemen der Arbeitsbeziehungen, bei denen Kollektivverhandlungen im Rahmen von Schlichtungs- und/oder Schiedsverfahren oder -einrichtungen stattfinden, an denen Kollektivverhandlungsparteien freiwillig teilnehmen, nicht aus.

- 21 -

Das österreichische Recht geht bei den Bestimmungen über die Regelung von Kollektivvertragsstreitigkeiten vom Grundsatz der Freiwilligkeit aus. Gemäß § 155 ArbVG können die Einigungsämter zur Beilegung von Kollektivvertragsstreitigkeiten gemäß § 154 ArbVG einen Schiedsspruch nur fällen, wenn die Streitparteien vorher eine schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen. Dieser gilt dann als Kollektivvertrag.

Gemäß Artikel 7 müssen Maßnahmen, die von öffentlichen Stellen zur Ermutigung und Förderung der Entwicklung von Kollektivverhandlungen getroffen werden, vorher Gegenstand von Beratungen und, wann immer möglich, von Vereinbarungen zwischen den öffentlichen Stellen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein.

Als Maßnahmen, die im Sinne dieser Bestimmung zur Ermutigung und Förderung der Entwicklung von Kollektivverhandlungen allenfalls zu treffen sind, wären in Österreich in erster Linie gesetzliche Maßnahmen anzusehen. Solche werden nach der innerstaatlichen Praxis immer mit den Sozialpartnern vorbesprochen und beraten und müssen überdies im Rahmen des Begutachtungsverfahrens den Interessenvertretungen zur Stellungnahme bekanntgegeben werden.

Gemäß Artikel 8 dürfen die zur Förderung von Kollektivverhandlungen getroffenen Maßnahmen nicht so beschaffen sein oder angewendet werden, daß dadurch die Freiheit der Kollektivverhandlungen behindert wird.

Diese Verpflichtung kann mit Rücksicht auf die in Österreich als Grundsatz anerkannte und behauptete Kollektivvertragsautonomie übernommen werden.

- 22 -

Zu Teil IV: Schlußbestimmungen

Nach Artikel 9 gilt dieses Übereinkommen nicht als Neufassung irgendeines bestehenden Übereinkommens oder einer bestehenden Empfehlung.

Damit wird festgehalten, daß das vorliegende Übereinkommen keine Neufassung des von Österreich ratifizierten Übereinkommens Nr.(98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen darstellt.

Die Artikel 10 bis 17 enthalten lediglich die allen von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommenen Übereinkommen gemeinsamen Schlußbestimmungen.

Zusammenfassend muß gesagt werden, daß die Forderungen des vorliegenden Übereinkommens zum überwiegenden Teil erfüllt sind, die Voraussetzungen für eine Ratifikation desselben jedoch wegen Nichterfüllung weniger aber wesentlicher Bestimmungen, insbesondere wegen der durch die derzeitige Rechtslage gegebene Einschränkung der Kollektivvertragsfähigkeit, zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht gegeben erscheinen.

Die Empfehlung =====

Für von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommene Empfehlungen ist ein Ratifikationsverfahren nicht vorgesehen. Zu den einzelnen Absätzen wird daher lediglich die geltende österreichische Rechtslage geschildert und aufgezeigt, inwieweit die Vorschläge bereits erfüllt erscheinen.

- 23 -

Gemäß Absatz 1 können die Bestimmungen dieser Empfehlung durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedsprüche oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden.

Auf die Bemerkungen zu Artikel des Übereinkommens wird verwiesen.

Nach Absatz 2 sollten, soweit notwendig, den innerstaatlichen Verhältnissen angepasste Maßnahmen getroffen werden, um die Gründung und Entwicklung von freien, unabhängigen und repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf freiwilliger Grundlage zu erleichtern.

Diese Anregung ist durch die auf dem Gebiet des Vereinsrechtes gegebene österreichische Rechtslage erfüllt.

Nach Absatz 3 sollte - soweit dies angebracht und notwendig ist - durch Maßnahmen, die den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßt sind, dafür gesorgt werden, daß

a) repräsentative Verbände der Arbeitgeber und der

Arbeitnehmer für die Zwecke von Kollektivverhandlungen anerkannt werden;

b) in den Ländern, in denen die zuständigen Stellen Anerkennungsverfahren zur Bestimmung der Verbände anwenden, denen das Recht zu Kollektivverhandlungen zu gewähren ist, diese Bestimmung sich auf objektive und im voraus festgelegte Kriterien stützt, die den repräsentativen Charakter der Verbände betreffen und in Beratung mit repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festgelegt werden.

- 24 -

Die in dieser Bestimmung in lit.a geforderte Anerkennung repräsentativer Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für Zwecke der Kollektivverhandlungen ist in Österreich ebenso gegeben wie die in lit.b im Falle eines staatlichen Anerkennungsverfahrens verlangten objektiven Kriterien für die Festlegung des repräsentativen Charakters.

§ 4 ArbVG regelt die Kollektivvertragsfähigkeit der Verbände. Die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, denen unmittelbar oder mittelbar die Aufgabe obliegt, auf die Regelung von Arbeitsbedingungen hinzuwirken und deren Willensbildung in der Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig ist, sind ex lege kollektivvertragsfähig.

Die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind kollektivvertragsfähig, wenn sie die in § 4 Abs. 2 ArbVG geforderten Voraussetzungen erfüllen (Regelung der Arbeitsbedingungen als statutarische Aufgaben, größerer räumlicher und fachlicher Wirkungsbereich, maßgebende wirtschaftliche Bedeutung auf Grund der Mitgliederzahl und des Tätigkeitsumfanges sowie die Gegenerunabhängigkeit). Die Kollektivvertragsfähigkeit ist freiwilligen Berufsvereinigungen über deren Antrag nach Anhörung der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen durch das Obereinigungsamt zuzuerkennen. Diese Entscheidung ist im "Amtsblatt zur Wiener Zeitung" kundzumachen. Sind die Voraussetzungen für die Kollektivvertragsfähigkeit nicht gegeben, so sieht das Gesetz die Aberkennung durch das Obereinigungsamt vor.

- 25 -

- 25 -

Nach Absatz 4 Unterabsatz 1 sollte durch Maßnahmen, die den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßt sind, nötigenfalls dafür gesorgt werden, daß die Möglichkeit zu Kollektivverhandlungen auf jeder Ebene gegeben ist, einschließlich jener des Betriebs, des Unternehmens, des Wirtschaftszweigs, der Wirtschaftsgruppe oder der regionalen oder nationalen Ebene. Nach Unterabsatz 2 sollten in den Ländern, wo Kollektivverhandlungen auf mehreren Ebenen stattfinden, die Verhandlungsparteien darauf achten, daß eine Koordinierung zwischen den verschiedenen Ebenen besteht.

In Österreich ergibt sich die Ebene der Kollektivverhandlungen in der Regel aus dem Zuständigkeitsumfang der Kollektivvertragsparteien, und hiebei vornehmlich aus dem der Arbeitgeberseite. Das Arbeitsverfassungsgesetz selbst legt nur hinsichtlich des Verhältnisses zwischen gesetzlichen Interessenvertretungen und freiwilligen Berufsvereinigungen deren Vorrang fest. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, für jede Ebene Verhandlungen zu führen und Verträge abzuschließen, also auch für die Ebene des Betriebes, wobei allerdings der einzelne Unternehmer selbst, wie bereits zu Art.2 des Übereinkommens ausgeführt wurde, keine Kollektivvertragsfähigkeit besitzt.

Im Hinblick auf den bisher in dieser Hinsicht friktionslosen Ablauf der Kollektivvertragspraxis wären keine Maßnahmen zu treffen. Die in Unterabsatz 2 von den Vertragspartnern geforderte Koordinierung zwischen verschiedenen Ebenen ist auf Grund der Organisationsstruktur der maßgebenden Verbände in vollem Maße gewährleistet.

- 26 -

- 26 -

Gemäß Absatz 5 Unterabsatz 1 sollten die Kollektivverhandlungsparteien Maßnahmen ergreifen, damit ihre Verhandlungsteilnehmer auf allen Ebenen die Möglichkeit haben, eine geeignete Ausbildung zu erhalten. Nach Unterabsatz 2 können die öffentlichen Stellen den Verbänden der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf deren Verlangen Unterstützung für diese Ausbildung gewähren. Nach Unterabsatz 3 sollten der Inhalt der Programme für diese Ausbildung und deren Überwachung von dem jeweiligen beteiligten Verband der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber festgelegt werden. Nach Unterabsatz 4 sollte diese Ausbildung das Recht der Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, ihre eigenen Vertreter für Kollektivverhandlungen zu wählen, nicht beeinträchtigen.

Die in diesem Punkt geforderten Maßnahmen sind in Österreich auf Grund des von vornherein gegebenen hohen Ausbildungsstandes der Funktionäre und Angestellten der Verbände nicht erforderlich.

Gemäß Absatz 6 sollten die Kollektivverhandlungsparteien ihren Verhandlungsteilnehmern die erforderliche Vollmacht zur Führung und zum Abschluß der Verhandlungen erteilen, wobei jegliche Bestimmungen über Beratungen innerhalb ihrer Verbände vorbehalten bleiben.

Die Vollmacht bzw. die Befugnis der Vertreter der Kollektivverhandlungsparteien zur Verhandlungsführung und zum Abschluß von Kollektivverträgen ergibt sich grundsätzlich aus den jeweiligen Organisationsvorschriften der gesetzlichen Interessenvertretungen bzw. aus den Statuten der in der Regel nach dem Vereinsgesetz gebildeten freien Berufsvereinigungen. Auch die Verhandlungsvollmacht für ad hoc gebildete Verhandlungskomitees ergibt sich nach den gleichen Regeln.

- 27 -

- 27 -

Gemäß Absatz 7 Unterabsatz 1 sollte durch Maßnahmen, die den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßt sind, nötigenfalls dafür gesorgt werden, daß die Parteien Zugang zu den für sachdienliche Verhandlungen erforderlichen Informationen haben. Nach Unterabsatz 2 sollten zu diesem Zweck

- a) die öffentlichen und privaten Arbeitgeber auf Verlangen der Verbände der Arbeitnehmer die für sachdienliche Verhandlungen erforderlichen Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Verhandlungseinheit und des Gesamtbetriebs zur Verfügung stellen, falls die Verbreitung einiger dieser Informationen dem Betrieb schaden könnte, kann ihre Mitteilung von einer Verpflichtung abhängig gemacht werden, wonach die Informationen im erforderlichen Maße als vertraulich angesehen werden; die zur Verfügung zu stellenden Informationen könnten durch eine Vereinbarung zwischen den Kollektivverhandlungsparteien festgelegt werden;
- b) die öffentlichen Stellen die erforderlichen Informationen über die wirtschaftliche und soziale Gesamtlage des Landes und des betreffenden Wirtschaftszweigs zur Verfügung stellen, soweit die Verbreitung dieser Informationen dem nationalen Interesse nicht schadet.

Der hier geregelte Zugang der Parteien zu den für sachdienliche Verhandlungen erforderlichen Informationen bezieht sich auf zwei Gruppen von Informationen: Informationen, die einen Gesamtbetrieb oder Teile desselben betreffen, und die der Arbeitgeber auf Verlangen der Arbeitnehmerverbände für die Verhandlungen zur Verfügung stellen soll. Die Mitteilung solcher

- 28 -

- 28 -

Informationen kann der Arbeitgeber, falls sie für den Betrieb schädlich sein könnten, von der vertraulichen Behandlung durch die Verhandlungspartner abhängig machen. Entsprechend der Festlegung der Gegenstände von Kollektivverhandlungen in Art.2 des Übereinkommens ist auch eine kollektive Vereinbarung über den Umfang der Informationen möglich. Diese Art der Zurverfügungstellung von Informationen über den einzelnen Betrieb (Unternehmen) hat in Österreich, sieht man von den wenigen Ausnahmen ab, in denen die Verbände einen nur auf ein Unternehmen abgestellten Vertrag schließen, keine reale Bedeutung.

Der im zweiten Teil der Bestimmung geforderten Zurverfügungstellung von Informationen durch öffentliche Stellen wird in Österreich im Hinblick auf die umfangreiche Aufarbeitung und Veröffentlichung wirtschaftlicher statistischer Daten sowohl durch staatliche Stellen (z.B. Österreichisches Statistisches Zentralamt) als auch durch Institutionen, in denen die Sozialpartner maßgebend beteiligt sind (wie Wirtschaftsforschungsinstitut) in vollem Maße entsprochen. Darüber hinaus versorgt die Arbeitsmarktverwaltung sowohl auf der Ebene des Bundesministeriums für soziale Verwaltung als auch auf der Ebene der Landesarbeitsämter und der Arbeitsämter die Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber mit allen zur Verfügung stehenden Informationen über die Entwicklung der Arbeitsmarktlage, und zwar sowohl durch laufende Publikationen als auch durch Gespräche zwischen der Arbeitsmarktverwaltung und den Vertretern dieser Verbände. Vertreter der Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind Mitglieder des Beirats für Arbeitsmarktpolitik und der auf Landesarbeitsamtsebene eingerichteten Verwaltungsausschüsse, die laufend die Arbeitsmarktentwicklung besprechen.

- 29 -

- 29 -

Gemäß Absatz 8 sollte durch Maßnahmen, die den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßt sind, nötigenfalls dafür gesorgt werden, daß die Verfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten den Parteien helfen, selbst eine Lösung für die zwischen ihnen bestehenden Streitigkeiten zu finden, gleichviel ob es sich um Streitigkeiten handelt, die während der Aushandlung von Vereinbarungen oder um Streitigkeiten, die im Zusammenhang mit der Auslegung und Anwendung von Vereinbarungen entstanden sind, oder um Streitigkeiten, auf die sich die Empfehlung betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967, bezieht.

Hiezu wird auf die Ausführungen zu Art. 6 des Übereinkommens verwiesen. Soweit es sich um Rechtsstreitigkeiten handelt, werden diese allerdings von den Arbeitsgerichten behandelt.

Gemäß Absatz 9 gilt diese Empfehlung nicht als Neufassung irgendeiner bestehenden Empfehlung.

Ebenso wie bei Art.9 des Übereinkommens wird auch hier festgehalten, daß bisher bestehende einschlägige Empfehlungen in vollem Umfang in Geltung bleiben.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom 28. Juni 1983 den Bericht über das Übereinkommen Nr. 154 und über die Empfehlung Nr.163, die auf der 67. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (Juni 1981) angenommen worden sind, zur Kenntnis genommen und beschlossen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei der Gestaltung des gegenständlichen Rechtsgebietes die Bestimmungen, Vorschläge und Anregungen der vorliegenden Instrumente soweit wie möglich zu berücksichtigen

- 30 -

- 30 -

und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Bundesregierung stellt daher den

A n t r a g ,

der Nationalrat wolle den vorgelegten Bericht zur Kenntnis nehmen.

~~INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ~~

Übereinkommen 154

(Nr. 154)

ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE FÖRDERUNG VON KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1981 zu ihrer siebenundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

bekräftigt die Bestimmung der Erklärung von Philadelphia, in der „die feierliche Verpflichtung der Internationalen Arbeitsorganisation“ anerkannt wird, „bei den einzelnen Nationen der Welt Programme zur Erreichung“ bestimmter Ziele zu fördern, darunter die „tatsächliche Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen“, und stellt fest, daß dieser Grundsatz „für alle Völker der Welt volle Geltung“ hat;

berücksichtigt die entscheidende Bedeutung der internationalen Normen, die im Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, im Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, in der Empfehlung betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951, in der Empfehlung betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951, im Übereinkommen und in der Empfehlung über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, sowie im Übereinkommen und in der Empfehlung über die Arbeitsverwaltung, 1978, enthalten sind;

hält es für wünschenswert, größere Anstrengungen zur Verwirklichung der Ziele dieser Normen und insbesondere der allgemeinen Grundsätze zu unternehmen, die in Artikel 4 des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, und in Absatz 1 der Empfehlung betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951, enthalten sind;

ist infolgedessen der Ansicht, daß diese Normen durch geeignete Maßnahmen ergänzt werden sollten, die auf den genannten Normen beruhen und zur Förderung freier und freiwilliger Kollektivverhandlungen bestimmt sind;

- hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Förderung von Kollektivverhandlungen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 19. Juni 1981, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Kollektivverhandlungen, 1981, bezeichnet wird.

- 2 -

TEIL I. GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Wirtschaftszweige.
2. Durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis kann bestimmt werden, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte für das Heer und die Polizei gelten.
3. Für den öffentlichen Dienst können durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis besondere Regelungen für die Durchführung dieses Übereinkommens festgelegt werden.

Artikel 2

Im Sinne dieses Übereinkommens umfaßt der Ausdruck „Kollektivverhandlungen“ alle Verhandlungen, die zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden einerseits und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden andererseits stattfinden, um

- a) die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen; und/oder
- b) die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu regeln; und/oder
- c) die Beziehungen zwischen Arbeitgebern oder ihren Verbänden und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden zu regeln.

Artikel 3

1. Wo die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis das Vorhandensein von Arbeitnehmervertretern im Sinne von Artikel 3 Buchstabe b) des Übereinkommens über Arbeitnehmervertreter, 1971, anerkennt, kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis bestimmt werden, inwieweit der Ausdruck „Kollektivverhandlungen“ im Sinne dieses Übereinkommens auch Verhandlungen mit diesen Vertretern einschließt.

2. Schließt der Ausdruck „Kollektivverhandlungen“ gemäß Absatz 1 dieses Artikels auch Verhandlungen mit den darin erwähnten Arbeitnehmervertretern ein, so sind nötigenfalls geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, daß das Vorhandensein solcher Vertreter nicht dazu benutzt wird, die Stellung der beteiligten Arbeitnehmerverbände zu untergraben.

TEIL II. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

Artikel 4

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind, soweit sie nicht durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, durch die innerstaatliche Gesetzgebung durchzuführen.

- 3 -

TEIL III. FÖRDERUNG VON KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Artikel 5

1. Es sind den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßte Maßnahmen zur Förderung von Kollektivverhandlungen zu treffen.

2. Die in Absatz 1 dieses Artikels genannten Maßnahmen haben folgendes zum Ziel:

- a) Kollektivverhandlungen sollen für alle Arbeitgeber und alle Arbeitnehmergruppen der von diesem Übereinkommen erfaßten Wirtschaftszweige ermöglicht werden;
- b) Kollektivverhandlungen sollen schrittweise auf alle durch die Buchstaben a), b) und c) des Artikels 2 dieses Übereinkommens erfaßten Gegenstände ausgedehnt werden;
- c) die Festlegung von Verfahrensregeln, die zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbart werden, soll gefördert werden;
- d) Kollektivverhandlungen sollen nicht dadurch behindert werden, daß keine Regeln für die dabei anzuwendenden Verfahren vorhanden sind oder daß solche Regeln unzureichend oder ungeeignet sind;
- e) die Organe und Verfahren für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten sollen so beschaffen sein, daß sie zur Förderung von Kollektivverhandlungen beitragen.

Artikel 6

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens schließen die Anwendung von Systemen der Arbeitsbeziehungen, bei denen Kollektivverhandlungen im Rahmen von Schlichtungs- und/oder Schiedsverfahren oder -einrichtungen stattfinden, an denen die Kollektivverhandlungsparteien freiwillig teilnehmen, nicht aus.

Artikel 7

Maßnahmen, die von öffentlichen Stellen zur Ermutigung und Förderung der Entwicklung von Kollektivverhandlungen getroffen werden, müssen vorher Gegenstand von Beratungen und, wann immer möglich, von Vereinbarungen zwischen den öffentlichen Stellen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein.

Artikel 8

Die zur Förderung von Kollektivverhandlungen getroffenen Maßnahmen dürfen nicht so beschaffen sein oder angewendet werden, daß dadurch die Freiheit der Kollektivverhandlungen behindert wird.

TEIL IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 9

Dieses Übereinkommen gilt nicht als Neufassung irgendeines bestehenden Übereinkommens oder einer bestehenden Empfehlung.

- 4 -

Artikel 10

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 11

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor 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 Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 12

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal 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 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 zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 13

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 14

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 15

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.

- 5 -

Artikel 16

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 12, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 17

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

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 163

(Nr. 163)

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE FÖRDERUNG VON KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1981 zu ihrer siebenundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Förderung von Kollektivverhandlungen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Kollektivverhandlungen, 1981, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 19. Juni 1981, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Kollektivverhandlungen, 1981, bezeichnet wird.

I. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung können durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden.

II. MITTEL ZUR FÖRDERUNG VON KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

2. Soweit notwendig, sollten den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßte Maßnahmen getroffen werden, um die Gründung und Entwicklung von freien, unabhängigen und repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf freiwilliger Grundlage zu erleichtern.

3. Soweit dies angebracht und notwendig ist, sollte durch Maßnahmen, die den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßt sind, dafür gesorgt werden, daß

- a) repräsentative Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer für die Zwecke von Kollektivverhandlungen anerkannt werden;
- b) in den Ländern, in denen die zuständigen Stellen Anerkennungsverfahren zur Bestimmung der Verbände anwenden, denen das Recht zu Kollektivverhandlungen zu gewähren ist, diese Bestimmung sich auf objektive und im voraus festgelegte Kriterien stützt, die den repräsentativen Charakter der Verbände betreffen und in Beratung mit repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festgelegt werden.

4. (1) Durch Maßnahmen, die den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßt sind, sollte nötigenfalls dafür gesorgt werden, daß die Möglichkeit zu Kollektivverhandlungen auf jeder Ebene gegeben ist, einschließlich jener des Betriebs, des Unternehmens, des Wirtschaftszweigs, der Wirtschaftsgruppe oder der regionalen oder nationalen Ebene.

- 2 -

(2) In den Ländern, wo Kollektivverhandlungen auf mehreren Ebenen stattfinden, sollten die Verhandlungsparteien darauf achten, daß eine Koordinierung zwischen den verschiedenen Ebenen besteht.

5. (1) Die Kollektivverhandlungsparteien sollten Maßnahmen ergreifen, damit ihre Verhandlungsteilnehmer auf allen Ebenen die Möglichkeit haben, eine geeignete Ausbildung zu erhalten.

(2) Die öffentlichen Stellen können den Verbänden der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf deren Verlangen Unterstützung für diese Ausbildung gewähren.

(3) Der Inhalt der Programme für diese Ausbildung und deren Überwachung sollten von dem jeweiligen beteiligten Verband der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber festgelegt werden.

(4) Diese Ausbildung sollte das Recht der Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, ihre eigenen Vertreter für Kollektivverhandlungen zu wählen, nicht beeinträchtigen.

6. Die Kollektivverhandlungsparteien sollten ihren Verhandlungsteilnehmern die erforderliche Vollmacht zur Führung und zum Abschluß der Verhandlungen erteilen, wobei jegliche Bestimmungen über Beratungen innerhalb ihrer Verbände vorbehalten bleiben.

7. (1) Durch Maßnahmen, die den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßt sind, sollte nötigenfalls dafür gesorgt werden, daß die Parteien Zugang zu den für sachdienliche Verhandlungen erforderlichen Informationen haben.

(2) Zu diesem Zweck sollten

- a) die öffentlichen und privaten Arbeitgeber auf Verlangen der Verbände der Arbeitnehmer die für sachdienliche Verhandlungen erforderlichen Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Verhandlungseinheit und des Gesamtbetriebs zur Verfügung stellen; falls die Verbreitung einiger dieser Informationen dem Betrieb schaden könnte, kann ihre Mitteilung von einer Verpflichtung abhängig gemacht werden, wonach die Informationen im erforderlichen Maße als vertraulich angesehen werden; die zur Verfügung zu stellenden Informationen könnten durch eine Vereinbarung zwischen den Kollektivverhandlungsparteien festgelegt werden;
- b) die öffentlichen Stellen die erforderlichen Informationen über die wirtschaftliche und soziale Gesamtlage des Landes und des betreffenden Wirtschaftszweigs zur Verfügung stellen, soweit die Verbreitung dieser Informationen dem nationalen Interesse nicht schadet.

8. Durch Maßnahmen, die den innerstaatlichen Verhältnissen angepaßt sind, sollte nötigenfalls dafür gesorgt werden, daß die Verfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten den Parteien helfen, selbst eine Lösung für die zwischen ihnen bestehenden Streitigkeiten zu finden, gleichviel ob es sich um Streitigkeiten handelt, die während der Aushandlung von Vereinbarungen oder um Streitigkeiten, die im Zusammenhang mit der Auslegung und Anwendung von Vereinbarungen entstanden sind, oder um Streitigkeiten, auf die sich die Empfehlung betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967, bezieht.

III. SCHLUSSBESTIMMUNG

9. Diese Empfehlung gilt nicht als Neufassung irgendeiner bestehenden Empfehlung.