

Die Your Future Europe GmbH verweist auf ein Bekanntnis der internationale Menschenrechtskonventionen, ILO Kernarbeitsnormen und IRIS-Standards:

Inhaltsverzeichnis

Internationale Menschenrechtskonventionen	4
· Artikel 1 – Freiheit, Gleichheit, Solidarität.....	4
Erläuterung zu Artikel 1	4
· Artikel 2 – Verbot der Diskriminierung.....	4
Erläuterung zu Artikel 2	4
· Artikel 3 – Recht auf Leben und Freiheit	4
Erläuterung zu Artikel 3	4
· Artikel 4 – Verbot der Sklaverei und des Sklavenhandels	5
Erläuterung zu Artikel 4	5
· Artikel 5 - Verbot der Folter.....	5
Erläuterung zu Artikel 5	5
· Artikel 6 – Anerkennung als Rechtsperson.....	5
Erläuterung zu Artikel 6	5
· Artikel 7 – Gleichheit vor dem Gesetz	6
Erläuterung zu Artikel 7	6
· Artikel 8 – Anspruch auf Rechtsschutz	6
Erläuterung zu Artikel 8	6
· Artikel 9 – Schutz vor willkürlicher Verhaftung und Ausweisung.....	6
Erläuterung zu Artikel 9	6
· Artikel 10 – Anspruch auf rechtliches Gehör	6
Erläuterung zu Artikel 10	6
· Artikel 11 – Unschuldsvermutung; keine Strafe ohne Gesetz	6
Erläuterung zu Artikel 11	7

· Artikel 12 – Schutz der Freiheitssphäre des Einzelnen	7
Erläuterung zu Artikel 12	7
· Artikel 12 – Schutz der Freiheitssphäre des Einzelnen	8
Erläuterung zu Artikel 12	8
· Artikel 14 – Recht auf Asyl	8
Erläuterung zu Artikel 14	8
· Artikel 15 – Recht auf Staatsangehörigkeit	8
Erläuterung zu Artikel 15	9
· Artikel 16 – Ehefreiheit und Schutz der Familie	9
Erläuterung zu Artikel 16	9
Erläuterung zu Artikel 17	10
· Artikel 18 – Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit	10
Erläuterungen zu Artikel 18	10
· Artikel 19 – Meinungs- und Informationsfreiheit	10
Erläuterung zu Artikel 19	10
Erläuterung zu Artikel 20	11
· Artikel 21 – Allgemeines und gleiches Wahlrecht; Zulassung zu öffentlichen Ämtern. 11	
Erläuterung zu Artikel 21	11
· Artikel 22 – Recht auf soziale Sicherheit	11
Erläuterung zu Artikel 22	11
· Artikel 23 – Recht auf Arbeit und gleichen Lohn, Koalitionsfreiheit	12
Erläuterung zu Artikel 23	12
· Artikel 24 – Recht auf Erholung und Freizeit	12
Erläuterung zu Artikel 24	12
· Artikel 25 – Recht auf einen angemessenen Lebensstandard	13
Erläuterung zu Artikel 25	13
· Artikel 26 – Recht auf Bildung, Erziehungsziele, Elternrecht	13
Erläuterungen zu Artikel 26	13
· Artikel 27 – Freiheit des Kulturlebens	14
Erläuterung zu Artikel 27	14

· Artikel 28 – Angemessene Sozial- und internationale Ordnung	14
Erläuterung zu Artikel 28	14
· Artikel 29 – Grundpflichten und Einschränkungen	14
Erläuterung zu Artikel 29	14
· Artikel 30 – Auslegungsvorschrift	15
Erläuterung zu Artikel 30	15
ILO-Kernarbeitsnormen	15
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	15
Übereinkommen 87: Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948.....	15
Übereinkommen 98.....	20
Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949.....	20
Beseitigung der Zwangsarbeit	25
Übereinkommen 29.....	25
Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930	25
Übereinkommen 105.....	35
Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957	35
Abschaffung der Kinderarbeit	38
Übereinkommen 182.....	38
Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999	38
Übereinkommen 138.....	41
Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973	41
Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf	48
Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit	51
Übereinkommen 100.....	51
Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951.....	51
Übereinkommen 155.....	55
Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981	55
Übereinkommen 187.....	62
Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz	62

Internationale Menschenrechtskonventionen

- Artikel 1 – Freiheit, Gleichheit, Solidarität
«Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.»

Erläuterung zu Artikel 1

Alle Menschen sind frei geboren und haben ein gleiches Recht auf Freiheit. Die Freiheit des einen kann allerdings nicht zu Lasten der Freiheit anderer gehen. «Gleich» heisst nicht, dass die individuelle Situation der Menschen oder ihre Fähigkeiten identisch wären. Aber die Staaten sind verpflichtet, alles zu unternehmen, damit die Menschen gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben. Wir alle sind verpflichtet, mit anderen Menschen «im Geiste der Brüderlichkeit» umzugehen, das heisst, jeden Menschen als gleichberechtigte Person zu respektieren.

- Artikel 2 – Verbot der Diskriminierung
 1. «Weiter darf keine Unterscheidung gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebietes, dem eine Person angehört, ohne Rücksicht darauf, ob es unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder irgendeiner anderen Beschränkung seiner Souveränität unterworfen ist.»
 2. «Jeder Mensch hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeine Unterscheidung, wie etwa nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer und sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, nach Eigentum, Geburt oder sonstigen Umständen.»

Erläuterung zu Artikel 2

Bei der Anwendung der Menschenrechte, die in dieser Erklärung verankert sind, darf kein Unterschied zwischen Gruppen von Menschen gemacht werden. So darf zum Beispiel nicht unterschieden werden nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Sprache, Religion, politischen und anderen Überzeugungen oder nach dem Land, aus dem eine Person stammt. Ebenso darf eine Person nicht nach ihrer sozialen Herkunft oder der Geburt diskriminiert werden, nur weil sie etwa einer tieferen Kaste angehört oder nicht adlig ist, auch nicht, weil sie weniger als andere besitzt. Die Staaten sind verpflichtet, alle Minderheiten gegen jegliche Form der Diskriminierung zu schützen.

- Artikel 3 – Recht auf Leben und Freiheit
«Jeder Mensch hat das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person.»

Erläuterung zu Artikel 3

Das Recht auf Leben ist die Vorbedingung der Ausübung aller anderen Menschenrechte und daher eine zentrale Garantie. Zwar verbietet dieser Artikel nicht die gesetzliche Hinrichtung von Menschen; in den meisten Staaten der Welt ist die Todesstrafe für schwere Verbrechen nach wie vor in Kraft. Allerdings kann das Recht auf Leben, zusammen mit dem Verbot grausamer Bestrafung (siehe Artikel 5) als moralische Legitimation verstanden werden, sich für die Abschaffung der Todesstrafe einzusetzen. Wie das Recht auf Leben ist auch das Recht, frei und sicher zu leben, von überragender Bedeutung. Der Staat ist verpflichtet, die Freiheit und

Sicherheit seiner Bewohnerinnen und Bewohner zu schützen und alles mögliche und zumutbare vorzukehren, damit dieses Recht auch nicht von privater Seite (seien es Individuen oder Organisationen) verletzt werden kann.

- Artikel 4 – Verbot der Sklaverei und des Sklavenhandels
«Niemand darf in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden; Sklaverei und Sklavenhandel sind in allen Formen verboten.»

Erläuterung zu Artikel 4

Das Verbot von Sklaverei und Sklavenhandel ist bereits alt, und es gab lange vor der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte entsprechende Verträge, die solches Handeln untersagten. Dennoch ist das Problem immer noch aktuell. Als Arbeitssklaven ausgebeutet werden heute vor allem Kinder in vielen Teilen der Welt. Viele Landarbeiter werden von Grossgrundbesitzern als Leibeigene behandelt. Der Handel mit Frauen, insbesondere zum Zwecke der Prostitution, ist weit verbreitet und stellt ebenfalls eine Form der Sklaverei dar. Schliesslich kann auch die erzwungene Eheschliessung als Sklaverei bezeichnet werden.

- Artikel 5 - Verbot der Folter
«Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden.»

Erläuterung zu Artikel 5

Das Folterverbot ist eines der wichtigsten Menschenrechte überhaupt und lässt keinerlei Einschränkungen und Eingriffe zu, unabhängig davon, wie sich das Opfer vorher verhalten hat. Dennoch ist es traurige Realität, dass in weiten Teilen der Welt nach wie vor gefoltert wird, sei es, um Informationen zu erhalten oder Geständnisse zu erpressen, sei es, um die Bevölkerung einzuschüchtern und zu terrorisieren, oder sei es aus reinem Sadismus. Folter ist eine verschärfte Form von grausamer Behandlung oder Bestrafung, womit auch beabsichtigt wird, Menschen zu demütigen und zu zerstören. Da Staaten es sich immer weniger leisten können, offen zu foltern, werden heute vermehrt Methoden angewendet, die sich nur noch schwer nachweisen lassen, wie z.B. die psychische Folter (etwa Scheinhinrichtungen), Elektroschocks oder sexuelle Gewalt. Verboten sind neben der Folter auch - in Ländern, welche die Todesstrafe praktizieren - grausame Hinrichtungsmethoden und darüber hinaus weniger drastische Formen von Gewaltanwendung, nämlich «grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe». Kennzeichen solcher Handlungen sind die damit verbundenen Leiden und Erniedrigungen.

- Artikel 6 – Anerkennung als Rechtsperson
«Jeder Mensch hat überall Anspruch auf Anerkennung als Rechtsperson.»

Erläuterung zu Artikel 6

Mit der Bestimmung, dass jeder Mensch Anspruch auf Anerkennung «als Rechtsperson» hat, soll verhindert werden, dass einzelne Menschen nur als Objekte behandelt werden, wie dies etwa die Römer mit den Sklaven, Frauen und Kindern hielten. Das Wort «jeder» sagt aus, dass nicht zwischen Staatsbürgern und Fremden unterschieden werden darf. Nach dieser Bestimmung verpflichten sich die Staaten sicherzustellen, dass jeder Mensch z.B. das Recht hat, Verträge abzuschliessen und gerichtlich durchzusetzen; Minderjährige müssen sich dabei allerdings von Erwachsenen vertreten lassen. Dieser Artikel beinhaltet wohl auch das Recht, in einem Staat (in der Regel im Heimatstaat) registriert zu werden, weil erst dadurch viele Rechte (Stimmrechte, Niederlassungsrechte und andere mehr) ausgeübt werden können. Fahrende und Staatenlose haben diesbezüglich oft Schwierigkeiten, zu ihren Rechten zu kommen.

- Artikel 7 – Gleichheit vor dem Gesetz

«Alle Menschen sind vor dem Gesetze gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf den gleichen Schutz gegen jede unterschiedliche Behandlung, welche die vorliegende Erklärung verletzen würde, und gegen jede Aufreizung zu einer derartigen unterschiedlichen Behandlung.»

Erläuterung zu Artikel 7

Dieser Artikel verpflichtet die Staaten - im Unterschied zu Artikel 2, bei welchem es um das Verbot der Diskriminierung bei der Anwendung der Rechte der Erklärung geht - ihre Gesetze für alle Menschen gleich anzuwenden. Die Staaten dürfen also bei der Anwendung der Gesetze nicht etwa nach Rasse, Religion oder Geschlecht unterscheiden.

- Artikel 8 – Anspruch auf Rechtsschutz

«Jeder Mensch hat Anspruch auf wirksamen Rechtsschutz vor den zuständigen innerstaatlichen Gerichten gegen alle Handlungen, die seine ihm nach der Verfassung oder nach dem Gesetz zustehenden Grundrechte verletzen.»

Erläuterung zu Artikel 8

Ziel dieser Bestimmung ist es, allen Menschen das Recht einzuräumen, bei einem inländischen Gericht zu klagen, wenn sie sich in ihren Rechten verletzt fühlen. Gemeint sind dabei nicht die Rechte der Allgemeinen Menschenrechtserklärung, sondern all diejenigen Rechte, die sich aus der Verfassung oder den Gesetzen des entsprechenden Staates ableiten lassen.

- Artikel 9 – Schutz vor willkürlicher Verhaftung und Ausweisung

«Niemand darf willkürlich festgenommen, in Haft gehalten oder des Landes verwiesen werden.»

Erläuterung zu Artikel 9

Jeder Staat hat zwar das Recht, Personen festzunehmen, in Haft zu behalten oder des Landes zu verweisen. Er verstößt aber gegen Menschenrechte, wenn er dabei willkürlich vorgeht, d.h. wenn er nicht in Übereinstimmung mit den Gesetzen handelt oder wenn diese Gesetze selbst ungerecht sind. Willkürlich ist auch, wenn ein Staat zufällig oder wahllos Personen festnimmt oder ausweist, ohne dass ein hinreichender Verdacht besteht, dass sie gegen die Rechtsordnung verstossen haben.

- Artikel 10 – Anspruch auf rechtliches Gehör

«Jeder Mensch hat in voller Gleichberechtigung Anspruch auf ein der Billigkeit entsprechendes und öffentliches Verfahren vor einem unabhängigen und unparteiischen Gericht, das über seine Rechte und Verpflichtungen oder aber über irgendeine gegen ihn erhobene strafrechtliche Beschuldigung zu entscheiden hat.»

Erläuterung zu Artikel 10

Wie Artikel 9 befasst sich auch Artikel 10 mit grundlegenden Ansprüchen in Rechtsverfahren, und zwar nicht nur in Kriminalfällen, sondern auch in zivilrechtlichen Auseinandersetzungen, in denen eine Person gegen eine andere klagt. Ziel des Artikels ist eine gerechte Anhörung aller Personen, die vor einem Gericht erscheinen, durch ein unabhängiges und unparteiisches Gericht. Jedermann soll eine faire Chance bekommen, seinen Fall vorzubringen und gerecht beurteilen zu lassen.

- Artikel 11 – Unschuldsvermutung; keine Strafe ohne Gesetz

1. «Jeder Mensch, der einer strafbaren Handlung beschuldigt wird, ist so lange als unschuldig anzusehen, bis seine Schuld in einem öffentlichen Verfahren, in dem alle für seine

Verteidigung nötigen Voraussetzungen gewährleistet waren, gemäss dem Gesetz nachgewiesen ist.»

2. «Niemand kann wegen einer Handlung oder Unterlassung verurteilt werden, die im Zeitpunkt, da sie erfolgte, auf Grund des nationalen oder internationalen Rechts nicht strafbar war. Desgleichen kann keine schwerere Strafe verhängt werden als die, welche im Zeitpunkt der Begehung der strafbaren Handlung anwendbar war.»

Erläuterung zu Artikel 11

Artikel 11 behandelt wiederum Garantien eines fairen Verfahrens und beinhaltet vier grundlegende Rechte:

Die Unschuldsvermutung bedeutet, dass jemand, der eines kriminellen Vergehens beschuldigt wird, so lange für unschuldig zu gelten hat, bis seine Schuld tatsächlich nachgewiesen ist, in der Regel bis ein rechtskräftiges Urteil vorliegt. Das Recht auf eine Verteidigung verlangt, dass die Menschen die tatsächliche Möglichkeit haben, einen Anwalt zu erhalten, und dass sie die Möglichkeit bekommen, ihre Unschuld nachzuweisen. Das Recht auf ein öffentliches Verfahren ist nicht nur für den Angeschuldigten wichtig, sondern auch für das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Gerichte. Wenn Verfahren geheim durchgeführt werden, ist die Gefahr viel grösser, dass Menschenrechte verletzt werden. Der Grundsatz «Keine Strafe ohne Gesetz» bedeutet, dass kein Mensch für etwas bestraft werden soll, was zum Zeitpunkt der Tat nicht strafbar war. Im weiteren darf auch kein späteres, strengeres Gesetz die zu verhängende Strafe beeinflussen, sondern es muss die Strafe ausgesprochen werden, die das zur Tatzeit in Kraft stehende anwendbare Recht vorsah.

Artikel 12 – Schutz der Freiheitssphäre des Einzelnen

«Niemand darf willkürlichen Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, sein Heim oder seinen Briefwechsel noch Angriffen auf seine Ehre und seinen Beruf ausgesetzt werden. Jeder Mensch hat Anspruch auf rechtlichen Schutz gegen derartige Eingriffe oder Anschläge.»

Erläuterung zu Artikel 12

Diese Bestimmung schützt die Privatsphäre des Menschen in verschiedensten Bereichen. Einschränkungen dürfen nicht willkürlich sein, d.h. sie müssen auf einem Gesetz beruhen, das selbst nicht ungerecht ist. Zum Privatleben gehört nach heutiger Auffassung in erster Linie die Identität (u.a. Name, Kleidung, Haartracht, Gefühle und Gedanken), die Integrität (was etwa eine medizinische Behandlung gegen den Willen der Betroffenen ausschliesst), die Intimität (wie etwa die Geheimhaltung privater Eigenschaften und Handlungen, der Schutz des eigenen Bildes vor Veröffentlichung oder der Schutz vor Weitergabe personenbezogener Daten), die Kommunikation (z.B. die Aufnahme und Entwicklung von Beziehungen zu anderen Leuten) und die Sexualität (allerdings darf hier der Staat zum Schutze bestimmter Personengruppen, etwa von Kindern, Einschränkungen wie z.B. ein Mindestalter vorschreiben). Der Begriff des Familienlebens hängt stark von den jeweiligen Gebräuchen und Kulturen ab. Eingriffe können etwa die Trennung von Eltern und Kindern oder die Verweigerung des Zusammenlebens einer Familie mit Personen unterschiedlicher Nationalität darstellen. Der Schutz des Heims vor willkürlichen Eingriffen kann etwa angerufen werden bei Hausdurchsuchungen oder bei elektronischen Überwachungsmaßnahmen wie zum Beispiel das Anbringen von Abhörenanlagen. Unter den Begriff des «Briefwechsels» fällt heute nicht nur der schriftliche Briefverkehr, sondern auch Telefone, Faxe, SMS, E-Mails usw. Erlaubt ist dem Staat das Öffnen von Briefen oder das Abhören von Gesprächen, wenn er dazu vom Gesetz ermächtigt ist und wenn ein genügender Verdacht auf eine strafbare Handlung besteht. Die Ehre und der Ruf sind ebenfalls vor rechtswidrigen Angriffen

geschützt, wenn diese auf unwahren Behauptungen beruhen. Die Staaten sind verpflichtet, gegen solche Angriffe Schutz zu gewähren.

- Artikel 12 – Schutz der Freiheitssphäre des Einzelnen
«Niemand darf willkürlichen Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, sein Heim oder seinen Briefwechsel noch Angriffen auf seine Ehre und seinen Beruf ausgesetzt werden. Jeder Mensch hat Anspruch auf rechtlichen Schutz gegen derartige Eingriffe oder Anschläge.»

Erläuterung zu Artikel 12

Diese Bestimmung schützt die Privatsphäre des Menschen in verschiedensten Bereichen. Einschränkungen dürfen nicht willkürlich sein, d.h. sie müssen auf einem Gesetz beruhen, das selbst nicht ungerecht ist. Zum Privatleben gehört nach heutiger Auffassung in erster Linie die Identität (u.a. Name, Kleidung, Haartracht, Gefühle und Gedanken), die Integrität (was etwa eine medizinische Behandlung gegen den Willen der Betroffenen ausschliesst), die Intimität (wie etwa die Geheimhaltung privater Eigenschaften und Handlungen, der Schutz des eigenen Bildes vor Veröffentlichung oder der Schutz vor Weitergabe personenbezogener Daten), die Kommunikation (z.B. die Aufnahme und Entwicklung von Beziehungen zu anderen Leuten) und die Sexualität (allerdings darf hier der Staat zum Schutze bestimmter Personengruppen, etwa von Kindern, Einschränkungen wie z.B. ein Mindestalter vorschreiben). Der Begriff des Familienlebens hängt stark von den jeweiligen Gebräuchen und Kulturen ab. Eingriffe können etwa die Trennung von Eltern und Kindern oder die Verweigerung des Zusammenlebens einer Familie mit Personen unterschiedlicher Nationalität darstellen. Der Schutz des Heims vor willkürlichen Eingriffen kann etwa angerufen werden bei Hausdurchsuchungen oder bei elektronischen Überwachungsmaßnahmen wie zum Beispiel das Anbringen von Abhörenanlagen. Unter den Begriff des «Briefwechsels» fällt heute nicht nur der schriftliche Briefverkehr, sondern auch Telefone, Faxe, SMS, E-Mails usw. Erlaubt ist dem Staat das Öffnen von Briefen oder das Abhören von Gesprächen, wenn er dazu vom Gesetz ermächtigt ist und wenn ein genügender Verdacht auf eine strafbare Handlung besteht. Die Ehre und der Ruf sind ebenfalls vor rechtswidrigen Angriffen geschützt, wenn diese auf unwahren Behauptungen beruhen. Die Staaten sind verpflichtet, gegen solche Angriffe Schutz zu gewähren.

- Artikel 14 – Recht auf Asyl
 1. «Jeder Mensch hat das Recht, in anderen Ländern vor Verfolgungen Asyl zu suchen und zu geniessen.»
 2. «Dieses Recht kann jedoch im Falle seiner Verfolgung wegen nichtpolitischer Verbrechen oder wegen Handlungen, die gegen die Ziele und Grundsätze der Vereinten Nationen verstossen, nicht in Anspruch genommen werden.»

Erläuterung zu Artikel 14

Asyl ist der Schutz für Personen, die ihr eigenes Land verlassen mussten, weil sie verfolgt werden. Die Allgemeine Erklärung räumt allerdings keinen Rechtsanspruch auf Asyl ein, gewährt also kein Recht, Asyl zu erhalten, sondern nur das Recht, Asyl zu suchen und zu geniessen, wenn es von einem Staat gewährt wird. Die Staaten waren bei der Ausarbeitung der Erklärung nicht bereit, in diesem Bereich auf ihre Souveränität zu verzichten. Die Genfer Flüchtlingskonvention, die 1951 unterzeichnet wurde, verbietet den Staaten immerhin, Flüchtlinge in den Verfolgerstaat zurückzuschicken.

- Artikel 15 – Recht auf Staatsangehörigkeit
 1. «Jeder Mensch hat Anspruch auf Staatsangehörigkeit.»

2. «Niemand darf seine Staatsangehörigkeit willkürlich entzogen noch ihm das Recht versagt werden, seine Staatsangehörigkeit zu wechseln.»

Erläuterung zu Artikel 15

Der Besitz einer Staatsangehörigkeit wird solange wichtig bleiben, als es Nationalstaaten gibt. Die Staatsangehörigkeit verschafft nicht nur ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Staat, sondern ermöglicht in vielen Fällen erst die Ausübung politischer Rechte und gibt ein Recht auf den Schutz durch den Heimatstaat. Die Allgemeine Erklärung räumt zwar einen Anspruch auf eine Staatsangehörigkeit ein; sagt aber nicht, auf welche Staatsangehörigkeit. Bisher verpflichtet auch kein verbindlicher völkerrechtlicher Vertrag einen Staat, einer staatenlosen Person die Staatsangehörigkeit zu verleihen. Immerhin regelt die Staatenlosenkonzvention die Rechtsstellung der Menschen ohne Staatsangehörigkeit und räumt ihnen gewisse Rechte ein. Oft ist Menschen - vor allem aus rein politischen Gründen oder um eine bestimmte Gruppe zu diskriminieren - die Staatsbürgerschaft entzogen worden. Die Allgemeine Erklärung verbietet ein solches Vorgehen, weil dies willkürlich ist.

Artikel 16 – Ehefreiheit und Schutz der Familie

1. «Heiratsfähige Männer und Frauen haben ohne Beschränkung durch Rasse, Staatsbürgerschaft oder Religion das Recht, eine Ehe zu schliessen und eine Familie zu gründen. Sie haben bei der Eheschliessung, während der Ehe und bei deren Auflösung gleiche Rechte.»
2. «Die Ehe darf nur auf Grund der freien und vollen Willenseinigung der zukünftigen Ehegatten geschlossen werden.»
3. «Die Familie ist die natürliche und grundlegende Einheit der Gesellschaft und hat Anspruch auf Schutz durch Gesellschaft und Staat.»

Erläuterung zu Artikel 16

Dieser Artikel schützt das Recht von heiratsfähigen Männern und Frauen (also von Menschen, die ein gesetzlich festgelegtes Mindestalter erreicht haben), eine Ehe zu schliessen und eine Familie zu gründen, also Kinder zu haben. Allerdings dürfen die Staaten bestimmte Schranken aufstellen, wie etwa das Verbot der Heirat zwischen nahen Blutsverwandten, das Verbot von mehrfachen Ehen oder das Eheverbot für Personen, die nicht im Besitze genügender geistiger Möglichkeiten sind. Im weiteren verlangt die Allgemeine Erklärung die gesetzliche Gleichbehandlung der Ehegatten. Die Staaten sind daher verpflichtet, durch entsprechende Massnahmen dafür zu sorgen, dass bestehende Ungleichheiten allmählich abgeschafft werden. Auch bei der Auflösung der Ehe haben die Staaten dafür zu sorgen, dass nicht ein Geschlecht (in aller Regel die Frauen) diskriminiert wird.

Das Verbot der Eheschliessung ohne freies und volles Einverständnis beider Ehegatten schliesst jeden Zwang zur Heirat, sei es durch den Staat, sei es durch die Eltern oder die Familie, aus. Das Verbot soll insbesondere Mädchen dagegen schützen, von ihren Eltern verheiratet zu werden.

Der dritte Absatz des Artikels schützt die Familie als «natürliche und grundlegende Einheit der Gesellschaft». Wie bereits bei Artikel 12 erwähnt, wird der Begriff «Familie» je nach Weltregion unterschiedlich aufgefasst. Der Staat muss aber jedenfalls in seiner Rechtsordnung Vorschriften erlassen, um die Familie zu unterstützen.

Artikel 17 – Eigentumsgarantie

1. «Jeder Mensch hat allein oder in der Gemeinschaft mit anderen Recht auf Eigentum.»
2. «Niemand darf willkürlich seines Eigentums beraubt werden.»

Erläuterung zu Artikel 17

Das Recht auf Eigentum wurde bereits in der französischen Menschen- und Bürgerrechtserklärung aus dem Jahre 1789 als «unverletzliches und geheiligtes Recht» festgeschrieben. Der Inhalt des Rechts ist allerdings so umstritten, dass es nicht in die beiden UNO-Pakte über bürgerliche und politische Rechte und über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte einfließt. Die Auffassungen gehen je nach Ideologie sehr weit auseinander, wieweit der Staat das Recht auf Eigentum schützen muss. Auf jeden Fall verboten wäre, wenn der Staat das Eigentum in diskriminierender Weise mehr oder weniger schützen, also bestimmte gesellschaftliche Gruppen schlechter stellen würde.

Artikel 18 – Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit

«Jeder Mensch hat Anspruch auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht umfasst die Freiheit, seine Religion oder seine Überzeugung zu wechseln, sowie die Freiheit, seine Religion oder seine Überzeugung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, in der Öffentlichkeit oder privat, durch Lehre, Ausübung, Gottesdienst und Vollziehung von Riten zu bekunden.»

Erläuterungen zu Artikel 18

Es ist nicht lange her, dass auch in Europa Menschen wegen ihrer Religion oder Überzeugung verfolgt, gefoltert oder hingerichtet wurden. Viele Kriege hatten ihre Ursache in unterschiedlichen Auffassungen über die richtige Religion. Das Recht, seine Religion oder Überzeugung zu leben, sei dies im privaten Raum, sei dies in der Öffentlichkeit, das Recht, die Religion weiterzugeben und zu unterrichten, und das Recht auf andere Kundgebungen des Glaubens schützt daher nicht nur ein grundlegendes menschliches Bedürfnis, sondern trägt auch zum Frieden innerhalb einer Gesellschaft und zwischen Staaten bei.

Das Recht auf Gedankens- und Gewissensfreiheit ist das Recht eines jeden, sich seine Gedanken und sein Gewissen ohne unzulässige Einflüsse von aussen autonom zu bilden. Jeder Eingriff, wie etwa Hirnwäsche oder Beeinflussung durch Medikamente zwecks Manipulation des Bewusstseins oder des Unterbewusstseins, ist verboten.

Artikel 19 – Meinungs- und Informationsfreiheit

«Jeder Mensch hat das Recht auf freie Meinungsäußerung; dieses Recht umfasst die Freiheit, Meinungen unangefochten anzuhängen und Informationen und Ideen mit allen Verständigungsmitteln ohne Rücksicht auf Grenzen zu suchen, zu empfangen und zu verbreiten.»

Erläuterung zu Artikel 19

Das Recht, sich eine Meinung zu bilden und diese zu äussern und das Recht, unangefochten Informationen zu suchen und zu bekommen, gehört nach wie vor zu den häufig verletzten Menschenrechten. Staatliche Zensur der Presse, das Verbot der Veröffentlichung von Büchern, die Verfolgung von Schriftstellern/-innen und Medienschaffenden ist leider immer noch an der Tagesordnung. Viele Machthabende fürchten um ihre Position, wenn sich die Menschen gut informieren können und ihre abweichenden Ansichten kundtun. Der Schutz dieser Rechte stellt daher ein wichtiges Element für eine funktionierende Demokratie dar und ist eine wichtige Voraussetzung, um andere Menschenrechte ausüben zu können.

Allerdings darf das Recht der Meinungsäußerung nicht absolut verstanden werden und seine Ausübung unterliegt einer besonderen Verantwortung: Eine Schranke findet das Recht etwa bei der Achtung des Rufes anderer Personen, bei der rassistischen Hetze oder beim Aufruf zu Gewalthandlungen.

Artikel 20 – Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit

1. «Jeder Mensch hat das Recht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit zu friedlichen Zwecken.»
2. «Niemand darf gezwungen werden, einer Vereinigung anzugehören.»

Erläuterung zu Artikel 20

Das Recht, sich mit anderen Menschen zusammenzuschliessen, Versammlungen einzuberufen, zu demonstrieren, sowie Vereine oder Gewerkschaften zu gründen ist ein sehr wichtiges Recht und für eine Demokratie unverzichtbar. Oft ist es nur gemeinsam mit anderen Menschen möglich, Forderungen durchzusetzen oder der staatlichen Macht stärker gegenüberzutreten. Der Staat hat diese Rechte zu ermöglichen, etwa durch das Zurverfügungstellen von öffentlichen Strassen und Plätzen und den Schutz vor Eingriffen durch andere Personen, z.B. durch ausreichenden Polizeischutz bei einer Demonstration, um nicht von Gegendemonstranten gehindert zu werden.

Die Freiheit, sich mit anderen Menschen in einer Vereinigung zusammenzuschliessen und einer solchen beizutreten, beinhaltet auch, dass niemand gezwungen werden kann, sich einer Vereinigung anzuschliessen. Niemand darf also gezwungen werden, in eine Partei oder in eine Gewerkschaft einzutreten.

Artikel 21 – Allgemeines und gleiches Wahlrecht; Zulassung zu öffentlichen Ämtern

1. «Jeder Mensch hat das Recht, an der Leitung öffentlicher Angelegenheiten seines Landes unmittelbar oder durch frei gewählte Vertreter teilzunehmen.»
2. «Jeder Mensch hat unter gleichen Bedingungen das Recht auf Zulassung zu öffentlichen Ämtern in seinem Lande.»
3. «Der Wille des Volkes bildet die Grundlage für die Autorität der öffentlichen Gewalt; dieser Wille muss durch periodische und unverfälschte Wahlen mit allgemeinem und gleichem Wahlrecht bei geheimer Stimmabgabe oder in einem gleichwertigen freien Wahlverfahren zum Ausdruck kommen.»

Erläuterung zu Artikel 21

Länder mit verschiedensten politischen Systemen haben die Allgemeine Erklärung verabschiedet oder sind den beiden Internationalen Pakten der UNO beigetreten. Daraus wird deutlich, dass dieser Artikel nicht ein bestimmtes politisches Modell vorschreiben kann. Das Prinzip ist aber eindeutig: Jeder Mensch hat das Recht, frei gewählte Vertreter in das Parlament zu wählen. Die Wahlen müssen in vorgeschriebenen regelmässigen Zeitabständen stattfinden, frei und unverfälscht sein, und jeder Bürger und jede Bürgerin hat das Recht, dass seine Stimme gleich viel wert ist wie die der anderen. Im weiteren hat jeder Mensch das Recht, gleiche Zulassung zu öffentlichen Ämtern zu bekommen, was vor allem die Anstellung in der öffentlichen Verwaltung betrifft. Allerdings ist es erlaubt, gewissen benachteiligten Gruppen vorübergehend Vorrang einzuräumen, bis sich deren Situation gebessert hat.

Artikel 22 – Recht auf soziale Sicherheit

«Jeder Mensch hat als Mitglied der Gesellschaft Recht auf soziale Sicherheit; er hat Anspruch darauf, durch innerstaatliche Massnahmen und internationale Zusammenarbeit unter Berücksichtigung der Organisation und der Hilfsmittel jedes Staates in den Genuss der für seine Würde und die freie Entwicklung seiner Persönlichkeit unentbehrlichen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte zu gelangen.»

Erläuterung zu Artikel 22

Die Artikel 22-27 enthalten die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte, die ebenso wie die bürgerlichen und politischen Rechte, die oben dargestellt sind, für die Entfaltung der menschlichen Fähigkeiten unabdingbar sind. Ohne materielle Sicherheit bleiben auch viele der bürgerlichen Rechte eine Illusion. In der Regel muss der Staat tätig werden, um die Grundlagen für

die Ausübung dieser Rechte bereitzustellen. Dazu muss er auch entsprechende Prioritäten setzen. Er darf also nicht einen Grossteil seiner Ausgaben für Rüstung verwenden, wenn dadurch zu wenig Mittel für die Sicherstellung der Existenzgrundlagen der Bürgerinnen und Bürger verbleiben. Im weiteren sind die gesamte Staatengemeinschaft und die internationalen Organisationen aufgerufen, Verantwortung zu übernehmen, da viele Staaten nicht über die notwendigen Mittel verfügen.

- Artikel 22
fordert als Programmartikel, dass jeder Mensch Recht auf soziale Sicherheit hat, um überhaupt in den Genuss der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte zu kommen, die notwendig sind, damit er in Würde leben und seine Persönlichkeit frei entfalten kann.
- Artikel 23 – Recht auf Arbeit und gleichen Lohn, Koalitionsfreiheit
 1. «Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit.»
 2. «Alle Menschen haben ohne jede unterschiedliche Behandlung das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.»
 3. «Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmassnahmen zu ergänzen ist.»
 4. «Jeder Mensch hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Berufsvereinigungen zu bilden und solchen beizutreten.»

Erläuterung zu Artikel 23

Dieser Artikel regelt verschiedenste Ansprüche im Bereich der Berufswelt. An erster Stelle wird das Recht auf Arbeit festgehalten. Allerdings war den Staaten, als sie die Erklärung verabschiedeten, bewusst, dass dieses Recht nicht bei einem Gericht eingeklagt werden kann, da ein Richter keine Arbeitsstelle zuweisen oder neue Stellen schaffen kann. Jedoch sind die Staaten verpflichtet, ihre Politik darauf auszurichten, Arbeitslosigkeit möglichst zu verhindern. Ebenso muss der Staat tätig werden, um zu ermöglichen, dass ein Lohn eine menschliche Existenz für die Arbeiterin oder den Arbeiter und ihre Familie sichern kann. Er kann beispielsweise einen Mindestlohn vorschreiben. Wenn nötig, ist er verpflichtet, ergänzende Leistungen auszurichten, damit das Überleben gesichert ist, wie das bei uns durch die Sozialhilfe geschieht. Allerdings hängen Mindestlohn und andere Leistungen stark vom allgemeinen Lebensstandard im betreffenden Land ab. Hingegen sind andere Bestimmungen, so etwa die freie Berufswahl, durchaus einklagbar: Daher darf niemand gezwungen werden, Arbeiten anzunehmen oder Berufe zu ergreifen, die er oder sie ablehnt: dies wäre unzulässige Zwangsarbeit. Ebenso kann der Anspruch geltend gemacht werden, für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn zu erhalten. Schliesslich schützt die Erklärung das Recht, Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten, um seine Interessen gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

- Artikel 24 – Recht auf Erholung und Freizeit
«Jeder Mensch hat Anspruch auf Erholung und Freizeit sowie auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und auf periodischen, bezahlten Urlaub.»

Erläuterung zu Artikel 24

Es ist der Gewerkschaftsbewegung zu verdanken, dass heute Menschen - mindestens im Westen - nicht mehr 12 oder 15 Stunden täglich arbeiten müssen und nicht bloss einen freien Tag pro Woche haben. Diese Errungenschaften - vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit, bezahlter Urlaub,

Anspruch auf Erholung und Freizeit - verankert die Allgemeine Erklärung als Menschenrechte. Es ist offensichtlich, dass weltweit sehr viele Menschen - und darunter auch viele Kinder - von diesen Rechten ausgeschlossen sind und auf krasse Weise ausgebeutet werden.

Artikel 25 – Recht auf einen angemessenen Lebensstandard

1. «Jeder Mensch hat Anspruch auf eine Lebenshaltung, die seine und seiner Familie Gesundheit und Wohlbefinden einschliesslich Nahrung, Kleidung, Wohnung, ärztlicher Betreuung und der notwendigen Leistungen der sozialen Fürsorge gewährleistet; er hat das Recht auf Sicherheit im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität, Verwitmung, Alter oder von anderweitigem Verlust seiner Unterhaltsmittel durch unverschuldete Umstände.»
2. «Mutter und Kind haben Anspruch auf besondere Hilfe und Unterstützung. Alle Kinder, eheliche und uneheliche, geniessen den gleichen sozialen Schutz.»

Erläuterung zu Artikel 25

Jeder Mensch hat Anspruch auf einen angemessenen Lebensstandard, worunter zumindest ein soziales Existenzminimum zu verstehen ist. Dazu gehört unter anderem eine menschenwürdige Behausung, angemessene Kleidung und Ernährung sowie ärztliche Betreuung. Im weiteren verlangt die Erklärung ein Recht auf Sicherheiten im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität, Verwitmung, Alter oder Armut. Bei uns werden diese Bedürfnisse praktisch vollständig durch Sozialversicherungen und Krankenkassen abgedeckt. Was die Situation der Menschen in Ländern mit tiefem Lebensstandard betrifft, sind alle Staaten aufgerufen, ihnen auf dem Wege der sozialen Gerechtigkeit und der Entwicklungszusammenarbeit ebenfalls einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen.

Artikel 26 – Recht auf Bildung, Erziehungsziele, Elternrecht

1. «Jeder Mensch hat Recht auf Bildung. Der Unterricht muss wenigstens in den Elementar- und Grundschulen unentgeltlich sein. Der Elementarunterricht ist obligatorisch. Fachlicher und beruflicher Unterricht soll allgemein zugänglich sein, die höheren Studien sollen allen nach Massgabe ihrer Fähigkeiten und Leistungen in gleicher Weise offenstehen.»
2. «Die Ausbildung soll die volle Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit und die Stärkung der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten zum Ziele haben. Sie soll Verständnis, Duldsamkeit und Freundschaft zwischen allen Nationen und allen rassischen oder religiösen Gruppen fördern und die Tätigkeit der Vereinten Nationen zur Aufrechterhaltung des Friedens begünstigen.»
3. «In erster Linie haben die Eltern das Recht, die Art der ihren Kindern zuteil werdenden Bildung zu bestimmen.»

Erläuterungen zu Artikel 26

Recht auf Bildung bedeutet zunächst, dass der Staat für alle Schülerinnen und Schüler einen obligatorischen Grundschulunterricht einzurichten hat, der unentgeltlich ist. Höhere Schulen sollen allgemein zugänglich sein und allen gemäss ihren Fähigkeiten und Leistungen gleichermaßen offenstehen. Unzulässig wäre damit etwa, wenn sich nur Reiche eine Universitätsausbildung leisten könnten oder wenn ausgelost würde, wer studieren darf. Allgemein verpflichtet der Artikel die Staaten, in ihrem Budget darauf zu achten, dass genügend Geld in die Ausbildung fliesst und Schulen eine ausreichende Einrichtung erhalten. Die Erklärung hält auch fest, dass in erster Linie die Eltern und nicht der Staat das Recht haben, die Ausbildung zu bestimmen, welche die Kinder erhalten sollen. Allerdings dürfen Eltern ihren Kindern nicht eine ausreichende und ihren Fähigkeiten angemessene Ausbildung verunmöglichen.

Artikel 27 – Freiheit des Kulturlebens

1. «Jeder Mensch hat das Recht, am kulturellen Leben der Gemeinschaft frei teilzunehmen, sich der Künste zu erfreuen und am wissenschaftlichen Fortschritt und dessen Wohltaten teilzuhaben.»
2. «Jeder Mensch hat das Recht auf Schutz der moralischen und materiellen Interessen, die sich aus jeder wissenschaftlichen, literarischen oder künstlerischen Produktion ergeben, deren Urheber er ist.»

Erläuterung zu Artikel 27

Das Recht auf Teilnahme am kulturellen Leben erschöpft sich nicht im Besuch von Veranstaltungen und Museen, sondern ist in einem weiteren Sinn zu verstehen. Dazu zählt auch das Recht, seine eigene Kultur überhaupt zu leben. Zu den kulturellen Rechten zählt auch der Zugang zum kulturellen Erbe anderer. Die Gewährleistung vieler oben bereits erwähnter Menschenrechte - etwa ein angemessenes Einkommen, genügend Freizeit, ausreichende Bildung usw - ist Voraussetzung, um überhaupt am Kulturleben teilhaben zu können. Das Recht auf Kultur bezieht sich aber auch auf die Teilhabe an den Errungenschaften des wissenschaftlichen und technischen Fortschritts. Diese Rechte sind zwar - wie andere soziale, kulturelle und wirtschaftliche Rechte - schwer einklagbar, sollten aber Richtschnur für staatliches Handeln und internationale Beziehungen sein.

Artikel 28 – Angemessene Sozial- und internationale Ordnung

«Jeder Mensch hat Anspruch auf eine soziale und internationale Ordnung, in welcher die in der vorliegenden Erklärung angeführten Rechte und Freiheiten voll verwirklicht werden können.»

Erläuterung zu Artikel 28

Der Anspruch jedes Menschen auf eine soziale Ordnung, welche die Rechte und Freiheiten der Erklärung verwirklicht, richtet sich an jeden Staat. Dieser hat, wie bereits mehrfach erwähnt, die Pflicht, seine Geldmittel so auszugeben, dass die Bewohner des Landes ein Leben in Würde führen können und ein angemessener Lebensstandard garantiert wird. Mit der internationalen Ordnung, die zu diesen Zielen beitragen soll, sind alle Staaten und die internationale Gemeinschaft, etwa im Rahmen der UNO, angesprochen. Es lässt sich daraus eine moralische Verpflichtung ableiten, Entwicklungshilfe zu leisten und zur Verbesserung der Lebensbedingungen in den ärmsten Staaten beizutragen. Leider ist dieser Artikel weitgehend toter Buchstabe geblieben: Die Kluft zwischen armen und reichen Staaten wird immer tiefer, ebenso die Kluft zwischen den Reichen und Armen innerhalb der meisten Staaten.

Artikel 29 – Grundpflichten und Einschränkungen

1. «Jeder Mensch hat Pflichten gegenüber der Gemeinschaft, in der allein die freie und volle Entwicklung seiner Persönlichkeit möglich ist.»
2. «Jeder Mensch ist in Ausübung seiner Rechte und Freiheiten nur den Beschränkungen unterworfen, die das Gesetz ausschliesslich zu dem Zwecke vorsieht, um die Anerkennung und Achtung der Rechte und Freiheiten der anderen zu gewährleisten und den gerechten Anforderungen der Moral, der öffentlichen Ordnung und der allgemeinen Wohlfahrt in einer demokratischen Gesellschaft zu genügen.»
3. «Rechte und Freiheiten dürfen in keinem Fall im Widerspruch zu den Zielen und Grundsätzen der Vereinten Nationen ausgeübt werden.»

Erläuterung zu Artikel 29

Diese Bestimmung will uns daran erinnern, dass es nicht nur Menschenrechte gibt, sondern dass jeder und jede auch Pflichten gegenüber seinen Mitmenschen hat. Die Ausübung der

Menschenrechte ist insoweit begrenzt, als damit nicht in die Rechte und Freiheiten anderer Menschen eingegriffen werden darf. Dies würde einen Missbrauch der Menschenrechtsidee darstellen. Die Bestimmung hält auch generell fest, dass die Menschenrechte der Allgemeinen Erklärung nicht absolut gelten. Die Staaten dürfen in diese Rechte eingreifen, wenn ein Gesetz sie dazu ermächtigt und wenn die Interessen der Öffentlichkeit den privaten Interessen vorgehen.

- Artikel 30 – Auslegungsvorschrift

«Keine Bestimmung der vorliegenden Erklärung darf so ausgelegt werden, dass sich daraus für einen Staat, eine Gruppe oder eine Person irgendein Recht ergibt, eine Tätigkeit auszuüben oder eine Handlung vorzunehmen, welche auf die Vernichtung der in dieser Erklärung angeführten Rechte und Freiheiten abzielen.»

Erläuterung zu Artikel 30

Diese letzte Bestimmung verbietet, Menschenrechte missbräuchlich auszuüben. So dürfen Staaten nicht gewisse Bestimmungen der Erklärung heranziehen, um damit in andere Menschenrechte einzugreifen.

ILO-Kernarbeitsnormen

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Übereinkommen 87: Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948

Dieses Übereinkommen ist am 4. Juli 1950 in Kraft getreten.

Ort: San Francisco

Tagung:31

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach San Francisco einberufen wurde und am 17. Juni 1948 zu ihrer einunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, eine Frage, die den siebenten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, in der Form eines Übereinkommens anzunehmen. Davon ausgehend, dass die Präambel zur Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die „Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit“ unter den Mitteln aufzählt, die geeignet sind, die Lage der Arbeitnehmer zu verbessern und den Frieden zu sichern, dass die Erklärung von Philadelphia erneut bekräftigt hat, dass „Freiheit der Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts“ sind, dass die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer dreißigsten Tagung einstimmig die Grundsätze angenommen hat, welche die Grundlage der internationalen Regelung bilden sollen, dass die Generalversammlung der Vereinten Nationen sich auf ihrer zweiten Tagung diese Grundsätze zu eigen gemacht und die Internationale Arbeitsorganisation ersucht hat, weiterhin alles zu tun, um die Annahme eines oder mehrerer internationaler Übereinkommen zu ermöglichen, nimmt die Konferenz heute, am 9. Juli 1948, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, bezeichnet wird.

- Teil I. Vereinigungsfreiheit



- Artikel 1

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, die folgenden Bestimmungen zur Anwendung zu bringen.

- Artikel 2

Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, daß sie deren Satzungen einhalten.

- Artikel 3
 1. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.
 2. Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern.

- Artikel 4

Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dürfen im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden.

- Artikel 5

Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind berechtigt, Verbände und Zentralverbände zu bilden und sich solchen anzuschließen. Die Organisationen, Verbände und Zentralverbände haben das Recht, sich internationalen Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber anzuschließen.

- Artikel 6

Die Bestimmungen der Artikel 2, 3 und 4 finden auf die Verbände und Zentralverbände von Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber Anwendung.

- Artikel 7

Der Erwerb der Rechtspersönlichkeit durch Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, ihre Verbände und Zentralverbände darf nicht an Bedingungen geknüpft werden, die geeignet sind, die Anwendung der Bestimmungen der Artikel 2, 3 und 4 zu beeinträchtigen.

- Artikel 8

1. Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber und ihre Organisationen haben sich gleich anderen Personen und organisierten Gemeinschaften bei Ausübung der ihnen durch dieses Übereinkommen zuerkannten Rechte an die Gesetze zu halten.
 2. Die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte dürfen weder durch die innerstaatliche Gesetzgebung noch durch die Art ihrer Anwendung geschmälert werden.
- Artikel 9
 1. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung finden.
 2. Die Ratifikation dieses Übereinkommens durch ein Mitglied läßt bereits bestehende Gesetze, Entscheidungen, Gewohnheiten oder Vereinbarungen, die den Angehörigen des Heeres und der Polizei irgendwelche in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte einräumen, nach dem Grundsatz des Artikels 19 Absatz 8 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation unberührt.
 - Artikel 10
 - In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck „Organisation“ jede Organisation von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat.
- Teil II. Schutz des Vereinigungsrechtes
 - Artikel 11

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten.
- Teil III. Verschiedene Bestimmungen
 - Artikel 12
 1. Für die in Artikel 35 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation in der Fassung der Abänderungsurkunde von 1946 bezeichneten Gebiete, mit Ausnahme der Gebiete nach Absatz 4 und 5 des genannten Artikels in seiner neuen Fassung, hat jedes Mitglied der Organisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes mit seiner Ratifikation oder so bald wie möglich nach der Ratifikation eine Erklärung zu übermitteln, welche die Gebiete bekanntgibt,
 - a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,

- b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,
 - c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,
 - d) für die es sich die Entscheidung vorbehält.
2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.
 3. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.
 4. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 16 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

Artikel 13

1. Fällt der Gegenstand dieses Übereinkommens unter die Selbstregierungsbefugnisse eines außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebietes, so kann das für die internationalen Beziehungen dieses Gebietes verantwortliche Mitglied im Benehmen mit dessen Regierung dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eine Erklärung übermitteln, durch die es die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen im Namen des betreffenden Gebietes übernimmt.
2. Eine Erklärung betreffend die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen kann dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt werden
 - a) von zwei oder mehr Mitgliedern der Organisation für ein ihnen gemeinsam unterstelltes Gebiet,
 - b) von jeder nach der Charta der Vereinten Nationen oder auf Grund einer anderen Bestimmung für die Verwaltung eines Gebietes verantwortlichen internationalen Behörde, und zwar für das betreffende Gebiet.
3. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach den vorstehenden Absätzen dieses Artikels übermittelten Erklärungen ist anzugeben, ob das Übereinkommen in dem betreffenden Gebiet mit oder ohne Abweichungen durchgeführt wird; teilt die Erklärung mit, daß die Durchführung des Übereinkommens mit Abweichungen erfolgt, so sind die Einzelheiten dieser Abweichungen anzugeben.
4. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können jederzeit durch eine spätere Erklärung auf das Recht der Inanspruchnahme jeder in einer früheren Erklärung mitgeteilten Abweichung ganz oder teilweise verzichten.

5. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem dieses Übereinkommen nach Artikel 16 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt bestehende Lage in bezug auf die Durchführung dieses Übereinkommens angegeben wird.

- Teil IV. Schlußbestimmungen

- Artikel 14

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

- Artikel 15

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 16

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 17

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen, Erklärungen 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 18

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, Erklärungen und Kündigungen.

- Artikel 19

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

- Artikel 20

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 16, 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 21

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

Übereinkommen 98

Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949

Dieses Übereinkommen ist am 18. Juli 1951 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 32

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 8. Juni 1949 zu ihrer zweiunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu 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 1. Juli 1949, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, bezeichnet wird.

· Artikel 1

1. Die Arbeitnehmer sind vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen zu schützen.
2. Dieser Schutz ist insbesondere gegenüber Handlungen zu gewähren, die darauf gerichtet sind,
 - a) die Beschäftigung eines Arbeitnehmers davon abhängig zu machen, daß er keiner Gewerkschaft beitrifft oder aus einer Gewerkschaft austritt,
 - b) einen Arbeitnehmer zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen, weil er einer Gewerkschaft angehört oder weil er sich außerhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit gewerkschaftlich betätigt.

· Artikel 2

1. Den Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ist in bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung gebührender Schutz gegen jede Einmischung von der anderen Seite, sowohl seitens der Organisationen wie auch ihrer Vertreter oder Mitglieder, zu gewähren.
2. Als Einmischung im Sinne dieses Artikels gelten insbesondere Handlungen, die darauf gerichtet sind, von einem Arbeitgeber oder von einer Organisation von Arbeitgebern abhängige Organisationen von Arbeitnehmern ins Leben zu rufen oder Organisationen von Arbeitnehmern durch Geldmittel oder auf sonstige Weise zu unterstützen, um sie unter den Einfluß eines Arbeitgebers oder einer Organisation von Arbeitgebern zu bringen.

· Artikel 3

Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepaßte Einrichtungen zu schaffen, um den Schutz des Vereinigungsrechtes im Sinne der vorangehenden Artikel zu gewährleisten.

· Artikel 4

Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepaßte Maßnahmen zu treffen, um im weitesten Umfang Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die

Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können.

· Artikel 5

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung finden.
2. Die Ratifikation dieses Übereinkommens durch ein Mitglied läßt bereits bestehende Gesetze, Entscheidungen, Gewohnheiten oder Vereinbarungen, die den Angehörigen des Heeres und der Polizei irgendwelche in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte einräumen, nach dem Grundsatz des Artikels 19 Absatz 8 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation unberührt.

· Artikel 6

Dieses Übereinkommen läßt die Stellung der öffentlichen Beamten unberührt und darf in keinem für die Rechte und die Rechtsstellung dieser Beamten irgendwie nachteiligen Sinn ausgelegt werden.

· Artikel 7

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

· Artikel 8

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 9

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absatz 2 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen hat das beteiligte Mitglied die Gebiete bekanntzugeben,
 - a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,
 - b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,

- c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,
 - d) für die es sich die Entscheidung bis zu einer weiteren Prüfung der Lage in bezug auf die betreffenden Gebiete vorbehält.
1. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.
 2. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.
 3. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 11 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

Artikel 10

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absätze 4 und 5 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen ist anzugeben, ob das Übereinkommen in dem betreffenden Gebiet mit oder ohne Abweichungen durchgeführt wird; teilt die Erklärung mit, daß die Durchführung des Übereinkommens mit Abweichungen erfolgt, so sind die Einzelheiten dieser Abweichungen anzugeben.
2. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können jederzeit durch eine spätere Erklärung auf das Recht der Inanspruchnahme jeder in einer früheren Erklärung mitgeteilten Abweichung ganz oder teilweise verzichten.
3. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem dieses Übereinkommen nach Artikel 11 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt bestehende Lage in bezug auf die Durchführung dieses Übereinkommens angegeben wird.

Artikel 11

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 12

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen, Erklärungen 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 13

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, Erklärungen und Kündigungen.

· Artikel 14

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

· Artikel 15

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 11, 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 16

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

Beseitigung der Zwangsarbeit

Übereinkommen 29

Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930

Dieses Übereinkommen ist am 1. Mai 1932 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 14

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 1930 zu ihrer vierzehnten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Zwangs- oder Pflichtarbeit, eine Frage, die zum ersten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen. Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1930, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, bezeichnet wird, zwecks Ratifikation durch die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation nach den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation:

· Artikel 1

1. Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, den Gebrauch der Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen möglichst bald zu beseitigen.
2. Bis zur völligen Beseitigung darf Zwangs- oder Pflichtarbeit während einer Übergangszeit ausschließlich für öffentliche Zwecke und auch dann nur ausnahmsweise angewandt werden; dabei sind die in den nachstehenden Artikeln vorgesehenen Bedingungen und Sicherungen einzuhalten.
3. Nach Ablauf von fünf Jahren, gerechnet vom Inkrafttreten dieses Übereinkommens, und anlässlich des im Artikel 31 vorgesehenen Berichts hat der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes zu prüfen, ob es möglich ist, die Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen ohne weiteren Verzug zu beseitigen, und zu entscheiden, ob diese Frage auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

· Artikel 2

1. Als „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ im Sinne dieses Übereinkommens gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.
2. Als „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ im Sinne dieses Übereinkommens gelten jedoch nicht
 - a) jede Arbeit oder Dienstleistung auf Grund der Gesetze über die Militärdienstpflicht, soweit diese Arbeit oder Dienstleistung rein militärischen Zwecken dient,
 - b) jede Arbeit oder Dienstleistung, die zu den üblichen Bürgerpflichten der Bürger eines Landes mit voller Selbstregierung gehört,
 - c) jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person auf Grund einer gerichtlichen Verurteilung verlangt wird, jedoch unter der Bedingung, daß diese Arbeit oder Dienstleistung unter Überwachung und Aufsicht der öffentlichen Behörden ausgeführt wird und daß der Verurteilte nicht an Einzelpersonen oder privaten

Gesellschaften und Vereinigungen verdingt oder ihnen sonst zur Verfügung gestellt wird,

- d) jede Arbeit oder Dienstleistung in Fällen höherer Gewalt, nämlich im Falle von Krieg oder wenn Unglücksfälle eingetreten sind oder drohen, wie Feuersbrunst, Überschwemmung, Hungersnot, Erdbeben, verheerende Menschen- und Viehseuchen, plötzliches Auftreten von wilden Tieren, Insekten- oder Pflanzenplagen, und überhaupt in allen Fällen, in denen das Leben oder die Wohlfahrt der Gesamtheit oder eines Teiles der Bevölkerung bedroht ist,
- e) kleinere Gemeindearbeiten, die unmittelbar dem Wohle der Gemeinschaft dienen, durch ihre Mitglieder ausgeführt werden und daher zu den üblichen Bürgerpflichten der Mitglieder der Gemeinschaft gerechnet werden können, unter der Voraussetzung, daß die Bevölkerung oder ihre unmittelbaren Vertreter berechtigt sind, sich über die Notwendigkeit der Arbeiten zu äußern.

- Artikel 3

Als „zuständige Stelle“ im Sinne dieses Übereinkommens gilt entweder eine Stelle des Mutterlandes oder die oberste Zentralstelle des betreffenden Gebietes.

- Artikel 4

1. Die zuständige Stelle darf Zwangs- oder Pflichtarbeit zum Vorteile von Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen weder auferlegen noch zulassen.
2. Besteht derartige Zwangs- oder Pflichtarbeit zum Vorteile von Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen zu dem Zeitpunkt, in dem die Ratifikation dieses Übereinkommens durch ein Mitglied vom Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen wird, so hat das Mitglied diese Zwangs- oder Pflichtarbeit mit dem Zeitpunkt völlig zu beseitigen, in dem dieses Übereinkommen für das Mitglied in Kraft tritt.

- Artikel 5

1. Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen erteilte Konzessionen dürfen nicht dahin führen, daß Zwangs- oder Pflichtarbeit in irgendeiner Form zur Gewinnung, Herstellung oder Sammlung von Erzeugnissen auferlegt wird, die diese Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen verwenden oder mit denen sie Handel treiben.
2. Bestehen Konzessionen mit Bestimmungen, wonach eine derartige Zwangs- oder Pflichtarbeit auferlegt werden kann, so sind diese Bestimmungen so bald als möglich aufzuheben, um dem Artikel 1 dieses Übereinkommens zu genügen.

- Artikel 6

Beamte der Verwaltung dürfen, auch wenn es ihre Aufgabe ist, die ihrer Verantwortung unterstellte Bevölkerung zur Annahme von Arbeit irgendeiner Form zu ermuntern, weder auf

die Gesamtbevölkerung noch auf einzelne Personen einen Druck ausüben, um sie zur Arbeitsleistung für Einzelpersonen oder private Gesellschaften und Vereinigungen zu veranlassen.

· Artikel 7

1. Häuptlinge, die keine Verwaltungsbefugnis ausüben, dürfen von Zwangs- oder Pflichtarbeit keinen Gebrauch machen.
2. Häuptlinge, die Verwaltungsbefugnis ausüben, dürfen mit ausdrücklicher Ermächtigung der zuständigen Stelle Zwangs- oder Pflichtarbeit unter den Bedingungen des Artikels 10 dieses Übereinkommens in Anspruch nehmen.
3. Häuptlinge, die als solche rechtmäßig anerkannt sind und nicht eine angemessene Entschädigung in anderer Form erhalten, dürfen persönliche Dienste empfangen, sofern diese ordnungsgemäß geregelt und die notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung von Mißbräuchen ergriffen worden sind.

· Artikel 8

1. Für jede Ermächtigung, Zwangs- oder Pflichtarbeit in Anspruch zu nehmen, ist die oberste Zivilbehörde des betreffenden Gebietes verantwortlich.
2. Diese Behörde kann jedoch den örtlichen Oberbehörden die Befugnis übertragen, Zwangs- oder Pflichtarbeit in den Fällen aufzuerlegen, in denen die Arbeiter durch diese Arbeit nicht von ihrem üblichen Aufenthaltsort entfernt werden. Sie kann ferner den örtlichen Oberbehörden für Zeitabschnitte und unter Bedingungen, wie sie Artikel 23 dieses Übereinkommens vorsieht, die Ermächtigung erteilen, Zwangs- oder Pflichtarbeit aufzuerlegen, zu deren Ausführung die Arbeitnehmer sich von ihrem üblichen Aufenthaltsort entfernen müssen, wenn es sich darum handelt, Dienstreisen der Verwaltungsbeamten oder die Beförderung von Regierungsgut zu erleichtern.

· Artikel 9

Soweit Artikel 10 dieses Übereinkommens nichts anderes bestimmt, kann die Behörde, der das Recht zusteht, Zwangs- oder Pflichtarbeit aufzuerlegen, die Anwendung dieser Arbeitsform nur gestatten, wenn sie sich zuvor vergewissert hat, dass

- a) die Arbeit oder Dienstleistung von wesentlicher, unmittelbarer Bedeutung für die Gemeinschaft ist, die sie ausführen soll,
- b) die Arbeit oder Dienstleistung bereits notwendig ist oder diese Notwendigkeit unmittelbar bevorsteht,
- c) es unmöglich gewesen ist, freiwillige Arbeitskräfte für die Arbeit oder Dienstleistung zu erhalten, obgleich die angebotenen Löhne und übrigen Arbeitsbedingungen denjenigen wenigstens gleichwertig waren, die in dem betreffenden Gebiete für Arbeiten oder Dienstleistungen gleicher Art üblich sind,

- d) durch die Arbeit oder Dienstleistung die gegenwärtige Bevölkerung nicht übermäßig belastet wird, wobei die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte und ihre Eignung für die geforderte Arbeit zu berücksichtigen ist.

Artikel 10

1. Zwangs- oder Pflichtarbeit, die als Steuer gefordert, und solche, die für öffentliche Arbeiten von Häuptlingen in Ausübung von Verwaltungsbefugnissen beansprucht wird, ist mehr und mehr abzuschaffen.
2. Unterdessen haben die beteiligten Behörden, wenn Zwangs- oder Pflichtarbeit als Steuer gefordert oder von Häuptlingen in Ausübung von Verwaltungsbefugnissen für öffentliche Arbeiten beansprucht wird, sich vorher zu überzeugen, daß
 - a) die Arbeit oder Dienstleistung von wesentlicher, unmittelbarer Bedeutung für die Gemeinschaft ist, die sie ausführen soll,
 - b) die Arbeit oder Dienstleistung bereits notwendig ist oder diese Notwendigkeit unmittelbar bevorsteht,
 - c) durch die Arbeit oder Dienstleistung die gegenwärtige Bevölkerung nicht übermäßig belastet wird, wobei die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte und ihre Eignung für die geforderte Arbeit zu berücksichtigen ist,
 - d) die Arbeit oder Dienstleistung die Arbeiter nicht nötigt, sich von ihrem üblichen Aufenthaltsort zu entfernen,
 - e) bei Durchführung der Arbeit oder Dienstleistung den Ansprüchen der Religion, des Gemeinschaftslebens und der Landwirtschaft Rechnung getragen wird.

Artikel 11

1. Nur erwachsene, arbeitsfähige Personen männlichen Geschlechtes, die offenbar nicht unter achtzehn und nicht über fünfundvierzig Jahre alt sind, dürfen zu Zwangs- oder Pflichtarbeit herangezogen werden. Abgesehen von den in Artikel 10 dieses Übereinkommens bezeichneten Arten von Arbeiten sind dabei die folgenden Beschränkungen und Bedingungen zu berücksichtigen:
 - a) Wenn immer möglich, ist durch einen von der Verwaltung hierzu bestimmten Arzt vorher festzustellen, daß die betreffenden Personen nicht an ansteckenden Krankheiten leiden und zu der von ihnen verlangten Arbeit unter den Verhältnissen, unter denen diese Arbeit zu leisten ist, körperlich fähig sind;
 - b) Schullehrer und Schüler sowie das gesamte Verwaltungspersonal sind auszunehmen;
 - c) die Zahl von erwachsenen, arbeitsfähigen Männern, die notwendig ist, um das Familien- und Gemeinschaftsleben aufrechtzuerhalten, ist in jeder Gemeinschaft zu belassen;
 - d) auf das Ehe- und Familienband ist Rücksicht zu nehmen.
2. Die Durchführungsvorschriften, die im Sinne des obigen Absatzes c) und auf Grund des Artikels 23 dieses Übereinkommens zu erlassen sind, haben den Anteil der ansässigen, arbeitsfähigen männlichen Personen festzulegen, der jeweils zur Zwangs- oder

Pflichtarbeit herangezogen werden darf. Dieser Anteil darf keinesfalls 25 vom Hundert überschreiten. Bei Festsetzung dieses Anteiles hat die zuständige Stelle die Dichte der Bevölkerung, ihre soziale und körperliche Entwicklungsstufe, die Jahreszeit und die Arbeiten zu berücksichtigen, welche die betreffenden Personen an ihrem Wohnsitz für sich zu verrichten haben, überhaupt ist den üblichen wirtschaftlichen und sozialen Lebensbedürfnissen der betreffenden Gemeinschaft Rechnung zu tragen.

Artikel 12

1. Die Höchstdauer, für die eine Person zu Zwangs- oder Pflichtarbeit aller Art herangezogen werden kann, darf sechzig Tage innerhalb von zwölf Monaten nicht überschreiten, und zwar einschließlich der Zeit für den Weg zur Arbeitsstätte und zurück.
2. Jeder zur Zwangs- oder Pflichtarbeit herangezogene Arbeiter soll ein Zeugnis erhalten, in dem die Dauer der von ihm geleisteten Zwangs- oder Pflichtarbeit angegeben ist.

Artikel 13

1. Die regelmäßige Arbeitszeit von Personen, die zur Zwangs- oder Pflichtarbeit herangezogen werden, muß die gleiche sein wie für freie Arbeit; Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet werden, sind zu den gleichen Sätzen zu vergüten, die für Mehrarbeit freier Arbeiter gelten.
2. Ein wöchentlicher Ruhetag ist allen Personen zu gewähren, die irgendeiner Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit unterworfen werden; dieser Ruhetag soll, soweit wie möglich, mit dem Tage zusammenfallen, der durch Überlieferung oder Brauch des Landes oder Gebietes als Ruhetag gilt.

Artikel 14

1. Abgesehen von der in Artikel 10 dieses Übereinkommens bezeichneten Arbeit ist Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen in Geld zu vergüten, und zwar zu Sätzen, die weder niedriger sind als die für gleichartige Arbeit in dem Gebiete der Arbeitsverrichtung, noch niedriger als die im Anwerbungsgebiet üblichen Sätze.
2. Wird Arbeit von Häuptlingen in Ausübung von Verwaltungsbefugnissen auferlegt, so ist die Entlohnung möglichst bald den Bestimmungen des vorstehenden Absatzes anzupassen.
3. Die Löhne sind unmittelbar dem einzelnen Arbeiter und nicht ihren Häuptlingen oder sonstigen Obrigkeiten auszuzahlen.
4. Die Reisetage zum Arbeitsort und zurück sind für die Lohnzahlung als Arbeitstage zu rechnen.
5. Die Bestimmungen dieses Artikels schließen nicht aus, daß Arbeitern die üblichen Nahrungsmengen in Anrechnung auf den Lohn verabfolgt werden; diese Nahrungsmengen müssen jedoch der Geldsumme, an deren Stelle sie treten, mindestens gleichwertig sein. Unzulässig sind dagegen Lohnabzüge für Steuern, besondere Nahrung, Kleidung und Unterkunft, die den Arbeitern gegeben werden, um es ihnen zu

ermöglichen, die Arbeit unter Berücksichtigung der hierfür geltenden besonderen Verhältnisse fortzusetzen; das gleiche gilt für die Lieferung von Werkzeug.

· Artikel 15

1. Alle gesetzlichen Bestimmungen über die Entschädigung von Unfällen oder Krankheiten, die aus Arbeit herrühren, und alle gesetzlichen Bestimmungen über die Entschädigung von Personen, deren Unterhalt von Arbeitern zu bestreiten war, die gestorben oder invalid geworden sind, finden in gleicher Weise wie auf freie Arbeiter auch auf Personen Anwendung, die zu Zwangs- oder Pflichtarbeit herangezogen werden, gleichviel ob jene gesetzlichen Bestimmungen in dem betreffenden Gebiete bereits in Kraft sind oder künftig in Kraft treten.
2. In jedem Falle hat die Behörde, die einen Arbeiter zur Zwangs- oder Pflichtarbeit heranzieht, die Pflicht, seinen Unterhalt sicherzustellen, wenn ein Unfall oder eine Krankheit als Folge seiner Arbeitsleistung ihn ganz oder teilweise außerstand setzt, selbst für sich zu sorgen. Diese Behörde ist ferner verpflichtet, Maßnahmen zu treffen, um für den Fall, daß ein solcher Arbeiter infolge seiner Beschäftigung arbeitsunfähig wird oder stirbt, den Unterhalt der Personen sicherzustellen, den er tatsächlich bestritten hatte.

· Artikel 16

1. Personen, von denen Zwangs- oder Pflichtarbeit verlangt wird, dürfen nicht in Gebiete gebracht werden, wo Ernährung und Klima von den ihnen gewohnten Verhältnissen so erheblich abweichen, daß daraus eine Gefährdung ihrer Gesundheit entsteht; ausgenommen bleiben Fälle ganz besonderer Notwendigkeit.
2. Keinesfalls darf eine solche Überführung von Arbeitern zugelassen werden, wenn nicht alle Maßnahmen in bezug auf Hygiene und Unterbringung, die für ihre Eingewöhnung und den Schutz ihrer Gesundheit erforderlich sind, genau zur Anwendung gebracht werden können.
3. Wenn eine solche Überführung unvermeidlich ist, sind Maßnahmen zur allmählichen Gewöhnung an die neuen Ernährungs- und klimatischen Verhältnisse auf Grund zuständigen ärztlichen Rates zu ergreifen.
4. In Fällen, in denen von solchen Arbeitern eine ihnen ungewohnte regelmäßige Arbeitsleistung verlangt wird, sind Maßnahmen zu ergreifen, um sie daran zu gewöhnen. Dabei handelt es sich insbesondere um allmähliche Einübung, Regelung der Arbeitszeit, Festsetzung von Ruhepausen sowie um die etwa erforderliche Ergänzung und Verbesserung ihrer Ernährung.

· Artikel 17

Bevor die Anwendung von Zwangs- oder Pflichtarbeit für Bau- oder Instandhaltungsarbeiten zugelassen wird, welche die Arbeiter zum Verbleib an den Arbeitsstätten auf längere Zeit zwingt, hat die zuständige Stelle sich davon zu überzeugen,

1. daß alle notwendigen Maßnahmen ergriffen worden sind, um die Gesundheit der Arbeiter zu schützen und ihnen die erforderliche Arzthilfe zu gewährleisten und

insbesondere, daß a) die Arbeiter vor Beginn ihrer Beschäftigung und in bestimmten Zeitabständen während der Dauer ihrer Dienstleistung ärztlich untersucht werden, b) Personal zur Gesundheitspflege in hinreichendem Maße vorhanden ist wie auch Apotheken, Krankenstuben, Hospitäler und Sachbedarf, die erforderlich sind, um allen Bedarfsfällen zu genügen, und c) die gesundheitlichen Verhältnisse der Arbeitsstätten, die Versorgung mit Trinkwasser, Lebensmitteln, Heizstoffen und Kochausrüstung befriedigen und, wo es notwendig ist, Wohnung und Kleidung in ausreichendem Maße zur Verfügung gestellt werden;

2. daß geeignete Maßnahmen ergriffen worden sind, um den Unterhalt der Familien der Arbeiter zu gewährleisten, insbesondere durch Erleichterungen für eine gesicherte Übermittlung eines Teiles des Lohnes an die Familie auf Verlangen oder mit Zustimmung des Arbeiters;
3. daß die Reise der Arbeiter zum Arbeitsplatz und zurück auf Kosten und unter Verantwortung der Verwaltung erfolgt, welche die Reise dadurch erleichtern soll, daß sie weitestgehenden Gebrauch von allen verfügbaren Beförderungsmitteln macht;
4. daß im Falle von Krankheit oder Unfall, die zu Arbeitsunfähigkeit von einer gewissen Dauer führen, der Arbeiter auf Kosten der Verwaltung in seine Heimat zurückbefördert wird;
5. daß Arbeiter, die nach Beendigung der Zwangs- oder Pflichtarbeit als freie Arbeiter zu verbleiben wünschen, die Erlaubnis dazu erhalten, ohne vor Ablauf von zwei Jahren des Anspruches auf kostenlose Rückbeförderung in die Heimat verlustig zu gehen.

Artikel 18

1. Zwangs- oder Pflichtarbeit für die Beförderung von Personen oder Gütern, wie Träger- und Bootsdienst, ist sobald wie möglich abzuschaffen. Für die Zwischenzeit sollen Vorschriften der zuständigen Stellen unter anderem festlegen a) die Verpflichtung, solche Arbeit nur zur Erleichterung der Dienstreisen von Verwaltungsbeamten, zur Beförderung von Regierungsgut und nur in Fällen von äußerster Dringlichkeit zur Beförderung anderer Personen als Beamter zu gebrauchen, b) die Verpflichtung, für solche Beförderung nur Männer zu verwenden, deren körperliche Eignung vorher durch ärztliche Untersuchung, wo immer die Möglichkeit dazu besteht, festgestellt worden ist, wobei, falls eine solche Untersuchung nicht möglich sein sollte, derjenige, der Arbeiter dieser Art beschäftigt, sich unter seiner Verantwortung zu versichern hat, daß sie körperlich befähigt sind und nicht an einer ansteckenden Krankheit leiden, c) die Höchstlasten, die diese Arbeiter tragen dürfen, d) die Höchstentfernung von ihrem Wohnsitze, die ihnen auferlegt werden darf, e) die Höchstzahl der Tage innerhalb eines Monats oder eines anderen Zeitraumes, für den sie verwendet werden dürfen, unter Einrechnung der Tage, die sie für die Heimkehr benötigen, f) die Personen, die berechtigt sind, diese Art von Zwangs- oder Pflichtarbeit in Anspruch zu nehmen, und das für diese Beanspruchung zulässige Höchstausmaß.
2. Bei Festsetzung der unter c), d) und e) des vorigen Absatzes bezeichneten Höchstgrenzen hat die zuständige Stelle auf alle wesentlichen Voraussetzungen Rücksicht zu nehmen einschließlich des körperlichen Entwicklungsstandes der Bevölkerung, aus der die Arbeiter entnommen werden, der Beschaffenheit des Gebietes, durch das ihr Weg führt, und der klimatischen Verhältnisse. 3. Die zuständige Stelle hat ferner dafür zu sorgen, daß die

regelmäßige Tagesleistung dieser Arbeiter nicht über eine Entfernung hinausgeht, die einer durchschnittlichen achtstündigen Arbeitsleistung entspricht, wobei neben der beförderten Last und der zurückgelegten Entfernung auch der Zustand des Weges, die Jahreszeit und alle anderen wesentlichen Voraussetzungen zu berücksichtigen sind, und daß, wenn zusätzliche Wegeleistungen verlangt werden, für diese ein höheres als das regelmäßige Entgelt gezahlt wird.

· Artikel 19

1. Die zuständige Stelle darf Zwangspflanzungen nur genehmigen, um Hungersnot oder Lebensmittelmangel vorzubeugen, und stets nur unter der Bedingung, daß die so gewonnenen Lebensmittel oder Erzeugnisse im Eigentum der Person oder Gemeinschaft bleiben, die sie erzeugt hat.
2. Die Bestimmungen dieses Artikels dürfen nicht dazu führen, daß dort, wo die Erzeugung nach Gesetz oder Gewohnheit auf einem Gemeinschaftssystem beruht und die Erzeugnisse oder der Gewinn aus ihrem Verkauf das Eigentum der Gemeinschaft bleiben, die Verpflichtung der Mitglieder aufgehoben wird, die ihnen nach Gesetz oder Gewohnheit für die Gemeinschaft obliegende Arbeit auszuführen.

· Artikel 20

Gesetzliche Bestimmungen über Bestrafung einer ganzen Gemeinschaft für Vergehen, die von einzelnen ihrer Mitglieder begangen worden sind, dürfen Zwangs- oder Pflichtarbeit der Gemeinschaft als Strafe nicht vorsehen.

· Artikel 21

Im Bergbau darf Arbeit unter Tage als Zwangs- oder Pflichtarbeit nicht angewendet werden.

· Artikel 22

Die jährlichen Berichte über die Maßnahmen zur Durchführung dieses Übereinkommens, welche die ratifizierenden Mitglieder dem Internationalen Arbeitsamt nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegen verpflichtet sind, müssen möglichst vollständige Angaben aus allen in Betracht kommenden Gebieten enthalten über das Maß, in dem dort Zwangs- oder Pflichtarbeit angewandt worden ist, die Zwecke, für die das geschehen ist, die Krankheits- und Sterbeziffern, die Arbeitszeit, die Art der Lohnzahlung, die Lohnsätze und alle sonst wesentlichen Angaben.

· Artikel 23

1. Zur wirksamen Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens hat die zuständige Stelle vollständige und klare Vorschriften über die Anwendung von Zwangs- oder Pflichtarbeit zu erlassen.
2. Diese Vorschriften müssen insbesondere Bestimmungen enthalten, die es jeder der Zwangs- oder Pflichtarbeit unterworfenen Person gestatten, alle Beschwerden über die

ihr auferlegten Arbeitsbedingungen vor die Behörden zu bringen, und welche die Gewähr bieten, daß diese Beschwerden untersucht und auf ihre Stichhaltigkeit geprüft werden.

· Artikel 24

In allen Fällen sind geeignete Maßnahmen zur strengen Durchführung der Vorschriften über den Gebrauch der Zwangs- oder Pflichtarbeit zu ergreifen, sei es durch Ausdehnung der Befugnisse eines etwa bestehenden Aufsichtsdienstes für freie Arbeit auf die Beaufsichtigung der Zwangs- oder Pflichtarbeit, sei es in sonst geeigneter Weise. Auch sind Maßnahmen zu treffen, damit die bezeichneten Vorschriften zur Kenntnis der Personen gelangen, die der Zwangs- oder Pflichtarbeit unterworfen werden.

· Artikel 25

Die unberechtigte Auferlegung von Zwangs- oder Pflichtarbeit ist unter Strafe zu stellen. Die Mitglieder, die dieses Übereinkommen ratifizieren, verpflichten sich, dafür zu sorgen, daß die ergriffenen Strafmaßnahmen wirksam sind und streng vollzogen werden.

· Artikel 26

1. Die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, die dieses Übereinkommen ratifizieren, verpflichten sich, es auf die ihrer Souveränität, ihrer Jurisdiktion, ihrem Protektorat, ihrer Oberhoheit, ihrer Tutel oder ihrer Autorität unterworfenen Gebiete anzuwenden, soweit ihnen in bezug auf diese Gebiete das Recht zusteht, Verpflichtungen einzugehen, welche Angelegenheiten der inneren Verwaltung betreffen. Wollen Mitglieder indessen von den Bestimmungen des Artikels 35 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation Gebrauch machen, so haben sie ihrer Ratifikation eine Erklärung beizufügen, die bekanntgibt
 - a) die Gebiete, auf welche sie die Bestimmungen dieses Übereinkommens unverändert anzuwenden beabsichtigen,
 - b) die Gebiete, auf welche sie die Bestimmungen dieses Übereinkommens mit Abänderungen anzuwenden beabsichtigen, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abänderungen,
 - c) die Gebiete, für welche sie sich die Entscheidung vorbehalten.
2. Die bezeichnete Erklärung gilt als Bestandteil der Ratifikation und hat die Wirkungen einer solchen. Doch bleibt es den Mitgliedern überlassen, die Vorbehalte, die sie auf Grund der Bestimmungen der Ziffern (2) und (3) des vorangehenden Absatzes in der ursprünglichen Erklärung gemacht hatten, durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückzuziehen.

· Artikel 27

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

- Artikel 28
 1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation beim Internationalen Arbeitsamt eingetragen ist.
 2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.
 3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes andere Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

- Artikel 29

Sobald die Ratifikationen zweier Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation beim Internationalen Arbeitsamt eingetragen sind, teilt der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes dies sämtlichen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation mit. Auch gibt er ihnen Kenntnis von der Eintragung der Ratifikationen, die ihm später von anderen Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

- Artikel 30
 1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum ersten Mal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung beim Internationalen Arbeitsamt ein.
 2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von fünf Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von fünf Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

- Artikel 31

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

- Artikel 32
 1. Nimmt die Allgemeine Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, so schließt die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied ohne weiteres die Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf die in Artikel 30 vorgesehene Frist, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

2. Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.
3. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

· Artikel 33

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

Übereinkommen 105

Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957

Dieses Übereinkommen ist am 17. Januar 1959 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 40

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1957 zu ihrer vierzigsten Tagung zusammengetreten ist, hat die Frage der Zwangsarbeit geprüft, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, hat die Bestimmungen des Übereinkommens über Zwangsarbeit, 1930, zur Kenntnis genommen, hat zur Kenntnis genommen, daß das Übereinkommen über die Sklaverei, 1926, bestimmt, daß zweckmäßige Maßnahmen ergriffen werden sollen, um zu verhüten, daß die Pflicht- oder Zwangsarbeit der Sklaverei ähnliche Zustände herbeiführt, und daß das Zusätzliche Übereinkommen über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und sklavereiähnlicher Einrichtungen und Gepflogenheiten, 1956, die völlige Abschaffung der Schuldknechtschaft und der Leibeigenschaft vorsieht, hat zur Kenntnis genommen, daß das Übereinkommen über den Lohnschutz, 1949, bestimmt, daß der Lohn in regelmäßigen Zeitabschnitten gezahlt werden muß, und Lohnzahlungsmethoden untersagt, die dem Arbeitnehmer in Wirklichkeit die Möglichkeit nehmen, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, hat beschlossen, verschiedene weitere Anträge anzunehmen betreffend die Abschaffung gewisser Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit, durch die eine Verletzung der Menschenrechte gegeben ist, auf die in der Charta der Vereinten Nationen hingewiesen wird und die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verkündet werden, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen. Die Konferenz nimmt heute, am 25. Juni 1957, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, bezeichnet wird.

· Artikel 1

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, die Zwangs- oder Pflichtarbeit zu beseitigen und in keiner Form zu verwenden

- a) als Mittel politischen Zwanges oder politischer Erziehung oder als Strafe gegenüber Personen, die gewisse politische Ansichten haben oder äußern oder die ihre ideologische Gegnerschaft gegen die bestehende politische, soziale oder wirtschaftliche Ordnung bekunden;

- b) als Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung;
- c) als Maßnahme der Arbeitsdisziplin;
- d) als Strafe für die Teilnahme an Streiks;
- e) als Maßnahme rassistischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung.

- Artikel 2

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, wirksame Maßnahmen zur sofortigen und vollständigen Abschaffung der in Artikel 1 dieses Übereinkommens bezeichneten Zwangs- oder Pflichtarbeit zu ergreifen.

- Artikel 3

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

- Artikel 4

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 5

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 6

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 7

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 8

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

- Artikel 9

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 5, 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.
 - c) 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 10

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

Abschaffung der Kinderarbeit

Übereinkommen 182

Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

Dieses Übereinkommen ist am 19. November 2000 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 87

Tabelle der Ratifizierungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 1999 zu ihrer siebenundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist, verweist auf die Notwendigkeit, neue Urkunden zum Verbot und zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit als vorrangiges Ziel nationaler und internationaler Maßnahmen, einschließlich der internationalen Zusammenarbeit und Unterstützung, anzunehmen, um das Übereinkommen und die Empfehlung über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973, zu ergänzen, die weiterhin grundlegende Urkunden über die Kinderarbeit sind, stellt fest, dass die wirksame Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit unverzügliche und umfassende Maßnahmen erfordert, wobei die Bedeutung der unentgeltlichen Grundbildung und die Notwendigkeit zu berücksichtigen sind, die betreffenden Kinder aus jeder Arbeit dieser Art herauszuholen und ihre Rehabilitation und soziale Eingliederung unter gleichzeitigem Eingehen auf die Bedürfnisse ihrer Familien vorzusehen, verweist auf die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 83. Tagung im Jahr 1996 angenommene EntschlieÙung über die Abschaffung der Kinderarbeit, erkennt an, dass Kinderarbeit zu einem großen Teil durch Armut verursacht wird und daß die langfristige Lösung in nachhaltigem Wirtschaftswachstum liegt, das zu sozialem Fortschritt, insbesondere zur Linderung von Armut und zu universeller Bildung, führt, verweist auf die von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 20. November 1989 verabschiedete Konvention über die Rechte des Kindes, verweist auf die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 86. Tagung im Jahr 1998 angenommene Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, weist darauf hin, dass einige der schlimmsten Formen der Kinderarbeit Gegenstand anderer internationaler Instrumente sind, insbesondere des Übereinkommens über Zwangsarbeit, 1930, und des Zusatzübereinkommens der Vereinten Nationen über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und sklaverei ähnlicher Einrichtungen und Praktiken, 1956, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Kinderarbeit, 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 17. Juni 1999, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, bezeichnet wird.

- Artikel 1
Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat unverzügliche und wirksame Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß die schlimmsten Formen der Kinderarbeit vordringlich verboten und beseitigt werden.
- Artikel 2
Im Sinne dieses Übereinkommens gilt der Ausdruck „Kind“ für alle Personen unter 18 Jahren.

- Artikel 3
Im Sinne dieses Übereinkommens umfaßt der Ausdruck „die schlimmsten Formen der Kinderarbeit“:
 - a) alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;
 - b) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
 - c) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen, wie diese in den einschlägigen internationalen Übereinkünften definiert sind;
 - d) Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

- Artikel 4
 1. Die unter Artikel 3 d) erwähnten Arten von Arbeit sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch die zuständige Stelle nach Beratung mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu bestimmen, wobei die einschlägigen internationalen Normen zu berücksichtigen sind, insbesondere die Absätze 3 und 4 der Empfehlung betreffend die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999.
 2. Die zuständige Stelle hat nach Beratung mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu ermitteln, wo die so bestimmten Arten von Arbeit vorkommen.
 3. Das Verzeichnis der gemäß Absatz 1 dieses Artikels bestimmten Arten von Arbeit ist von der zuständigen Stelle in Beratung mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer regelmäßig zu überprüfen und erforderlichenfalls zu revidieren.

- Artikel 5
Jedes Mitglied hat nach Beratung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden geeignete Mechanismen zur Überwachung der Durchführung der Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens einzurichten oder zu bezeichnen.

- Artikel 6
 1. Jedes Mitglied hat Aktionsprogramme zur vorrangigen Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu planen und durchzuführen.
 2. Solche Aktionsprogramme sind in Beratung mit den einschlägigen staatlichen Einrichtungen sowie den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu planen und durchzuführen, wobei gegebenenfalls die Auffassungen anderer in Betracht kommender Gruppen zu berücksichtigen sind.

- Artikel 7

1. Jedes Mitglied hat alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die wirksame Durchführung und Durchsetzung der Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens sicherzustellen, einschließlich der Festsetzung und Anwendung von strafrechtlichen Maßnahmen oder gegebenenfalls anderen Zwangsmaßnahmen.
 2. Jedes Mitglied hat unter Berücksichtigung der Bedeutung der Schulbildung für die Beseitigung der Kinderarbeit wirksame Maßnahmen innerhalb einer bestimmten Frist zu treffen, um:
 - a) den Einsatz von Kindern bei den schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verhindern;
 - b) die erforderliche und geeignete unmittelbare Unterstützung für das Herausholen von Kindern aus den schlimmsten Formen der Kinderarbeit und für ihre Rehabilitation und soziale Eingliederung zu gewähren;
 - c) allen aus den schlimmsten Formen der Kinderarbeit herausgeholt Kindern den Zugang zur unentgeltlichen Grundbildung und, wann immer möglich und zweckmäßig, zur Berufsbildung zu gewährleisten;
 - d) besonders gefährdete Kinder zu ermitteln und zu erreichen; und
 - e) der besonderen Lage von Mädchen Rechnung zu tragen.
 3. Jedes Mitglied hat die zuständige Stelle zu bezeichnen, die für die Durchführung der Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens verantwortlich ist.
- Artikel 8
Die Mitglieder haben geeignete Schritte zu unternehmen, um sich gegenseitig bei der Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zu helfen, und zwar durch verstärkte internationale Zusammenarbeit und/oder Hilfeleistung, einschließlich der Unterstützung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung, für Programme zur Beseitigung von Armut und für universelle Bildung.
 - Artikel 9
Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generalsekretär des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.
 - Artikel 10
 1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generalsekretär des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.
 2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generalsekretär 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 Generalsekretär 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 Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 neugefaßten Übereinkommens 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.

Übereinkommen 138

Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973

Dieses Übereinkommen ist am 19. Juni 1976 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung:58

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1973 zu ihrer achtundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, nimmt Kenntnis von den Bestimmungen des Übereinkommens über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, des Übereinkommens über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, des Übereinkommens über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, des Übereinkommens über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, des Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, des Übereinkommens über das Mindestalter (Fischer), 1959, und des Übereinkommens über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965, ist der Ansicht, daß es an der Zeit ist, eine allgemeine Urkunde über diesen Gegenstand aufzustellen, die die bestehenden, für begrenzte Wirtschaftsbereiche geltenden Übereinkommen schrittweise ersetzen würde, um die vollständige Abschaffung der Kinderarbeit zu erreichen, und hat dabei bestimmt, daß diese Urkunde die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten soll. Die Konferenz nimmt heute, am 26. Juni 1973, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über das Mindestalter, 1973, bezeichnet wird.

- Artikel 1
Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik zu verfolgen, die dazu bestimmt ist, die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen und das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit fortschreitend bis auf einen Stand anzuheben, bei dem die volle körperliche und geistige Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist.
- Artikel 2
 1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in einer seiner Ratifikationsurkunde beigefügten Erklärung ein Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit in seinem Gebiet und auf den in seinem Gebiet eingetragenen Verkehrsmitteln anzugeben; vorbehaltlich der Artikel 4 bis 8 dieses Übereinkommens darf niemand vor Erreichung dieses Alters zur Beschäftigung oder Arbeit in irgendeinem Beruf zugelassen werden.
 2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann in der Folge den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes durch weitere Erklärungen davon in Kenntnis setzen, daß es ein höheres als das früher angegebene Mindestalter festlegt.
 3. Das gemäß Absatz 1 dieses Artikels anzugebende Mindestalter darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.
 4. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 3 dieses Artikels kann ein Mitglied, dessen Wirtschaft und schulische Einrichtungen ungenügend entwickelt sind, nach Anhörung der Beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, anfangs ein Mindestalter von 14 Jahren angeben.
 5. Jedes Mitglied, das gemäß den Bestimmungen des vorstehenden Absatzes ein Mindestalter von 14 Jahren angegeben hat, hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung

der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens anzugeben,

- a) dass die Gründe hierfür weiterbestehen oder
- b) dass es von einem bestimmten Zeitpunkt an darauf verzichtet, die betreffenden Bestimmungen weiter in Anspruch zu nehmen.

Artikel 3

1. Das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung oder Arbeit, die wegen ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist, darf nicht unter 18 Jahren liegen.
2. Die Arten der Beschäftigung oder Arbeit, für die Absatz 1 dieses Artikels gilt, sind von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder der zuständigen Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, zu bestimmen.
3. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 1 dieses Artikels kann die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, eine Beschäftigung oder Arbeit ab dem Alter von 16 Jahren unter der Voraussetzung genehmigen, daß das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen voll geschützt sind und die Jugendlichen eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten haben.

Artikel 4

1. Soweit notwendig, kann die zuständige Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, begrenzte Kategorien der Beschäftigung oder Arbeit, bei denen im Zusammenhang mit der Durchführung besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen, von der Anwendung dieses Übereinkommens ausnehmen.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, die Kategorien der Beschäftigung oder Arbeit anzugeben, die gegebenenfalls auf Grund von Absatz 1 dieses Artikels von der Anwendung ausgeschlossen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausschluß, und in den folgenden Berichten den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die ausgeschlossenen Kategorien anzugeben und mitzuteilen, in welchem Umfang dem Übereinkommen in bezug auf diese Kategorien entsprochen wurde oder entsprochen werden soll.
3. Dieser Artikel berechtigt nicht dazu, eine Beschäftigung oder Arbeit im Sinne des Artikels 3 dieses Übereinkommens von der Anwendung dieses Übereinkommens auszunehmen.

Artikel 5

1. Ein Mitglied, dessen Wirtschaft und Verwaltungseinrichtungen ungenügend entwickelt sind, kann nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, den Geltungsbereich dieses Übereinkommens anfangs begrenzen.
2. Jedes Mitglied, das die Bestimmungen in Absatz 1 dieses Artikels in Anspruch nimmt, hat in einer seiner Ratifikationsurkunde beigefügten Erklärung die Wirtschaftszweige oder

Betriebsarten anzugeben, auf die es die Bestimmungen des Übereinkommens anwenden wird.

3. Der Geltungsbereich dieses Übereinkommens hat mindestens einzubeziehen: Industrien zur Gewinnung von Rohstoffen; verarbeitende Industrien; Baugewerbe und öffentliche Arbeiten; Elektrizität, Gas und Wasser; sanitäre Dienste; Verkehrswesen, Lagerung und Nachrichtenübermittlung; Plantagen und andere vorwiegend zu Erwerbszwecken erzeugende landwirtschaftliche Betriebe, mit Ausnahme von Familien- oder Kleinbetrieben, deren Erzeugnisse für den örtlichen Verbrauch bestimmt sind und die nicht regelmäßig Lohnarbeiter beschäftigen.
4. Jedes Mitglied, das den Geltungsbereich dieses Übereinkommens gemäß diesem Artikel begrenzt hat,
 - a) hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten die allgemeine Lage in bezug auf die Beschäftigung oder Arbeit von Jugendlichen und Kindern in den Wirtschaftszweigen anzugeben, die von dem Geltungsbereich dieses Übereinkommens ausgenommen sind, sowie anzugeben, inwieweit Fortschritte im Hinblick auf eine umfassendere Anwendung der Bestimmungen des Übereinkommens erzielt worden sind;
 - b) kann jederzeit den Geltungsbereich durch eine an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gerichtete förmliche Erklärung erweitern.

Artikel 6

Dieses Übereinkommen gilt nicht für Arbeiten, die von Kindern und Jugendlichen in allgemeinbildenden Schulen, berufsbildenden Schulen oder Fachschulen oder in anderen Ausbildungsanstalten oder von Personen, die mindestens 14 Jahre alt sind, in Betrieben ausgeführt werden, sofern diese Arbeiten unter Bedingungen verrichtet werden, die von der zuständigen Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, vorgeschrieben sind und einen integrierenden Bestandteil bilden

- a) eines Bildungs- oder Ausbildungslehrgangs, für den eine Schule oder Ausbildungsanstalt die Hauptverantwortung trägt;
- b) eines von der zuständigen Stelle anerkannten Ausbildungsprogramms, das überwiegend oder ausschließlich in einem Betrieb durchgeführt wird; oder
- c) eines Beratungs- oder Orientierungsprogramms, das dazu bestimmt ist, die Wahl eines Berufs oder eines Ausbildungsganges zu erleichtern.

Artikel 7

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann zulassen, daß Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren bei leichten Arbeiten beschäftigt werden oder solche Arbeiten ausführen, sofern diese Arbeiten
 - a) für ihre Gesundheit oder Entwicklung voraussichtlich nicht schädlich sind; und
 - b) nicht so beschaffen sind, daß sie ihren Schulbesuch, ihre Teilnahme an den von der zuständigen Stelle genehmigten beruflichen Orientierungs- oder Ausbildungsprogrammen oder ihre Fähigkeit beeinträchtigen, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen.
2. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann ferner zulassen, daß Personen, die mindestens 15 Jahre alt, aber noch schulpflichtig sind, bei Arbeiten beschäftigt werden oder Arbeiten ausführen, die die in Absatz 1 Buchstabe a) und b) dieses Artikels genannten Voraussetzungen erfüllen.

3. Die zuständige Stelle hat die Tätigkeiten zu bestimmen, bei denen gemäß Absatz 1 und 2 dieses Artikels eine Beschäftigung oder Arbeit zugelassen werden kann, und die Zahl der Stunden für eine solche Beschäftigung oder Arbeit sowie die Bedingungen, unter denen sie ausgeübt werden kann, vorzuschreiben.
 4. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 1 und 2 dieses Artikels kann ein Mitglied, das die Bestimmungen in Artikel 2 Absatz 4 in Anspruch genommen hat, für die Dauer dieser Inanspruchnahme anstelle des Alters von 13 und 15 Jahren in Absatz 1 dieses Artikels 12 und 14 Jahre und anstelle des Alters von 15 Jahren in Absatz 2 dieses Artikels 14 Jahre einsetzen.
- Artikel 8
5. Die zuständige Stelle kann nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, in Einzelfällen Ausnahmen von dem in Artikel 2 dieses Übereinkommens vorgesehenen Verbot der Beschäftigung oder Arbeit zulassen, beispielsweise zum Zweck der Teilnahme an künstlerischen Veranstaltungen.
 6. Derartige Genehmigungen haben die Zahl der Stunden für eine solche Beschäftigung oder Arbeit zu begrenzen und die Bedingungen vorzuschreiben, unter denen sie ausgeübt werden kann.
- Artikel 9
1. Die zuständige Stelle hat alle erforderlichen Maßnahmen, einschließlich geeigneter Zwangsmaßnahmen, zu treffen, um die wirksame Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zu gewährleisten.
 2. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat die Personen zu bezeichnen, die für die Einhaltung der zur Durchführung des Übereinkommens getroffenen Bestimmungen verantwortlich sind.
 3. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat die Aufzeichnungen oder anderen Unterlagen zu bestimmen, die vom Arbeitgeber zu führen und zur Verfügung zu stellen sind; diese Aufzeichnungen oder Unterlagen haben Namen, Alter oder Geburtsdatum, soweit möglich ordnungsgemäß bescheinigt, der von ihm beschäftigten oder für ihn arbeitenden Personen unter 18 Jahren zu enthalten.
- Artikel 10
4. Dieses Übereinkommen ändert die folgenden Übereinkommen nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Artikels: Übereinkommen über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, Übereinkommen über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, Übereinkommen über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, Übereinkommen über das Mindestalter (Fischer), 1959, und Übereinkommen über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965.
 5. Das Inkrafttreten dieses Übereinkommens schließt weitere Ratifikationen der folgenden Übereinkommen nicht aus: Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937,

- Übereinkommen über das Mindestalter (Fischer), 1959, und Übereinkommen über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965.
6. Das Übereinkommen über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, das Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, das Übereinkommen über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, und das Übereinkommen über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, können von dem Zeitpunkt an nicht mehr ratifiziert werden, in dem alle Mitglieder, die ihnen beigetreten waren, durch die Ratifikation dieses Übereinkommens oder durch eine dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelte Erklärung hierzu ihre Zustimmung gegeben haben.
 7. Die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen
 - a) durch ein Mitglied, das das Abgeänderte Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,
 - b) in bezug auf nichtgewerbliche Arbeiten im Sinne des Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, durch ein Mitglied, das jenes Übereinkommen ratifiziert hat, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,
 - c) in bezug auf nichtgewerbliche Arbeiten im Sinne des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, durch ein Mitglied, das jenes Übereinkommen ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,
 - d) in bezug auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt durch ein Mitglied, das das Abgeänderte Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, oder angibt, daß Artikel 3 dieses Übereinkommens auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt Anwendung findet, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,
 - e) in bezug auf die Beschäftigung in der Seefischerei durch ein Mitglied, das das Übereinkommen über das Mindestalter (Fischer), 1959, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, oder angibt, daß Artikel 3 dieses Übereinkommens auf die Beschäftigung in der Seefischerei Anwendung findet, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,
 - f) durch ein Mitglied, das das Übereinkommen über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter dem gemäß jenem Übereinkommen angegebenen Mindestalter liegt, oder angibt, daß ein solches Alter gemäß Artikel 3 dieses Übereinkommens für die Beschäftigung bei Untertagearbeiten in Bergwerken gilt, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich, vorausgesetzt, daß dieses Übereinkommen in Kraft getreten ist.
 5. Die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen
 - a) schließt die Kündigung des Übereinkommens über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, gemäß Artikel 12 jenes Übereinkommens in sich,

- b) in bezug auf die Landwirtschaft schließt die Kündigung des Übereinkommens über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, gemäß Artikel 9 jenes Übereinkommens in sich,
 - c) in bezug auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt schließt die Kündigung des Übereinkommens über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, gemäß Artikel 10 jenes Übereinkommens und des Übereinkommens über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, gemäß Artikel 12 jenes Übereinkommens in sich, vorausgesetzt, daß dieses Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- Artikel 11
Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.
 - Artikel 12
 7. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.
 8. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.
 9. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.
 - Artikel 13
 10. 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.
 11. 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 14
 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 15
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 16

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

· Artikel 17

12. 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 13, 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 18

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

Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Übereinkommen 111

Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958

Dieses Übereinkommen ist am 15. Juni 1960 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 42

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1958 zu ihrer zweiundvierzigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen. In der Erwägung, daß die Erklärung von Philadelphia bestätigt, daß alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben, daß ferner Diskriminierung eine Verletzung von Rechten bedeutet, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte niedergelegt sind, nimmt die Konferenz heute, am 25. Juni 1958, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, bezeichnet wird.

· Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens gilt als „Diskriminierung“

- a) jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen;
 - b) jede andere Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, und die von dem betreffenden Mitglied nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, und anderer geeigneter Stellen bestimmt wird.
2. Eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist, gilt nicht als Diskriminierung.
 3. Die Ausdrücke „Beschäftigung“ und „Beruf“ im Sinne dieses Übereinkommens umfassen die Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung und zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen.
- Artikel 2
Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind, die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten.
 - Artikel 3
Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind,
 - a) die Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und anderen geeigneten Stellen anzustreben, um die Annahme und Befolgung dieser Politik zu fördern;
 - b) Gesetze zu erlassen und Erziehungsprogramme zu unterstützen, die geeignet erscheinen, die Annahme und Befolgung dieser Politik zu sichern;
 - c) alle gesetzlichen Bestimmungen aufzuheben und alle Verwaltungsvorschriften oder -gepflogenheiten abzuändern, die mit dieser Politik nicht in Einklang stehen;
 - d) diese Politik in bezug auf die Beschäftigungen zu befolgen, die der unmittelbaren Aufsicht einer staatlichen Behörde unterstehen;
 - e) für die Befolgung dieser Politik in bezug auf die Tätigkeit der Stellen und Einrichtungen der Berufsberatung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung zu sorgen, die der Aufsicht einer staatlichen Behörde unterstehen;
 - f) in seinen Jahresberichten über die Durchführung des Übereinkommens die gemäß dieser Politik getroffenen Maßnahmen und die erzielten Ergebnisse bekanntzugeben.
 - Artikel 4
Maßnahmen gegen eine Person, die in berechtigtem Verdacht einer gegen die Sicherheit des Staates gerichteten Betätigung steht oder die sich tatsächlich in solcher Weise betätigt, gelten nicht als Diskriminierung, vorausgesetzt, daß der betreffenden Person das Recht der Berufung an eine nach landesüblicher Weise errichtete zuständige Instanz offensteht.
 - Artikel 5

1. Die besonderen Schutz- oder Hilfsmaßnahmen, die in anderen Übereinkommen oder Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz vorgesehen werden, gelten nicht als Diskriminierung.
 2. Jedes Mitglied kann nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, erklären, daß auch andere Sondermaßnahmen nicht als Diskriminierung gelten sollen, sofern diese auf die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Personen abzielen, die aus Gründen des Geschlechts, des Alters, der Behinderung, der Familienpflichten oder der sozialen oder kulturellen Stellung anerkanntermaßen besonders schutz- oder hilfsbedürftig sind.
- Artikel 6
Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, es nach den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation auf die außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebiete anzuwenden.
 - Artikel 7
Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.
 - Artikel 8
 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 9
 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 10
 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 11

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 12
Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.
- Artikel 13
 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 9, 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 14
Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Übereinkommen 100

Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951

Dieses Übereinkommen ist am 23. Mai 1953 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung:34

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1951 zu ihrer vierunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, eine Frage, die den siebenten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen. Die Konferenz nimmt heute, am 29. Juni 1951, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951, bezeichnet wird.

- Artikel 1
Für dieses Übereinkommen gelten folgende Begriffsbestimmungen:
 - a) Der Ausdruck „Entgelt“ umfaßt den üblichen Lohn, den Grund- oder Mindestlohn oder das übliche Gehalt, das Grund- oder Mindestgehalt sowie alle zusätzlichen Vergütungen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zu zahlen hat.
 - b) Der Ausdruck „Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit“ bezieht sich auf Entgeltsätze, die ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts festgesetzt sind.
- Artikel 2
 1. Jedes Mitglied hat mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen.
 2. Dieser Grundsatz kann verwirklicht werden durch
 - a) die innerstaatliche Gesetzgebung,
 - b) gesetzlich geschaffene oder anerkannte Einrichtungen zur Lohnfestsetzung,
 - c) Gesamtarbeitsverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder
 - d) eine Verbindung dieser verschiedenen Mittel.
- Artikel 3
 1. Wird die Anwendung dieses Übereinkommens dadurch erleichtert, so sind Maßnahmen zu treffen, die einer objektiven Bewertung der Beschäftigten auf Grund der dabei erforderlichen Arbeitsleistung dienlich sind.
 2. Die bei dieser Bewertung anzuwendenden Methoden können entweder von den für die Festsetzung der Entgeltsätze zuständigen Stellen oder, wenn die Entgeltsätze auf Grund von Gesamtarbeitsverträgen festgesetzt werden, von den Vertragsparteien bestimmt werden.
 3. Unterschiede zwischen den Entgeltsätzen, die ohne Rücksicht auf das Geschlecht des Arbeitnehmers derart objektiv festgestellten Unterschieden der Arbeitsleistung entsprechen, sind nicht als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit anzusehen.
- Artikel 4
Jedes Mitglied hat in geeigneter Weise mit den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bei der Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zusammenzuarbeiten.
- Artikel 5
Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.
- Artikel 6
 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 7

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absatz 2 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen hat das beteiligte Mitglied die Gebiete bekanntzugeben,
 - a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,
 - b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,
 - c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,
 - d) für die es sich die Entscheidung bis zu einer weiteren Prüfung der Lage in bezug auf die betreffenden Gebiete vorbehält.
2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.
3. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.
4. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 9 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

Artikel 8

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absätze 4 und 5 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen ist anzugeben, ob das Übereinkommen in dem betreffenden Gebiet mit oder ohne Abweichungen durchgeführt wird; besagt die Erklärung, daß die Durchführung des Übereinkommens mit Abweichungen erfolgt, so sind die Einzelheiten dieser Abweichungen anzugeben.
2. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können jederzeit durch eine spätere Erklärung auf das Recht der Inanspruchnahme jeder in einer früheren Erklärung mitgeteilten Abweichung ganz oder teilweise verzichten.
3. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem dieses Übereinkommen nach Artikel 9 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt bestehende Lage in bezug auf die Durchführung dieses Übereinkommens angegeben wird.

Artikel 9

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum 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 10

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen, Erklärungen 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 11

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, Erklärungen und Kündigungen.

Artikel 12

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

Artikel 13

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 9, 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 14

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

Übereinkommen 155

Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981

Dieses Übereinkommen ist am 11. August 1983 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 67

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 Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, eine Frage, die den sechsten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen. Die Konferenz nimmt heute, am 22. Juni 1981, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den Arbeitsschutz, 1981, bezeichnet wird.

Teil I. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

· Artikel 1

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Wirtschaftszweige.
2. Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann nach ehestmöglicher Anhörung der beteiligten repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestimmte Wirtschaftszweige, wie die Seeschifffahrt oder die Fischerei, ganz oder teilweise von seiner Anwendung ausschließen, wenn dabei besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen.
3. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, die Zweige anzugeben, die gegebenenfalls auf Grund von Absatz 2 dieses Artikels von der Anwendung ausgeschlossen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausschluß und der Maßnahmen, die getroffen worden sind, um den Arbeitnehmern in den ausgeschlossenen Zweigen einen angemessenen Schutz zu gewähren, und in den folgenden Berichten mitzuteilen, welche Fortschritte im Hinblick auf eine umfassendere Anwendung erzielt worden sind.

· Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Arbeitnehmer in den erfaßten Wirtschaftszweigen.
2. Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann nach ehestmöglicher Anhörung der beteiligten repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer begrenzte Gruppen von Arbeitnehmern ganz oder teilweise von seiner Anwendung ausschließen, wenn dabei besondere Schwierigkeiten bestehen.
3. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, die begrenzten Gruppen von Arbeitnehmern anzugeben, die gegebenenfalls auf Grund von Absatz 2 dieses Artikels von der Anwendung ausgeschlossen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausschluß, und in den folgenden Berichten mitzuteilen, welche Fortschritte im Hinblick auf eine umfassendere Anwendung erzielt worden sind.

Artikel 3

Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) umfaßt der Ausdruck „Wirtschaftszweige“ alle Bereiche, in denen Arbeitnehmer beschäftigt sind, einschließlich des öffentlichen Dienstes;
- b) umfaßt der Ausdruck „Arbeitnehmer“ alle Beschäftigten, einschließlich der öffentlich Bediensteten;
- c) umfaßt der Ausdruck „Arbeitsplatz“ alle Orte, wo Arbeitnehmer sich auf Grund ihrer Arbeit aufhalten oder hinbegeben müssen und die dem unmittelbaren oder mittelbaren Verfügungsrecht des Arbeitgebers unterliegen;
- d) umfaßt der Ausdruck „Vorschriften“ alle Bestimmungen, denen die zuständige(n) Stelle(n) Gesetzeskraft verliehen hat (haben);
- e) bedeutet der Ausdruck „Gesundheit“ im Zusammenhang mit der Arbeit nicht nur das Freisein von Krankheit oder Gebrechen, sondern umfaßt auch die physischen und geistig-seelischen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Sicherheit und der Gesundheit bei der Arbeit stehen.

Teil II. Grundsätze einer innerstaatlichen Politik

Artikel 4

1. Jedes Mitglied hat unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse und Gepflogenheiten und in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine in sich geschlossene innerstaatliche Politik auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Arbeitsumwelt festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen.
2. Ziel dieser Politik muß es sein, Unfälle und Gesundheitsschäden, die infolge, im Zusammenhang mit oder bei der Arbeit entstehen, zu verhüten, indem die mit der Arbeitsumwelt verbundenen Gefahrenursachen, soweit praktisch durchführbar, auf ein Mindestmaß herabgesetzt werden.

Artikel 5

Die in Artikel 4 dieses Übereinkommens erwähnte Politik hat den folgenden Hauptaktionsbereichen Rechnung zu tragen, soweit sie sich auf den Arbeitsschutz und die Arbeitsumwelt auswirken:

- a) Gestaltung, Erprobung, Auswahl, Ersetzung, Einrichtung, Anordnung, Verwendung und Instandhaltung der materiellen Komponenten der Arbeit (Arbeitsplätze, Arbeitsumwelt, Werkzeuge, Maschinen und Ausrüstungen, chemische, physikalische und biologische Stoffe und Einwirkungen, Arbeitsverfahren);
- b) Zusammenhänge zwischen den materiellen Komponenten der Arbeit und den Personen, die die Arbeit ausführen oder überwachen, und Anpassung der Maschinen, der Ausrüstungen, der Arbeitszeit, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsverfahren an die körperlichen und geistigen Fähigkeiten der Arbeitnehmer;
- c) Ausbildung, einschließlich der erforderlichen Weiterbildung, Qualifikationen und Motivierung der Personen, die in irgendeiner Eigenschaft daran mitwirken, einen angemessenen Stand des Arbeitsschutzes zu erreichen;

- d) Kommunikation und Zusammenarbeit auf der Ebene der Arbeitseinheit und des Betriebs sowie auf allen anderen geeigneten Ebenen bis zur nationalen Ebene;
- e) Schutz der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter vor Disziplinarmaßnahmen auf Grund von Handlungen, die sie gemäß der in Artikel 4 dieses Übereinkommens erwähnten Politik berechtigterweise unternommen haben.

· Artikel 6

Bei der Festlegung der in Artikel 4 dieses Übereinkommens erwähnten Politik sind die jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Behörden, der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und anderer Beteiligter auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Arbeitsumwelt anzugeben, und zwar unter Berücksichtigung sowohl des einander ergänzenden Charakters dieser Verantwortlichkeiten als auch der innerstaatlichen Verhältnisse und Gepflogenheiten.

· Artikel 7

Die Lage auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Arbeitsumwelt ist in geeigneten Zeitabständen entweder insgesamt oder in bezug auf bestimmte Bereiche mit dem Ziel zu überprüfen, die Hauptprobleme zu ermitteln, wirksame Methoden zu ihrer Bewältigung und Prioritäten für die zu treffenden Maßnahmen zu erarbeiten und die Ergebnisse zu bewerten.

Teil III. Maßnahmen auf nationaler Ebene

Artikel 8

Jedes Mitglied hat durch die Gesetzgebung oder eine andere den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechende Methode und in Beratung mit den beteiligten repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die zur Durchführung von Artikel 4 dieses Übereinkommens erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

Artikel 9

1. Die Durchführung der Rechtsvorschriften über den Arbeitsschutz und die Arbeitsumwelt ist durch ein angemessenes und geeignetes Aufsichtssystem sicherzustellen.
2. Zur Durchführung sind angemessene Zwangsmaßnahmen bei Verstößen gegen die Rechtsvorschriften vorzusehen.

Artikel 10

Es sind Maßnahmen zur Anleitung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu treffen, um ihnen bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen zu helfen.

Artikel 11

Zur Durchführung der in Artikel 4 dieses Übereinkommens erwähnten Politik hat die zuständige Stelle beziehungsweise haben die zuständigen Stellen für die fortschreitende Erfüllung der folgenden Aufgaben zu sorgen:

- a) Die Festlegung, soweit die Art und der Grad der Gefahren dies erfordern, der Bedingungen für die Gestaltung, den Bau und die Ausstattung der Betriebe, ihre Inbetriebnahme, größere Veränderungen in den Betrieben und Änderungen ihrer

Zweckbestimmung, die Sicherheit der bei der Arbeit eingesetzten technischen Ausrüstungen sowie die Anwendung von den zuständigen Stellen festgelegter Verfahren;

- b) die Bestimmung der Arbeitsverfahren sowie der Stoffe und Einwirkungen, gegenüber denen eine Exposition zu verbieten, zu begrenzen oder der Genehmigung oder Überwachung durch die zuständige(n) Stelle(n) zu unterwerfen ist; Gesundheitsgefahren, die durch die gleichzeitige Exposition gegenüber mehreren Stoffen oder Einwirkungen verursacht werden, sind zu berücksichtigen;
- c) die Aufstellung und Anwendung von Verfahren zur Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch die Arbeitgeber und gegebenenfalls die Versicherungsträger und andere unmittelbar Beteiligte sowie die Erstellung jährlicher Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten;
- d) die Durchführung von Untersuchungen, wenn Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten oder andere Gesundheitsschäden, die sich während oder im Zusammenhang mit der Arbeit ergeben, auf eine ernste Lage schließen lassen;
- e) die jährliche Veröffentlichung von Informationen über die in Verfolgung der in Artikel 4 dieses Übereinkommens erwähnten Politik getroffenen Maßnahmen und über Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und andere Gesundheitsschäden, die sich während oder im Zusammenhang mit der Arbeit ergeben;
- f) die Einführung oder Weiterentwicklung, unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse und Möglichkeiten, von Systemen zur Untersuchung chemischer, physikalischer und biologischer Einwirkungen auf ihre Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer.

Artikel 12

Im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sind Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß diejenigen Personen, die Maschinen, Ausrüstungen oder Stoffe zum gewerblichen Gebrauch entwerfen, herstellen, einführen, in Verkehr bringen oder auf sonstige Weise überlassen,

- a) sich vergewissern, soweit dies praktisch durchführbar ist, daß die Maschinen, Ausrüstungen oder Stoffe keine Gefahr für die Sicherheit und die Gesundheit der Personen, die sie ordnungsgemäß verwenden, darstellen;
- b) Informationen über die ordnungsgemäße Aufstellung und Verwendung der Maschinen und Ausrüstungen und den ordnungsgemäßen Gebrauch der Stoffe sowie über die mit den Maschinen und Ausrüstungen verbundenen Gefahren und die gefährlichen Eigenschaften der chemischen Stoffe und der physikalischen und biologischen Einwirkungen oder Erzeugnisse zur Verfügung stellen und Anweisungen erteilen, wie bekannte Gefahren verhütet werden können;
- c) Untersuchungen und Forschungen durchführen oder sich auf andere Weise über die Entwicklung der wissenschaftlichen und technischen Kenntnisse auf dem laufenden halten, um ihre Pflichten gemäß den Buchstaben a) und b) dieses Artikels zu erfüllen.

Artikel 13

Ein Arbeitnehmer, der sich von einer Arbeitssituation entfernt hat, von der er mit hinreichendem Grund annahm, daß sie eine unmittelbare und ernste Gefahr für sein Leben

oder seine Gesundheit darstellte, ist gemäß den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten vor ungerechtfertigten Folgen zu schützen.

Artikel 14

Es sind Maßnahmen zu treffen, um in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise die Aufnahme von Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsumwelt auf allen Bildungs- und Ausbildungsstufen einschließlich des höheren technischen, medizinischen und fachlichen Unterrichts in einer Weise zu fördern, die den Ausbildungsbedürfnissen aller Arbeitnehmer gerecht wird.

Artikel 15

1. Zur Gewährleistung der Geschlossenheit der in Artikel 4 dieses Übereinkommens erwähnten Politik und der Maßnahmen zu ihrer Anwendung hat jedes Mitglied nach ehestmöglicher Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und gegebenenfalls anderer geeigneter Stellen den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um die notwendige Koordinierung zwischen den verschiedenen Behörden und Stellen sicherzustellen, denen die Durchführung der Teile II und III dieses Übereinkommens obliegt.
2. Wann immer die Umstände es erfordern und die innerstaatlichen Verhältnisse und Gepflogenheiten es gestatten, haben diese Vorkehrungen die Errichtung einer zentralen Stelle einzuschließen.

Teil IV. Maßnahmen auf betrieblicher Ebene

Artikel 16

1. Die Arbeitgeber sind dazu anzuhalten, dafür zu sorgen, daß die ihrem Verfügungsrecht unterliegenden Arbeitsplätze, Maschinen, Ausrüstungen und Verfahren keine Gefahr für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer darstellen, soweit dies praktisch durchführbar ist.
2. Die Arbeitgeber sind dazu anzuhalten, dafür zu sorgen, daß die ihrem Verfügungsrecht unterliegenden chemischen, physikalischen und biologischen Stoffe und Einwirkungen, wenn ordnungsgemäße Schutzmaßnahmen getroffen werden, keine Gesundheitsgefahr darstellen, soweit dies praktisch durchführbar ist.
3. Die Arbeitgeber sind dazu anzuhalten, erforderlichenfalls ausreichende Schutzkleidung und Schutzausrüstung bereitzustellen, um Unfallgefahren und nachteilige Auswirkungen auf die Gesundheit zu verhüten, soweit dies praktisch durchführbar ist.

Artikel 17

Wenn mehrere Betriebe gleichzeitig an der gleichen Arbeitsstätte Arbeiten ausführen, haben sie bei der Anwendung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zusammenzuarbeiten.

Artikel 18

Die Arbeitgeber sind dazu anzuhalten, soweit erforderlich, Maßnahmen für Notfälle und Unfälle vorzusehen, einschließlich angemessener Erste-Hilfe-Vorkehrungen.

Artikel 19

Es sind Vorkehrungen auf der Ebene des Betriebs zu treffen, wonach

- a) die Arbeitnehmer bei der Verrichtung ihrer Arbeit an der Erfüllung der ihrem Arbeitgeber auferlegten Verpflichtungen mitwirken;
- b) die Vertreter der Arbeitnehmer im Betrieb mit dem Arbeitgeber auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes zusammenarbeiten;
- c) die Vertreter der Arbeitnehmer in einem Betrieb ausreichend über die Maßnahmen unterrichtet werden, die der Arbeitgeber zur Gewährleistung des Arbeitsschutzes getroffen hat, und sie ihre repräsentativen Verbände bezüglich dieser Informationen zu Rate ziehen können, vorausgesetzt, daß sie keine Geschäftsgeheimnisse preisgeben;
- d) die Arbeitnehmer und ihre Vertreter im Betrieb eine angemessene Ausbildung auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes erhalten;
- e) die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter und gegebenenfalls ihre repräsentativen Verbände in einem Betrieb gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis in die Lage versetzt werden, alle mit ihrer Arbeit zusammenhängenden Aspekte des Arbeitsschutzes zu untersuchen, und vom Arbeitgeber diesbezüglich angehört werden; zu diesem Zweck können im gegenseitigen Einvernehmen betriebsfremde Fachberater hinzugezogen werden;
- f) ein Arbeitnehmer seinem unmittelbaren Vorgesetzten unverzüglich jeden Sachverhalt meldet, von dem er mit hinreichendem Grund annimmt, daß er eine unmittelbare und ernste Gefahr für sein Leben oder seine Gesundheit darstellt; solange der Arbeitgeber keine Abhilfemaßnahmen getroffen hat, falls solche erforderlich sind, darf er von den Arbeitnehmern nicht die Rückkehr zu einer Arbeitssituation verlangen, bei der eine unmittelbare und ernste Gefahr für Leben oder Gesundheit fortbesteht.

Artikel 20

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern im Betrieb hat ein wesentlicher Bestandteil der gemäß den Artikeln 16 bis 19 dieses Übereinkommens getroffenen organisatorischen und sonstigen Maßnahmen zu sein.

Artikel 21

Die Arbeitsschutzmaßnahmen dürfen für die Arbeitnehmer mit keinerlei Ausgaben verbunden sein.

Teil V. Schlußbestimmungen

Artikel 22

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

Artikel 23

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

Artikel 24

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 25

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 26

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 27

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 28

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

Artikel 29

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 25, 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 30

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

Übereinkommen¹⁸⁷

Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz

Dieses Übereinkommen ist am 20. Februar 2009 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 95 der Ratifizierungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 31. Mai 2006 zu ihrer fünfundneunzigsten Tagung zusammengetreten ist, anerkennt das globale Ausmaß arbeitsbedingter Unfälle, Erkrankungen und Todesfälle und die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen zu ihrer Reduzierung, erinnert daran, dass der Schutz der Arbeitnehmer gegen allgemeine und Berufskrankheiten sowie gegen Arbeitsunfälle zu den Zielen der Internationalen Arbeitsorganisation gehört, wie sie in ihrer Verfassung dargelegt sind, anerkennt, dass arbeitsbedingte Unfälle, Erkrankungen und Todesfälle sich negativ auf die Produktivität und die wirtschaftliche und soziale Entwicklung auswirken, verweist auf Absatz III (g) der Erklärung von Philadelphia, dem zufolge die Internationale Arbeitsorganisation die feierliche Verpflichtung hat, bei den einzelnen Nationen der Welt Programme zu fördern, die einen angemessenen Schutz für das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei allen Beschäftigungen erreichen, ist sich der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, 1998, bewusst, verweist auf das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, die Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981, und andere Instrumente der Internationalen Arbeitsorganisation, die für den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz relevant sind, erinnert daran, dass die Förderung des Arbeitsschutzes Teil der Agenda der Internationalen Arbeitsorganisation für menschenwürdige Arbeit für alle ist, verweist auf die von der 91. Tagung (2003) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen „Schlussfolgerungen über normenbezogene Tätigkeiten der IAO im Bereich des Arbeitsschutzes – Eine globale Strategie“, insbesondere in Bezug darauf sicherzustellen, dass dem Arbeitsschutz in nationalen Agenden Vorrang eingeräumt wird, betont die Bedeutung der ständigen Förderung einer innerstaatlichen präventiven Arbeitsschutzkultur, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Arbeitsschutz, 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 15. Juni 2006, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, bezeichnet wird.

I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

· Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) bezieht sich der Begriff „innerstaatliche Politik“ auf die innerstaatliche Politik auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Arbeitsumwelt, die im Einklang mit den Grundsätzen von Artikel 4 des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, entwickelt wird;
- b) bezieht sich der Begriff „innerstaatliches Arbeitsschutzsystem“ oder „innerstaatliches System“ auf die Infrastruktur, die den Hauptrahmen für die Umsetzung der innerstaatlichen Arbeitsschutzpolitik und innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme bietet;
- c) bezieht sich der Begriff „innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm“ oder „innerstaatliches Programm“ auf jedes innerstaatliche Programm, das in einem vorher festgelegten Zeitrahmen zu erreichende Ziele, Prioritäten und Aktionsmittel, die ausgearbeitet worden sind, um den Arbeitsschutz zu verbessern, sowie Mittel zur Beurteilung von Fortschritten umfasst;
- d) bezieht sich der Begriff „eine innerstaatliche präventive Arbeitsschutzkultur“ auf eine Kultur, in der das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt auf allen Ebenen geachtet wird, in der Regierung, Arbeitgeber und Arbeitnehmer aktiv daran mitwirken, durch ein System festgelegter Rechte, Verantwortlichkeiten und Pflichten eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt zu gewährleisten, und in der dem Grundsatz der Prävention höchste Priorität eingeräumt wird.

II. ZIEL

· Artikel 2

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat zur Verhütung von arbeitsbedingten Unfällen, Erkrankungen und Todesfällen in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die ständige Verbesserung des Arbeitsschutzes zu fördern durch die Entwicklung einer innerstaatlichen Politik, eines innerstaatlichen Systems und eines innerstaatlichen Programms.
2. Jedes Mitglied hat aktive Maßnahmen zu ergreifen, um unter Berücksichtigung der Grundsätze in den Instrumenten der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), die für den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz relevant sind, durch das innerstaatliche Arbeitsschutzsystem und durch innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme schrittweise eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt zu verwirklichen.
3. Jedes Mitglied hat in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in regelmäßigen Abständen zu erwägen, welche Maßnahmen getroffen werden könnten, um die einschlägigen Arbeitsschutzübereinkommen der IAO zu ratifizieren.

III. INNERSTAATLICHE POLITIK

· Artikel 3

1. Jedes Mitglied hat durch die Ausarbeitung einer innerstaatlichen Politik eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt zu fördern.
2. Jedes Mitglied hat auf allen einschlägigen Ebenen das Recht der Arbeitnehmer auf eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt zu fördern und weiterzuentwickeln.

3. Bei der Ausarbeitung seiner innerstaatlichen Politik hat jedes Mitglied im Licht der innerstaatlichen Bedingungen und Praxis und in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer grundlegende Prinzipien zu fördern, wie zum Beispiel die Evaluierung von arbeitsbedingten Risiken und Gefahren, die Bekämpfung von arbeitsbedingten Risiken und Gefahren an der Quelle und die Entwicklung einer innerstaatlichen präventiven Arbeitsschutzkultur, die Informationen, Beratung und Ausbildung umfasst.

IV. INNERSTAATLICHES SYSTEM

Artikel 4

1. Jedes Mitglied hat in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ein innerstaatliches Arbeitsschutzsystem einzurichten, zu unterhalten, fortlaufend weiterzuentwickeln und regelmäßig zu überprüfen.
2. Das innerstaatliche Arbeitsschutzsystem hat unter anderem zu umfassen:
 - a) Rechtsvorschriften, gegebenenfalls Gesamtarbeitsverträge und alle sonstigen relevanten Instrumente über den Arbeitsschutz;
 - b) eine oder mehrere für den Arbeitsschutz verantwortliche und im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis bezeichnete Stellen oder Gremien;
 - c) Mechanismen zur Sicherstellung der Einhaltung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, einschließlich Inspektionssystemen;
 - d) Vorkehrungen zur Förderung der Zusammenarbeit auf Unternehmensebene zwischen Geschäftsleitung, Arbeitnehmern und ihren Vertretern als wesentliches Element von Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz.
3. Das innerstaatliche Arbeitsschutzsystem hat, soweit angemessen, zu umfassen:
 - a) einen innerstaatlichen dreigliedrigen Beirat oder innerstaatliche dreigliedrige Beiräte, die sich mit Arbeitsschutzfragen befassen;
 - b) Informations- und Beratungsdienste zum Arbeitsschutz;
 - c) die Bereitstellung einer Arbeitsschutzausbildung;
 - d) arbeitsmedizinische Dienste im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis;
 - e) Arbeitsschutzforschung;
 - f) einen Mechanismus zur Erhebung und Analyse von Daten über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten unter Berücksichtigung der einschlägigen Instrumente der IAO;
 - g) Vorkehrungen für eine Zusammenarbeit mit einschlägigen Versicherungs- oder Sozialversicherungssystemen, die Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten decken; und
 - h) Unterstützungsmechanismen für eine fortschreitende Verbesserung der Arbeitsschutzbedingungen in Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben und in der informellen Wirtschaft.

V. INNERSTAATLICHES PROGRAMM

Artikel 5

1. Jedes Mitglied hat in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ein innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm auszuarbeiten, umzusetzen, zu überwachen, zu evaluieren und regelmäßig zu überprüfen.
2. Das innerstaatliche Programm:

- a) hat die Entwicklung einer innerstaatlichen präventiven Arbeitsschutzkultur zu fördern;
 - b) hat, soweit praktisch durchführbar, durch die Beseitigung arbeitsbedingter Gefahren und Risiken oder ihre Herabsetzung auf ein Mindestmaß im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis einen Beitrag zum Schutz der Arbeitnehmer zu leisten, um arbeitsbedingte Unfälle, Erkrankungen und Todesfälle zu verhüten und den Arbeitsschutz in der Arbeitsstätte zu fördern;
 - c) ist auf der Grundlage einer Analyse der innerstaatlichen Arbeitsschutzsituation, einschließlich einer Analyse des innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems, auszuarbeiten und zu überprüfen;
 - d) hat Ziele, Zielvorgaben und Fortschrittsindikatoren zu enthalten;
 - e) ist nach Möglichkeit durch andere ergänzende innerstaatliche Programme und Pläne zu unterstützen, die dazu beitragen, schrittweise eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt zu verwirklichen.
3. Das innerstaatliche Programm ist weithin bekannt zu machen und, soweit es möglich ist, von den höchsten staatlichen Stellen zu unterstützen und in Gang zu setzen.

VI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- Artikel 6
Durch dieses Übereinkommen werden bestehende internationale Arbeitsübereinkommen oder -empfehlungen nicht neu gefasst.
- Artikel 7
Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.
- Artikel 8
 - Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.
 - Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.
 - In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.
- Artikel 9
 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 zwölf Monate 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 innerhalb des ersten Jahres jedes neuen Zehnjahres-Zeitraums nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.
- Artikel 10

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die von den Mitgliedern mitgeteilt worden sind.
 2. Der Generaldirektor macht die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die mitgeteilt worden ist, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.
- Artikel 11
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 nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.
 - Artikel 12
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 Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.
 - Artikel 13
 1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen neu fasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt Folgendes:
 - a) Die Ratifikation des neu gefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 9 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.
 - b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefassten 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 neu gefasste Übereinkommen ratifiziert haben.
 - Artikel 14
Der englische und der französische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

IRIS-Standards

- **Allgemeiner Grundsatz A: Achtung der Gesetze sowie der grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz**
Kriterium A.1:
Der Personalvermittler hält alle geltenden Gesetze in seinen Einsatzländern ein. Indikatoren:
 - A.1.1
Der Arbeitsvermittler besitzt eine gültige Lizenz oder Genehmigung zur Durchführung von Rekrutierungsdienstleistungen in allen Ländern, in denen er tätig ist, und ist in diesen Rechtsordnungen in gutem Ruf.

A.1.2

Der Personalvermittler verfügt über Richtlinien und Verfahren, die alle geltenden Gesetze und Vorschriften in seinen Einsatzländern einhalten.

A.1.3

Es gibt keine Gerichtsentscheidungen im Zusammenhang mit unethischen Einstellungspraktiken gegen den Personalvermittler.

Kriterium A.2:

Der Arbeitsvermittler erfüllt die internationalen Standards zum Verbot von Zwangsarbeit. Indikatoren:

A.2.1

Die Strategien und Verfahren des Personalvermittlers entsprechen den internationalen Standards für das Verbot von Zwangsarbeit und zeigen das Engagement des Personalvermittlers, Zwangsarbeit und Menschenhandel in seinen Betrieben und/oder in Dienstleistungen oder Operationen seiner Geschäftspartner und Unteragenten, mit denen sie direkt verbunden sind, zu beseitigen.

A.2.2

Der Arbeitsvermittler setzt Wanderarbeitnehmer in allen Phasen des Einstellungsverfahrens nicht der Zwangsarbeit aus. KRITERIUM A.3: Der Arbeitsvermittler stellt keine Wanderarbeitnehmer unter 18 Jahren ein. Indikatoren:

A.3.1

Der Personalvermittler verfügt über Strategien und Verfahren, die seine Verpflichtung widerspiegeln, keine Wanderarbeitnehmer unter 18 Jahren einzustellen.

A.3.2

Der Personalvermittler verfügt über ein Verfahren zur Überprüfung des Alters jedes Wanderarbeitnehmers im Rahmen des Einstellungsverfahrens.

A.3.3

Der Arbeitsvermittler verfügt über ein Abhilfeverfahren für Fälle, in denen sich herausstellte, dass ein Wanderarbeitnehmer unter 18 Jahren eingestellt wurde.

Kriterium A.4:

Der Arbeitsvermittler schränkt die Vereinigungsfreiheit der Wanderarbeitnehmer nicht ein. Indikatoren:

A.4.1

Im Einstellungsverfahren diskriminiert der Personalvermittler Arbeitsuchende nicht aufgrund ihrer Unterstützung oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

A.4.2

Dienstvereinbarungen zwischen dem Arbeitsvermittler und Arbeitsuchenden verbieten oder entmutigen nicht, Gewerkschaften beizutreten oder zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen.

A.4.3

Der Personalvermittler ergreift keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Wanderarbeitnehmer aufgrund ihrer Unterstützung oder Teilnahme an einem Gewerkschafts- oder Tarifverhandlungsprozess.

Kriterium A.5:

Der Arbeitsvermittler stellt keine Wanderarbeitnehmer ein, um streikende Arbeitnehmer zu ersetzen. Indikatoren:

A.5.1

Der Personalvermittler verfügt über ein Verfahren, mit dem sichergestellt werden soll, dass sich der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers im Zielland zum Zeitpunkt der Einstellung von Wanderarbeitnehmern nicht in einem Arbeitskonflikt befindet und nicht absichtlich streikende Arbeitnehmer einstellt. KRITERIUM

A.6:

Der Arbeitsvermittler stellt sicher, dass Wanderarbeitnehmer während des gesamten Einstellungsverfahrens gleich behandelt werden und nicht aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Geschlecht und Geschlechtsidentität, nationaler oder sozialer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Kaste, Alter, politischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Ausrichtung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, körperlicher Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Schwangerschaft, Familienstand oder einem anderen Status diskriminiert werden; in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Indikatoren:

A.6.1

Der Personalvermittler verfügt über eine klar umgesetzte Politik zur Gewährleistung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung.

A.6.2

Das Personal des Personalvermittlers ist geschult und sich der Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung bewusst.

Allgemeiner Grundsatz B: Achtung ethischen und beruflichen Verhaltens

Kriterium B.1:

Das Managementsystem des Personalvermittlers entspricht den IRIS-Grundsätzen. Indikatoren:

B.1.1

Der Personalvermittler führt laufende Risikobewertungen durch, um Risiken im Zusammenhang mit seiner eigenen Geschäftstätigkeit und seinen Beziehungen zu den verwendeten Geschäftspartnern zu ermitteln.

B.1.2

Der Personalvermittler verwendet die Ergebnisse laufender Risikobewertungen, um die Geschäftstätigkeit des Personalvermittlers zu verbessern und das Risiko zu minimieren.

B.1.3

Das Top-Management des Personalvermittlers demonstriert die Unterstützung eines Managementsystems zur effektiven Umsetzung der Anforderungen von Gesetzen, Verordnungen, Verträgen und dem IRIS-Standard.

B.1.4

Die Politiken, Verfahren, Verfahren und Praktiken des Personalvermittlers stehen im Einklang mit den IRIS-Grundsätzen und behandeln alle Wanderarbeitnehmer mit Würde und Respekt.

B.1.5

Der Personalvermittler erstellt und pflegt ausreichende Managementsystemdokumente und -aufzeichnungen, um die fortlaufende Konformität mit den Anforderungen von Gesetzen, Vorschriften, Verträgen und dem IRIS-Standard nachzuweisen.

B.1.6 Der Personalvermittler stellt sicher, dass seine Mitarbeiter und Subunternehmer seine Richtlinien und Verfahren kennen und die Kompetenz nachweisen, die für eine wirksame Umsetzung in der täglichen Praxis erforderlich ist.

B.1.7 Der Personalvermittler überwacht seine Leistung und die Leistung seiner Geschäftspartner bei der Erfüllung der Anforderungen von Gesetzen, Vorschriften, Verträgen und dem IRIS-Standard.

B.1.8 Das Top-Management des Personalvermittlers führt regelmäßig ein systematisches Managementsystem durch Überprüfungen, um Lücken zu identifizieren und die laufende Leistung zu analysieren, um sicherzustellen, dass sie die Anforderungen von Gesetzen, Vorschriften, Verträgen und dem IRIS-Standard kontinuierlich erfüllt oder übertrifft.

B.1.9 Der Personalvermittler ermittelt tatsächliche und potenzielle Nichtkonformitäten und behebt sie wirksam durch die Umsetzung geeigneter Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen.

Kriterium B.2:

Der Personalvermittler führt eine laufende Due-Diligence-Prüfung der Arbeitgeber und der endnutzenden Arbeitgeber durch, um sicherzustellen, dass sie die geltenden Gesetze und Arbeitsnormen kontinuierlich und ununterbrochen einhalten.

B.2.1 Der Personalvermittler hat eine Dienstleistungsvereinbarung mit Arbeitgebern und endnutzenden Arbeitgebern, falls zutreffend, in der die kommerziellen und betrieblichen Vereinbarungen zwischen ihnen im Einklang mit den IRIS-Anforderungen wirksam aufgeführt sind, einschließlich Bestimmungen über die Erhebung von Einstellungsgebühren oder damit verbundenen Kosten oder die Einbehaltung von Einlagen von Arbeitssuchenden, über die Sorgfaltspflicht und die Überwachung des Wohlergehens der eingestellten Arbeitnehmer im Zielland nach der Entsendung.

B.2.2 Der Personalvermittler rekrutiert für Arbeitgeber und Endverbraucher, die alle geltenden Gesetze einhalten und über Lizenzen und/oder Zertifizierungen verfügen, um als Unternehmen tätig zu sein.

B.2.3 Der Arbeitsvermittler stellt nur für Arbeitgeber und Endverbraucher ein, die keine, vergangene oder laufende, gerichtliche oder sonstige Verfahren haben, die für Arbeits- und/oder Menschenrechtsverletzungen relevant sind.

- B.2.4 Der Personalvermittler überprüft anhand öffentlich zugänglicher Quellen, dass der Arbeitgeber nicht gegen Beschäftigungsstandards oder Insolvenzschutz verstößt, und überprüft Medien und andere verfügbare Quellen auf Aspekte, die besondere Aufmerksamkeit erfordern, die Indikatoren für Arbeitsverletzungen und/oder Menschenrechtsverletzungen sein könnten.
- B.2.5 Der Arbeitsvermittler vermittelt Wanderarbeitnehmer nicht an Arbeitgeber/Endnutzer, wenn die Wahrscheinlichkeit besteht, dass ihre Menschenrechte oder Arbeitsnormen verletzt werden. B.2.6 Der Arbeitsvermittler überprüft, ob die Arbeitsverträge der Wanderarbeitnehmer allen geltenden Gesetzen entsprechen.
- B.2.7 Der Arbeitsvermittler routinemäßig und effektiv überprüft, ob die IRIS-Grundsätze vom Arbeitgeber, dem endnutzerischen Arbeitgeber und anderen verbundenen Parteien eingehalten werden.
- B.2.8 Der Personalvermittler hält offene Wege für die Kommunikation mit Wanderarbeitnehmern aufrecht, um Feedback zu den Beschäftigungsbedingungen zu erhalten, ohne Repressalien befürchten zu müssen, und verfügt über einen Mechanismus, um auf das Feedback der Arbeitnehmer zu reagieren oder darauf zu reagieren.
- B.2.9 Der Personalvermittler führt eine aktuelle Liste von Arbeitgebern und Endnutzern.
- Kriterium B.3:
Der Personalvermittler führt eine laufende Due-Diligence-Prüfung von Geschäftspartnern und Subunternehmern durch, um sicherzustellen, dass sie die geltenden Gesetze und die IRIS-Grundsätze kontinuierlich und ununterbrochen einhalten. Indikatoren:
- B.3.1 Der Personalvermittler hat eine Dienstleistungsvereinbarung mit Rekrutierungsgeschäftspartnern, in der die kommerziellen und betrieblichen Vereinbarungen zwischen ihnen gemäß den IRIS-Anforderungen effektiv aufgeführt sind, einschließlich Bestimmungen über die Erhebung von Nicht-Vermittlungsgebühren oder damit verbundenen Kosten oder die Einbehaltung von Einlagen von Arbeitssuchenden, die Offenlegung von Unterauftragnehmern und das Verbot der Vergabe von Unteraufträgen ohne Offenlegung gegenüber dem Personalvermittler.
- B.3.2 Der Personalvermittler verfügt über einen Mechanismus, um zu überprüfen, ob die Bestimmungen des Dienstleistungsvertrags eingehalten werden, und um Abhilfe zu schaffen, falls dies nicht der Fall ist.
- B.3.3

Der Personalvermittler prüft die Richtlinien und Verfahren von Rekrutierungsgeschäftspartnern und Subunternehmern im Hinblick auf die Einhaltung der geltenden Gesetze und der IRIS-Grundsätze.

B.3.4

Der Personalvermittler arbeitet nur mit Geschäftspartnern und Subunternehmern auf allen Ebenen zusammen, die den geltenden Gesetzen entsprechen und im Einklang mit den IRIS-Grundsätzen arbeiten.

B.3.5

Der Personalvermittler unterhält und aktualisiert regelmäßig eine Liste von Rekrutierungsgeschäftspartnern und Subunternehmern und ist in der Lage, alle Rekrutierungsgeschäftspartner und Subunternehmer zu identifizieren und anzugeben.

B.3.6

Der Arbeitsvermittler überprüft anhand öffentlich zugänglicher Quellen, ob die Geschäftspartner und Subunternehmer nicht gegen die Einstellungs- und Beschäftigungsstandards oder den Insolvenzschutz verstoßen, und überprüft die Medien und andere verfügbare Quellen auf alle Aspekte, die besondere Aufmerksamkeit erfordern, die Indikatoren für Menschenrechtsverletzungen sein könnten.

B.3.7

Der Personalvermittler überprüft effektiv, ob die IRIS-Grundsätze von Geschäftspartnern, Subunternehmern und verbundenen Parteien eingehalten werden.

B.3.8

Der Personalvermittler richtet einen Feedback-Mechanismus für Wanderarbeitnehmer über die Praktiken von Subunternehmern und Geschäftspartnern ein.

1 Verbot von Einstellungsgebühren für Arbeitssuchende

Kriterium 1.1:

Der Personalvermittler hat eine politische Verpflichtung, die es verbietet, Wanderarbeitnehmern Vermittlungsgebühren und damit verbundene Kosten in Rechnung zu stellen, unabhängig davon, wo oder wie sie eingestellt werden. Indikatoren:

- Das Personal des Personalvermittlers ist geschult und sich der Verpflichtung des Personalvermittlers bewusst, die Erhebung von Gebühren oder damit verbundenen Kosten zu verbieten.
- Auf der Website des Arbeitsvermittlers, allgemeinen Werbematerialien und allen anderen öffentlichen Informationskanälen, die vom Arbeitsvermittler genutzt werden, insbesondere auf den Kanälen, die sich an Arbeitssuchende richten, wird eindeutig darauf hingewiesen, dass den Arbeitssuchenden keine Gebühren oder damit verbundenen Kosten berechnet werden.
- Die Richtlinie ist in allen Dienstleistungsverträgen zwischen dem Personalvermittler und seinen Personalvermittlern, einschließlich Vertretern, Subagenten oder Subunternehmern, durchsetzbar. 1.1.4 Verträge mit Personalvermittlern enthalten Strafen für den Fall, dass ein Subunternehmer gegen die Richtlinie verstößt. KRITERIUM

1.2

Vermittlungsgebühren und damit verbundene Kosten werden nicht von den Wanderarbeitnehmern getragen. Indikatoren:

1.2.1

Der Personalvermittler weist nach, dass der Arbeitgeber alle Vermittlungsgebühren und die damit verbundenen Kosten bezahlt hat.

1.2.2

Wanderarbeitnehmer bestätigen, dass ihnen in ihrem Einstellungsverfahren keine Gebühren oder damit verbundene Kosten in Rechnung gestellt wurden.

1.2.3

Alle von den Wanderarbeitnehmern zu zahlenden Ausgaben, die nicht in der Definition der Vermittlungsgebühren oder der damit verbundenen Kosten im IRIS-Standard enthalten sind, entsprechen den lokalen gesetzlichen Anforderungen, spiegeln den fairen Marktwert wider und werden aufgeschlüsselt. KRITERIUM

1.3

Der Personalvermittler informiert die Arbeitssuchenden während des Einstellungsverfahrens, dass sie keine Einstellungskosten tragen. Indikatoren:

1.3.1

In Stellenanzeigen für Wanderarbeitnehmer ist eindeutig festgelegt, dass den Arbeitssuchenden keine Vermittlungsgebühren und damit verbundenen Kosten in Rechnung gestellt werden.

1.3.2

In Verträgen, Angebotsschreiben oder jeder anderen Art der Kommunikation mit den Wanderarbeitnehmern wird eindeutig angegeben, dass ihnen keine Vermittlungsgebühren und damit verbundenen Kosten in Rechnung gestellt werden.

1.3.3

Alle anwendbaren Kosten, die außerhalb der nachstehenden Definition liegen und von den Wanderarbeitnehmern zu tragen sind, werden klar angegeben und ihnen ordnungsgemäß erläutert.

2Achtung der Bewegungsfreiheit

Kriterium 2.1:

Der Arbeitsvermittler besitzt die Pässe, sonstigen Ausweisdokumente, Arbeitserlaubnisse oder sonstigen Dokumente von Wanderarbeitnehmern nicht ohne deren schriftliche Einverständnis. Indikatoren:

- Pässe, andere Ausweisdokumente oder andere persönliche Dokumente werden nur zum Zweck der Bearbeitung der Dokumente der Wanderarbeitnehmer bei den zuständigen Behörden während des Einstellungsverfahrens aufbewahrt, wie dies nach geltendem Recht erforderlich ist.
- Die Wanderarbeitnehmer können jederzeit ihre Identität oder andere Dokumente erhalten. 2.1.3 Der Arbeitsvermittler führt ein schriftliches Protokoll

mit eindeutigen Angaben zu Zweck und Datum, an dem Dokumente an die Wanderarbeitnehmer übergeben und zurückgegeben wurden. 2.1.4 Die Wanderarbeitnehmer zeigen klare und ausdrückliche Kenntnis und Verständnis für die Gründe, warum ihre Identität oder andere Dokumente vom Personalvermittler verlangt und aufbewahrt werden.

- Wanderarbeitnehmer weisen nach, dass sie den genauen Standort ihrer Dokumente kennen und wissen, wie sie darauf zugreifen können, wenn sie sich im Besitz des Personalvermittlers befinden.
- Die Kopie einer vom Arbeitnehmer unterzeichneten Einverständniserklärung des Personalvermittlers ist auf einfache Anfrage erhältlich. KRITERIUM

2.2:

Kein Arbeitsvermittler hält zu irgendeinem Zeitpunkt Bankbücher, Bankkarten oder Urkunden über reales oder persönliches Eigentum der Wanderarbeitnehmer oder ihrer Familienangehörigen zurück. Indikatoren:

Bankbücher, Bankkarten, Urkunden über Immobilien oder persönliches Eigentum werden vom Personalvermittler in keiner Phase des Einstellungsverfahrens angefordert oder aufbewahrt.

Es gibt keine fundierten Berichte von Wanderarbeitnehmern, in denen die Personalvermittler dokumentiert sind, die sie auffordern, Bankbücher, Bankkarten, Urkunden über Immobilien oder andere persönliche Gegenstände vorzulegen.

Kriterium 2.3:

Arbeitsverträge und Dienstvereinbarungen zwischen dem Arbeitsvermittler und Wanderarbeitnehmern schränken deren Freizügigkeit nicht ein. Indikatoren:

Die Dienstverträge und Arbeitsverträge mit Wanderarbeitnehmern enthalten keine Klauseln, die sie daran hindern, ihr Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber gemäß den Vertragsbedingungen zu beenden.

Die Arbeitsverträge legen die Verfahren für die Kündigung des Vertrags durch den Arbeitgeber und für die Überprüfung oder Berufung durch die Wanderarbeitnehmer gegen eine solche Kündigung fest, die mit geltendem Recht vereinbar sind.

Der Arbeitsvermittler stellt sicher, dass die Arbeitszeiten und die Freizeit der Wanderarbeitnehmer klar definiert sind.

Der Arbeitsvermittler stellt sicher, dass Wanderarbeitnehmer ihren Arbeitsplatz und/oder Wohnort während ihrer Freizeit verlassen können.

3Achtung der Transparenz der Beschäftigungsbedingungen

Kriterium 3.1:

Der Arbeitsvermittler stellt den Wanderarbeitnehmern einen schriftlichen Arbeitsvertrag zur Verfügung, der für sie einfach und verständlich ist und mindestens Folgendes enthält: Position des Arbeitnehmers, Arbeitsplatzbeschreibung, Einsatzort, Beginn und Dauer des Vertrags, Einzelheiten zur Beförderung in das und aus dem Bestimmungsland, Angaben zur Unterkunft, im Rahmen des Vertrags vorgesehene Mahlzeiten, Gewerkschafts- oder andere vom Arbeitnehmer zu zahlende Abgaben (falls zutreffend); Name und Anschrift des Arbeitgebers, Löhne und Häufigkeit der Entlohnung, Arbeitszeiten und Ruhetage, Überstundensätze, Urlaub, sonstige

Urlaubsansprüche, alle gesetzlichen Lohnabzüge, Beschäftigungsleistungen und Kündigungsbedingungen in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Indikatoren:

- Der Arbeitsvermittler hat mit einem Arbeitsuchenden eine Dienstleistungsvereinbarung über die Erbringung von Personalvermittlungsdienstleistungen abgeschlossen.
- Der Arbeitsvertrag und die Beschäftigungsbedingungen sind klar, einfach und in einer Sprache, die die Wanderarbeitnehmer verstehen.
- Die Klauseln im Arbeitsvertrag und anderen von Wanderarbeitnehmern unterzeichneten Vereinbarungen sind vollständig und in keiner Weise irreführend. Von Wanderarbeitern werden keine leeren Blätter unterschrieben.

Der Arbeitsvermittler bewahrt in seinen Büros eine unterschriebene Kopie des Arbeitsvertrags auf und legt ihm eine unterschriebene Kopie zur Verfügung.

Kriterium 3.2:

Der Personalvermittler überprüft, ob die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit den ursprünglich vom Arbeitgeber angebotenen übereinstimmen und den geltenden Gesetzen und Gepflogenheiten entsprechen. Indikatoren:
Es gibt keine Unterschiede in den Beschäftigungsbedingungen zwischen dem, was im Arbeitsvertrag, der Stellenanzeige und dem ursprünglichen Stellenvermittlungsantrag des Arbeitgebers festgelegt ist.

Die Vertragsbedingungen verstoßen nicht gegen die geltenden Gesetze des Ziellandes.

KRITERIUM 3.3:

Der Arbeitsvertrag wird Wanderarbeitnehmern vor der Entsendung ausgehändigt. Indikatoren:

3.3.1

Der Arbeitsvermittler führt Aufzeichnungen darüber, wann und wie Wanderarbeitnehmern Verträge angeboten werden.
Die Unterlagen bestätigen, dass die Verträge mit Wanderarbeitnehmern geteilt werden, die vor der Unterzeichnung und dem anschließenden Einsatz ausreichend Zeit zur Überprüfung haben.

KRITERIUM 3.4:

Der Arbeitsvertrag wird von Wanderarbeitnehmern ohne Zwang vereinbart und unterzeichnet. Indikatoren:

Es gibt keine Hinweise auf direkten oder indirekten Zwang durch den Arbeitsvermittler oder seine Geschäftspartner oder Subunternehmer, um das Vertragsverhältnis mit Wanderarbeitnehmern zu erleichtern.

Vertragsbedingungen und Arbeitsverhältnisse werden den Wanderarbeitnehmern während der Einstellung mit ausreichender Zeit erläutert, um die vollen Auswirkungen des Vertrags vor der Unterzeichnung zu verstehen.

Wanderarbeitnehmer zeigen ein klares Verständnis der Bedingungen des Arbeitsvertrags.

Wanderarbeitnehmer erkennen an, dass der Vertrag und die Vereinbarung aus freien Stücken unterzeichnet und vereinbart wurden.

4Achtung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes

KRITERIUM 4.1:

Der Personalvermittler hat eine Datenschutzpolitik, die den geltenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften sowie den IRIS-Grundsätzen entspricht. Indikatoren:

4.1.1

Die Arbeitsverfahren der Personalvermittler zum Datenschutz sind verfügbar.

4.1.2

Die Mitarbeiter des Personalvermittlers zeigen, dass sie die Datenschutzpolitik und die Betriebsverfahren in allen Phasen des Einstellungsverfahrens kennen, unterzeichnen und anwenden.

4.1.3

Die Verfahren zum Datenschutz entsprechen den geltenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften in den Herkunfts- und Zielländern sowie den IRIS-Grundsätzen.

KRITERIUM 4.2:

Personenbezogene Daten von Wanderarbeitnehmern, die vom Arbeitsvermittler erhoben werden, sind relevant, geschützt und werden vom Arbeitsvermittler und Dritten vertraulich behandelt. Indikatoren:

4.2.1

Die angeforderten und verarbeiteten Daten beschränken sich auf Angelegenheiten, die für den Einstellungsprozess relevant und notwendig sind.

4.2.2

Personenbezogene Daten, die von Wanderarbeitnehmern erhoben werden, werden an einem sicheren Ort auf sichere und vertrauliche Weise gespeichert.

4.2.3

Der Zugriff auf personenbezogene Daten ist auf den Arbeitnehmer, den Arbeitsvermittler und den Arbeitgeber und gegebenenfalls auf Regierungsbehörden zum Zwecke der Einwanderung, Auswanderung beschränkt. und/oder Beschäftigung im Bestimmungsland.

KRITERIUM 4.3

Die Einwilligung nach Aufklärung wird von Wanderarbeitnehmern zum Zeitpunkt der Erhebung personenbezogener Daten eingeholt. Indikatoren:

4.3.1

Es gibt Belege dafür, dass Wanderarbeitnehmer über den Zweck, für den ihre personenbezogenen Daten erhoben und gespeichert wurden, informiert wurden und verstehen, bevor sie ihre Einwilligung nach Aufklärung erteilt haben.

4.3.2

Unterschiedene Einverständniserklärungen sind auf Anfrage erhältlich.

KRITERIUM 4.4:

Der Arbeitsvermittler gibt die personenbezogenen Daten der Wanderarbeitnehmer nicht ohne Angabe von Gründen und ihrer ausdrücklichen Zustimmung weiter. Indikatoren:

- 4.4.1 Wanderarbeitnehmern liegt eine schriftliche Einwilligung nach Aufklärung zur Freigabe ihrer personenbezogenen Daten vor.
- 4.4.2 Schriftliche Aufzeichnungen über Offenlegungen werden geführt und sind verfügbar.
- 4.4.3 Es wird dokumentiert, dass Offenlegungen auf einer "Need to Know"-Basis erfolgen und auf den spezifischen Zweck der Offenlegung beschränkt sind.

5 Achtung des Zugang zu Rechtsmittel

KRITERIUM 5.1:

Der Personalvermittler verfügt über wirksame Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene oder beteiligt sich daran. Indikatoren:

- 5.1.1 Der Personalvermittler ist in der Lage, das Verfahren zur Behebung von Missständen mit klaren Rechenschaftslinien zu demonstrieren.
- 5.1.2 Beschwerden werden in einem zentralen System in Übereinstimmung mit den Datenschutzgesetzen und -richtlinien gesammelt, verarbeitet und gespeichert.
- 5.1.3 Der Beschwerdemechanismus, an dem der Personalvermittler teilnimmt, ermöglicht allen Interessenträgern und Nutzern eine aktive Beteiligung und fortlaufende Rückmeldung über die Leistung des Beschwerdemechanismus. KRITERIUM

5.2:

Der Arbeitsvermittler stellt sicher, dass die Wanderarbeitnehmer über einen Beschwerdemechanismus im Zusammenhang mit dem Einstellungsverfahren informiert sind und einen offenen und direkten Zugang zu diesem haben. Indikatoren:

- 5.2.1 Den Wanderarbeitnehmern stehen jeweils verschiedene Zugangskanäle zum Beschwerdeverfahren zur Verfügung. KRITERIUM

5.3:

Der Arbeitsvermittler stellt Wanderarbeitnehmern Informationen über die verfügbaren staatlichen, vom Arbeitgeber und der Branche bereitgestellten Beschwerdemechanismen im Zusammenhang mit der Beschäftigung sowohl im Herkunfts- als auch im Zielland zur Verfügung. Indikatoren:

- 5.3.1 Es gibt Hinweise darauf, dass der Arbeitsvermittler die Wanderarbeitnehmer über verfügbare Beschwerdemechanismen informiert hat.
- 5.3.2



Wanderarbeitnehmer weisen ein klares Verständnis der einschlägigen Beschwerdemechanismen und der Art und Weise auf, wie sie darauf zugreifen können.