

Bundesblatt

116. Jahrgang

Bern, den 23. Januar 1964

Band I

*Erscheint wöchentlich. Preis 33 Franken im Jahr, 18 Franken im Halbjahr zuzüglich
Nachnahme- und Postbestellungsgebühr*
Einrückungsgebühr: 50 Rappen die Petitzeile oder deren Raum. — Inserate franko an
Stämpfli & Cie. in Bern

8923

Bericht

des

Bundesrates an die Bundesversammlung über die 47. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz

(Vom 20. Dezember 1963)

Herr Präsident!

Hochgeehrte Herren!

Gemäss den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation erstatten wir Ihnen hiemit Bericht über die 47. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, die vom 5. bis 26. Juni 1963 im Palais des Nations in Genf stattgefunden hat.

I. Allgemeines, Verhandlungen und Beschlüsse der Konferenz

1. Die Tagesordnung umfasste folgende Gegenstände:

1. Bericht des Generaldirektors;
2. Finanz- und Budgetfragen;
3. Mitteilungen und Berichte über die Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen;
4. Verbot des Verkaufs, der Vermietung und der Verwendung von Maschinen ohne geeignete Schutzvorrichtungen (zweite Beratung);
5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (zweite Beratung);
6. Gesundheitsschutz in Handelsbetrieben und Büros;
7. Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Unser Land war an der Tagung durch folgende Herren vertreten: Dr. Max Holzer, Direktor des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit, und Dr. Arnold Saxer, Beauftragter für Sozialversicherungsabkommen, als Regie-

Bundesblatt. 116. Jahrg. Bd. I.

6

Dodis



rungsdelegierte sowie Dr. Bernardo Zanetti, Vizedirektor des Bundesamtes für Industrie Gewerbe und Arbeit, als stellvertretender Regierungsdelegierter; Herr Charles Kuntschen vom Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen als Arbeitgeberdelegierter und Herr Jean Möri vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund als Arbeitnehmerdelegierter. Der Delegation waren einige technische Berater beigegeben.

Die Internationale Arbeitsorganisation zählt gegenwärtig 108 Mitgliedsstaaten. Davon waren 102 Staaten an der Konferenz vertreten. Zum erstenmal wurde die Konferenz von einem Afrikaner, Herrn Joseph Modupe Johnson, Bundesarbeitsminister von Nigeria, präsiert.

2. In unserem Bericht vom 4. Juni 1962 über die 45. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (BBl 1962, I, 1365) haben wir auf die von der Konferenz im Jahre 1961 angenommene Resolution über die Verurteilung der Apartheid-Politik der Südafrikanischen Union hingewiesen. Diese Resolution, die mit 163 Stimmen bei 89 Enthaltungen angenommen wurde, legte der Südafrikanischen Union nahe, sich aus der Internationalen Arbeitsorganisation zurückzuziehen, solange sie an dieser Politik festhält. Die Südafrikanische Union kam dieser Aufforderung nicht nach, sondern liess sich sowohl im Jahre 1962 als auch im Jahre 1963 mit einer vollzähligen dreigliedrigen Delegation an der Konferenz vertreten. Während an der Tagung vom Jahre 1962 nichts Besonderes vorfiel und die Südafrikanischen Delegierten sowohl an den Plenar- wie an den Kommissionssitzungen teilnahmen, änderte sich die Lage im Jahre 1963. In der Zwischenzeit hatte in Addis-Abeba eine Konferenz der Chefs der 32 afrikanischen Staaten stattgefunden, an der unter anderem beschlossen wurde, «das südafrikanische Volk» im Kampfe um die Unabhängigkeit mit allen Mitteln zu unterstützen. Ausserdem hatten die Vereinten Nationen im November 1962 ebenfalls eine Resolution angenommen, welche die Apartheid-Politik der Südafrikanischen Union verurteilte.

Als der Vertreter der Arbeitgeber der Südafrikanischen Union das Wort verlangte, um sich zum Bericht des Generaldirektors zu äussern, kam es zu heftigen Protesten, worauf Präsident Johnson als Afrikaner das Präsidium niederlegte. Zum neuen Präsidenten wurde Herr Dreyer, dänischer Regierungsdelegierter, gewählt. Als dem südafrikanischen Arbeitgebervertreter auf Grund der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation das Wort erteilt wurde, verliessen die Delegationen aller afrikanischen und arabischen Länder die Konferenz. Die afrikanischen Delegationen blieben in der Folge den Sitzungen fern und reisten nach wenigen Tagen von Genf ab. Ein Antrag des sowjetischen Regierungsdelegierten, die Konferenz abubrechen, wurde mehrheitlich abgelehnt. Dagegen wurden von verschiedenen Seiten Resolutionen ausgearbeitet, die darauf abzielten, die Südafrikanische Union aus der Internationalen Arbeitskonferenz auszuschliessen. Die Resolutionen konnten jedoch der Konferenz nicht vorgelegt werden, da die Geschäftsordnung bestimmt, dass zur Einbringung einer Resolution, die als dringlich bezeichnet wird, Einstimmigkeit des Büros vorliegen muss und ein Mitglied des Büros, der ukrainische Regierungsdelegierte, sein

Veto dagegen einlegte. Unter diesen Umständen blieb nichts anderes übrig, als die Angelegenheit dem Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes zu unterbreiten.

3. Die Traktanden 1 bis 3 finden sich jedes Jahr in derselben Reihenfolge auf der Tagesordnung der Konferenz.

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes setzte sich in seinem Bericht in grundsätzlicher Weise mit der künftigen Tätigkeit und der Struktur der Organisation auseinander. Die erwähnten Zwischenfälle verunmöglichten jedoch eine ruhige Diskussion, so dass es dem Generaldirektor nicht möglich war, daraus eindeutige Folgerungen zu ziehen. Er hat deshalb vorgeschlagen, die Diskussion im nächsten Jahr weiterzuführen.

Der von der Konferenz angenommene Voranschlag für 1964 beläuft sich auf 16 388 799 Dollar (14 006 834 für 1963). Daran hat die Schweiz einen Beitrag von 1,26 Prozent (1,29 für 1963) zu leisten, was einem Betrag von 206 498 Dollar (180 688 Dollar für 1963) entspricht. Die Beitragserhöhung gegenüber dem Vorjahr beruht einerseits auf der Verpflichtung, die bereits im Jahre 1962 beschlossenen und verausgabten Beträge dem Betriebsfonds zurückzuerstatten und andererseits geht sie auf die Personalvermehrung und Erhöhung der Personalkosten sowie auf die Durchführung neuer Aufgaben zurück.

Jedes Jahr hat sich die Konferenz Rechenschaft zu geben über die Durchführung der von den Mitgliedstaaten ratifizierten Übereinkommen. Diese Aufgabe wird mit dem ständigen Anwachsen der Zahl der Mitgliedstaaten je länger je schwieriger. Die Überprüfung kann natürlich innert der kurzen Zeitspanne, die während der Konferenz zur Verfügung steht, nicht umfassend sein. Dennoch sind jedes Jahr Fortschritte in der Durchführung der Übereinkommen zu verzeichnen. Auch kann mit Genugtuung festgehalten werden, dass die Mitgliedstaaten die von der Konferenz angenommenen Übereinkommen und Empfehlungen ihren gesetzgebenden Behörden fristgerecht vorlegten.

4. Nach eingehenden Beratungen hat die Konferenz ein Übereinkommen und eine Empfehlung betreffend das Verbot des Verkaufs, der Vermietung und der Verwendung von Maschinen ohne geeignete Schutzvorrichtungen sowie eine Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber angenommen (Traktanden 4 und 5 der Tagesordnung). Wir werden unter den Ziffern II und III auf diese drei Urkunden zurückkommen.

Ein Entwurf über die Regelung des Gesundheitsschutzes in Handelsbetrieben und Büros (Traktanden 6 der Tagesordnung) bildete den Gegenstand einer ersten Lesung. Die Konferenz beschloss, die Beratungen im Jahre 1964 weiterzuführen, mit dem Ziel, ein Übereinkommen und eine Empfehlung anzunehmen. Ähnlich verhält es sich mit dem Traktandum 7. Voraussichtlich wird die Konferenz nach einer zweiten Lesung im Jahre 1964 einem Übereinkommen und einer Empfehlung betreffend die Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zustimmen. Wir werden auf beide Fragen in unserem Bericht über die 48. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz näher eintreten.

Die Konferenz hat den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes für eine Dauer von drei Jahren auf Grund der an der 46. Tagung beschlossenen Verfassungsänderung neu gewählt.

Der neue Rat zählt nunmehr 48 Mitglieder (bisher 40), von denen 24 (20) die Regierungen, 12 (10) die Arbeitgeber und 12 (10) die Arbeitnehmer vertreten. Zehn Staaten, deren Wirtschaft grosse Bedeutung zukommt, haben in der Regierungsdelegation einen ständigen Sitz. Es sind dies die Deutsche Bundesrepublik, China, Frankreich, Grossbritannien, Indien, Italien, Japan, Kanada, URSS und die USA. Die übrigen 14 Sitze sind durch Wahl zu besetzen.

Je einen Regierungssitz erhielten: Algerien, Australien, Brasilien, Bulgarien, Equador, Gabun, Libanon, Liberia, Mali, Mexiko, Pakistan, Peru, Polen und Tanganyka. Wie vorgesehen war, fielen die vier neuen Regierungssitze den afrikanischen Ländern zu. Gleichzeitig wurden auch die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, denen je 12 Sitze zufallen, neu gewählt. Überdies wurden von jeder Gruppe je 10 beisitzende Mitglieder ernannt, denen im Verwaltungsrat kein Stimmrecht zukommt.

II. Übereinkommen (Nr. 119) und Empfehlung (Nr. 118) betreffend den Maschinenschutz

1. Zielsetzung und Inhalt der Beschlüsse

Übereinkommen und Empfehlung bezwecken den Schutz des Menschen vor den Unfallgefahren, die die Verwendung von Maschinen mit sich bringt. Dieses Ziel wird am besten dadurch erreicht, dass die Schutzvorrichtungen nicht erst im Stadium der Inbetriebnahme, sondern schon im Stadium der Fabrikation oder zum mindesten des Inverkehrbringens der Maschinen angebracht werden. So wird die Gefahr schon an der Quelle bekämpft, und nachträgliche, oft zeitraubende und kostspielige Umänderungen erubrigt sich.

Aus diesen Gründen sehen denn auch die beiden von der Internationalen Arbeitskonferenz ohne Gegenstimme gefassten Beschlüsse vor, dass das Inverkehrbringen (in der Empfehlung auch die Fabrikation) von Maschinen mit ungeschützten Teilen verhindert und die Verwendung solcher Maschinen unterbunden werden soll. Dadurch soll ein wirksamer technischer Unfallschutz erreicht werden.

Wir geben nachstehend einen kurzen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen des Übereinkommens und der Empfehlung:

a. Übereinkommen Nr. 119: In Artikel 1 wird der Begriff der Maschine definiert. Das Übereinkommen ist auf Strassen- und Schienenfahrzeuge sowie auf bewegliche Landwirtschaftsmaschinen nur insofern anwendbar, als die Sicherheit des Bedienungspersonals (mit Ausschluss der Begleitpersonen) im Spiele steht.

Artikel 2 bestimmt, dass der Verkauf und die Vermietung von Maschinen mit ungeschützten Maschinenteilen gesetzlich zu verbieten oder auf andere Weise wirksam zu verhindern ist. Das gleiche gilt – jedoch nur im Rahmen der

von der zuständigen nationalen Behörde gesetzten Grenzen – für jede andere Art der Besitzes- oder Eigentumsübertragung sowie für die Ausstellung solcher Maschinen. Die Maschinenteile, welche mit geeigneten Schutzvorrichtungen zu versehen sind, werden in diesem Artikel ausdrücklich aufgeführt.

In Artikel 3 werden Ausnahmen zugelassen für Maschinen, die dank der Art ihrer Konstruktion, Aufstellung oder Anbringung genügend Sicherheit bieten, ferner für Wartungs-, Schmierungs-, Auswechslungs- und Reglierungsarbeiten, schliesslich für die Aufbewahrung, Verschrottung und Wiederherstellung von Maschinen.

Artikel 4 bezeichnet die verantwortlichen Personen und Artikel 5 gibt jedem Mitgliedstaat die Möglichkeit, eine zeitweilige Aufhebung von Bestimmungen des Artikels 2 vorzusehen, wobei die interessierten Verbände gegebenenfalls anzuhören sind.

Gemäss Artikel 6 soll auch die Verwendung von Maschinen verboten oder verhindert werden, wenn irgendein gefährlicher Teil ungeschützt ist. Eine Verbotspflicht besteht jedoch nicht, wenn eine Schutzvorrichtung den Gebrauch einer Maschine geradezu verunmöglichen würde. Im übrigen gelten gemäss Artikel 8 und 9 die gleichen Ausnahmebestimmungen wie für Verkauf und Vermietung.

Artikel 10 verpflichtet den Arbeitgeber zur Aufklärung der Arbeitnehmer und zur Schaffung einer sichern Arbeitsatmosphäre. Artikel 11 verbietet dem Arbeitnehmer die Benützung ungeschützter Maschinen oder die Ausserbetriebsetzung von Schutzvorrichtungen. Die Artikel 7 und 12 bis 14 enthalten gewisse Präzisierungen.

Gemäss Artikel 15 und 16 sind die Vollzugsbestimmungen nach Anhörung der Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, gegebenenfalls der Fabrikantenverbände zu erlassen. Sie haben alle Massnahmen zur Einhaltung des Übereinkommens zu treffen, insbesondere auch die Einsetzung von Kontrollorganen und die Festlegung von Sanktionen bei Übertretungen.

Der Geltungsbereich erfasst nach Artikel 17 grundsätzlich sämtliche Gebiete des Wirtschaftslebens. Doch kann jeder ratifizierende Staat den Geltungsbereich durch eine Erklärung einschränken. In diesem Fall hat sich dieser aber mindestens auf jene Tätigkeiten zu erstrecken, von denen die zuständige nationale Behörde – nach Konsultation der Arbeitsinspektorate und Spitzenverbände – zur Auffassung kommt, dass dort Maschinen in wesentlichem Umfange verwendet werden.

Die Artikel 18 bis 25 enthalten die üblichen Formalbestimmungen.

b. Empfehlung Nr.118: Die Empfehlung weicht vom Übereinkommen im wesentlichen nur in folgender Hinsicht ab:

Sie empfiehlt, nicht nur den Verkauf, die Vermietung usw., sondern auch die Fabrikation ungeschützter Maschinen zu verbieten. Dadurch soll im Rahmen des Möglichen jede Unfallgefahr beseitigt werden, und zwar in bezug auf sämtliche und nicht nur auf die im Übereinkommen genannten beweglichen Teile.

Ferner wird den Mitgliedstaaten nahegelegt, die hierfür in Frage kommenden Maschinentypen zu bezeichnen (Ziffer 1 und 2).

Die übrigen Vorschriften in bezug auf die Fabrikation, den Verkauf, die Vermietung usw., aber auch jene in bezug auf die Benützung der Maschinen, decken sich praktisch mit jenen des Übereinkommens.

Die Empfehlung gilt ausnahmslos für sämtliche Bereiche des wirtschaftlichen Lebens (Ziffer 16).

Schliesslich wird zusätzlich empfohlen, die Schutzvorrichtungen im Detail zu beschreiben, die internationale Zusammenarbeit zu fördern, einheitliche Sicherheitsvorschriften anzustreben sowie die Musterreglemente des Internationalen Arbeitsamtes zu berücksichtigen. Auch die Anhörung der Verbände wird als notwendig bezeichnet (Ziffern 17 bis 19).

2. Stellungnahme zum Übereinkommen Nr.119 und zur Empfehlung Nr.118

Die Unfallgefahr bei der Verwendung von Maschinen kann technisch zweifellos am zweckmässigsten dadurch bekämpft werden, dass das Inverkehrbringen ungeschützter Maschinen verhindert wird. Dies ist schon heute das Bestreben jedes vernünftigen und verantwortungsbewussten Konstrukteurs und Händlers. Es bestehen in der Schweiz sogar vertragliche Bindungen, die diesem Ziele dienen: Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt hat schon in den Jahren 1946 und 1947 mit dem Verband Schweizerischer Holzbearbeitungs-Fabrikanten und dem Verband Schweizerischer Maschinen- und Werkzeughändler Vereinbarungen abgeschlossen, wonach sich die Verbandsmitglieder verpflichten, ihre Maschinen mit den von der Anstalt vorgeschriebenen Schutzvorrichtungen als Normalzubehör zu liefern, auf dem Markte anzubieten und an Messen auszustellen. In ihrem Jahresbericht 1951, S.10, stellt die SUVA die wohltätige Wirkung dieser Vereinbarungen fest und hebt hervor, dass ihre Einhaltung im Interesse aller Beteiligten liegt. Selbstverständlich haben sie indirekt auch für die nicht bei der SUVA versicherten Personen günstige Auswirkungen gehabt.

Eine lückenlose Bekämpfung der Unfallgefahr von Maschinen an der Quelle ist indessen nur durch entsprechende gesetzliche Bestimmungen möglich. Sie allein erlauben, auch Aussenseiter zu erfassen, eine Koordination der Schutzbestrebungen in die Breite und in die Tiefe zu erzielen und eine wirksame Kontrolle zu gewährleisten.

Die Internationale Arbeitskonferenz hat denn auch schon an ihrer 12. Tagung im Jahre 1929, eine Empfehlung betreffend die Verantwortlichkeit für Schutzvorrichtungen an Maschinen mit mechanischem Kraftantrieb angenommen. Nach dieser Empfehlung «soll jedes Mitglied den Grundsatz annehmen und im weitestmöglichen Masse durchführen, wonach es gesetzlich verboten ist, Maschinen mit mechanischem Kraftantrieb zum Gebrauch in seinem Gebiet zu liefern oder aufzustellen, wenn sie nicht mit den Schutzvorrichtungen versehen sind, welche die innerstaatliche Gesetzgebung für den Betrieb derartiger Maschinen vorschreibt».

Zahlreiche europäische und aussereuropäische Staaten besitzen schon heute sogenannte Maschinenschutzgesetze.

Die schweizerische Gesetzgebung (vgl. Art. 65 des KUVG, Art. 5 des Fabrikgesetzes, Art. 100 des Landwirtschaftsgesetzes und Art. 5 des Entwurfs zum Arbeitsgesetz) verpflichtet den Arbeitgeber zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar sowie den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Insbesondere hat der Arbeitgeber die betrieblichen Einrichtungen so zu gestalten, dass Unfälle vermieden werden. Zudem wird das kommende Arbeitsgesetz (Art. 6 und Art. 61, Ziffer 4 des Entwurfs) auch die Arbeitnehmer verpflichten, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Unfallverhütung zu unterstützen und insbesondere die Sicherheitsvorkehrungen richtig anzuwenden. Unsere Gesetzgebung stellt aber im Unterschied zum Übereinkommen Nr. 119 und zur Empfehlung Nr. 118 kein Verbot der Verwendung und noch viel weniger ein Verbot der Herstellung von ungeschützten Maschinen auf. Man kann sich aber fragen, ob die Schweiz nicht auch entsprechende Vorschriften erlassen sollte. Als hochindustrialisiertes Land ist sie an einem wirksamen Schutz der Arbeitnehmer in hohem Masse interessiert, und auch als Exportland von Maschinen hätte sie an der Ratifikation des Übereinkommens ein Interesse. Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt, bei der bekanntlich rund zwei Drittel aller Arbeitnehmer obligatorisch versichert sind, befürwortet die Schaffung eines Maschinenschutzgesetzes. Die verfassungsmässige Grundlage wäre in den Artikeln 31^{bis}, 34^{bis}, 34^{ter} und 69^{bis} der Bundesverfassung gegeben. Solange aber ein solches Gesetz nicht erlassen wird, kann die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 119 nicht in Betracht kommen.

III. Empfehlung Nr. 119 betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

1. Zielsetzung und Inhalt der Empfehlung

Gemäss Abschnitt I der Empfehlung kann deren Durchführung nicht nur auf dem Wege der Gesetzgebung, sondern auch auf jede andere den nationalen Gepflogenheiten entsprechende Weise, wie durch Gesamtarbeitsverträge, Betriebsreglemente usw., erfolgen.

Abschnitt II enthält die «Allgemein anwendbaren Normen» und sieht vor, dass niemand ohne triftigen Grund entlassen werden soll. Der Grund der Entlassung soll entweder mit den Fähigkeiten oder mit dem Verhalten des Arbeitnehmers im Zusammenhang stehen oder aus betrieblichen Gründen notwendig sein. Was als triftiger Grund zu gelten hat, wird in der Empfehlung nicht definiert. Es ist Sache des einzelnen Staates, durch Gesetz oder auf andere Weise hierüber Vorschriften zu erlassen. Immerhin sind in Ziffer 3 einige Tatbestände aufgeführt, die nicht als triftige Gründe betrachtet werden dürfen, so zum Beispiel die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder eine gewerkschaftliche Be-

tätigung, ferner die Ausübung einer Funktion als Arbeitnehmervertreter sowie die Rasse, die Religion, das Geschlecht usw. Gemäss den Ziffern 4 bis 6 soll der entlassene Arbeitnehmer, wenn er die Kündigung als ungerechtfertigt betrachtet, das Recht haben, an eine unparteiliche Stelle zu gelangen, die befugt ist, anzuordnen, dass eine angemessene Entschädigung bezahlt oder auf andere Weise Abhilfe gewährt wird, falls der Arbeitnehmer nicht wieder eingestellt werden kann.

Die Ziffern 7 und 8 regeln die Frage der Kündigungsfrist und den Anspruch des Arbeiters auf ein Zeugnis, das die wichtigsten Daten und nichts Ungünstiges über den Arbeitnehmer enthalten soll. Ziffer 9 räumt dem entlassenen Arbeiter einen Einkommensschutz ein, sei es in der Form von Unterstützungen durch die soziale Fürsorge oder durch Leistungen der Arbeitslosenversicherung, oder sei es in der Form einer vom Arbeitgeber zu bezahlenden Abfindungssumme. Nach Ziffer 10 soll es der nationalen Gesetzgebung oder andern im Abschnitt I aufgezählten Durchführungsvorschriften vorbehalten bleiben zu bestimmen, ob der Arbeitgeber vor der Kündigung die Vertreter der Arbeitnehmer anzuhören habe. Ziffer 11 schliesslich umschreibt die Kündigung wegen grober Verfehlung, die innert einer angemessenen Zeit auszusprechen ist und vom Arbeitnehmer ebenfalls innert angemessener Frist angefochten werden kann.

Abschnitt III behandelt die «zusätzlichen Bestimmungen betreffend die Verminderung des Personals» und legt grundsätzlich fest, dass alle Beteiligten im Rahmen des Möglichen darauf hinwirken sollten, um eine Personalreduktion zu vermeiden oder sie wenigstens in engen Grenzen zu halten. Die Vertreter der Arbeitnehmer sollten vor einer allfälligen Personalverminderung zu Beratungen herangezogen werden, damit die zu treffenden Massnahmen und die Auswahl der von der Personalverminderung betroffenen Arbeitnehmer besprochen werden kann. In bezug auf die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer nennt die Empfehlung gewisse Kriterien, die sowohl den Bedürfnissen des Betriebes als auch denjenigen des Arbeitnehmers gerecht werden (berufliche Qualifikation, Dienstalter, Alter des Arbeitnehmers, Familienverhältnisse usw.). In Fällen, wo die Personalreduktion grössere Rückwirkungen haben könnte, sollte der Arbeitgeber mit den zuständigen Behörden Föhlung nehmen. Ausserdem sollte den wegen Personalverminderung entlassenen Arbeitnehmern der Vorzug gewährt werden, falls der Arbeitgeber wieder Arbeitskräfte braucht; schliesslich sollten die Arbeitsmarktbehörden alles daran setzen, um solchen Arbeitnehmern raschmöglichst andere Arbeit zu verschaffen.

Abschnitt IV regelt den Geltungsbereich und hält grundsätzlich fest, dass sich die Empfehlung auf alle Arbeitnehmerkategorien erstreckt. Immerhin ist es möglich, alle jene Arbeitnehmer, die nur für eine bestimmte Zeit, für eine bestimmte Aufgabe, auf Probe oder aushilfsweise für eine kurze Zeitspanne eingestellt sind, von der Anwendung der Empfehlung auszuschliessen. Ebenso können die öffentlichen Beamten, insoweit verfassungsrechtliche Bestimmungen entgegenstehen, ganz oder teilweise von der Empfehlung ausgenommen werden.

2. Stellungnahme zur Empfehlung

Die von der Empfehlung behandelten Fragen werden gegenwärtig auch in unserm Lande im Zusammenhang mit der in Vorbereitung stehenden Totalrevision des Dienstvertragsrechts (X. Titel des OR) geprüft. So enthält der Revisionsentwurf eine Reihe wichtiger Neuerungen, die unsere Gesetzgebung in verschiedenen Punkten den in der Empfehlung aufgestellten Normen annähert. Der Revisionsentwurf muss daher bei der Stellungnahme zur Empfehlung mitberücksichtigt werden.

Die wichtigste Regelung der Empfehlung ist zweifellos die Bestimmung, dass der Arbeitgeber ohne triftigen Grund keine Kündigung aussprechen darf. Unsere gegenwärtige Gesetzgebung, die auf der Vertragsfreiheit beruht, kennt keine derartige Vorschrift, sondern räumt beiden Vertragsparteien das Recht ein, den Vertrag aufzulösen, ohne irgendwelche Gründe angeben zu müssen. Auch der Revisionsentwurf zum Obligationenrecht übernimmt den in der Empfehlung vorgesehenen Grundsatz nicht in vollem Umfang, legt aber dem Arbeitgeber bei der Kündigung gewisse Einschränkungen auf. So sieht er vor, im Obligationenrecht den Begriff der missbräuchlichen Kündigung einzuführen, auf die sich gegebenenfalls beide Parteien des Arbeitsvertrages berufen können. Darunter werden beispielsweise Kündigungen verstanden, die wegen der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einem bestimmten religiösen Glauben, einer bestimmten politischen Partei oder beruflichen Organisation, wegen Leistung von obligatorischem Militärdienst oder ähnlichen Gründen ausgesprochen werden, die sie als offenbaren Rechtsmissbrauch erscheinen lassen. Die Kündigung als solche ist zwar gültig, der Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf eine bestimmte Entschädigung. Ferner soll eine Kündigung, von welcher Partei sie auch ausgeht, ungültig sein, wenn sie zur Unzeit, z.B. während des Militärdienstes, einer Arbeitsabwesenheit von bestimmter Dauer wegen Krankheit, Unfall oder Niederkunft erfolgt. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Empfehlung die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur bei Vorliegen triftiger Gründe zulässt, während der Revisionsentwurf des OR die Kündigung in bestimmten Fällen ausschliesst (Kündigung zur Unzeit) und in andern Fällen sie als offenbaren Rechtsmissbrauch erscheinen lässt (missbräuchliche Kündigung). Auch wenn zwischen den Lösungen gemäss der Empfehlung und dem Revisionsentwurf des OR ein grundsätzlicher Unterschied besteht, so führen doch beide in der Praxis ungefähr zu demselben Ergebnis.

Die andern im Abschnitt II der Empfehlung vorgesehenen Erfordernisse werden, soweit sie nicht schon durch das positive Recht erfüllt sind, im Falle der Annahme des Revisionsentwurfes verwirklicht. So bestimmt das Obligationenrecht, dass dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist Zeit eingeräumt werden muss, um eine neue Stelle zu suchen. Ferner hat der Arbeitnehmer das Recht, ein Zeugnis zu verlangen, das nichts Nachteiliges enthält. Wird der Arbeitnehmer durch Personalreduktion arbeitslos, so kann er Arbeitslosenentschädigung beziehen, wenn er einer Arbeitslosenkasse angehört. Ausserdem ist

im Revisionsentwurf für bestimmte Fälle eine Abgangsentschädigung für mindestens 50jährige Arbeitnehmer vorgesehen. Die Bestimmungen der Empfehlung über die Kündigung wegen grober Verfehlung decken sich zur Hauptsache mit den Vorschriften des Obligationenrechts über die Kündigung aus wichtigen Gründen (Art. 352–355 OR), wobei allerdings der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, den Arbeitnehmer vor dem endgültigen Entscheid anzuhören. In der Empfehlung ist es jedoch der nationalen Regelung freigestellt, ob sie eine solche Verpflichtung vorsehen will oder nicht.

Unsere Gesetzgebung kennt keine besonderen Vorschriften über die Verminderung des Personals wie sie Abschnitt III der Empfehlung vorsieht. Einige Richtlinien der Empfehlung sind jedoch in der Schweiz durchaus üblich. So finden beispielsweise vielfach Verhandlungen unter den Sozialpartnern statt, wenn eine grössere Personalverminderung ins Auge gefasst werden muss. Solche Konsultationen sind allerdings nach Bundesrecht nicht vorgeschrieben, wie es die Empfehlung anregt; sie werden aber trotzdem durchgeführt, sei es auf Grund von Gesamtarbeitsverträgen oder von kantonalen Vorschriften über das Einigungswesen. Ebenso ist es bei uns selbstverständlich, dass von Personalabbau betroffene Arbeitnehmer sich an die Arbeitsämter wenden können. Die Empfehlung enthält über die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer genaue Richtlinien und räumt den gekündigten Arbeitnehmern hinsichtlich der Wiedereinstellung eine gewisse Priorität ein. Diesen Bestimmungen stehen in unserem Land keine entsprechenden Vorschriften gegenüber. Doch weicht unsere Praxis von den Vorschriften der Empfehlung kaum ab; diese sind sehr elastisch abgefasst und räumen dem Arbeitgeber weitgehende Freiheit bei der Entlassung der Arbeitnehmer ein.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass im grossen und ganzen unsere Einrichtungen und Gepflogenheiten der Empfehlung entsprechen. Die schweizerischen Regierungsdelegierten haben ihr deshalb bei der Schlussabstimmung zugestimmt.

Wir empfehlen Ihnen, von den vorstehenden Ausführungen in zustimmendem Sinne Kenntnis zu nehmen und bitten Sie, Herr Präsident, hochgeehrte Herren, die Versicherung unserer vollkommenen Hochachtung zu genehmigen.

Bern, den 20. Dezember 1963.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Spühler

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

Wortlaut der von der Internationalen Arbeitskonferenz an ihrer 47. Tagung im Jahre 1963 angenommenen Übereinkommen und Empfehlungen

Die nachstehend abgedruckten deutschen Texte bilden die in Übereinstimmung mit Artikel 42 der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz angefertigten amtlichen Übersetzungen der französischen und englischen Urtexte.

Übereinkommen (Nr. 119) über den Maschinenschutz

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1963 zu ihrer 47. Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Verbot des Verkaufs, der Vermietung und der Verwendung von Maschinen ohne geeignete Schutzvorrichtungen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am 25. Juni 1963, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den Maschinenschutz, 1963, bezeichnet wird.

Teil I

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

1. Alle neuen oder gebrauchten Maschinen, die nicht von menschlicher Kraft angetrieben werden, gelten für die Durchführung dieses Übereinkommens als Maschinen.

2. Die zuständige Stelle jedes Landes hat zu bestimmen, ob und inwieweit neue oder gebrauchte Maschinen, die von menschlicher Kraft angetrieben werden, eine Gefahr für die körperliche Unversehrtheit der Arbeitnehmer darstellen und für die Durchführung dieses Übereinkommens als Maschinen zu

gelten haben. Diese Entscheidungen sind nach Anhörung der massgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu treffen. Die Initiative zu dieser Anhörung kann von jedem dieser Verbände ausgehen.

3. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens

- a. gelten für Strassen- oder Schienenfahrzeuge während der Fahrt nur, soweit sie die Sicherheit des Fahrpersonals betreffen;
- b. gelten für bewegliche landwirtschaftliche Maschinen nur, soweit sie die Sicherheit der Arbeitnehmer betreffen, deren Beschäftigung mit diesen Maschinen zusammenhängt.

Teil II

Verkauf, Vermietung, anderweitige Überlassung und Ausstellung

Artikel 2

1. Der Verkauf und die Vermietung von Maschinen, deren in den Absätzen 3 und 4 dieses Artikels bezeichnete gefährliche Elemente nicht mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen sind, sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung zu verbieten oder durch andere, ebenso wirksame Massnahmen zu verhindern.

2. Die anderweitige Überlassung und die Ausstellung von Maschinen, deren in den Absätzen 3 und 4 dieses Artikels bezeichnete gefährliche Elemente nicht mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen sind, sind in dem von der zuständigen Stelle bestimmten Umfang durch die innerstaatliche Gesetzgebung zu verbieten oder durch andere, ebenso wirksame Massnahmen zu verhindern. Die vorübergehende Entfernung der Schutzvorrichtungen, die während der Ausstellung der Maschine zu Vorführungszwecken erfolgt, gilt jedoch nicht als Verstoss gegen die vorliegende Bestimmung, sofern geeignete Vorsichtsmassnahmen zum Schutz von Personen gegen jede Gefahr getroffen werden.

3. Alle Stellschrauben, Bolzen und Keile und, soweit die zuständige Stelle dies vorschreibt, diejenigen anderen hervorstehenden Teile der beweglichen Maschinenelemente, die für Personen, die mit diesen Teilen, wenn sie sich in Bewegung befinden, in Berührung kommen, gleichfalls eine Gefahr darstellen können, müssen so gestaltet, versenkt angeordnet oder geschützt sein, dass diese Gefahr verhütet wird.

4. Alle Schwungräder, Zahn- und Reibradgetriebe, Nocken, Riemenscheiben und Treibriemen, Kettenräder und Ketten, Schnecken- und Kurbelgetriebe und Führungsschieber und, soweit die zuständige Stelle dies vorschreibt, diejenigen Wellen (einschliesslich der Wellenenden) und anderen Übertragungsvorrichtungen, die für Personen, die mit diesen Elementen, wenn sie sich in Bewegung befinden, in Berührung kommen, gleichfalls eine Gefahr darstellen können, müssen so gestaltet oder geschützt sein, dass diese Gefahr verhütet wird. Die Bedienungselemente der Maschinen müssen so gestaltet oder geschützt sein, dass jede Gefahr verhütet wird.

Artikel 3

1. Die Bestimmungen des Artikels 2 gelten nicht für Maschinen oder deren dort bezeichnete gefährliche Elemente, die

- a. infolge ihrer Bauart die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen wären;
- b. dazu bestimmt sind, so aufgestellt oder angebracht zu werden, dass sie infolge ihrer Aufstellung oder Anbringung die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen wären.

2. Sind Maschinen so gebaut, dass während der Wartung, des Schmierens, des Einrichtens oder des Einstellens die Voraussetzungen von Artikel 2 Absatz 3 und 4 nicht restlos erfüllt sind, so fallen sie nicht allein aus diesem Grund unter das in Artikel 2, Absatz 1 und 2 vorgesehene Verbot des Verkaufs, der Vermietung, der anderweitigen Überlassung oder der Ausstellung, sofern jene Verrichtungen unter Einhaltung anerkannter Sicherheitsnormen ausgeführt werden können.

3. Die Bestimmungen des Artikels 2 stehen dem Verkauf oder der anderweitigen Überlassung von Maschinen zum Zweck der Lagerung, Verschrottung oder Wiederinstandsetzung nicht entgegen, doch dürfen diese Maschinen nach ihrer Lagerung oder Wiederinstandsetzung nur dann verkauft, vermietet, auf andere Weise überlassen oder ausgestellt werden, wenn sie nach den genannten Bestimmungen geschützt sind.

Artikel 4

Die Verpflichtung zur Durchführung der in Artikel 2 vorgesehenen Bestimmungen obliegt dem Verkäufer, dem Vermieter, der Person, welche Maschinen auf andere Weise überlässt, oder dem Aussteller sowie gegebenenfalls entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung den Beauftragten dieser Person. Dieselbe Verpflichtung obliegt dem Hersteller, welcher Maschinen verkauft, vermietet, auf andere Weise überlässt oder ausstellt.

Artikel 5

1. Jedes Mitglied kann eine zeitweilige Aufhebung von Bestimmungen des Artikels 2 vorsehen.

2. Die Geltungsdauer der zeitweiligen Aufhebung, die drei Jahre, gerechnet vom Inkrafttreten des Übereinkommens für das betreffende Mitglied, nicht überschreiten darf, und die darauf bezüglichen sonstigen Bedingungen sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch andere, ebenso wirksame Massnahmen zu bestimmen.

3. Zur Durchführung der Bestimmungen dieses Artikels hat die zuständige Stelle die massgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie gegebenenfalls die Verbände der Hersteller anzuhören.

Teil III

Verwendung

Artikel 6

1. Die Verwendung von Maschinen, bei denen irgendein gefährliches Element einschliesslich der Arbeitselemente (Wirkungsangriff) nicht mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen ist, ist durch die innerstaatliche Gesetzgebung zu verbieten oder durch andere, ebenso wirksame Massnahmen zu verhindern. Wurde jedoch die volle Einhaltung dieses Verbotes die Verwendung der Maschine unmöglich machen, so gilt es jedenfalls insoweit, als die Verwendung der Maschine dies zulässt.

2. Die Maschinen müssen so geschützt sein, dass die Einhaltung der innerstaatlichen Vorschriften und Normen für Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene gewährleistet ist.

Artikel 7

Die Verpflichtung zur Durchführung der in Artikel 6 vorgesehenen Bestimmungen obliegt dem Arbeitgeber.

Artikel 8

1. Die Bestimmungen von Artikel 6 gelten nicht für solche Maschinen oder Maschinenelemente, die infolge ihrer Bauart, ihrer Aufstellung oder Anbringung die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen wären.

2. Die Bestimmungen von Artikel 6 und Artikel 11 stehen der Wartung, dem Schmieren, dem Einrichten oder dem Einstellen von Maschinen oder Maschinenelementen nicht entgegen, sofern diese Verrichtungen unter Einhaltung anerkannter Sicherheitsnormen erfolgen.

Artikel 9

1. Jedes Mitglied kann eine zeitweilige Aufhebung von Bestimmungen des Artikels 6 vorsehen.

2. Die Geltungsdauer der zeitweiligen Aufhebung, die drei Jahre, gerechnet vom Inkrafttreten des Übereinkommens für das betreffende Mitglied, nicht überschreiten darf, und die darauf bezüglichen sonstigen Bedingungen sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch andere, ebenso wirksame Massnahmen zu bestimmen.

3. Zur Durchführung der Bestimmungen dieses Artikels hat die zuständige Stelle die massgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände anzuhören.

Artikel 10

1. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer von der innerstaatlichen Gesetzgebung über den Maschinenschutz Kenntnis erhalten; er hat sie in geeigneter Weise über die Gefahren, die mit der Verwendung von Maschinen verbunden sind sowie über die zu treffenden Vorsichtsmassnahmen aufzuklären.

2. Der Arbeitgeber hat solche Umweltbedingungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten, dass die Arbeitnehmer, die an Maschinen beschäftigt sind, für die dieses Übereinkommen gilt, in keiner Weise gefährdet werden.

Artikel 11

1. Kein Arbeitnehmer darf eine Maschine verwenden, deren Schutzvorrichtungen nicht ordnungsgemäss angebracht sind; auch darf von keinem Arbeitnehmer verlangt werden, eine Maschine zu verwenden, deren Schutzvorrichtungen nicht ordnungsgemäss angebracht sind.

2. Kein Arbeitnehmer darf die Schutzvorrichtungen der von ihm verwendeten Maschine unwirksam machen; auch dürfen solche Schutzvorrichtungen an einer Maschine, die ein Arbeitnehmer verwenden soll, nicht unwirksam gemacht werden.

Artikel 12

Durch die Ratifikation dieses Übereinkommens werden die Rechte der Arbeitnehmer auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung in bezug auf die Soziale Sicherheit oder die Sozialversicherung nicht berührt.

Artikel 13

Die Bestimmungen dieses Teils des Übereinkommens, die sich auf die Verpflichtungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer beziehen, gelten, falls und soweit die zuständige Stelle dies bestimmt, auch für selbständig Erwerbstätige.

Artikel 14

Der Ausdruck «Arbeitgeber» bezieht sich für die Durchführung dieses Teils des Übereinkommens gegebenenfalls auch auf den Beauftragten des Arbeitgebers im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung.

Teil IV

Durchführungsmassnahmen

Artikel 15

1. Es sind alle erforderlichen Massnahmen einschliesslich geeigneter Zwangsmassnahmen zu treffen, um die wirksame Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zu gewährleisten.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, geeignete Aufsichtsdienste mit der Überwachung der Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens zu beauftragen oder sich zu vergewissern, dass eine angemessene Aufsicht ausgeübt wird.

Artikel 16

Alle innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die zur Durchführung dieses Übereinkommens erlassen werden, sind von der zuständigen Stelle nach Anhörung der massgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie gegebenenfalls der Verbände der Hersteller auszuarbeiten.

Teil V

Geltungsbereich

Artikel 17

1. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens gelten für alle Wirtschaftszweige, sofern nicht das ratifizierende Mitglied die Durchführung des Übereinkommens durch eine seiner Ratifikationsurkunde beigefügte Erklärung einschränkt.

2. Wird eine solche Erklärung über die eingeschränkte Durchführung dieses Übereinkommens abgegeben, so

- a. gelten die Bestimmungen des Übereinkommens zumindest für diejenigen Betriebe oder Wirtschaftszweige, für welche die zuständige Stelle nach Anhörung der Arbeitsaufsichtsdiensete und der massgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände feststellt, dass sie in erheblichem Ausmass Maschinen verwenden; die Initiative zu dieser Anhörung kann von jedem dieser Verbände ausgehen;
- b. hat das Mitglied in seinen nach Artikel 22 der Vorfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Jahresberichten anzugeben, inwieweit Fortschritte im Hinblick auf eine weitergehende Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens verwirklicht worden sind.

3. Jedes Mitglied, das eine Erklärung nach Absatz 1 dieses Artikels abgegeben hat, kann diese jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.

Teil VI

Schlussbestimmungen

Artikel 18

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

Artikel 19

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 20

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 21

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 22

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 23

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 24

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 20, 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 25

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

Empfehlung (Nr. 118) betreffend den Maschinenschutz

Die allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1963 zu ihrer 47. Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Verbot des Verkaufs, der Vermietung und der Verwendung von Maschinen ohne geeignete Schutzvorrichtungen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über den Maschinenschutz, 1963, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 25. Juni 1963, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend den Maschinenschutz, 1963, bezeichnet wird.

I. Herstellung, Verkauf, Vermietung, anderweitige Überlassung und Ausstellung

1. (1) Die Herstellung, der Verkauf, die Vermietung sowie – in dem von der zuständigen Stelle bestimmten Umfang – die anderweitige Überlassung und die Ausstellung bestimmter Arten von Maschinen, wie sie in Artikel 1 des Übereinkommens über den Maschinenschutz, 1963, bezeichnet sind, sollten durch die innerstaatliche Gesetzgebung verboten oder durch andere, ebenso wirksame Massnahmen verhindert werden, wenn diese Maschinen ausser den in Artikel 2 des Übereinkommens bezeichneten Elementen gefährliche Arbeitselemente (Wirkungsangriff) ohne geeignete Schutzvorrichtungen aufweisen.

(2) Bei der Konstruktion von Maschinen sollten die Bestimmungen des vorstehenden Unterabsatzes und des Absatzes 2 berücksichtigt werden.

(3) Die in Unterabsatz (1) erwähnten Maschinenarten sollten von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder durch andere, ebenso wirksame Massnahmen bestimmt werden.

2. Bei der Bestimmung der von Absatz 1 erfassten Maschinenarten sollten ferner folgende Bestimmungen berücksichtigt werden:

- a. alle Arbeitselemente von Maschinen, die während ihres Betriebs Splitter oder Späne erzeugen können, sollten angemessen geschützt sein, so dass die Sicherheit des Bedienungspersonals gewährleistet ist;
- b. alle Maschinenelemente, die unter gefährlicher elektrischer Spannung stehen, sollten so geschützt sein, dass der volle Schutz der Arbeitnehmer gewährleistet ist;

- c. wann immer es möglich ist, sollten automatische Sicherheitsvorrichtungen die Personen beim Ingangsetzen, während des Betriebs und beim Abstellen der Maschinen schützen;
- d. die Maschinen sollten so gebaut sein, dass nach Möglichkeit alle anderen als die in diesem Absatz beschriebenen Gefahren verhütet werden, denen die an solchen Maschinen beschäftigten Personen mit Rücksicht auf die Natur der verwendeten Materialien oder die Art der Gefahr ausgesetzt sein könnten.

3. (1) Die Bestimmungen von Absatz 1 gelten nicht für die dort bezeichneten Maschinen oder Arbeitselemente von Maschinen, die

- a. infolge ihrer Bauart die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen wären;
- b. dazu bestimmt sind, so aufgestellt oder angebracht zu werden, dass sie infolge ihrer Aufstellung oder Anbringung die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Sicherheitsvorrichtungen versehen wären.

(2) Sind Maschinen so gebaut, dass während der Wartung, des Schmierens, des Einrichtens oder des Einstellens die Voraussetzungen von Absatz 1 nicht restlos erfüllt sind, so sollten sie nicht allein aus diesem Grund unter das dort vorgesehene Verbot der Herstellung, des Verkaufs, der Vermietung, der anderweitigen Überlassung oder der Ausstellung fallen, sofern jene Einrichtungen unter Einhaltung anerkannter Sicherheitsnormen ausgeführt werden können.

(3) Die Bestimmungen von Absatz 1 stehen dem Verkauf oder der anderweitigen Überlassung von Maschinen zum Zweck ihrer Lagerung, Verschrottung oder Wiederinstandsetzung nicht entgegen, doch sollten diese Maschinen nach ihrer Lagerung oder Wiederinstandsetzung nur dann verkauft, vermietet, auf andere Weise überlassen oder ausgestellt werden, wenn sie nach den genannten Bestimmungen geschützt sind.

4. Die Verpflichtung zur Durchführung der in Absatz 1 vorgesehenen Bestimmungen sollte dem Hersteller, dem Verkäufer, dem Vermieter, der Person, welche Maschinen auf andere Weise überlässt, oder dem Aussteller sowie gegebenenfalls entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung den Beauftragten dieser Personen obliegen.

5. (1) Jedes Mitglied kann eine zeitweilige Aufhebung von Bestimmungen des Absatzes 1 vorsehen.

(2) Die Geltungsdauer der zeitweiligen Aufhebung, die drei Jahre nicht überschreiten sollte, und die darauf bezüglichen sonstigen Bedingungen sollten durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch andere, ebenso wirksame Massnahmen bestimmt werden.

(3) Zur Durchführung der Bestimmungen dieses Absatzes sollte die zuständige Stelle die massgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie gegebenenfalls die Verbände der Hersteller anhören.

6. Die Bedienungsanleitungen für Maschinen sollten auf Methoden beruhen, die geeignet sind, eine unfallsichere Verwendung zu gewährleisten.

II. Verwendung

7. (1) Die Verwendung von Maschinen, bei denen irgendein gefährliches Element einschliesslich der Arbeitselemente (Wirkungsangriff) nicht mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen ist, sollte durch die innerstaatliche Gesetzgebung verboten oder durch andere, ebenso wirksame Massnahmen verhindert werden. Würde jedoch die volle Einhaltung dieses Verbots die Verwendung der Maschine unmöglich machen, so sollte es jedenfalls insoweit gelten, als die Verwendung der Maschine dies zulässt.

(2) Die Maschinen sollten so geschützt sein, dass die Einhaltung der innerstaatlichen Vorschriften und Normen für Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene gewährleistet ist.

8. Die Verpflichtung zur Durchführung der in Absatz 7 vorgesehenen Bestimmungen sollte dem Arbeitgeber obliegen.

9. (1) Die Bestimmungen von Absatz 7 sollten nicht für solche Maschinen oder Maschinenelemente gelten, die infolge ihrer Bauart, ihrer Aufstellung oder Anbringung die gleiche Sicherheit bieten, wie wenn sie mit geeigneten Schutzvorrichtungen versehen wären.

(2) Die Bestimmungen von Absatz 7 und Absatz 12 stehen der Wartung, dem Schmieren, dem Einrichten oder dem Einstellen von Maschinen und Maschinenelementen nicht entgegen, sofern diese Verrichtungen unter Einhaltung anerkannter Sicherheitsnormen erfolgen.

10. (1) Jedes Mitglied kann eine zeitweilige Aufhebung von Bestimmungen des Absatzes 7 vorsehen.

(2) Die Geltungsdauer der zeitweiligen Aufhebung, die drei Jahre nicht überschreiten darf, und die darauf bezüglichen sonstigen Bedingungen sollten durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch andere, ebenso wirksame Massnahmen bestimmt werden.

(3) Zur Durchführung der Bestimmungen dieses Absatzes sollte die zuständige Stelle die massgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände anhören.

11. (1) Der Arbeitgeber sollte dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer von der innerstaatlichen Gesetzgebung über den Maschinenschutz Kenntnis erhalten; er sollte sie in geeigneter Weise über die Gefahren, die mit der Verwendung von Maschinen verbunden sind sowie über die zu treffenden Vorsichtsmassnahmen aufklären.

(2) Der Arbeitgeber sollte solche Umweltbedingungen schaffen und aufrechterhalten, dass die Arbeitnehmer, die an Maschinen beschäftigt sind, für die diese Empfehlung gilt, in keiner Weise gefährdet werden.

12. (1) Kein Arbeitnehmer sollte eine Maschine verwenden, deren Schutzvorrichtungen nicht ordnungsgemäss angebracht sind; auch sollte von keinem Arbeitnehmer verlangt werden, eine Maschine zu verwenden, deren Schutzvorrichtungen nicht ordnungsgemäss angebracht sind.

(2) Kein Arbeitnehmer sollte die Schutzvorrichtungen der von ihm verwendeten Maschine unwirksam machen; auch sollten solche Schutzvorrichtungen an einer Maschine, die ein Arbeitnehmer verwenden soll, nicht unwirksam gemacht werden.

13. Durch die Anwendung dieser Empfehlung sollten die Rechte der Arbeitnehmer auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung in bezug auf die soziale Sicherheit oder die Sozialversicherung nicht berührt werden.

14. Die Bestimmungen dieses Abschnittes der Empfehlung, die sich auf die Verpflichtungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer beziehen, sollten, falls und soweit die zuständige Stelle dies bestimmt, auch für selbständig Erwerbstätige gelten.

15. Der Ausdruck «Arbeitgeber» bezieht sich für die Durchführung dieses Abschnitts der Empfehlung gegebenenfalls auch auf den Beauftragten des Arbeitgebers im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung.

III. Geltungsbereich

16. Diese Empfehlung gilt für alle Wirtschaftszweige.

IV. Sonstige Bestimmungen

17. (1) Es sollten alle erforderlichen Massnahmen getroffen werden, um die wirksame Durchführung der Bestimmungen dieser Empfehlung zu gewährleisten. Diese Massnahmen sollten eine möglichst eingehende Beschreibung der Mittel umfassen, die für Maschinen oder bestimmte Arten von Maschinen als geeigneter Schutz gelten können; ferner sollten sie Vorkehrungen für eine wirksame Aufsicht und für geeignete Zwangsmassnahmen umfassen.

(2) *Jedes Mitglied sollte geeignete Aufsichtsdienste mit der Überwachung der Durchführung der Bestimmungen dieser Empfehlung beauftragen oder sich vergewissern, dass eine angemessene Aufsicht ausgeübt wird.*

18. (1) Mitglieder, die Maschinen ausführen oder einführen, sollten zum Zweck der gemeinsamen Beratung und Zusammenarbeit bei der Durchführung des Übereinkommens über den Maschinenschutz, 1963, und dieser Empfehlung in bezug auf den Verkauf oder die Vermietung von Maschinen von einem Land zum anderen zweiseitige oder mehrseitige Vereinbarungen treffen.

(2) Diese Vereinbarungen sollten insbesondere die Vereinheitlichung der für Maschinen geltenden Normen für Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene zum Gegenstand haben.

(3) Bei der Ausarbeitung solcher Vereinbarungen sollten die Mitglieder die einschlägigen Muster-Sicherheitsvorschriften und die Sammlungen von Richtlinien für die Praxis, die das Internationale Arbeitsamt von Zeit zu Zeit herausgibt sowie die geeigneten Normen der internationalen Organisationen für Normung berücksichtigen.

19. Alle innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die zur Durchführung dieser Empfehlung erlassen werden, sollten von der zuständigen Stelle nach Anhörung der massgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie gegebenenfalls der Verbände der Hersteller ausgearbeitet werden.

Empfehlung (Nr. 119) betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1963 zu ihrer 47. Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 26. Juni 1963, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963, bezeichnet wird.

I. Durchführungsmethoden

1. Die Durchführung dieser Empfehlung kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedsprüche oder gerichtliche Entscheidungen oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgen, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

II. Allgemein anwendbare Normen

2. (1) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte nur dann herbeigeführt werden, wenn hierfür ein triftiger Grund vorliegt, der mit der Fähigkeit oder dem Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängt oder sich auf die Erfordernisse der Tätigkeit des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes stützt.

(2) Die Begriffsbestimmung oder Auslegung eines solchen triftigen Grundes sollte den in Absatz 1 angegebenen Durchführungsmethoden vorbehalten bleiben.

3. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollten insbesondere nicht als triftige Gründe gelten:

- a. die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder die gewerkschaftliche Betätigung ausserhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit;
- b. die Tatsache, dass sich jemand um die Funktion eines Arbeitnehmervertreters bewirbt, eine solche Funktion ausübt oder ausübt hat;
- c. der Umstand, dass jemand gegen den Arbeitgeber eine Klage in gutem Glauben eingebracht hat oder sich an einem Verfahren gegen ihn wegen einer behaupteten Verletzung von Gesetzesvorschriften beteiligt;

d. die Rasse, die Hautfarbe, das Geschlecht, der Familienstand, das Glaubensbekenntnis, die politische Meinung, die nationale Abstammung oder die soziale Herkunft.

4. Hält ein Arbeitnehmer die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses für nicht gerechtfertigt und ist die Angelegenheit nicht durch Verfahren, die etwa in dem Unternehmen, Betrieb oder Dienst bestehen oder im Einklang mit dieser Empfehlung eingeführt werden, in befriedigender Weise entschieden worden, so sollte er das Recht haben, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer angemessenen Frist und, wenn er es verlangt, mit Unterstützung einer ihn vertretenden Person bei einer durch Gesamtarbeitsvertrag eingesetzten Stelle oder einer unparteiischen Stelle, zum Beispiel bei einem Gericht, einem Schiedsrichter, einem Schiedsausschuss oder einer ähnlichen Stelle, anzufechten.

5. (1) Die in Absatz 4 genannten Stellen sollten befugt sein, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemachten Gründe sowie die sonstigen Umstände des betreffenden Falles zu prüfen und darüber zu entscheiden, ob die Beendigung gerechtfertigt ist.

(2) Der Unterabsatz (1) sollte nicht so ausgelegt werden, als ob die unparteiische Stelle befugt wäre, auf die Festsetzung der Arbeitnehmerzahl des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes Einfluss zu nehmen.

6. Erachten die in Absatz 4 bezeichneten Stellen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für nicht gerechtfertigt, so sollten sie befugt sein anzuordnen, dass dem betreffenden Arbeitnehmer, sofern er nicht wieder eingestellt wird – allenfalls unter Nachzahlung des nicht erhaltenen Lohnes –, eine angemessene Entschädigung gezahlt oder eine andere Wiedergutmachung gewährt wird, die mittels der in Absatz 1 angegebenen Durchführungsmethoden bestimmt werden könnte, oder dass ihm auf eine mittels der gleichen Methoden zu bestimmende Weise sowohl eine Entschädigung als auch eine andere Wiedergutmachung gewährt werden.

7. (1) Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet werden soll, sollte das Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist oder auf eine entsprechende Entschädigung haben.

(2) Während der Kündigungsfrist sollte der Arbeitnehmer soweit möglich Anspruch auf angemessene arbeitsfreie Zeit ohne Lohnausfall haben, damit er eine andere Beschäftigung suchen kann.

8. (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte der Arbeitnehmer das Recht haben, sich auf sein Verlangen vom Arbeitgeber im Zeitpunkt der Beendigung ein Zeugnis ausstellen zu lassen, in dem die Daten seiner Einstellung und seines Ausscheidens und die Art der Arbeit oder der Arbeiten vermerkt sind, mit denen er beschäftigt war.

(2) In das Zeugnis sollten keine für den Arbeitnehmer ungünstigen Bemerkungen aufgenommen werden.

9. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet wurde, sollte in irgendeiner Form eine Einkommenssicherung genossen; diese kann eine Arbeits-

losenversicherung oder sonstige Formen der Sozialen Sicherheit beziehungsweise eine Abfindung oder sonstige vom Arbeitgeber beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu gewährende Leistungen oder eine Verbindung von Leistungen, die auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung, von Gesamtarbeitsverträgen oder der Personalpolitik des Arbeitgebers gewährt werden, umfassen.

10. Die Regelung der Frage, ob der Arbeitgeber die Vertreter der Arbeitnehmer anhören sollte, bevor er eine endgültige Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzelner Arbeitnehmer trifft, sollte den in Absatz 1 angegebenen Durchführungsmethoden vorbehalten bleiben.

11. (1) Bei einer Kündigung wegen grober Verfehlung kann von der Kündigungsfrist oder der an ihrer Stelle zu zahlenden Entschädigung abgesehen und die Abfindung oder sonstige vom Arbeitgeber beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zu gewährende Leistungen, soweit solche vorgesehen sind, versagt werden.

(2) Eine Kündigung wegen grober Verfehlung sollte nur in Fällen ausgesprochen werden, in denen dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben eine andere Handlungsweise nicht zugemutet werden kann.

(3) Das Recht des Arbeitgebers, einem Arbeitnehmer wegen grober Verfehlung zu kündigen, sollte als verwirkt gelten, wenn er diese Massnahme nicht innerhalb einer angemessenen Frist, nachdem er von der groben Verfehlung Kenntnis erhalten hat, trifft.

(4) Das Recht des Arbeitnehmers, die Kündigung wegen grober Verfehlung anzufechten, sollte als verwirkt gelten, wenn er sie nicht innerhalb einer angemessenen Frist, nachdem er von der Kündigung Kenntnis erhalten hat, anfiicht.

(5) Bevor die Entscheidung über eine Kündigung wegen grober Verfehlung endgültig wirksam wird, sollte dem betroffenen Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben werden, sofort seinen Standpunkt darzulegen, allenfalls mit Unterstützung einer ihn vertretenden Person.

(6) Bei der Durchführung der Bestimmungen dieses Absatzes sollte die Begriffsbestimmung oder Auslegung des Ausdrucks «grobe Verfehlung» sowie die Festlegung der «angemessenen Frist» den in Absatz 1 angegebenen Durchführungsmethoden vorbehalten bleiben.

III. Zusätzliche Bestimmungen betreffend die Verminderung des Personals

12. Alle Beteiligten sollten in positiver Weise darauf hinwirken, dass Personalvermindierungen durch geeignete Massnahmen soweit wie möglich vermieden oder auf ein Mindestmass beschränkt werden, ohne dass dadurch das wirksame Funktionieren des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes beeinträchtigt wird.

13. (1) Sobald eine Verminderung des Personals beabsichtigt wird, sollten so früh wie möglich Beratungen über alle sachdienlichen Fragen mit den Vertretern der Arbeitnehmer stattfinden.

(2) Die Fragen, über die Beratungen stattfinden sollten, könnten einschliessen: Massnahmen zur Vermeidung der Personalverminderung, Beschränkung der Überstunden, Ausbildung und Umschulung, innerbetriebliche Versetzungen, Verteilung der Beendigung der Arbeitsverhältnisse über eine bestimmte Zeitspanne, Massnahmen zur Milderung der Auswirkungen der Personalverminderung auf die Lage der betreffenden Arbeitnehmer sowie Auswahl der Arbeitnehmer, die von der Personalverminderung betroffen werden sollen.

(3) Finden solche Beratungen statt, so sollten beide Seiten darauf Bedacht nehmen, ob Behörden vorhanden sind, die den Parteien bei solchen Beratungen beistehen könnten.

14. Ist eine Verminderung des Personals in einem solchen Umfang beabsichtigt, dass sie erhebliche Rückwirkungen auf die Arbeitsmarktlage in einem bestimmten Gebiet oder Wirtschaftszweig haben würde, so sollte der Arbeitgeber die zuständigen Behörden im voraus von der beabsichtigten Verminderung unterrichten.

15. (1) Die Auswahl der Arbeitnehmer, die von der Verminderung des Personals betroffen werden sollen, sollte nach genauen Kriterien erfolgen, wobei es wünschenswert ist, diese nach Möglichkeit vorher festzulegen; diese Kriterien sollten sowohl den Interessen des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes, als auch denjenigen der Arbeitnehmer gebührend Rechnung tragen.

(2) Diese Kriterien könnten einschliessen:

- a. die Notwendigkeit des wirksamen Funktionierens des Unternehmens, Betriebs oder Dienstes,
- b. die Fähigkeit, Erfahrung, Fertigkeiten und beruflichen Qualifikationen des einzelnen Arbeitnehmers,
- c. die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- d. das Alter des Arbeitnehmers,
- e. die Familienverhältnisse des Arbeitnehmers,
- f. alle anderen Kriterien, die nach den innerstaatlichen Verhältnissen angezeigt erscheinen,

wobei die Reihenfolge und die vergleichsweise Wichtigkeit der vorstehend genannten Kriterien sich nach den innerstaatlichen Gewohnheiten und Gepflogenheiten richten sollten.

16. (1) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge von Massnahmen zur Verminderung des Personals beendet wurde, sollten vom Arbeitgeber, wenn dieser wieder Arbeitskräfte einstellt, soweit wie möglich bevorzugt werden.

(2) Diese bevorzugte Wiedereinstellung kann auf eine bestimmte Zeitspanne beschränkt werden; allenfalls sollte die Frage der Wahrung von Rechten,

die sich aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit ergeben, im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträgen oder anderen geeigneten innerstaatlichen Gepflogenheiten entschieden werden.

(3) Die Wiedereinstellung sollte auf Grund der in Absatz 15 enthaltenen Grundsätze vorgenommen werden.

(4) Die Lohnsätze der wiederingestellten Arbeitnehmer sollten durch die Unterbrechung ihres Arbeitsverhältnisses nicht nachteilig beeinflusst werden, wobei die Verschiedenheiten zwischen ihrer früheren und ihrer neuen Beschäftigung sowie inzwischen etwa eingetretene Änderungen der Lohnstruktur in dem Unternehmen, Betrieb oder Dienst berücksichtigt werden sollten.

17. Die öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste oder andere geeignete Stellen sollten in vollem Umfang herangezogen werden, um soweit wie möglich zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge einer Personalverminderung beendet wurde, unverzüglich wieder eine Beschäftigung finden.

IV. Geltungsbereich

18. Diese Empfehlung gilt für alle Wirtschaftszweige und alle Kategorien von Arbeitnehmern, doch können von ihrem Geltungsbereich ausgenommen werden:

- a. die für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Aufgabe eingestellten Arbeitnehmer, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Art der auszuführenden Arbeit nicht von unbestimmter Dauer sein kann;
- b. die auf Probe eingestellten Arbeitnehmer, sofern die Probezeit im voraus festgesetzt und von angemessener Dauer ist;
- c. die gelegentlich für eine kurze Dauer eingestellten Arbeitnehmer;
- d. die in der Staatsverwaltung beschäftigten öffentlichen Beamten, jedoch nur in dem Masse, in dem verfassungsrechtliche Bestimmungen der Anwendung einer oder mehrerer Bestimmungen dieser Empfehlung entgegenstehen.

19. In Übereinstimmung mit dem in Artikel 19, Absatz 8 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation aufgestellten Grundsatz werden Bestimmungen, die für die beteiligten Arbeitnehmer günstiger sind als die hier vorgesehenen Bestimmungen, von dieser Empfehlung nicht berührt.

20. Diese Empfehlung sollte in bezug auf Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsbedingungen durch besondere Rechtsvorschriften geregelt sind, als durchgeführt gelten, sofern diese Vorschriften für solche Arbeitnehmer Bedingungen vorsehen, die im ganzen genommen, mindestens ebenso günstig sind wie die Bestimmungen dieser Empfehlung in ihrer Gesamtheit.