

993 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP

Ausgedruckt am 26. 4. 1993

Regierungsvorlage**Internationale Arbeitskonferenz; Übereinkommen (Nr. 172) über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben sowie Empfehlung (Nr. 179) betreffend die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben**

(Übersetzung)

CONVENTION CONCERNING WORKING CONDITIONS IN HOTELS, RESTAURANTS AND SIMILAR ESTABLISHMENTS

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 78th Session on 5 June 1991, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to workers in hotels, restaurants and similar establishments, and

Noting that the particular conditions characterising work in hotels, restaurants and similar establishments make it desirable to improve the application of these Conventions and Recommendations in these categories of establishments and to supplement them by specific standards designed to enable the workers concerned to enjoy a status corresponding to their role in these rapidly expanding cate-

CONVENTION CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES HÔTELS, RESTAURANTS ET ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES

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 5 juin 1991, en sa soixante-dix-huitième session;

Rappelant que les conventions et recommandations internationales du travail qui énoncent les normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs dans les hôtels, restaurants et établissement similaires;

Notant que, du fait des particularités du travail dans les hôtels, restaurants et établissement similaires, il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations dans ces catégories d'établissements, ainsi que de les compléter par des normes spécifiques qui visent à faire bénéficier les travailleurs intéressés d'un statut en rapport avec le rôle qu'ils jouent dans ces catégories d'établissements en

ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE ARBEITSBEDINGUNGEN IN HOTELS, GASTSTÄTTEN UND ÄHNLICHEN BETRIEBEN

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1991 zu ihrer achtund-siebzigsten Tagung zusammengetreten ist,

weist darauf hin, daß die internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, die allgemein anwendbare Normen betreffend die Arbeitsbedingungen festlegen, auf die Arbeitnehmer in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben Anwendung finden,

stellt fest, daß die besonderen Bedingungen, die die Arbeit in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben kennzeichnen, es wünschenswert erscheinen lassen, die Anwendung dieser Übereinkommen und Empfehlungen in diesen Kategorien von Betrieben zu verbessern und sie durch spezifische Normen zu ergänzen, die dazu bestimmt sind, den betreffenden Arbeitnehmern einen ihrer Rolle in diesen rasch wachsenden

gories of establishments and to attract new workers to them, by improving working conditions, training and career prospects, and

Noting that collective bargaining is an effective means of determining conditions of work in this sector, and

Considering that the adoption of a Convention together with collective bargaining will enhance working conditions, career prospects and job security, to the benefit of the workers, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working conditions in hotels, restaurants and similar establishments, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-one the following Convention, which may be cited as the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991:

Article 1

1. Subject to the provisions of Article 2, paragraph 1, this Convention applies to workers employed within:

- (a) hotels and similar establishments providing lodging;
- (b) restaurants and similar establishments providing food, beverages or both.

2. The definition of the categories referred to in subparagraphs (a) and (b) above shall be determined by each Member in the light of national conditions and after consulting the employers' and workers' organisa-

croissance rapide, et à y attirer de nouveaux travailleurs en améliorant les conditions de travail, la formation et les perspectives de carrière;

Notant que la négociation collective est un moyen efficace de déterminer les conditions de travail dans ce secteur;

Considérant que l'adoption d'une convention, conjuguée à la négociation collective, aura pour effet d'améliorer les conditions de travail, les perspectives de carrière et la sécurité de l'emploi au profit des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale;

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991:

Article 1

1. Sous réserve des dispositions de l'article 2, paragraphe 1, la présente convention s'applique aux travailleurs occupés:

- a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;
- b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, boissons ou les deux.

2. La définition des catégories visées aux alinéas a) et b) ci-dessus sera arrêtée par chaque Membre à la lumière des conditions nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés. Tout

Kategorien von Betrieben entsprechenden Status zu verschaffen und neue Arbeitnehmer für sie zu gewinnen, indem die Arbeitsbedingungen, die Ausbildung und die Berufsaussichten verbessert werden,

stellt fest, daß Kollektivverhandlungen ein wirksames Mittel zur Festlegung der Arbeitsbedingungen in diesem Sektor sind,

ist der Auffassung, daß die Annahme eines Übereinkommens, zusammen mit Kollektivverhandlungen, die Arbeitsbedingungen, die Berufsaussichten und die Arbeitsplatzsicherheit zum Nutzen der Arbeitnehmer verbessern wird,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben, 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 25. Juni 1991, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen (Hotels und Gaststätten), 1991, bezeichnet wird.

Artikel 1

1. Vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 2 Absatz 1 gilt dieses Übereinkommen für Arbeitnehmer, die beschäftigt sind in:

- a) Hotels und ähnlichen Beherbergungsbetrieben;
- b) Gaststätten und ähnlichen Betrieben, die Speisen, Getränke oder beides verabreichen.

2. Die Definition der vorstehend in den Buchstaben a und b genannten Kategorien ist von jedem Mitglied unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse und nach Anhörung der in Betracht kommenden Ver-

993 der Beilagen

3

tions concerned. Each Member which ratifies the Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude from its application certain types of establishments which fall within the definition mentioned above, but where nevertheless special problems of a substantial nature arise.

Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure de son application des types particuliers d'établissements couverts par la définition ci-dessus, mais au sujet desquels se posent des problèmes spécifiques revêtant une importance particulière.

bände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festzulegen. Jedes Mitglied, das das Übereinkommen ratifiziert, kann nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestimmte Arten von Betrieben, die unter die oben genannte Definition fallen, bei denen jedoch besondere Probleme von erheblicher Bedeutung auftreten, von dessen Anwendung ausnehmen.

3. (a) Each Member which ratifies this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, extend its application to other related establishments providing tourism services which shall be specified in a declaration appended to its ratification.

3. a) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre son application à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme. Ces établissements doivent être spécifiés dans une déclaration jointe à ladite ratification.

3. a) Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer seine Anwendung auf andere verwandte Betriebe ausdehnen, die Fremdenverkehrsleistungen erbringen. Diese Betriebe sind in einer der Ratifikation beigefügten Erklärung anzugeben.

(b) Each Member which has ratified this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, further subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a declaration, that it extends the application of the Convention to further categories of related establishments providing tourism services.

b) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut en outre ultérieurement, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre le champ d'application de la convention à d'autres catégories d'établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme, par une déclaration notifiée au Directeur général du Bureau international du Travail.

b) Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann überdies nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durch eine Erklärung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes die Anwendung des Übereinkommens nachträglich auf weitere Kategorien von verwandten Betrieben ausdehnen, die Fremdenverkehrsleistungen erbringen.

4. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any type of establishment which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 above, giving the reasons for such exclusion, stating the respective positions of the employers' and workers' organisations concerned with regard to such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice

4. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les types d'établissements qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus en indiquant les positions respectives des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées quant à ces exclusions, et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa

4. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegen hat, die Arten von Betrieben anzugeben, die gemäß Absatz 2 ausgenommen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausnahme und unter Darlegung des jeweiligen Standpunkts der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hinsichtlich einer solchen

2

in respect of the establishments excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such establishments.

législation et de sa pratique quant auxdits établissements, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou il est proposé de donner suite, à la présente convention dans les établissements en question.

Ausnahme, und es hat in den folgenden Berichten den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis hinsichtlich der ausgenommenen Betriebe anzugeben und mitzuteilen, in welchem Umfang dem Übereinkommen in bezug auf diese Betriebe entsprochen worden ist oder entsprochen werden soll.

Article 2

1. For the purpose of this Convention, the term "the workers concerned" means workers employed within establishments to which the Convention applies pursuant to the provisions of Article 1, irrespective of the nature and duration of their employment relationship. However, each Member may, in the light of national law, conditions and practice and after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude certain particular categories of workers from the application of all or some of the provisions of this Convention.

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, l'expression «travailleurs intéressés» désigne les travailleurs occupés dans les établissements auxquels la convention s'applique conformément aux dispositions de l'article 1, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi. Néanmoins, tout Membre peut, à la lumière du droit, des conditions et de la pratique nationales, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, exclure certaines catégories particulières de travailleurs de l'application de la totalité des dispositions de la présente convention ou de certaines d'entre elles.

Artikel 2

1. Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet der Ausdruck „die betreffenden Arbeitnehmer“ die Arbeitnehmer, die in den Betrieben beschäftigt sind, auf die das Übereinkommen gemäß den Bestimmungen von Artikel 1 Anwendung findet, unabhängig von der Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses. Jedes Mitglied kann jedoch unter Berücksichtigung des innerstaatlichen Rechts und der innerstaatlichen Verhältnisse und Gepflogenheiten und nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestimmte besondere Gruppen von Arbeitnehmern von der Anwendung aller oder einiger Bestimmungen dieses Übereinkommens ausnehmen.

2. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any categories of workers which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 above, giving the reasons for such exclusion, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories de travailleurs qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 1 ci-dessus et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegen hat, die Gruppen von Arbeitnehmern anzugeben, die gemäß Absatz 1 ausgenommen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausnahme, und hat in den folgenden Berichten mitzuteilen, welche Fortschritte im Hinblick auf eine umfassendere Anwendung erzielt worden sind.

Article 3

1. Each Member shall, with due respect to the autonomy of the employers' and workers' organisations concerned, adopt and apply, in a manner appropriate to national law, conditions and practice, a policy designed to improve

Article 3

1. Tout Membre doit, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, adopter et appliquer, de manière appropriée au droit, aux conditions et à la pratique nationales, une politique

Artikel 3

1. Jedes Mitglied hat unter Wahrung der Autonomie der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und auf eine dem innerstaatlichen Recht und den innerstaatlichen Verhältnissen und Ge-

993 der Beilagen

5

the working conditions of the workers concerned.

2. The general objective of such a policy shall be to ensure that the workers concerned are not excluded from the scope of any minimum standards adopted at the national level for workers in general, including those relating to social security entitlements.

Article 4

1. Unless otherwise determined by national law or practice, the term "hours of work" means the time during which a worker is at the disposal of the employer.

2. The workers concerned shall be entitled to reasonable normal hours of work and overtime provisions in accordance with national law and practice.

3. The workers concerned shall be provided with reasonable minimum daily and weekly rest periods, in accordance with national law and practice.

4. The workers concerned shall, where possible, have sufficient advance notice of working schedules to enable them to organise their personal and family life accordingly.

Article 5

1. If workers are required to work on public holidays, they shall be appropriately compensated in time or remuneration, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés.

2. L'objectif général de cette politique doit être que les travailleurs intéressés ne soient exclus du champ d'application d'aucune norme minimale adoptée au niveau national pour les travailleurs en général y compris celles relatives à la sécurité sociale.

Article 4

1. A moins que la législation ou la pratique nationales n'en disposent autrement, l'expression « durée du travail » désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur.

2. Les travailleurs intéressés doivent bénéficier d'une durée normale du travail raisonnable, de même que de dispositions raisonnables relatives aux heures supplémentaires, conformément à la législation et à la pratique nationales.

3. Les travailleurs intéressés doivent pouvoir disposer de périodes minimales raisonnables de repos journalier et hebdomadaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

4. Les horaires de travail doivent, lorsque cela est possible, être portés à la connaissance des travailleurs intéressés suffisamment à l'avance pour leur permettre d'organiser en conséquence leur vie personnelle et familiale.

Article 5

1. Si un travailleur est appelé à travailler pendant les jours fériés, il doit bénéficier d'une compensation adéquate, sous forme de temps libre ou de rémunération, déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

pflogenheiten entsprechende Weise eine Politik festzulegen und anzuwenden, die darauf abzielt, die Arbeitsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer zu verbessern.

2. Das allgemeine Ziel einer solchen Politik muß es sein, dafür zu sorgen, daß die betreffenden Arbeitnehmer nicht vom Geltungsbereich irgendwelcher Mindestnormen ausgenommen werden, die auf innerstaatlicher Ebene für die Arbeitnehmer allgemein angenommen worden sind, einschließlich solcher, die Ansprüche im Bereich der Sozialen Sicherheit betreffen.

Artikel 4

1. Sofern die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis nichts anderes bestimmt, bedeutet der Ausdruck „Arbeitszeit“ die Zeit, während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

2. Die betreffenden Arbeitnehmer müssen Anspruch auf eine angemessene Normalarbeitszeit und angemessene Überstundenregelungen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis haben.

3. Den betreffenden Arbeitnehmern sind angemessene tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zu gewähren.

4. Die betreffenden Arbeitnehmer sind, soweit möglich, rechtzeitig im voraus über die Einteilung der Arbeitszeiten zu unterrichten, damit sie ihr Privat- und Familienleben entsprechend einrichten können.

Artikel 5

1. Falls von Arbeitnehmern verlangt wird, an Feiertagen zu arbeiten, müssen sie einen entsprechenden Ausgleich in Form von Freizeit oder Entgelt erhalten, der durch Kollektivverhandlungen oder gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis festgelegt wird.

2. The workers concerned shall be entitled to annual leave with pay of a length to be determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

3. In cases where their contract expires or their period of continuous service is not of sufficient duration to qualify them for full annual leave, the workers concerned shall be entitled to paid leave proportionate to the length of service or payment of wages in lieu, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

Article 6

1. The term "tip" means an amount of money given voluntarily to the worker by a customer, in addition to the amount which the customer has to pay for the services received.

2. Regardless of tips, the workers concerned shall receive a basic remuneration that is paid at regular intervals.

Article 7

Where such a practice exists, the sale and purchase of employment in establishments referred to in Article 1 shall be prohibited.

Article 8

1. The provisions of this Convention may be applied by or through national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or judicial decisions, or in any other appropriate manner consistent with national practice.

2. For the Members where the provisions of this Convention are matters normally left to agreements between employers or employers' organisations and workers' organisations, or are normally carried out otherwise than by law,

2. Les travailleurs intéressés doivent avoir droit à un congé annuel payé dont la durée sera déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

3. A l'expiration du contrat ou lorsque la période continue de service n'est pas suffisante pour donner droit à un congé annuel complet, les travailleurs intéressés doivent avoir droit à des congés payés proportionnels à la durée de la période de service, ou au paiement d'un salaire compensatoire, selon ce qui sera déterminé par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

Article 6

1. Le terme « pourboire » désigne la somme que le client donne volontairement au travailleur en sus du montant qu'il doit payer pour les services reçus.

2. Indépendamment des pourboires, les travailleurs intéressés doivent recevoir une rémunération de base versée à intervalles réguliers.

Article 7

Là où cette pratique existe, l'achat et la vente des emplois dans les établissements visés à l'article 1 doivent être interdits.

Article 8

1. L'application des dispositions de la présente convention peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

2. Pour les Membres où les dispositions de la présente convention relèvent normalement de conventions conclues entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs, ou sont normalement

2. Die betreffenden Arbeitnehmer müssen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub haben, dessen Dauer durch Kollektivverhandlungen oder gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis festzusetzen ist.

3. In Fällen, in denen ihr Vertrag ausläuft oder ihre ununterbrochene Dienstzeit für den Erwerb des Anspruchs auf den vollen Jahresurlaub nicht ausreicht, müssen die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub im Verhältnis zur Dauer der Dienstzeit oder auf Abgeltung haben, je nachdem, was durch Kollektivverhandlungen oder gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis festgelegt wird.

Artikel 6

1. Der Ausdruck „Trinkgeld“ bedeutet einen Geldbetrag, den ein Kunde dem Arbeitnehmer freiwillig zusätzlich zu dem Betrag gibt, den er für die erhaltenen Leistungen zu zahlen hat.

2. Ungeachtet der Trinkgelder müssen die betreffenden Arbeitnehmer ein Grundentgelt erhalten, das in regelmäßigen Zeitabständen gezahlt wird.

Artikel 7

Wo eine solche Praxis besteht, sind der Kauf und Verkauf einer Beschäftigung in den in Artikel 1 erwähnten Betrieben zu verbieten.

Artikel 8

1. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens können durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere geeignete, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise durchgeführt werden.

2. In Mitgliedstaaten, in denen die Bestimmungen dieses Übereinkommens üblicherweise Sache von Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden sind oder üblicherweise

993 der Beilagen

7

compliance with those provisions shall be treated as effective if they are applied through such agreements or other means to the great majority of the workers concerned.

Article 9

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 10

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members 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 11

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.

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, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration

mises en œuvre autrement que par la voie légale, les obligations en résultant seront considérées comme remplies dès lors que lesdites dispositions seront appliquées à la grande majorité des travailleurs intéressés, en vertu de telles conventions ou par d'autres moyens.

Article 9

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 10

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

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 11

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.

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 dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à

auf anderem Wege als dem der rechtlichen Regelung durchgeführt werden, gelten diese Bestimmungen als erfüllt, wenn sie durch solche Vereinbarungen oder andere Mittel auf die überwiegende Mehrheit der betreffenden Arbeitnehmer Anwendung finden.

Artikel 9

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

Artikel 10

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

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

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

Artikel 11

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn

of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Article 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 12

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Artikel 12

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, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Article 13

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 13

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Artikel 13

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

Article 14

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 14

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.

Artikel 14

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Article 15

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides —

(a) the ratification by a Member of the new revising Conven-

Article 15

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle conven-

Artikel 15

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neu faßt, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt folgendes:

a) Die Ratifikation des neu gefaßten Übereinkommens

993 der Beilagen

9

tion shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 16

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

RECOMMENDATION CONCERNING WORKING CONDITIONS IN HOTELS, RESTAURANTS AND SIMILAR ESTABLISHMENTS

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 78th Session on 5 June 1991, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working conditions in hotels, restaurants and similar establishments, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined, following adoption of the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991, that these proposals shall take the form of a supplementary Recommendation;

tion portant révision entraînerait de plein droit, notwithstanding l'article 11 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

RECOMMANDATION CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES HÔTELS, RESTAURANTS ET ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES

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 5 juin 1991, en sa soixante-dix-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé, à la suite de l'adoption de la convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complémentaire,

durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 11 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern 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. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 16

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

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE ARBEITSBEDINGUNGEN IN HOTELS, GASTSTÄTTEN UND ÄHNLICHEN BETRIEBEN

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1991 zu ihrer achtund-siebzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, nachdem das Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen (Hotels und Gaststätten), 1991, angenommen worden ist, daß diese Anträge die Form einer ergänzenden Empfehlung erhalten sollen.

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-one the following Recommendation, which may be cited as the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Recommendation, 1991:

I. GENERAL PROVISIONS

1. This Recommendation applies to workers, as defined in paragraph 3, employed within:

- (a) hotels and similar establishments providing lodging;
- (b) restaurants and similar establishments providing food, beverages or both.

2. Members may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, extend the application of this Recommendation to other related establishments providing tourism services.

3. For the purpose of this Recommendation the term "the workers concerned" means workers employed within establishments to which this Recommendation applies pursuant to the provisions of paragraphs 1 and 2, irrespective of the nature and duration of their employment relationship.

4. (1) This Recommendation may be applied by or through national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or judicial decisions, or in any other appropriate manner consistent with national practice.

(2) Members should:

- (a) provide for the effective supervision of the application of measures taken in pursuance of this Recommendation through an inspection service or other appropriate means;
- (b) encourage the employers' and workers' organisations

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze; la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991:

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. La présente recommandation s'applique aux travailleurs, tels que définis au paragraphe 3, occupés:

- a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;
- b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, des boissons ou les deux.

2. Les Membres pourront, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre l'application de la présente recommandation à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme.

3. Aux fins de la présente recommandation l'expression «travailleurs intéressés» désigne les travailleurs employés dans les établissements auxquels la recommandation s'applique, conformément aux dispositions des paragraphes 1 et 2, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi.

4. (1) L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

(2) Les Membres devraient:

- a) pourvoir au contrôle efficace de l'application des mesures prises conformément à la présente recommandation au moyen d'un service d'inspection ou de tout autre moyen approprié;
- b) encourager les organisations d'employeurs et de travail-

Die Konferenz nimmt heute, am 25. Juni 1991, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Arbeitsbedingungen (Hotels und Gaststätten), 1991, bezeichnet wird.

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Diese Empfehlung gilt für die Arbeitnehmer im Sinne des Absatzes 3, die beschäftigt sind in:

- a) Hotels und ähnlichen Beherbergungsbetrieben;
- b) Gaststätten und ähnlichen Betrieben, die Speisen, Getränke oder beides verabreichen.

2. Die Mitglieder können nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Anwendung dieser Empfehlung auf andere verwandte Betriebe ausdehnen, die Fremdenverkehrsleistungen erbringen.

3. Im Sinne dieser Empfehlung bedeutet der Ausdruck „die betreffenden Arbeitnehmer“ die Arbeitnehmer, die in den Betrieben beschäftigt sind, auf die diese Empfehlung gemäß den Bestimmungen der Absätze 1 und 2 Anwendung findet, unabhängig von der Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses.

4. (1) Diese Empfehlung kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere geeignete, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise durchgeführt werden.

(2) Die Mitglieder sollten:

- a) die wirksame Überwachung der Anwendung der gemäß dieser Empfehlung getroffenen Maßnahmen durch einen Aufsichtsdienst oder ein anderes geeignetes Mittel vorsehen;
- b) die in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber

concerned to play an active part in promoting the application of the provisions of this Recommendation.

leurs intéressées à jouer un rôle actif afin de promouvoir l'application des dispositions de la présente recommandation.

und der Arbeitnehmer dazu ermutigen, eine aktive Rolle bei der Förderung der Anwendung der Bestimmungen dieser Empfehlung zu spielen.

5. The general objective of this Recommendation is, with due respect to the autonomy of the employers' and workers' organisations concerned, to improve the working conditions of the workers concerned in order to bring them closer to those prevailing in other sectors of the economy.

5. L'objectif général de la présente recommandation est, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés afin de les rapprocher de celles qui prévalent dans d'autres secteurs de l'économie.

5. Allgemeines Ziel dieser Empfehlung ist es, unter Wahrung der Autonomie der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer zu verbessern, um sie stärker an die in anderen Wirtschaftszweigen üblichen Bedingungen anzugleichen.

II. HOURS OF WORK AND REST PERIODS

6. Unless otherwise determined by the methods referred to in paragraph 4(1), the term "hours of work" means the time during which a worker is at the disposal of the employer.

7. (1) The implementation of measures fixing normal hours of work and regulating overtime should be the subject of consultations between the employer and the workers concerned or their representatives.

(2) The term "workers' representatives" means persons who are recognised as such by national law or practice, in accordance with the Workers' Representatives Convention, 1971.

(3) Overtime work should be compensated by time off with pay, by a higher rate or rates of remuneration for the overtime worked, or by a higher rate of remuneration, as determined in accordance with national law and practice and after consultations between the employer and the workers concerned or their representatives.

(4) Measures should be taken to ensure that working hours and overtime work are properly calcu-

II. DURÉE DU TRAVAIL ET PÉRIODES DE REPOS

6. A moins qu'il n'en soit disposé autrement selon les méthodes prévues au paragraphe 4 (1), l'expression « durée du travail » désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur.

7. (1) La mise en œuvre des dispositions relatives à la durée normale du travail et aux heures supplémentaires devraient faire l'objet de consultations entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants.

(2) L'expression « représentants des travailleurs » désigne les personnes reconnues comme telles par la législation et la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

(3) Les heures supplémentaires devraient être compensées par l'octroi de temps libre payé, d'une rémunération à un ou des taux plus élevés pour le travail effectué durant les heures supplémentaires, ou d'une rémunération plus élevée, selon ce qui sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales, et après consultation entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants.

(4) Des mesures devraient être prises pour que les heures de travail et les heures supplémen-

II. ARBEITSZEIT UND RUHEZEITEN

6. Sofern durch die in Absatz 4 (1) erwähnten Methoden nichts anderes bestimmt wird, bedeutet der Ausdruck „Arbeitszeit“ die Zeit, während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

7. (1) Die Durchführung von Maßnahmen zur Festsetzung der Normalarbeitszeit und zur Regelung der Überstunden sollte Gegenstand von Beratungen zwischen dem Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmern oder ihren Vertretern sein.

(2) Der Ausdruck „Arbeitnehmervertreter“ bedeutet die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis im Einklang mit dem Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter, 1971, als solche anerkannten Personen.

(3) Überstunden sollten durch bezahlte Freizeit, durch einen höheren Vergütungssatz oder höhere Vergütungssätze für die geleistete Überstundenarbeit oder durch ein höheres Entgelt ausgeglichen werden, je nachdem, was gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und nach Beratungen zwischen dem Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmern oder ihren Vertretern festgelegt wird.

(4) Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, daß die Arbeitsstunden

lated and recorded and that each worker has access to his or her record.

8. Wherever practicable, split shifts should be progressively eliminated, preferably through collective bargaining.

9. The number and length of meal breaks should be determined in the light of the customs and traditions of each country or area and according to whether the meal is taken in the establishment itself or elsewhere.

10. (1) The workers concerned should, as far as possible, be entitled to a weekly rest of not less than 36 hours which, wherever practicable, should be an uninterrupted period.

(2) The workers concerned should be entitled to an average daily rest period of 10 consecutive hours.

11. Where the length of paid annual holiday for the workers concerned is less than four weeks for one year of service, steps should be taken, through collective bargaining or other means consistent with national practice, to bring it progressively to that level.

III. TRAINING

12. (1) Each Member should, in consultation with the employers' and workers' organisations concerned, establish or, where appropriate, assist employers' and workers' organisations and other institutions in the establishment of policies and programmes of vocational education and training and of management development for the different occupations in ho-

taires fassent l'objet d'un calcul et de relevés exacts et que le travailleur intéressé ait accès au relevé le concernant.

8. Toutes les fois que cela se peut faire, les horaires fractionnés devraient être progressivement éliminés, de préférence par voie de négociation collective.

9. Le nombre et la durée des pauses prévues pour les repas devraient être déterminés en tenant compte des coutumes et traditions de chaque pays ou région, et selon que le repas est pris dans l'établissement lui-même ou ailleurs.

10. (1) Les travailleurs intéressés devraient avoir droit, autant que possible, à une période de repos hebdomadaire qui ne soit pas inférieure à trente-six heures et qui, toutes les fois que cela se peut faire, devrait être ininterrompue.

(2) Les travailleurs intéressés devraient avoir droit à une période de repos journalier moyen de dix heures consécutives.

11. Dans le cas où les travailleurs intéressés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée inférieure à quatre semaines par année de service, des mesures devraient être prises, par voie de négociation collective ou d'autres moyens conformes à la pratique nationale, pour porter cette durée progressivement à ce niveau.

III. FORMATION

12. (1) Tout Membre devrait, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, élaborer ou, s'il y a lieu, aider les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres institutions à élaborer, des politiques et des programmes d'enseignement, de formation professionnelle, ainsi que de formation à la gestion pour les

und die Überstunden ordnungsgemäß berechnet und aufgezeichnet werden und daß jeder Arbeitnehmer Zugang zu den ihn betreffenden Aufzeichnungen hat.

8. Wo immer durchführbar, sollten geteilte Schichten schrittweise abgeschafft werden, vorzugsweise durch Kollektivverhandlungen.

9. Die Anzahl und die Länge der Essenspausen sollten unter Berücksichtigung der Gepflogenheiten und Traditionen jedes Landes oder Gebietes festgelegt werden und sich auch danach richten, ob die Mahlzeit im Betrieb selbst oder anderswo eingenommen wird.

10. (1) Die betreffenden Arbeitnehmer sollten soweit wie möglich Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden haben, wobei es sich nach Möglichkeit um einen ununterbrochenen Zeitraum handeln sollte.

(2) Die betreffenden Arbeitnehmer sollten Anspruch auf eine durchschnittliche tägliche Ruhezeit von zehn aufeinanderfolgenden Stunden haben.

11. Wenn die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs für die betreffenden Arbeitnehmer weniger als vier Wochen für ein Dienstjahr beträgt, sollten durch Kollektivverhandlungen oder andere mit der innerstaatlichen Praxis im Einklang stehende Mittel Maßnahmen getroffen werden, um ihn schrittweise auf diese Dauer zu verlängern.

III. AUSBILDUNG

12. (1) Jedes Mitglied sollte in Beratung mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Grundsätze und Programme für die berufliche Aus- und Weiterbildung und für die Ausbildung von Führungskräften für die verschiedenen Berufe in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben aufstellen oder gegebenenfalls die

993 der Beilagen

13

tels, restaurants and similar establishments.

(2) The principal objective of training programmes should be to improve skills and the quality of job performance and enhance the career prospects of the participants.

différentes professions dans les hôtels, restaurants et établissements similaires.

(2) L'objectif principal des programmes de formation devrait être d'améliorer les compétences, la qualité des prestations professionnelles ainsi que les perspectives de carrière des bénéficiaires.

Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und andere Einrichtungen bei deren Aufstellung unterstützen.

(2) Hauptziel der Ausbildungsprogramme sollte es sein, die Qualifikationen, die Qualität der Arbeitsleistung und die Berufsaussichten der Teilnehmer zu verbessern.

VORBLATT**Problem:**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation hat am 25. Juni 1991 das Übereinkommen (Nr. 172) über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben sowie die Empfehlung (Nr. 179) betreffend die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben angenommen. Von der dreigliedrig zusammengesetzten österreichischen Delegation stimmten die Vertreter der Regierung und der Vertreter der Arbeitnehmer für die Annahme der beiden Urkunden, während sich der Vertreter der Arbeitgeber jeweils der Stimme enthielt.

Ziel:

Ratifikation des Übereinkommens sowie Kenntnisnahme der Empfehlung.

Inhalt:

Ergänzende spezifische Normen betreffend die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben.

Alternativen:

Bloße Kenntnisnahme des Übereinkommens.

Kosten:

Keine.

Erläuterungen

A. Vorbemerkungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die am 25. Juni 1991 in Genf zu ihrer 78. Tagung zusammengetreten ist, hat auf dieser Tagung u. a. das

Übereinkommen (Nr. 172) über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben

sowie die

Empfehlung (Nr. 179) betreffend die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben

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

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist gemäß Artikel 19 der Verfassung der Organisation, BGBl. Nr. 223/1949, verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Instrumente den zuständigen innerstaatlichen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen. Während die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation hinsichtlich der Übereinkommen auch die Möglichkeit einer Ratifikation vorsieht, besteht die Verpflichtung der Mitgliedstaaten hinsichtlich der Empfehlungen lediglich darin, sie den zuständigen Stellen zur Kenntnis zu bringen.

Aus den nachstehenden Ausführungen ergibt sich, daß eine Ratifikation des Übereinkommens Nr. 172 möglich ist und daher in Entsprechung der Zielsetzungen der Internationalen Arbeitsorganisation auch vorgenommen werden sollte.

Das Übereinkommen ist ein Staatsvertrag, der innerstaatlich auf der Stufe eines Bundesgesetzes stehen würde, und bedarf daher der Genehmigung durch den Nationalrat gemäß Art. 50 Abs. 1 B-VG. Es hat nicht politischen Charakter und enthält keine verfassungsändernden oder verfassungsergänzenden Bestimmungen. Seine Bestimmungen sind innerstaatlich voll verwirklicht. Zur Vermeidung von Derogationsproblemen, die sich im Verhältnis zwischen einem generell in die österreichische

Rechtsordnung transformierten Staatsvertrag und bereits bestehenden, die gleiche Materie regelnden und ebenfalls auf Gesetzesstufe stehenden Rechtsvorschriften ergeben, empfiehlt sich anlässlich der Genehmigung durch den Nationalrat ein Beschluß gemäß Art. 50 Abs. 2 B-VG, daß dieser Staatsvertrag durch Erlassung von Gesetzen zu erfüllen ist. Eine Zustimmung des Bundesrats gemäß Art. 50 Abs. 1 zweiter Satz B-VG ist nicht erforderlich, da keine Angelegenheiten, die den selbständigen Wirkungsbereich der Länder betreffen, geregelt werden.

B. Die Internationalen Urkunden

Das **Übereinkommen** gilt für Arbeitnehmer, die in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben unabhängig von der Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses beschäftigt sind. Die Definition der genannten Kategorien von Betrieben ist von jedem Mitglied nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festzulegen, wobei bestimmte Arten von Betrieben, bei denen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung auftreten, von der Anwendung des Übereinkommens ausgenommen werden können. Andererseits besteht die Möglichkeit, eine Ausdehnung auf andere verwandte Betriebe, die Fremdenverkehrsleistungen erbringen, anlässlich der Ratifikation oder auch nachträglich vorzunehmen. Des weiteren können auch bestimmte besondere Gruppen von Arbeitnehmern von der Anwendung des Übereinkommens oder einiger seiner Bestimmungen ausgenommen werden.

Der Vertragsstaat hat unter Wahrung der Autonomie der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und entsprechend dem innerstaatlichen Recht sowie Verhältnissen und Gepflogenheiten eine Politik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der in Rede stehenden Arbeitnehmer festzulegen und anzuwenden. Allgemeines Ziel dieser Politik hat zu sein, daß diese Arbeitnehmer nicht vom Geltungsbereich von auf innerstaatlicher Ebene für die Arbeitnehmer allgemein angenommenen Mindestnormen, einschließlich solcher im Bereich der sozialen Sicherheit, ausgenommen werden.

Die weiteren Bestimmungen des Übereinkommens enthalten Definitionen bzw. Vorschriften bezüglich Arbeitszeit, Überstunden, tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten, Feiertagsarbeit, bezahlten Jahresurlaub, Trinkgeld und Grundentgelt, Kauf und Verkauf einer Beschäftigung in den oben erwähnten Betrieben sowie über Mittel und Methoden der innerstaatlichen Durchführung der Übereinkommensbestimmungen.

Die **Empfehlung**, deren Geltungsbereich sich mit dem des Übereinkommens deckt, enthält nähere Vorschläge lediglich in bezug auf die Arbeitszeit und Ruhezeiten sowie für den im Übereinkommen nicht geregelten Bereich der Ausbildung.

C. Rechtslage und Folgerungen

Von den befragten Zentralstellen des Bundes hat das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten erklärt, das Übereinkommen bezwecke vor allem die Arbeitsbedingungen im Tourismus in den Entwicklungsländern an diejenigen in den Industriestaaten heranzuführen, weshalb zunächst der Ratifikationsverlauf hinsichtlich der Entwicklungsländer mit größerer Bedeutung im Tourismus abgewartet werden sollte, bevor Österreich einer Ratifikation des Übereinkommens näher trete. Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber befürworteten bzw. hatten keine grundsätzlichen Einwände gegen eine Ratifikation des Übereinkommens. In den vorliegenden Äußerungen der Ämter der Landesregierungen wurden ebenfalls keine diesbezüglichen Einwendungen erhoben.

Das Übereinkommen

Zu den Artikeln 1 und 2:

Diese Artikel legen den Geltungsbereich des Übereinkommens fest, wobei die Mitgliedstaaten nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestimmte Arten von Betrieben wie auch besondere Gruppen von Arbeitnehmern ausnehmen bzw. diesen Geltungsbereich auf andere verwandte Betriebskategorien ausdehnen können. Für solche Fälle sind besondere Berichtspflichten vorgesehen.

Des weiteren enthält Artikel 2 eine Definition des im Übereinkommen verwendeten Begriffes „die betreffenden Arbeitnehmer“, worunter die in den erfaßten Betrieben unabhängig von der Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses beschäftigten Arbeitnehmer verstanden werden.

Zu Artikel 3:

Den Bestimmungen dieses Artikels über die vom Vertragsstaat unter Wahrung der Autonomie der

Sozialpartner zu verfolgende Politik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der erfaßten Arbeitnehmer sowie ihrem allgemeinen Ziel, dafür zu sorgen, daß diese Arbeitnehmer nicht vom Geltungsbereich innerstaatlich für die Arbeitnehmer allgemein angenommenen Mindestnormen ausgenommen werden, kommt programmatischer Charakter zu.

Zu Artikel 4:

Gemäß **Absatz 1** bedeutet der Ausdruck „Arbeitszeit“ die Zeit während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, sofern die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis nichts anderes bestimmt.

Das österreichische Arbeitszeitrecht, das auch für den Bereich der Hotels, Gaststätten und ähnlicher Betriebe Anwendung findet, versteht unter dem Ausdruck „Arbeitszeit“ die Zeit, während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung (tatsächliche Arbeitsleistung sowie Zeiten der Arbeitsbereitschaft) zur Verfügung steht.

Gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl. Nr. 461/1969, ist die Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

Nach **Absatz 2** müssen die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf eine angemessene Normalarbeitszeit und angemessene Überstundenregelungen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis haben.

Da diese Formulierung keinen Anhaltspunkt für einen international anzustrebenden Standard der Normalarbeitszeit bzw. der zulässigen Überstundenzahl bietet, ist diese Bestimmung im Hinblick auf die im internationalen Vergleich zumindest als angemessen zu beurteilenden Österreichischen Regelungen in diesem Bereich als erfüllt anzusehen.

Das Arbeitszeitgesetz legt grundsätzlich die wöchentliche Normalarbeitszeit mit 40 und die Tagesarbeitszeit mit 8 Stunden fest (§ 3 Abs. 1 AZG).

Gemäß § 4 Abs. 9 AZG kann durch Kollektivvertrag zugelassen werden, daß die Arbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt wird, daß sie im wöchentlichen Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet. Von dieser Möglichkeit hat im unmittelbaren Geltungsbereich des Übereinkommens nur der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe Gebrauch gemacht und sieht einen Durchrechnungszeitraum von 2 Wochen vor. Die tägliche Normalarbeitszeit ist in diesem Fall mit 9 Stunden begrenzt (§ 4 Abs. 10 AZG).

Bei ununterbrochener Schichtarbeit darf die Tagesarbeitszeit von Männern 9 Stunden insoweit

überschreiten, als dies zur Ermöglichung des Schichtwechsels erforderlich ist, wobei nicht mehr als 2 Schichten täglich geleistet werden dürfen (§ 4 Abs. 10 AZG).

Überstundenarbeit ist jene Arbeit, die außerhalb der Normalarbeitszeit geleistet wird (§ 6 AZG).

Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes sind gemäß § 7 Abs. 1 AZG 5 Überstunden pro Woche und darüber hinaus höchstens 60 Überstunden pro Jahr zulässig. Wöchentlich sind jedoch insgesamt nicht mehr als 10 Überstunden zulässig. Eine Begrenzung der zulässigen Überstunden pro Tag erfolgt dadurch, daß die Tagesarbeitszeit inklusive Überstunden 10 Stunden nicht überschreiten darf (§ 7 Abs. 1 AZG).

Für Arbeitnehmer im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe kann der Kollektivvertrag über die gesetzlich zulässigen 5 wöchentlichen Überstunden hinaus bis zu 10 weitere wöchentliche Überstunden zulassen. Dementsprechend wurde für Arbeiter und Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe kollektivvertraglich die Zulässigkeit von 15 Überstunden normiert, wobei die tägliche Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) 10 Stunden nicht überschreiten darf.

Die Arbeitszeit darf darüber hinaus noch zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten um eine halbe Stunde täglich verlängert werden, wobei auch hier die Tageshöchstgrenze von 10 Stunden zu beachten ist (§ 8 AZG). Überstundenarbeit ist mit einem 50%igen Zuschlag zu vergüten (§ 10 Abs. 1 AZG). Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auch vereinbart werden, daß die geleisteten Überstunden durch Freizeitausgleich abgegolten werden. Auch hier gebührt praeter legem ein Zuschlag von mindestens 50%. § 6 Abs. 2 AZG sieht vor, daß Arbeitnehmer zur Überstundenleistung nur dann herangezogen werden dürfen, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.

Absatz 3 bestimmt, daß den betreffenden Arbeitnehmern angemessene tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zu gewähren sind.

Auch diese Bestimmung wird erfüllt. Das österreichische Recht sieht eine tägliche ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden vor. Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, daß die ununterbrochene Ruhezeit für männliche Arbeitnehmer nur 10 Stunden beträgt (§ 12 Abs. 1 AZG). Die Kollektivverträge für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe bzw. für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Gemäß Abs. 3 Abs. 1 Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl. Nr. 144/1983, haben Arbeitnehmer grundsätzlich in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine

ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe).

Ist auf Grund einer der zahlreichen Ausnahmebestimmungen eine Beschäftigung während der Zeit der Wochenendruhe zulässig, hat der Arbeitnehmer in jeder Kalenderwoche anstelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden, in die ein ganzer Wochentag zu fallen hat (Wochenruhe). Derartige Ausnahmebestimmungen bestehen unter anderem für Betriebe des Gastgewerbes, Reisebüros (nur bestimmte Tätigkeiten), Touristeninformation und Zimmervermittlung, einzelne Wechselstuben, Betriebe des Freizeit oder Fremdenverkehrsbereiches, Kongresse, kongreßähnliche Veranstaltungen, Konferenzen, Seminare und Tagungen.

Arbeitnehmer, die während ihrer wöchentlichen Ruhezeit (das ist sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe) beschäftigt werden, haben in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen ist (§ 6 ARG).

In Schichtbetrieben kann das Ausmaß der wöchentlichen Ruhezeit zur Ermöglichung der Schichtarbeit in den einzelnen Wochen bis auf 24 Stunden gekürzt werden. In einem Durchrechnungszeitraum von 4 Wochen muß dem Arbeitnehmer jedoch eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gesichert sein, wobei zur Berechnung nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen werden dürfen (§ 5 Abs. 1 und 2 ARG).

Schichtpläne, die Ruhezeiten von weniger als 24 Stunden oder Durchrechnungszeiträume von mehr als 4 Wochen vorsehen, kann der zuständige Bundesminister zulassen, wenn dies aus wichtigen Gründen erforderlich und mit den Interessen der Arbeitnehmer vereinbar ist (§ 5 Abs. 3 ARG).

Abweichend von den Ausführungen zu Artikel 4 Abs. 2 und 3 bestehen Sondervorschriften zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer sowie werdender und stillender Mütter.

Gemäß **Absatz 4** sind die betreffenden Arbeitnehmer, soweit möglich rechtzeitig im voraus über die Einteilung der Arbeitszeiten zu unterrichten, damit sie ihr Privat- und Familienleben entsprechend einrichten können.

Dieser Bestimmung wird ebenfalls entsprochen. Die Arbeitgeber sind zur Auflage des Arbeitszeit- und des Arbeitsruhegesetzes sowie der sonstigen die Arbeits- und Ruhezeiten betreffenden Vorschriften (Verordnungen, Bescheide) an leicht zugänglicher Stelle sowie zur Anbringung eines Aushangs der betrieblichen Arbeitszeit- und Ruhezeitregelung an gut sichtbarer Stelle verpflichtet (§§ 24, 25 AZG, §§ 23, 24 ARG).

Nach dem Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, ist die betriebliche Arbeitszeit- und Pausenregelung Gegenstand einer (erzwingbaren) Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG). Für diese gelten die allgemein für Betriebsvereinbarungen vorgeschriebenen Kundmachungserfordernisse.

Zu Artikel 5:

Nach **Absatz 1** müssen die betreffenden Arbeitnehmer im Falle von Feiertagsarbeit einen entsprechenden Ausgleich in Form von Freizeit oder Entgelt erhalten, der durch Kollektivverhandlungen oder gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis festgelegt wird.

Das Arbeitsruhegesetz sieht vor, daß Arbeitnehmer an Feiertagen grundsätzlich Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden haben, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muß. Die Arbeitnehmer behalten ihren Anspruch auf Entgelt für die infolge eines Feiertages ausgefallene Arbeit (§§ 7 Abs. 1 und 9 Abs. 1 ARG).

Arbeitnehmer, die während der Feiertagsruhe beschäftigt werden, haben Anspruch auf das doppelte Entgelt oder — falls Zeitausgleich vereinbart wurde — Anspruch auf das reguläre Entgelt und auf Zeitausgleich im Ausmaß von mindestens einem Kalendertag oder 36 Stunden (§ 9 Abs. 5 ARG).

Somit ist auch dieser Bestimmung des Übereinkommens Rechnung getragen.

Gemäß **Absatz 2** müssen die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub haben, dessen Dauer durch Kollektivverhandlungen oder gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis festzusetzen ist.

Auf die vom Geltungsbereich des Übereinkommens erfaßten Arbeitnehmer findet das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 139/1976 (im folgenden Urlaubsgesetz genannt), bzw. finden — falls es sich um Dienstverhältnisse zu Gebietskörperschaften handelt — entsprechende dienstrechtliche Vorschriften Anwendung, die einen ununterbrochenen bezahlten Erholungsurlaub von mindestens 30 Werktagen (= 25 Arbeitstagen) pro Arbeitsjahr gewährleisten.

Nach **Absatz 3** müssen die betreffenden Arbeitnehmer in Fällen, in denen ihr Vertrag ausläuft oder ihre ununterbrochene Dienstzeit für den Erwerb des Anspruchs auf den vollen Jahresurlaub nicht ausreicht, Anspruch auf bezahlten Urlaub im Verhältnis zur Dauer der Dienstzeit oder auf Abgeltung haben, je nachdem was durch Kollektivverhandlungen oder gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis festgelegt wird.

Im ersten Arbeitsjahr entsteht nach der österreichischen Rechtslage der Anspruch auf Urlaub nach Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von 6 Monaten (Wartezeit — § 2 Abs. 2 Urlaubsgesetz). Wird das Arbeitsverhältnis beendet, bevor die 6monatige Wartezeit erfüllt und der Urlaub verbraucht ist (zB bei Saisonarbeitern) gebührt dem Arbeitnehmer eine Urlaubsabfindung gemäß § 10 Urlaubsgesetz. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres $\frac{1}{2}$ des Urlaubsentgelts.

Ab dem zweiten Urlaubsjahr entsteht der Urlaub jeweils mit dem 1. Tag des neuen Urlaubsjahres und zwar im vollen Ausmaß. Endet das Arbeitsverhältnis nach Entstehen des Urlaubsanspruches jedoch vor Verbrauch des (gesamten) Urlaubes, hängt es von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab, ob der Arbeitnehmer für den noch nicht verbrauchten Urlaub das volle Urlaubsentgelt gemäß § 9 Urlaubsgesetz (Urlaubsentschädigung) oder den aliquoten Teil des noch ausstehenden Urlaubsentgelts (gemäß § 10 Urlaubsgesetz — Urlaubsabfindung) erhält. Urlaubsentschädigung (dh volles Urlaubsentgelt) steht dann zu, wenn den Arbeitnehmer kein Verschulden an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses trifft.

Der einzige Fall, in dem einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis vor Verbrauch des Urlaubes endet, weder Urlaubsentschädigung noch Urlaubsabfindung gebührt, ist der unbegründete vorzeitige Austritt. Da die betreffende Bestimmung des Übereinkommens eine Abgeltung des noch nicht verbrauchten Urlaubes nur dann zwingend vorsieht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Urlaubsvverbrauch ausläuft, und unter „Auslaufen“ sicherlich nicht die einseitige ungerechtfertigte Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer zu verstehen ist, entspricht die österreichische Rechtslage auch in diesem Punkt dem Übereinkommen.

Zu Artikel 6:

Dieser Artikel sieht nach Definierung des Begriffes „Trinkgeld“ vor, daß die betreffenden Arbeitnehmer ungeachtet der Trinkgelder ein in regelmäßigen Zeitabständen zu zahlendes Grundentgelt erhalten müssen.

Nach den für Arbeiter und Angestellte im österreichischen Hotel- und Gastgewerbe geltenden Kollektivverträgen erhalten die Arbeitnehmer einen im Kollektivvertrag festgelegten Grundgehalt, der monatlich auszuzahlen ist. Dieser Grundgehalt wird meist nach dem Garantielohnsystem berechnet. Grundsätzlich ergibt sich die Höhe der Löhne durch Berechnung eines Prozentanteiles, bezogen auf den Konsum der Gäste. Allfällige Fehlbeträge auf den im Kollektivvertrag festgelegten Garantielohn sind vom Arbeitgeber zu ergänzen. Ein Abgehen von diesem Garantielohnsystem ist nur durch Betriebs-

vereinbarungen möglich (Alternativlohnsystem). In einigen Saisonbetrieben wurde ein Festlohnsystem eingerichtet.

Die Forderung dieses Artikels ist also erfüllt.

Zu Artikel 7:

In diesem Artikel wird ein Verbot des gegebenenfalls praktizierten Kaufes und Verkaufes einer Beschäftigung in den vom Übereinkommen erfaßten Betrieben gefordert.

Abgesehen davon, daß eine solche Praxis in Österreich ohnehin nicht besteht, darf gemäß § 3 Kautionschutzgesetz, BGBl. Nr. 229/1937, der Abschluß oder die Aufrechterhaltung eines Arbeitsvertrages vom Arbeitgeber nicht davon abhängig gemacht werden, daß dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer oder einem Dritten ein Darlehen gewährt wird oder daß der Arbeitnehmer oder ein Dritter sich mit einer Entgelteinlage an dem Unternehmen beteiligt. Solche Rechtsgeschäfte sind nichtig, die geleisteten Beträge können jederzeit zurückgefordert werden.

Damit wird auch dem Verbot des Kaufes und Verkaufes von Beschäftigung entsprochen.

Zu Artikel 8:

Dieser Artikel, der eine Reihe von Mitteln zur innerstaatlichen Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens vorsieht, bedarf keiner Erfüllungserklärung.

Zu den Artikeln 9 bis 16:

Diese Bestimmungen enthalten lediglich die allen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gemeinsamen Schlußartikel.

Die Empfehlung

Hinsichtlich des Textes der Empfehlung wird auf den angeschlossenen amtlichen Wortlaut verwiesen, um eine Wiederholung der einzelnen Vorschläge zu vermeiden. Da für Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz ein Ratifikationsverfahren nicht vorgesehen ist, wird nachstehend lediglich aufgezeigt, inwieweit einzelne Vorschläge der Empfehlung in Österreich bereits erfüllt erscheinen.

Abschnitt I (Allgemeine Bestimmungen)

Zu Absatz 4 Unterabsatz 2 lit. a:

Eine Überwachung der gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften erfolgt durch die Arbeitsinspektion.

Abschnitt II (Arbeitszeit und Ruhezeiten)

Zu Absatz 6:

Auf die Ausführungen zu Artikel 4 Abs. 1 des Übereinkommens wird verwiesen.

Zu Absatz 7 Unterabsätze 1 und 2:

Nach dem Arbeitsverfassungsgesetz können zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat Betriebsvereinbarungen über die generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage abgeschlossen werden. Das Ausmaß der Arbeitszeit an sich und die Abgeltung der Überstunden ist regelmäßig Inhalt von kollektivvertraglichen Vereinbarungen, dh. von überbetrieblichen Regelungen.

Österreich hat das Übereinkommen (Nr. 135) über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, 1971, ratifiziert.

Zu Absatz 7 Unterabsatz 3:

Auf die Ausführungen zu Artikel 4 Abs. 2 des Übereinkommens wird verwiesen.

Zu Absatz 8:

Die schrittweise Abschaffung geteilter Schichten ist Angelegenheit der Kollektivvertragspartner. Die Kollektivverträge für Arbeiter bzw. für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe sehen vor, daß die Arbeitszeit einmal unterbrochen werden darf. Der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe sieht weiters vor, daß die Arbeitszeit in Saisonbetrieben und in ländlichen Kleinbetrieben im Bedarfsfall zweimal unterbrochen werden darf.

Zu Absatz 9:

Nach dem Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe unterliegt die Festsetzung der Essenspausen einer innerbetrieblichen Regelung, doch bleiben diese auf eine Stunde täglich beschränkt. Als Essenspausen gelten nur die Zeiten, während der der Arbeitnehmer keine Arbeit leistet.

Zu Absatz 10:

Auf die Ausführungen zu Artikel 4 Abs. 3 des Übereinkommens wird verwiesen.

Zu Absatz 11:

Auf die Ausführungen zu Artikel 5 Abs. 2 des Übereinkommens wird verwiesen.

Abschnitt III (Ausbildung)

In Österreich besteht sowohl die betriebliche Ausbildung ergänzt durch die Berufsschule (Lehre,

duales System) als auch die rein schulische Ausbildung in Fachschulen und höheren Lehranstalten. Darüber hinaus ist auch im Hochschulbereich eine touristische Ausbildung (Wirtschaftsuniversität Wien, Universität Innsbruck) eingerichtet.

Was die Lehrlingsausbildung betrifft, so sind in Österreich an einschlägigen Lehrberufen der Lehrberuf Kellner, der Lehrberuf Koch, der Lehrberuf Hotel- und Gastgewerbeassistent und der Lehrberuf Reisebüroassistent mit jeweils dreijähriger Lehrzeit eingerichtet. Im Hotel- und Gastgewerbe wird vor allem der Lehrberuf Koch/Kellner in Form der Doppellehre in vier Jahren ausgebildet.

Im Bereich der Fachschulen bestehen dreijährige Schulen im Gastgewerbe (Gastgewerbefachschule), in der Hotellerie (Hotelfachschule) und in anderen touristischen Bereichen (Tourismusfachschule). Tourismus-Schulen der Sekundarstufe II, die zur Reifeprüfung führen, sind insbesondere die Höhere Lehranstalt für Fremdenverkehrsberufe und daneben in einem eher geringeren Ausmaß — da breiter gestreute Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden — die Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe.

In Salzburg-Kleßheim ist eine internationale Schule des Tourismus eingerichtet, die auch im

Bereich der Entwicklungshilfe bedeutende Beiträge leistet.

Insbesondere auch der Ausbildung von Führungskräften dienen eigene Fachstudien im Hochschulbereich und eine Fülle von Hochschullehrgängen, die es bereits im Berufsleben stehenden Personen ermöglichen, im Wege der Weiterbildung entsprechende Bildungsangebote wahrzunehmen (etwa Kurdirektoren, Kongreßmanagement usw.).

Bei den von der Arbeitsmarktverwaltung initiierten Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung werden diese Schulungen in Absprache mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durchgeführt.

Wie in Absatz 12 Unterabsatz 2 der Empfehlung festgelegt, bildet das Hauptziel der Ausbildung im Tourismus selbstverständlich die berufliche Besserstellung der Teilnehmer und die Erhöhung der Qualifikation und der Qualität der Arbeitsleistungen zugunsten der Gäste. Von besonderer Bedeutung in der österreichischen touristischen Ausbildung ist die Komponente „Gästebetreuung“, die geradezu als österreichisches Spezifikum der Ausbildung angesprochen werden kann. Es soll neben der rein fachlich-technischen Ausbildung auch eine emotional-positive Einstellung dem Gast gegenüber vermittelt werden.