

8688

Bericht

des

**Bundesrates an die Bundesversammlung
über die 46. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz**

und

Botschaft

betreffend

**die Ratifikation einer Urkunde über die Abänderung der
Verfassung der Internationalen Arbeitskonferenz**

(Vom 1. März 1963)

Herr Präsident!

Hochgeehrte Herren!

Wir beehren uns, Ihnen über die 46. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz Bericht zu erstatten. Diesem Bericht fügen wir den Entwurf zu einem Bundesbeschluss betreffend die Genehmigung einer Urkunde über die Abänderung der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation bei.

I. Verhandlungen und Beschlüsse der Konferenz

1. Die Internationale Arbeitsorganisation führte vom 6. bis 28. Juni 1962 in Genf ihre 46. Tagung durch. 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. Berufliche Ausbildung (2. Beratung);
5. Gleichbehandlung von Inländern und Ausländern in der Sozialen Sicherheit (2. Beratung);

Dodis

6. Verbot des Verkaufs, der Vermietung und der Verwendung von Maschinen ohne geeignete Schutzvorrichtungen;
7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Entlassung und Suspendierung);
8. Antrag auf Erhöhung der Zahl der Mitglieder des Verwaltungsrates des Internationalen Arbeitsamtes;
9. Arbeitszeit (ergänzende Beratung zur Vorlegung einer für die Schlussabstimmung genügenden Urkunde);
10. Neufassung des Übereinkommens über Sozialpolitik (ausserhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete) 1947, und Streichung der Bestimmungen, die seinen Geltungsbereich auf ausserhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete beschränken.

2. Die schweizerische Delegation umfasste folgende Herren.

Regierungsvertreter: Dr. Max Holzer, Direktor des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit, und Direktor Dr. Arnold Saxer, Beauftragter für Sozialversicherungsabkommen.

Vertreter der Arbeitgeber: Charles Kuntschen vom Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen.

Vertreter der Arbeitnehmer: Jean Möri vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund.

Den Delegierten standen technische Berater zur Seite.

Die Internationale Arbeitsorganisation zählt gegenwärtig 104 Mitgliedstaaten aus allen Kontinenten. An der Konferenz nahmen Vertreter von 92 Ländern teil, wovon 27 aus Afrika. Die Gesamtzahl der Delegierten und technischen Berater betrug mehr als tausend Personen.

Erstmals wurden der Konferenz für die Wahl des Präsidenten drei Kandidaten vorgeschlagen, nämlich aus Irland, aus Madagaskar und aus Polen. Im zweiten Wahlgang wurde Herr John Lynch, Handels- und Industrieminister von Irland, zum Präsidenten der Konferenz gewählt.

3. Die drei ersten Traktanden, mit denen sich die Konferenz alljährlich zu befassen hat, geben uns zu folgenden Bemerkungen Anlass.

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes befasste sich im ersten Teil seines Berichtes an die Konferenz von 1962 mit den sozialen Aspekten des Alters. In der anschliessenden Aussprache über die Sozialpolitik behandelte die Konferenz hauptsächlich die Probleme, die bei älteren Personen gegen Ende ihrer beruflichen Laufbahn oder nach ihrem Rücktritt aus dem Erwerbsleben auftreten. Wie im vorangegangenen Jahr haben an der allgemeinen Diskussion mehr als 200 Redner teilgenommen. Der zweite Teil des Berichtes gab einen Überblick über die Tätigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation im Jahre 1961.

Das von der Konferenz angenommene Budget der Organisation beläuft sich auf 14 006 834 Dollar (11 115 498 für 1962). Der Beitrag unseres Landes wurde auf 1,29 Prozent festgesetzt (1,30 für 1962), was einem Betrag von 180 688 Dollar (144 086 für 1962) entspricht. Die Erhöhung des Voranschlags

für 1963 gegenüber demjenigen von 1962 steht teilweise im Zusammenhang mit der Zunahme der Mitglieder der Organisation. Seit 1960 hat sich die Mitgliederzahl um 25 Prozent erhöht.

Eine der wichtigsten Aufgaben der Konferenz bildet jedes Jahr die Kontrolle über die Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen in den verschiedenen Ländern. Sie hat sowohl in rechtlicher als auch – soweit dies möglich ist – in tatsächlicher Hinsicht abzuklären, in welchem Masse die einzelnen Staaten ihren Verpflichtungen aus der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation und aus den Übereinkommen nachkommen. Der Konferenz kommt allerdings nicht die Rolle eines Richters zu. Sie hat im Gegenteil alles zu unternehmen, um den Regierungen bei der Überwindung allfälliger Schwierigkeiten behilflich zu sein, die sich im Zusammenhang mit der Durchführung der übernommenen Verpflichtungen ergeben können. Es handelt sich somit eher um eine aufklärende Aufgabe, die übrigens eine der nützlichsten Arbeiten der Konferenz auf diesem Gebiet darstellt.

Besondere Aufmerksamkeit hat die Konferenz der Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen, die sich auf die Zwangsarbeit beziehen, geschenkt.

4. Im Jahre 1962 wurden von der Konferenz zwei neue Übereinkommen sowie zwei Empfehlungen angenommen, so dass die Zahl der seit 1919 beschlossenen Übereinkommen auf 118 und jene der Empfehlungen auf 117 angestiegen ist.

Die zweite Beratung über die berufliche Ausbildung (Traktandum 4) führte zur Annahme einer entsprechenden Empfehlung (320 gegen 0 Stimmen, bei einer Enthaltung), auf welche wir im Abschnitt V noch zurückkommen werden.

Ferner hat die Konferenz nach einer zweiten Beratung ein Übereinkommen über die Gleichbehandlung von Inländern und Ausländern in der Sozialen Sicherheit (Traktandum 5) mit 259 Stimmen gegen eine Stimme, bei 50 Enthaltungen, angenommen, worüber wir im Abschnitt III näher berichten werden. Eine weitergehende Empfehlung, die als Ergänzung des Übereinkommens gedacht war, erreichte in der Schlussabstimmung das erforderliche Quorum nicht und wurde damit von der Konferenz nicht angenommen. Im Zusammenhang mit diesem Traktandum hat die Konferenz neuerdings einmütig einer Entschliessung zugestimmt, in der an die Mitgliedstaaten der dringliche Appell gerichtet wird, das Übereinkommen (Nr.102) über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit aus dem Jahre 1952 zu ratifizieren. In unserem Bericht über die 35. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (BBI 1958, III, 1013) haben wir die Stellungnahme der Schweiz zu diesem Übereinkommen einlässlich dargelegt und die Gründe aufgezeigt, die beim gegenwärtigen Stand unserer Gesetzgebung über die Sozialversicherung eine Ratifikation verhindert. Diese Gründe bestehen im wesentlichen auch heute noch, obwohl in der Zwischenzeit durch die Einführung der Invalidenversicherung unser Sozialversicherungssystem weiter ausgebaut wurde. Sollten indessen durch die zur Diskussion

stehende 6. Revision des AHV-Gesetzes die Leistungen dieser Versicherung – und damit automatisch auch diejenigen der Invalidenversicherung – entsprechend erhöht werden, dann dürften die Voraussetzungen für die Ratifikation der Konvention erfüllt sein.

Die Traktanden 6 und 7 bildeten Gegenstand einer ersten Beratung. Es kann damit gerechnet werden, dass 1963 von der Konferenz ein Übereinkommen und eine Empfehlung über das Verbot des Verkaufs, der Vermietung und der Verwendung von Maschinen ohne geeignete Schutzvorrichtungen (Traktandum 6) angenommen wird. Was die Regelung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anbelangt (Traktandum 7), liegt bereits ein Entwurf zu einer Empfehlung vor, der der Konferenz an der nächsten Tagung unterbreitet werden soll. Wir werden in unserem Bericht über die 47. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz auf diese beiden Traktanden zurückkommen.

Der Antrag auf Erhöhung der Zahl der Verwaltungsratsmitglieder des Internationalen Arbeitsamtes von 40 auf 48 (Traktandum 8) führte zu einer Abänderung der Verfassung der Organisation. Diese Frage wurde in einer einzigen Beratung behandelt und die Verfassungsänderung ohne Opposition mit 309 Stimmen und einer Enthaltung angenommen. Wir werden im Abschnitt VI unsere Auffassung in dieser Angelegenheit darlegen.

Die Frage der Arbeitszeit (Traktandum 9) kam zum drittenmal vor die Konferenz. Die Empfehlung über die Verkürzung der Arbeitszeit war im vorangegangenen Jahr nicht angenommen worden, weil das erforderliche Quorum nicht erreicht wurde (vgl. unseren Bericht über die 45. Tagung; BBl 1962, I, 1367). Die Konferenz verzichtete auf eine weitere allgemeine Diskussion. Ihren Beratungen lag der Text der Empfehlung zugrunde, der ihr bereits an der vorhergehenden Tagung unterbreitet worden war. Sie stimmte der Empfehlung mit 255 gegen 22 Stimmen und bei 46 Enthaltungen zu. Wir werden im Abschnitt IV auf diese Frage zurückkommen.

Das Übereinkommen über die Sozialpolitik (Traktandum 10) wurde von der Konferenz mit 294 Stimmen bei 15 Enthaltungen und ohne Gegenstimme angenommen. Wir werden weiter unten (Abschnitt II) darüber berichten.

Wie an früheren Tagungen hat die Konferenz schliesslich einer Reihe von Resolutionen zugestimmt, die folgende, auf der Tagesordnung nicht aufgeführte Gegenstände betreffen: Tätigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation auf dem Gebiete der Arbeiterbildung und der sozialen Sicherheit; Beitrag der Organisation zur Beseitigung der ungünstigen Auswirkungen des Kolonialismus auf die Arbeitsbedingungen und den Lebensstandard der Arbeiter; Förderung der Forschung auf dem Gebiete der Arbeit; Rechte und Freiheiten der Mitglieder des Verwaltungsrates des Internationalen Arbeitsamtes bei der Ausübung ihrer Funktionen; volle Beteiligung der Mitgliedstaaten an den Arbeiten der Organisation; Kleinindustrien in den Entwicklungsländern; das Dezennium der Vereinten Nationen für Entwicklung; Förderung guter Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, insbesondere in den Entwicklungsländern; Beratung der Arbeitgeber und Arbeitnehmerorganisationen.

II. Übereinkommen (Nr.117) über die grundlegenden Ziele und Normen der Sozialpolitik

1. Zielsetzung und Inhalt des Übereinkommens

Diese neue Urkunde stellt eine Neufassung des Übereinkommens (Nr.82) über die Sozialpolitik in ausserhalb des Mutterlandes gelegenen Gebieten aus dem Jahre 1947 dar. Da jenes Übereinkommen nur auf abhängige Gebiete Anwendung findet, musste es revidiert werden, damit es von den inzwischen unabhängig gewordenen Staaten ebenfalls ratifiziert oder, wenn dies schon der Fall war, weiterhin angewendet werden kann. Von Bedeutung ist das Übereinkommen vor allem für die afrikanischen Staaten, die kürzlich die Unabhängigkeit erlangt haben, und deren eigene Behörden nun die durch die Annahme der internationalen Übereinkommen entstehenden Verpflichtungen übernehmen.

Das Übereinkommen übernimmt die Grundbestimmungen des Übereinkommens von 1947 und passt sie den heutigen Gegebenheiten an. Ferner finden sich Bestimmungen über die Verbesserung des Standes der Lebenshaltung, die Entlohnung der Arbeitnehmer, die Beseitigung diskriminatorischer Praktiken sowie über die Schule und die Berufsbildung.

2. Stellungnahme zum Übereinkommen

Das Übereinkommen aus dem Jahre 1947 über die Normen der Sozialpolitik in ausserhalb des Mutterlandes gelegenen Gebieten wurde nur von vier Staaten für einige ihrer abhängigen Gebiete ratifiziert, nämlich von Grossbritannien (1950), Frankreich (1945), Neuseeland (1954) und Belgien (1955). Es steht erst seit 1955 in Kraft.

Das neue Übereinkommen enthält wie das frühere Mindestnormen, durch deren progressive Anwendung die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der Bevölkerung verbessert werden sollen. Da dem Übereinkommen für unser Land keine unmittelbare Bedeutung zukommt, besteht für uns kein Grund zur Ratifikation.

III. Übereinkommen (Nr.118) über die Gleichbehandlung von Inländern und Ausländern in der Sozialen Sicherheit

1. Zielsetzung und Inhalt des Übereinkommens

Der erste Versuch, die Frage der Gleichbehandlung von Inländern und Ausländern für sämtliche Zweige der Sozialen Sicherheit zu regeln, wurde 1952 mit der Annahme des Übereinkommens (Nr.102) über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit gemacht. Die Konferenz war sich dabei freilich bewusst, dass die zu diesem Zwecke im Übereinkommen vorgesehenen Bestimmungen (Teil XII) unvollständig und ungenügend waren, weshalb sie gleichzeitig in einer Entschliessung den Verwaltungsrat ersuchte, alle geeigneten Massnahmen in Erwägung zu ziehen, um das Zustandekommen einer besonderen internationalen Urkunde über die Stellung der Ausländer und der Wanderarbeitnehmer

in der Sozialen Sicherheit zu ermöglichen. Diese besondere Urkunde ist das vorliegende Übereinkommen über die Gleichbehandlung der Inländer und Ausländer in der Sozialen Sicherheit, das im wesentlichen folgendes vorsieht:

Gemäss dem in Artikel 3 verankerten Hauptgrundsatz, verpflichtet sich jedes Mitglied, welches das Übereinkommen ratifiziert, den Angehörigen jedes andern Mitglied, das es gleichfalls ratifiziert hat, auf seinem Gebiete die volle Gleichbehandlung mit den eigenen Staatsangehörigen zu gewähren. Diese Gleichbehandlung bezieht sich sowohl auf die Unterstellung wie auch auf den Leistungsanspruch und zwar hinsichtlich aller Versicherungszweige, für die das Mitglied die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen übernommen hat. Das Übereinkommen sieht nämlich vor, dass die Ratifikation für einen oder mehrere der in Betracht fallenden Versicherungszweige erfolgen kann, vorausgesetzt, dass das ratifizierende Mitglied eine entsprechende Gesetzgebung besitzt und diese auch tatsächlich anwendet. In der Folge kann jedes Mitglied jederzeit die Ratifikation auf weitere Versicherungszweige ausdehnen. Die vom Abkommen erfassten Zweige entsprechen jenen der vorerwähnten Mindestnormenkonvention und umfassen: ärztliche Betreuung, Krankengeld, Leistungen bei Mutterschaft, Leistungen bei Invalidität, Leistungen bei Alter, Leistungen an Hinterlassene, Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Familienzulagen.

Es ist besonders zu beachten, dass das Übereinkommen hinsichtlich der Gleichbehandlung auf das Erfordernis der Reziprozität verzichtet. Dies bedeutet, dass ein Mitglied, welches das Übereinkommen für einen bestimmten Zweig ratifiziert hat, für diesen Zweig auch gegenüber solchen Mitgliedern gebunden bleibt, die zwar das Übereinkommen für einen oder mehrere andere Zweige ebenfalls ratifiziert haben, mangels einer entsprechenden Gesetzgebung aber nicht in der Lage sind, für den bestimmten Zweig die Gleichbehandlung zu gewähren. Diese Verpflichtung besteht jedoch nicht gegenüber solchen Mitgliedern, die, obschon sie eine Gesetzgebung über den bestimmten Zweig besitzen, darin den Angehörigen des ersten Mitglied, keine Gleichbehandlung gewähren (Art. 8, Abs. 3).

Artikel 4, Absatz 1 enthält den weitem wichtigen Grundsatz, wonach ein Mitglied die Gleichbehandlung hinsichtlich des Leistungsanspruchs grundsätzlich nicht von der Erfüllung bestimmter Wohnbedingungen (Aufenthaltszeiten) abhängig machen kann. Von diesem Grundsatz werden die beitragsfreien Leistungen – mit Ausnahme der ärztlichen Betreuung, des Krankengeldes, der Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und der Familienzulagen – ausgenommen. Die Gewährung dieser Leistungen darf also an die Erfüllung bestimmter Wohnbedingungen (Aufenthaltszeiten) geknüpft werden, die jedoch nicht länger als 6 Monate für die Leistungen bei Mutterschaft und bei Arbeitslosigkeit, 5 Jahre für die Leistungen bei Invalidität und an Hinterlassene und 10 Jahre für die Leistungen bei Alter sein dürfen, wobei diese Zeiten (bei den Altersleistungen zum mindesten 5 Jahre) der Antragstellung bzw. dem Tode unmittelbar vorangehen müssen (Art. 4, Abs. 2).

In Artikel 5 wird der weittragende Grundsatz verankert, wonach sich die das Übereinkommen ratifizierenden Mitglieder dazu verpflichten, sowohl den eigenen Staatsangehörigen wie auch den Angehörigen der übrigen Mitglieder, die das Übereinkommen für die gleichen Zweige ratifiziert haben, die Leistungen bei Invalidität, bei Alter und an Hinterlassene sowie die Sterbegelder und die Renten bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auch bei Aufenthalt im Ausland zu gewähren. Diese Exportverpflichtung entfällt demnach für die Leistungen bei Krankheit und bei Arbeitslosigkeit. Für die übrigen Zweige gilt sie auch nur für die Geldleistungen, nicht dagegen für die Sachleistungen.

Im Gegensatz zur Gleichbehandlung ist die Verpflichtung zum Export der Leistungen an ein Reziprozitätserfordernis gebunden. Besonders zu beachten ist, dass die Verpflichtung zur Auslandszahlung sich sowohl auf die beitragsgebundenen wie namentlich auch auf die beitragsfreien Leistungen bezieht, da nach Artikel 1, Buchstabe b des Übereinkommens der Ausdruck «Leistungen» beide Kategorien von Leistungen umfasst. Die Auslandszahlung von beitragsfreien Leistungen bei Invalidität, bei Alter und an Hinterlassene kann nach Absatz 2 von Artikel 5 von der Teilnahme der beteiligten Mitglieder an einem System für die Wahrung der Ansprüche und der Anwartschaften abhängig gemacht werden, wovon später noch die Rede sein wird.

In Artikel 6 wird hinsichtlich der Familienzulagen vorgesehen, dass jedes Mitglied, welches das Übereinkommen für diesen Zweig ratifiziert, sich grundsätzlich dazu verpflichtet, den eigenen Staatsangehörigen wie auch den Angehörigen der andern Mitglieder, die das Abkommen für diesen Zweig ratifiziert haben, die Kinderzulagen auch für solche Kinder zu gewähren, die im Gebiet eines dieser Mitglieder wohnen. Die Auszahlung selbst wird indessen vom Abschluss einer Vereinbarung zwischen den beteiligten Mitgliedern abhängig gemacht, worin diese die Voraussetzungen für die Gewährung der Kinderzulagen und die Grenzen, innerhalb welcher deren Zahlung zu erfolgen hat, festlegen können.

Nach Artikel 7 haben die Mitglieder, die das Übereinkommen ratifizieren, sich zu bemühen, einem System für die Wahrung der Ansprüche und der Anwartschaften beizutreten. Gedacht wird dabei an ein System der Totalisation der Versicherungs-, Beschäftigungs- und Wohnzeiten zwecks Erwerb, Wahrung oder Wiederauflebens von Ansprüchen sowie an die Berechnung der Leistungen pro rata temporis.

Nach Artikel 8 können die Mitglieder dieser Verpflichtung durch den Abschluss entsprechender zwei- oder mehrseitiger Verträge oder durch die Ratifikation des Übereinkommens (Nr.48) über die internationale Wanderversicherung (1935) nachkommen.

Artikel 9 gestattet den Mitgliedern unter sich vom Übereinkommen abweichende, im grossen und ganzen jedoch mindestens ebenso günstige Vereinbarungen zu schliessen, vorausgesetzt, dass dadurch die Rechte und Pflichten der andern Mitglieder nicht berührt werden.

Artikel 10 regelt die Stellung der Flüchtlinge und Staatenlosen im Sinne der Meistbegünstigung und andererseits die Stellung besonderer Personenkategorien (öffentliche Bedienstete und dergleichen) im Sinne ihres Ausschlusses vom Übereinkommen.

Nach Artikel 11 haben die am Übereinkommen beteiligten Mitglieder sich unentgeltlich die zu seiner Durchführung erforderliche Verwaltungshilfe zu leisten.

Artikel 12 enthält den Grundsatz, wonach die Bestimmungen des Übereinkommens auf Leistungen, die vor seinem Inkrafttreten fällig werden, keine Anwendung finden. Nach Absatz 2 dieses Artikels können die beteiligten Mitglieder unter sich vereinbaren, wie weit das Abkommen auf Versicherungsfälle anzuwenden ist, die vor seinem Inkrafttreten eingetreten sind.

In Artikel 13 wird festgestellt, dass bereits bestehende Abkommen durch das vorliegende Abkommen nicht geändert werden.

Die Artikel 14 bis 20 endlich enthalten die üblichen Bestimmungen betreffend das Ratifikationsverfahren, die Inkraftsetzung und die Kündigung des Übereinkommens, das Mitteilungsverfahren, die Berichterstattung über die Durchführung des Übereinkommens, die Revision des Übereinkommens und den massgebenden Wortlaut.

2. Stellungnahme zum Übereinkommen

Bevor wir für die einzelnen Versicherungszweige die Frage der Ratifikation des Übereinkommens prüfen, möchten wir folgende allgemeine Betrachtungen vorausschicken.

In der diesjährigen Beratung ist der Inhalt des Übereinkommens gegenüber der ersten Lesung in drei Punkten entscheidend geändert worden. Einmal ist hinsichtlich der Gleichbehandlung auf das Erfordernis des Gegenrechts verzichtet worden; zum zweiten wurde die Verpflichtung zum Export der Leistungen auf die beitragsfreien Leistungen ausgedehnt, und endlich ist diese Exportverpflichtung dahingehend erweitert worden, dass auch solche Staaten, welche die Auszahlung der Leistungen generell, d.h. auch für die eigenen Staatsangehörigen, auf das Inland beschränken, zur Zahlung der beitragsgebundenen und der beitragsfreien Leistungen nach dem Gebiet der ratifizierenden Mitglieder verpflichtet werden, und dies sowohl für die eigenen wie für die Angehörigen dieser Mitglieder. Hiezu kurz folgendes: Auf die Bedingung des Gegenrechts ist im Interesse der Entwicklungsländer verzichtet worden. Die Nachteile der getroffenen Regelung hinsichtlich der Rechtssicherheit dürften, wenn auch nicht ohne einige Bedenken, letztlich in Kauf genommen werden können. Anders verhält es sich dagegen mit den Regelungen betreffend den Export der Versicherungsleistungen. Die Annahme dieser ausserordentlich weitgehenden Regelung hätte für viele Länder, insbesondere auch für die Schweiz, wie noch zu zeigen sein wird, äusserst schwerwiegende Konsequenzen. In grundsätzlicher Hinsicht ist im übrigen darauf hinzuweisen, dass mit der

absoluten Exportverpflichtung über den Grundsatz der Gleichbehandlung hinausgegangen wurde. So ist leider zu befürchten, dass für viele Mitglieder, namentlich auch für solche mit einer gutentwickelten Sozialversicherung, die Ratifikation des Übereinkommens ausserordentlich erschwert, wenn nicht gar verunmöglicht wird.

Nach diesen allgemeinen Bemerkungen wenden wir uns den einzelnen Versicherungszweigen zu, wobei wir uns jeweils auf die Erwähnung der hauptsächlichsten Aspekte einer Ratifikation beschränken werden.

Für die Alters- und Hinterlassenenversicherung würde die Ratifikation des Übereinkommens zum ersten die fast völlige Aufhebung der gesetzlichen Bestimmungen über das Ausländerstatut bedeuten. Die Änderung dieser wichtigen Bestimmungen sollte jedoch wegen ihrer besonderen Bedeutung für unser Land der innerstaatlichen Gesetzgebung vorbehalten bleiben. Noch schwerwiegender wäre aber die sich für unser Land aus der Ratifikation ergebende Verpflichtung zum Export der beitragsfreien ausserordentlichen Renten nach dem Gebiet der ratifizierenden Mitglieder, und dies sowohl für die eigenen wie für die Angehörigen dieser Mitglieder. Eine solche Verpflichtung würde das finanzielle Gleichgewicht unserer AHV gefährden, da sie zur Folge hätte, dass die im Jahre 1960 zu dessen Sicherung eingeführte pro-rata-Berechnung der ordentlichen Renten praktisch wirkungslos bleiben müsste. Wohl wird nach den Bestimmungen des Übereinkommens der Export der beitragsfreien Leistungen vom Zustandekommen einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den beteiligten Mitgliedern abhängig gemacht. Es ist jedoch davon auszugehen, dass mit der Ratifikation des Übereinkommens die Verpflichtung zur Zahlung der beitragsfreien Leistungen nach dem Ausland grundsätzlich anerkannt wird.

Aus den dargelegten Gründen fällt eine Ratifikation des Abkommens für die AHV ausser Betracht. Gleiches gilt für die Invalidenversicherung, welche bekanntlich weitgehend das Ausländerstatut und auf dem Rentensektor das Leistungssystem der AHV übernommen hat.

Was die Unfallversicherung anbetrifft, könnte das Übereinkommen, das ausschliesslich auf die Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten Anwendung findet, an sich ratifiziert werden. Es ist ferner zu bemerken, dass sich die darin enthaltenen Verpflichtungen (Gleichbehandlungen und Zahlung der Leistungen nach dem Ausland) praktisch mit denjenigen des Übereinkommens (Nr.19) über die Gleichbehandlung bei der Entschädigung von Arbeitsunfällen decken, so dass der SUVA, in Anbetracht der grossen Zahl von Mitgliedern, die letzteres Übereinkommen ratifiziert haben, aus der Ratifikation des vorliegenden Übereinkommens keine ins Gewicht fallende neue finanzielle Belastung erwachsen würde.

Was die Krankenversicherung angeht, muss darauf hingewiesen werden, dass der Bund nach der geltenden Gesetzgebung den Krankenkassen nicht verbieten kann, die Ausländer und Inländer unterschiedlich zu behandeln,

sei es hinsichtlich des Beitrittsrechts, sei es bezüglich der Leistungen und der Beiträge, und dies auch nicht auf dem wichtigen Gebiet der Kollektivverträge. Wenn auch heute die Ausländer de facto nicht diskriminiert werden, so kann doch nach dem Gesagten das Übereinkommen auch für diesen Versicherungszweig nicht ratifiziert werden.

Bei den Familienzulagen ist bei der Frage der Ratifikation des Übereinkommens zwischen den bundesrechtlichen und den kantonrechtlichen Familienzulagen zu unterscheiden.

Was die bundesrechtlichen Familienzulagen für die Landwirtschaft anbelangt, ist darauf hinzuweisen, dass durch die am 21. September 1962 vom Bundesrat gutgeheissene Änderung der Vollziehungsverordnung zum einschlägigen Bundesgesetz die volle Gleichbehandlung zwischen in- und ausländischen landwirtschaftlichen Arbeitnehmern gewährleistet wird. Durch diese Änderung gelangen auch die ausländischen Arbeitnehmer für ihre im Ausland verbliebenen Kinder in den Genuss der Kinderzulagen. Die bestehende Bundesgesetzgebung steht damit im Einklang mit den Bestimmungen des Übereinkommens. Es ist jedoch fraglich, ob der Bund, mangels einer allgemeinen «auf die eigenen Staatsangehörigen tatsächlich angewandte Gesetzgebung», das Übereinkommen hinsichtlich der Kinderzulagen ratifizieren könnte.

Hinsichtlich der kantonrechtlichen Familienzulageordnungen ist davon auszugehen, dass der Bund das Übereinkommen praktisch nur dann ratifizieren könnte, wenn diese Ordnungen den Normen des Übereinkommens entsprechen würden. Bisher haben 23 Kantone eine entsprechende Gesetzgebung eingeführt und in den verbleibenden 2 Kantonen ist eine solche in Vorbereitung. In den letzten Monaten haben nun zahlreiche Kantone durch entsprechende Gesetzesrevisionen auch für die im Ausland befindlichen Kinder von ausländischen Arbeitnehmern die uneingeschränkte Ausrichtung von Kinderzulagen vorgesehen und damit die völlige Gleichbehandlung von In- und Ausländern verwirklicht. Weitere Kantone beabsichtigen in nächster Zeit diesem Beispiel zu folgen. Daneben gibt es aber eine Anzahl Kantone, die, bei grundsätzlicher Anerkennung der Zulageberechtigung, die Gewährung der Kinderzulagen für Kinder im Ausland nach der einen oder andern Richtung einschränken, so z. B. hinsichtlich des Bezugsalters der Kinder, der Höhe der Zulagen und des Kreises der bezugsberechtigten Kinder. Damit fällt auch aus diesem Grunde eine Ratifikation des Übereinkommens zur Zeit ausser Betracht.

Die beiden von der Schweiz ratifizierten Übereinkommen über die Arbeitslosenversicherung aus den Jahren 1919 und 1934 enthalten im wesentlichen den Grundsatz, dass die Staatsangehörigkeit des Versicherten bei der Beurteilung und Bemessung des Anspruchs auf Arbeitslosenentschädigung keine Bedeutung haben soll. Über die Zulassung zur Versicherung beziehungsweise über die Versicherungsfähigkeit von Ausländern enthalten die beiden Übereinkommen dagegen keine Vorschriften. Demgegenüber verpflichtet das vorliegende

Übereinkommen die ratifizierenden Mitglieder zur Gleichbehandlung von In- und Ausländern, und dies auch hinsichtlich ihres Einbezugs in die Versicherung. Damit wird erstmals die Gleichbehandlung auch hinsichtlich der Versicherungsfähigkeit gefordert. Diese Verpflichtung kann aber die Schweiz aus folgenden Gründen nicht übernehmen: eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Aufnahme in eine anerkannte Versicherungskasse ist die freie Vermittlungsfähigkeit des Arbeitnehmers. Diese Voraussetzung können Ausländer mit blosser Aufenthaltsbewilligung in der Regel nicht erfüllen, weil nach den fremdenpolizeilichen Vorschriften ihre berufliche Bewegungsfreiheit stark eingeschränkt ist. Demzufolge stehen solche Ausländer bei Arbeitslosigkeit dem Arbeitsmarkt nicht frei zur Verfügung. Sie haben aus diesem Grunde keinen Anspruch auf die Dienstleistungen der Arbeitsämter, und diese sind grundsätzlich nicht verpflichtet, Ausländer mit blosser Aufenthaltsbewilligung zu vermitteln. Da jedoch die Arbeitslosenversicherung ohne die Mitarbeit der Arbeitsämter nicht durchführbar ist, können solche Ausländer im allgemeinen nicht in diese Versicherung aufgenommen werden. Da also die Ratifikation des Übereinkommens eine weitgehende fremdenpolizeiliche Freizügigkeit voraussetzt, fällt sie einstweilen ebenfalls ausser Betracht. Abschliessend ist somit festzustellen, dass für die Schweiz eine umfassende, d.h. alle Versicherungszweige beschlagende Ratifikation des Übereinkommens Nr.118 von vornherein ausgeschlossen ist. Es bleibt demnach noch zu prüfen, ob das Übereinkommen für einzelne Zweige ratifiziert werden soll. Aus den vorstehenden Ausführungen geht hervor, dass die Schweiz zur Zeit des Übereinkommens einzig für die Unfallversicherung ratifizieren könnte. Wir möchten indessen eine Ratifikation, die sich auf einen einzigen Versicherungszweig beschränkt, nicht empfehlen, zumal für das Gebiet der Unfallversicherung bereits ein praktisch gleichwertiges Übereinkommen besteht, das zudem den Mangel des Fehlens der Gegenseitigkeit nicht aufweist.

Die Tatsache, dass die Schweiz zur Zeit nicht in der Lage ist, das Übereinkommen Nr.118 zu ratifizieren, will nun nicht heissen, dass die Schweiz an einer unerwünschten Diskrimination der ausländischen Arbeitnehmer festhalte. Im Gegenteil; unser Land hat sich nach Einführung der AHV bemüht, die gesetzlichen Einschränkungen hinsichtlich der Stellung der ausländischen Arbeitnehmer in der schweizerischen Sozialversicherung durch zweiseitige oder mehrseitige Verträge nach Möglichkeit zu beseitigen. Zweiseitige Gegenseitigkeitsverträge bestehen heute mit 14 Staaten; daneben ist die Schweiz noch zwei mehrseitigen Verträgen beigetreten, dem internationalen Abkommen über die Soziale Sicherheit der Rheinschiffer und dem internationalen Abkommen über die Rechtstellung der Flüchtlinge. Wir möchten diesem System der zwei- und mehrseitigen Verträge den Vorzug geben, da es uns erlaubt, die Fragen der Gleichbehandlung im Zusammenhang mit allen anderen Problemen der Sozialversicherung mit jedem Staat direkt zu regeln. Andererseits soll geprüft werden, ob und allenfalls wie weit bestehende bundesrechtliche Bestimmungen, welche die Rechte der Ausländer in einzelnen Versicherungszweigen einschränken, aufgehoben oder gelockert werden können.

IV. Empfehlung (Nr. 116) betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit

1. Zielsetzung und Inhalt der Empfehlung

Wie in der Präambel festgehalten ist, soll die neue Urkunde die bestehenden internationalen Urkunden über die Arbeitszeit ergänzen und deren Durchführung erleichtern. Hingewiesen wird vor allem auf das Übereinkommen über die Arbeitszeit im Gewerbe aus dem Jahre 1919, das die Arbeitszeit auf 8 Stunden im Tag und 48 Stunden in der Woche beschränkt, sowie an das Übereinkommen vom Jahre 1935, das die 40-Stundenwoche zum Grundsatz erhoben hat.

Die Empfehlung enthält einige allgemeine Grundsätze, worunter der Hinweis auf die schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit im Hinblick auf die Erreichung der 40-Stundenwoche, wie sie in der Präambel als Ziel festgelegt ist, hervorgehoben sei. Bei der Herabsetzung der Arbeitszeit sollen die Löhne der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung keine Verminderung erfahren. Die Durchsetzung dieses Grundsatzes kann mit denjenigen Mitteln durchgeführt werden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten am besten entsprechen, sei es durch gesetzliche Vorschriften oder durch Gesamtarbeitsverträge oder auf irgendeine andere passende Art.

Eine Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden in der Woche sollte durch sofortige Massnahmen auf diese Stundenzahl herabgesetzt werden.

Die Massnahmen zur schrittweisen Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit unter 48 Stunden sollten die Stufe der wirtschaftlichen Entwicklung des betreffenden Landes und die Notwendigkeit, in den noch in Entwicklung stehenden Ländern den Lebensstandard der Bevölkerung zu heben, berücksichtigen.

Die Bestimmungen über das Durchführungsverfahren bringen eine Definition der Normalarbeitszeit, lassen die Möglichkeit der Berechnung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit für einen Zeitraum von mehr als einer Woche zu und sehen ferner die Abweichungen von der Normalarbeitszeit, Überstunden, die Anhörung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die notwendigen Kontrollmassnahmen vor.

Die Empfehlung findet nicht Anwendung auf die Landwirtschaft, auf die Seeschifffahrt und auf die Seefischerei. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass die Konferenz anlässlich der vorhergehenden Tagung drei Entschliessungen angenommen hat, mit dem Ziel, für die drei genannten Gebiete besondere Regelungen aufzustellen (vgl. unseren Bericht über die 45. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, BBl 1962 I, 1367).

2. Stellungnahme zur Empfehlung

Die Schweizerische Regierungsdelegation hat sich von Anfang an gegen die Annahme einer neuen internationalen Urkunde über die Verkürzung der Arbeitszeit ausgesprochen. Die 40-Stundenwoche erscheint nicht nur unter Berücksichtigung der schweizerischen Verhältnisse als unrealistisch, sondern recht-

fertigt sich namentlich auch nicht als eine für alle Länder geltende Norm. Die Verhältnisse von Land zu Land und von Industrie zu Industrie innerhalb eines Landes sind ausserordentlich verschieden, weshalb es unmöglich ist, die Arbeitszeit überall gleichmässig zu verkürzen. Eine staatliche Regelung der Arbeitszeitverkürzung und eine entsprechende internationale Ordnung sind nur gerechtfertigt, wenn dies zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer im allgemeinen und der Frauen und Jugendlichen im besondern notwendig ist oder sofern noch übermässig lange Arbeitszeiten gelten. Darüber hinaus sollte die Arbeitszeitverkürzung zwischen den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Eingreifen des Staates und mit aller gebotenen Rücksichtnahme auf die Verhältnisse der betreffenden Industrie und der allgemeinen Wirtschaftslage geregelt werden.

An der 46. Tagung wurde die Empfehlung, die im Vorjahr wegen des fehlenden Quorums keine Annahme fand, in einigen Punkten abgeändert. Namentlich wurde darauf verzichtet, im Text der Empfehlung die 40-Stundenwoche ausdrücklich festzulegen. Dagegen wurde in der Präambel die 40-Stundenwoche als soziale Norm erwähnt und überdies auf das Übereinkommen (Nr. 47) über die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden (1935) Bezug genommen. Die Arbeitnehmergruppe und die Mehrheit der Arbeitgebergruppe machten geltend, dass dadurch die Empfehlung anpassungsfähiger geworden sei und deshalb eher angenommen werden könne. Demgegenüber ist darauf hinzuweisen, dass die Empfehlung nach wie vor die 40-Stundenwoche als anzustrebendes Ziel aufstellt und dies noch dadurch unterstreicht, dass ausdrücklich auf das Übereinkommen aus dem Jahre 1935 Bezug genommen wird. Überdies wurden in der neuen Fassung frühere Ausnahmestimmungen über die Abweichungen von der Normalarbeitszeit gestrichen. Unter diesen Umständen bestand für die schweizerische Regierungsvertretung kein Anlass, ihre ursprüngliche Stellungnahme zu ändern, weshalb sie sich auch bei der abgeänderten Empfehlung der Stimme enthielt.

V. Empfehlung (Nr. 117) betreffend die berufliche Ausbildung

1. Zielsetzung und Inhalt der Empfehlung

Die Empfehlung will den Mitgliedstaaten die Grundsätze und Methoden aufzeigen, mit deren Hilfe eine möglichst gute und umfassende berufliche Ausbildung vermittelt werden kann. Sie ersetzt die früheren Empfehlungen aus dem Jahre 1939 über die berufliche Ausbildung und über das Lehrwesen sowie diejenige von 1950 betreffend die berufliche Ausbildung der Erwachsenen, einschliesslich der Invaliden.

Die 80 Punkte umfassende Empfehlung nimmt auf die Entwicklungsländer besonders Rücksicht. Sie gilt für jede Ausbildung, die dazu bestimmt ist, eine Person erstmalig oder erneut für eine Beschäftigung oder eine Beförderung in irgendeinem Wirtschaftszweig vorzubereiten oder umzuschulen, einschliesslich des zu diesem Zweck nötigen allgemeinen, beruflichen und technischen Unterrichts. Sie soll aber nicht Anwendung finden auf die Ausbildung für eine über

der Stufe des Meisters stehende Tätigkeit in leitender oder aufsichtsführender Stellung, ebenfalls nicht auf die Seeleute und die Landwirtschaft, für welche nach wie vor die entsprechenden Empfehlungen aus den Jahren 1946 und 1956 gelten.

Die Ausbildung darf nicht Selbstzweck sein, sondern nur die beruflichen Fähigkeiten einer Person entwickeln, damit sie dieselben möglichst weitgehend zu ihrem eigenen und zum Vorteil der Allgemeinheit verwenden kann; sie sollte, insbesondere bei Jugendlichen, auch auf die Entfaltung der Persönlichkeit gerichtet sein.

Ausserdem weist die Empfehlung auf die Bedeutung der innerstaatlichen Planung und Verwaltung hin und führt zahlreiche Gesichtspunkte an, die hiebei berücksichtigt werden sollten.

Die Ausbildungspläne für die einzelnen Berufe sollten auf Grund einer systematischen Untersuchung der Arbeit im betreffenden Beruf, der erforderlichen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten und der für den Beruf in Frage kommenden Hygiene- und Sicherheitsmassnahmen aufgestellt werden, wobei die Entwicklung und die voraussehbaren Veränderungen im betreffenden Beruf gebührend zu berücksichtigen sind. Die Ausbildungspläne sollten regelmässig überprüft werden, um sie auf den neuesten Stand zu bringen. Sie sollen auch Fächer allgemeinbildender Art enthalten. Die Methoden der Ausbildung sind der Art des Lehrgangs, der Bildungsstufe, dem Alter, der Stellung und der bisherigen Erfahrung der auszubildenden Personen anzupassen, und die Ausbildung soll möglichst wirklichkeitsnah erfolgen.

Im Abschnitt über das Lehrlingswesen wird insbesondere auf die Notwendigkeit und Bedeutung des schriftlichen Lehrvertrages hingewiesen und angeführt, welche Punkte er enthalten und regeln sollte.

Der Auswahl, der Ausbildung und Weiterbildung der Lehrkräfte in den Schulen und Betrieben misst die Empfehlung grosse Bedeutung bei. Bei den Lehrkräften für die praktischen Lehrgänge sollte auf Fachkönnen, Berufserfahrung und pädagogische Fähigkeiten grösserer Wert gelegt werden als auf ein hohes Niveau der Allgemeinbildung. Für Spezialfächer wird auch der Beizug von nebenamtlichen Lehrkräften empfohlen, damit die Schulen von den betrieblichen Erfahrungen solcher Personen Nutzen ziehen können.

Zuhanden von Ländern, die im Begriff sind, sich zu industrialisieren, und deshalb einen grossen Bedarf an ausgebildeten Arbeitskräften haben, werden Massnahmen angeführt, die geeignet sind, einen befähigten Lehrkörper, die erforderlichen Ausbildungsstätten und dienliche Ausbildungsprogramme zu schaffen.

Schliesslich wird auf die Notwendigkeit einer engen internationalen Zusammenarbeit hingewiesen, wozu auch die internationalen Organisationen beigezogen werden können. Es sollten auch die Zweckmässigkeit und Möglichkeit einer schrittweisen Angleichung des Ausbildungsstandes für den gleichen Beruf und die gegenseitige Anerkennung von Prüfungsausweisen auf Gebieten mit vergleichbarem Ausbildungsstand und -ziel in Erwägung gezogen werden.

Ausser der Empfehlung genehmigte die Konferenz eine Resolution über die berufliche Ausbildung und den technischen Unterricht. Diese stellt fest, dass die berufliche Ausbildung in die wirtschaftlichen Entwicklungspläne eingebaut werden sollte, dass die Internationale Arbeitsorganisation und die UNESCO auf dem Gebiet der Ausbildung und der Erziehung gemeinsame Ziele verfolgen, ihre Tätigkeiten weitgehend angeglichen haben und in einem Geist gegenseitigen Vertrauens und Rücksichtnahme an der Ausarbeitung von ausführlichen Empfehlungen auf dem Gebiet der beruflichen Ausbildung und des technischen Unterrichts mitwirken. In Anbetracht dieser Umstände drückt die Konferenz den Wunsch aus, dass die Mitgliedstaaten und die internationalen Organisationen diesen Empfehlungen in vollem Umfang Rechnung tragen, indem sie die Aufstellung und Durchführung der nationalen Pläne für die berufliche Ausbildung, den technischen Unterricht und die technische Hilfe entsprechend koordinieren.

2. Stellungnahme zur Empfehlung

Die Empfehlung gilt im wesentlichen für die berufliche Ausbildung in denjenigen Wirtschaftszweigen, auf welche das Bundesgesetz vom 26. Juni 1930 über die berufliche Ausbildung Anwendung findet. Wegen des verhältnismässig hohen Stands unseres Bildungswesens, gibt uns die Empfehlung zu keinen besondern Vorkehren Anlass. Selbstverständlich muss die Organisation des beruflichen Bildungswesens auch in unserm Land laufend der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung angepasst werden. Zu diesem Zweck wird gegenwärtig das erwähnte Bundesgesetz revidiert.

Die Umschreibung des Zwecks der Ausbildung entspricht durchaus unsern Auffassungen. Dass bei der Ausbildung keinerlei Diskriminierung in bezug auf Geschlecht, Abstammung oder soziale Herkunft geübt werden soll, wurde seit jeher als selbstverständlich erachtet. Was die innerstaatliche Planung und Verwaltung betrifft, so entsprechen unsere diesbezüglichen Massnahmen den Vorschlägen der Empfehlung. Auf eine enge Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie mit den Fachverbänden der beruflichen Ausbildung wurde stets besonderer Wert gelegt. Die verhältnismässig grosse Zahl der Berufsberatungsstellen in unserem Land und die vielen zur Verfügung stehenden Informationsmittel erlauben es den Jugendlichen, sich über die einzelnen Berufe eingehend zu informieren. Die Ausbildungsreglemente werden laufend der Entwicklung in den entsprechenden Berufen angepasst und neue Reglemente geschaffen, sofern hiefür ein Bedürfnis besteht. Die Betriebe verbessern in ihrem eigenen Interesse ständig ihre Ausbildungsmethoden und die Berufsschulen bemühen sich ebenfalls, den Unterricht in den berufskundlichen und in den allgemein bildenden Fächern den Bedürfnissen der Praxis anzupassen. Die Anlernung, Umschulung und Weiterbildung von Angehörigen eines Betriebes ist Sache der einzelnen Betriebe. Die auf Grund des Berufsbildungsgesetzes an die Lehrkräfte zu stellenden Anforderungen in bezug auf Auswahl, Ausbildung und Weiterbildung decken sich im grossen und ganzen mit

den Vorschlägen der Empfehlung. Wir können auch den Ausführungen über die Internationale Zusammenarbeit nur zustimmen, zu welcher wir auf dem Gebiet der beruflichen Ausbildung schon seit längerer Zeit im Rahmen des Möglichen beitragen.

VI. Urkunde zur Abänderung der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation

1. Zielsetzung und Inhalt der Urkunde

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, der dessen Ausführungsorgan darstellt, wurde letztmals im Jahre 1953 erweitert. An ihrer 36. Tagung beschloss die Konferenz, die Mitgliederzahl des Verwaltungsrates von 32 auf 40 zu erhöhen (BBl 1954, II, 1105). In unserer Botschaft vom 14. September 1953 betreffend die Genehmigung der Abänderung der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (BBl 1953, III, 132) haben wir ausführlich über die Entwicklung des Verwaltungsrates seit der Unterzeichnung des Vertrages von Versailles im Jahre 1919 berichtet. Wir erinnern lediglich daran, dass der Rat damals aus 24 Mitgliedern bestand, nämlich aus 12 Vertretern der Regierungen und aus je 6 Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Im Jahre 1922 beschloss die Konferenz, die Zahl der Verwaltungsratsmitglieder von 24 auf 32 zu erhöhen (16 Regierungsvertreter, 8 Arbeitgeber- und 8 Arbeitnehmervertreter). Im Jahre 1953 schliesslich wurde diese Zahl auf 40 erhöht (20, 10 und 10), bei welchem Stand es bis heute geblieben ist. Die Konferenz von 1962 hat die Verfassungsbestimmungen über die Zusammensetzung des Verwaltungsrates neuerdings abgeändert, um dadurch der starken Zunahme der Mitgliedstaaten seit dem Jahre 1953 Rechnung zu tragen.

Da seit 1953 die Zahl der Mitglieder der Organisation von 66 auf heute 104 angestiegen ist und damit gerechnet werden muss, dass im Verlauf der nächsten Jahre noch weitere Beitritte folgen werden, soll der Verwaltungsrat in Zukunft aus 48 Mitgliedern bestehen, nämlich aus 24 Regierungsvertretern, aus 12 Arbeitgeber- und 12 Arbeitnehmervertretern. Es wurde darauf hingewiesen, dass diese Erweiterung eine den heutigen Verhältnissen besser angepasste Vertretung der Mitgliedstaaten im Verwaltungsrat erlauben soll, insbesondere der neuen unabhängigen Entwicklungs- und Agrarländer Afrikas. Es ist deshalb damit zu rechnen, dass bei der Erneuerung des Verwaltungsrates im Jahre 1963 die vier zusätzlichen Regierungssitze vier jungen afrikanischen Staaten zufallen werden.

Die Konferenz hat ferner beschlossen, in Paragraph 4 von Artikel 7 der Verfassung den nachstehenden Satz zu streichen:

«2 Vertreter der Arbeitgeber und 2 Vertreter der Arbeitnehmer sollen aussereuropäischen Ländern angehören.»

Schon die heutige Zusammensetzung des Verwaltungsrates hat diese Bestimmung hinfällig gemacht.

Es sei beigefügt, dass die in unserer Botschaft vom 14. September 1953 aufgeworfene Frage der beisitzenden Ratsmitglieder von dieser Verfassungs-

änderung nicht berührt wird. Diese Frage ist in den von der Konferenz erlassenen Geschäftsordnungen gelöst. Der gesamte Text der Urkunde zur Abänderung der Verfassung ist im Anhang wiedergegeben.

2. Stellungnahme zur Urkunde

Anlässlich der früheren Erweiterung des Verwaltungsrates haben wir bei aller Anerkennung der verschiedenen Ansprüche auf Vertretung im Rat bereits unserer Befürchtung Ausdruck gegeben, dass ein zu ausgedehnter Rat die Bedeutung der Konferenz herabsetzen könnte. Zudem ist eine grosse Versammlung viel weniger beweglich als ein kleineres Gremium. Angesichts jedoch der Tatsache, dass die Zahl der Mitgliedstaaten weiterhin stark zugenommen hat und namentlich die jungen unabhängigen afrikanischen Staaten Wert darauf legen, vermehrt in der Organisation mitzuwirken, betrachten wir diese neue Erweiterung des Verwaltungsrates als gerechtfertigt. Die neue Mitgliederzahl ist übrigens im Vergleich zu den Exekutivorganen anderer Sonderorganisationen der Vereinigten Nationen nicht besonders hoch.

Wir unterbreiten Ihnen deshalb im Anhang einen Entwurf zu einem Bundesbeschluss betreffend die Genehmigung der Abänderung der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, die am 22. Juni 1962 durch die Konferenz anlässlich ihrer 46. Tagung angenommen wurde. Wir ersuchen Sie, im Sinne des Entwurfes Beschluss zu fassen. Die Abänderungsurkunde muss wie ein internationaler Vertrag behandelt werden, dem unbefristeter Charakter gemäss Artikel 89, Absatz 3 der Bundesverfassung zukommt. Der Bundesbeschluss untersteht somit dem Referendum.

Gemäss Artikel 86 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation wird die Abänderung in Kraft treten, sobald sie von zwei Dritteln der Mitglieder der Organisation ratifiziert worden ist, wobei diese zwei Drittel fünf der zehn Mitglieder einschliessen müssen, die ihrer wirtschaftlichen Bedeutung wegen als ständige Mitglieder im Verwaltungsrate vertreten sind.

Wir empfehlen Ihnen, von den vorstehenden Ausführungen in zustimmendem Sinne Kenntnis zu nehmen und uns gemäss dem beigefügten Entwurf zu einem Bundesbeschluss zur Ratifikation der Abänderungsurkunde zu ermächtigen.

Die verfassungsmässige Zuständigkeit der Bundesversammlung ergibt sich aus den Artikeln 8, 85, Ziffer 5 und 89, Absatz 3 der Bundesverfassung.

Genehmigen Sie, Herr Präsident, hochgeehrte Herren, die Versicherung unserer vollkommenen Hochachtung.

Bern, den 1. März 1963.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates,
Der Bundespräsident:

Spühler

Der Bundeskanzler:

Ch. Oser

(Entwurf)

Bundesbeschluss
betreffend
**die Genehmigung der Abänderung der Verfassung
der Internationalen Arbeitsorganisation**

Die Bundesversammlung
der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Artikel 85, Ziffer 5 der Bundesverfassung,
nach Einsicht in eine Botschaft des Bundesrates vom 1. März 1963,
beschliesst:

Art. 1

Die Urkunde über die Abänderung der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, beschlossen an der 46. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf am 22. Juni 1962, wird genehmigt.

Art. 2

Dieser Bundesbeschluss unterliegt den Bestimmungen von Artikel 89, Absatz 3 der Bundesverfassung betreffend die Unterstellung der Staatsverträge unter das Referendum.

Art. 3

Der Bundesrat ist mit dem Vollzug dieses Beschlusses beauftragt.

Wortlaut der von der Internationalen Arbeitskonferenz an ihrer 46. Tagung im Jahre 1962 angenommenen Übereinkommen, Empfehlungen und Urkunde zur Abänderung der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation

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

Übereinkommen (Nr. 117) über die grundlegenden Ziele und Normen der Sozialpolitik

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1962 zu ihrer sechsundvierzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Abänderung des Übereinkommens über Sozialpolitik (ausserhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947, eine Frage, die den zehnten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, hauptsächlich um es unabhängigen Staaten zu ermöglichen, dieses Übereinkommen weiterhin anzuwenden und zu ratifizieren,

ist der Ansicht, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen,

ist der Ansicht, dass die wirtschaftliche Entwicklung als Grundlage für den sozialen Fortschritt dienen muss,

ist der Ansicht, dass auf internationaler, regionaler oder innerstaatlicher Grundlage alle Anstrengungen unternommen werden sollten, um die zur Sicherung der Interessen der Bevölkerung notwendige finanzielle und technische Hilfe bereitzustellen,

ist der Ansicht, dass gegebenenfalls internationale, regionale oder innerstaatliche Massnahmen zur Schaffung von Handelsbedingungen getroffen werden sollten, die einen Ansporn für eine leistungsfähige Produktion

bilden und die Gewährleistung eines angemessenen Standes der Lebenshaltung ermöglichen,

ist der Ansicht, dass alles getan werden sollte, um durch geeignete internationale, regionale und innerstaatliche Massnahmen Verbesserungen auf Gebieten wie den folgenden zu fördern: öffentliches Gesundheitswesen, Wohnungswesen, Ernährung, Schulwesen, Wohlfahrt der Kinder, Stellung der Frau, Beschäftigungsbedingungen, Entgelt für die Arbeitnehmer und die selbständig Erwerbenden, Schutz der Wanderarbeiter, Soziale Sicherheit, Tätigkeit der öffentlichen Dienste und Produktion im allgemeinen,

ist der Ansicht, dass die Bevölkerung auf jede mögliche Weise an der Ausarbeitung und der Durchführung von Massnahmen des sozialen Fortschritts wirksam interessiert und beteiligt werden sollte.

Die Konferenz nimmt heute, am 22. Juni 1962, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Sozialpolitik (grundlegende Ziele und Normen), 1962, bezeichnet wird.

Teil I.

Allgemeine Grundsätze

Artikel 1

1. Alle Massnahmen der staatlichen Politik haben in erster Linie auf die Wohlfahrt und die Entwicklung der Bevölkerung und auf die Förderung ihrer Wünsche nach sozialem Fortschritt gerichtet zu sein.

2. Alle politischen Richtlinien allgemeiner Art sind unter angemessener Berücksichtigung ihrer Wirkung auf die Wohlfahrt der Bevölkerung aufzustellen.

Teil II.

Verbesserung des Standes der Lebenshaltung

Artikel 2

Die Verbesserung des Standes der Lebenshaltung hat als Hauptziel der Pläne für wirtschaftliche Entwicklung zu gelten.

Artikel 3

1. Bei der Ausarbeitung der Pläne für wirtschaftliche Entwicklung sind alle tunlichen Massnahmen zu treffen, um diese Entwicklung mit einem gesunden Aufschwung der beteiligten Gemeinschaften in Einklang zu bringen.

2. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, die Zersetzung des Familienlebens und der herkömmlichen sozialen Einheiten zu verhüten. Zu diesem Zwecke sind vor allem Massnahmen folgender Art zu treffen:

- a. sorgfältige Ermittlung der Ursachen und der Wirkungen der Wanderbewegungen und gegebenenfalls geeignetes Eingreifen,
- b. Förderung der Stadt- und Dorfplanung in Gegenden, in denen die Bedürfnisse der Wirtschaft eine Konzentrierung der Bevölkerung mit sich bringen,
- c. Verhütung und Beseitigung der Übervölkerung in städtischen Gebieten,
- d. Verbesserung der Lebensbedingungen auf dem Land und Schaffung geeigneter ländlicher Industrien, wo ausreichende Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Artikel 4

Die von der zuständigen Stelle zur Förderung der Produktionsfähigkeit und zur Verbesserung des Standes der Lebenshaltung der landwirtschaftlichen Erzeuger zu erwägenden Massnahmen umfassen

- a. die weitestmögliche Beseitigung der Ursachen dauernder Verschuldung,
- b. die Überwachung der Abtretung von Kulturland an Nichtlandwirte, um sicherzustellen, dass solche Abtretungen nur zum Besten des Landes stattfinden,
- c. die Durchführung geeigneter gesetzlicher Vorschriften zur Überwachung des Besitzes und der Nutzung des Bodens und der anderen natürlichen Hilfsquellen, um sicherzustellen, dass sie unter angemessener Berücksichtigung der herkömmlichen Rechte zum Besten der Bevölkerung des Landes verwendet werden,
- d. die Überwachung der Pacht- und Arbeitsbedingungen, um den Pächtern und den landwirtschaftlichen Arbeitnehmern den höchstmöglichen Stand der Lebenshaltung und einen angemessenen Anteil an allen Vorteilen zu sichern, die sich aus Verbesserungen der Produktivität oder der Preise ergeben,
- e. die Herabsetzung der Produktions- und Verteilungskosten auf jede mögliche Weise, insbesondere durch Schaffung, Förderung und Unterstützung von Produktiv- und Konsumgenossenschaften.

Artikel 5

1. Durch entsprechende Massnahmen sind für die selbständig Erwerbenden und für die Arbeitnehmer die Voraussetzungen zu schaffen, die es ihnen ermöglichen, den Stand ihrer Lebenshaltung aus eigener Kraft zu verbessern, und welche die Aufrechterhaltung eines Mindeststandes der Lebenshaltung sichern, der durch amtliche, nach Anhörung der massgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durchgeführte Erhebungen über die Lebensbedingungen bestimmt wird.

2. Bei der Bestimmung des Mindeststandes der Lebenshaltung sind die wesentlichen Familienbedürfnisse der Arbeitnehmer zu berücksichtigen, einschliesslich der Nahrung und deren Nährwert, der Wohnung, der Kleidung, der ärztlichen Hilfe und der Schulausbildung.

Teil III.

Bestimmungen über die Wanderarbeiter

Artikel 6

Erfordert die Beschäftigung, dass die Arbeitnehmer ausserhalb ihres Heimes leben, so sind ihre normalen Familienbedürfnisse in den Beschäftigungsbedingungen zu berücksichtigen.

Artikel 7

Werden die Arbeitskräfte einer Gegend zeitweilig für eine andere Gegend des gleichen Landes herangezogen, so sind Massnahmen zu treffen, um die Überweisung eines Teiles der Löhne und der Ersparnisse der Arbeitnehmer aus der Gegend, in der sie beschäftigt werden, nach der Gegend, aus der sie stammen, zu fördern.

Artikel 8

1. Werden in einer Gegend die Arbeitskräfte eines Landes herangezogen, das einer anderen Verwaltung untersteht, so haben die zuständigen Stellen der beteiligten Länder, sooft es notwendig oder erwünscht erscheint, Vereinbarungen zur Regelung der sie gemeinsam berührenden Fragen zu treffen, die sich aus der Durchführung dieses Übereinkommens ergeben können.

2. In diesen Vereinbarungen ist vorzusehen, dass die Wanderarbeiter keinen geringeren Schutz und keine geringeren Vorteile geniessen als die Arbeitnehmer, deren Wohnsitz sich in der Gegend befindet, in der sie beschäftigt werden.

3. In diesen Vereinbarungen sind Erleichterungen für die Arbeitnehmer vorzusehen, um ihnen die Überweisung eines Teiles ihrer Löhne und Ersparnisse nach ihrer Heimat zu ermöglichen.

Artikel 9

Bei der Übersiedlung von Arbeitnehmern und deren Familien aus einer Gegend mit niedrigen Lebenskosten nach einer Gegend mit höheren Lebenskosten ist die dadurch bedingte Erhöhung der Lebenskosten zu berücksichtigen.

Teil IV.

Entlohnung der Arbeitnehmer und verwandte Fragen

Artikel 10

1. Die Festsetzung von Mindestlöhnen im Wege frei abgeschlossener Gesamtarbeitsverträge zwischen den die beteiligten Arbeitnehmer vertretenden Gewerkschaften und den Arbeitgebern oder den Verbänden der Arbeitgeber ist zu fördern.

2. Falls keine geeigneten Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen im Wege von Gesamtarbeitsverträgen bestehen, sind die notwendigen Massnahmen zu treffen, um die Festsetzung von Mindestlöhnen nach Anhörung von Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, einschliesslich von Vertretern ihrer Verbände, wo solche bestehen, zu ermöglichen.

3. Durch entsprechende Massnahmen ist sicherzustellen, dass die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer Kenntnis von den geltenden Mindestlöhnen erhalten und dass die tatsächlich gezahlten Löhne nicht niedriger sind als die geltenden Mindestlöhne.

4. Jeder Arbeitnehmer, für den die Mindestlöhne gelten und der seit ihrer Einführung geringere Löhne erhalten hat, ist berechtigt, auf gerichtlichem oder auf einem anderen gesetzlichen Wege die Zahlung des ihm gebührenden Restbetrages innerhalb einer von der Gesetzgebung zu bestimmenden Frist zu erwirken.

Artikel 11

1. Durch entsprechende Massnahmen ist sicherzustellen, dass alle verdienten Löhne richtig gezahlt werden. Die Arbeitgeber sind zu verpflichten, Lohnlisten zu führen, den Arbeitnehmern Bescheinigungen über die ihnen gezahlten Löhne auszustellen und andere geeignete Vorkehrungen zur Erleichterung der notwendigen Überwachung zu treffen.

2. Die Löhne sind normalerweise nur in gesetzlicher Währung auszuzahlen.

3. Die Löhne sind normalerweise dem Arbeitnehmer selbst auszuzahlen.

4. Die teilweise oder völlige Abgeltung des dem Arbeitnehmer für geleistete Dienste gebührenden Lohnes durch Alkohol oder alkoholhaltige Getränke ist zu verbieten.

5. Die Lohnzahlung darf nicht in Schenken oder Ladengeschäften stattfinden, ausser wenn die betreffenden Arbeitnehmer dort beschäftigt sind.

6. Die Löhne sind regelmässig in solchen Zeitabschnitten auszuzahlen, dass die Wahrscheinlichkeit der Verschuldung der Arbeitnehmer verringert werden kann, es sei denn, dass dieser Regelung ein örtlicher Brauch entgegensteht, dessen Beibehaltung die Arbeitnehmer nach Feststellung der zuständigen Stelle wünschen.

7. Besteht ein Teil des Arbeitsentgeltes aus Nahrung, Wohnung, Kleidung und anderen wesentlichen Leistungen und Diensten, so hat die zuständige Stelle durch alle tunlichen Massnahmen sicherzustellen, dass sie angemessen sind und richtig mit ihrem Barwert berechnet werden.

8. Alle tunlichen Massnahmen sind zu treffen, um

- a. die Arbeitnehmer von ihren Rechten betreffend die Löhne in Kenntnis zu setzen,
- b. jeden unzulässigen Lohnabzug zu verhindern,

c. Lohnabzüge für die einen Teil des Arbeitsentgeltes bildenden Sach- und Dienstleistungen auf deren tatsächlichen Barwert zu begrenzen.

Artikel 12

1. Die zuständige Stelle regelt die zulässigen Höchstbeträge der Lohnvorschüsse und die Art ihrer Rückzahlung.

2. Die zuständige Stelle begrenzt die Höhe der Vorschüsse, die einem Arbeitnehmer gewährt werden dürfen, um ihn zur Annahme einer Beschäftigung zu veranlassen. Der zulässige Betrag ist dem Arbeitnehmer deutlich anzugeben.

3. Ein Vorschuss über die von der zuständigen Stelle festgesetzte Höhe hinaus ist gesetzlich nicht eintreibbar und darf nicht durch Einbehaltung von Zahlungen ausgeglichen werden, die dem Arbeitnehmer in einem späteren Zeitpunkt gebühren.

Artikel 13

1. Freiwillige Ersparnisse der Arbeitnehmer und der selbständig Erwerbenden sind zu fördern.

2. Zum Schutz der Arbeitnehmer und der selbständig Erwerbenden gegen Wucher sind alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, insbesondere durch Massnahmen zur Herabsetzung der Darlehenszinsen, durch Überwachung der Geschäfte der Geldverleiher und durch Förderung der Aufnahme von Darlehen zu angemessenen Zwecken bei Kreditgenossenschaften oder bei Einrichtungen, die der Überwachung durch die zuständige Stelle unterstehen.

Teil V.

Beseitigung unterschiedlicher Behandlung nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, Stammeszugehörigkeit oder Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft

Artikel 14

1. Eines der Ziele der Sozialpolitik hat darin zu bestehen, jede unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, Stammeszugehörigkeit oder Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft auf den nachstehend genannten Gebieten zu beseitigen:

- a. Arbeitsgesetzgebung und Arbeitsverträge, die eine wirtschaftlich angemessene Behandlung für alle Personen vorsehen müssen, die in dem Land im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften wohnen oder arbeiten,
- b. Zulassung zu öffentlichen oder privaten Beschäftigungen,
- c. Voraussetzungen für Einstellung und Beförderung,
- d. Erleichterung der beruflichen Ausbildung,

- e. Arbeitsbedingungen,
- f. Massnahmen betreffend Gesundheits- und Unfallschutz sowie Wohlfahrt,
- g. Disziplinar-massnahmen,
- h. Teilnahme an Verhandlungen über Gesamtarbeitsverträge,
- i. Lohnansätze, die nach dem Grundsatz gleichen Lohnes für gleiche Arbeit bei demselben Arbeitsvorgang und im selben Betriebe festzusetzen sind.

2. Es sind alle tunlichen Massnahmen zu treffen, um alle durch unterschiedliche Behandlung nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, Stammeszugehörigkeit oder Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft bedingten Unterschiede in der Lohnbemessung im Wege der Erhöhung der für die Arbeitnehmer mit den niedrigsten Löhnen geltenden Sätze zu verringern.

3. Den Arbeitnehmern eines Landes, die zur Beschäftigung in einem anderen Land eingestellt sind, können neben dem Lohne Geld- oder Sachleistungen zur Berücksichtigung aller angemessenen persönlichen oder Familienausgaben gewährt werden, die durch die Beschäftigung ausserhalb ihrer Heimat verursacht werden.

4. Durch die vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels werden die Massnahmen nicht berührt, deren Anordnung die zuständige Stelle im Interesse des Mutterschutzes und zur Gewährleistung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlfahrt der Arbeitnehmerinnen als notwendig oder erwünscht erachtet.

Teil VI.

Schul- und Berufsausbildung

Artikel 15

1. Soweit die örtlichen Voraussetzungen es irgendwie zulassen, sind geeignete Massnahmen zum schrittweisen Ausbau eines umfassenden Systems der Schul-, Berufs- und Lehrlingsausbildung zu treffen, um die Kinder und die Jugendlichen beider Geschlechter wirksam auf eine nützliche Beschäftigung vorzubereiten.

2. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt das Schulentlassungs-alter sowie das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und die Beschäftigungsbedingungen.

3. Damit die Kinder die bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten ausnützen können und damit die Ausbreitung dieser Möglichkeiten nicht durch Nachfrage nach Kinderarbeit behindert wird, ist die Beschäftigung von Kindern unter dem Schulentlassungs-alter während der Schulzeit in Gegenden zu verbieten, in denen ausreichende Ausbildungsmöglichkeiten für die Mehrheit der im Schulalter stehenden Kinder bestehen.

Artikel 16

1. Um eine hohe Produktivität durch Förderung der Facharbeit zu gewährleisten, ist bei geeigneten Voraussetzungen die Unterweisung in neuen Produktionsverfahren vorzusehen.

2. Die zuständigen Stellen übernehmen die Organisierung oder die Überwachung dieser beruflichen Ausbildung nach Anhörung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des Herkunftslandes der Schüler und nach Anhörung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des Landes, in dem die Ausbildung erfolgt.

Teil VII.

Schlussbestimmungen

Artikel 17

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

Artikel 18

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 19

Das Inkrafttreten dieses Übereinkommens bewirkt nicht ohne weiteres die Kündigung des Übereinkommens über Sozialpolitik (ausserhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947, durch irgendein Mitglied, für das dieses Übereinkommen weiterhin in Kraft bleibt; ebensowenig schliesst es weitere Ratifikationen des genannten Übereinkommens aus.

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 vorangehenden 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.

Übereinkommen (Nr. 118) über die Gleichbehandlung von Inländern und Ausländern in der sozialen Sicherheit

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1962 zu ihrer sechszwanzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Gleichbehandlung von Inländern und Ausländern in der Sozialen Sicherheit, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1962, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Gleichbehandlung (Soziale Sicherheit), 1962, bezeichnet wird.

Artikel 1

In diesem Übereinkommen

- a. umfasst der Ausdruck «Gesetzgebung» alle Gesetze und Verordnungen sowie die satzungsmässigen Bestimmungen auf dem Gebiet der Sozialen Sicherheit;
- b. bezieht sich der Ausdruck «Leistungen» auf alle Leistungen, Pensionen, Renten und Beihilfen, einschliesslich aller eventuellen Zuschläge oder Erhöhungen;
- c. bezeichnet der Ausdruck «Leistungen im Rahmen von Übergangssystemen» entweder Leistungen, die Personen gewährt werden, welche im Zeitpunkt des Inkrafttretens der anwendbaren Gesetzgebung ein bestimmtes Alter überschritten haben, oder Leistungen, die als Übergangsmassnahme auf Grund von Ereignissen oder Zeiten gewährt werden, die ausserhalb der gegenwärtigen Grenzen des Gebiets eines Mitglieds eingetreten sind beziehungsweise zurückgelegt wurden;
- d. bezeichnet der Ausdruck «Sterbegeld» jede einmalige Zahlung bei Todesfall;
- e. bedeutet der Ausdruck «wohnen» sich gewöhnlich aufhalten;
- f. bedeutet der Ausdruck «vorgeschrieben» von der innerstaatlichen Gesetzgebung im Sinne von Unterabsatz a oder auf Grund derselben bestimmt;
- g. hat der Ausdruck «Flüchtling» die gleiche Bedeutung wie in Artikel 1 des Abkommens über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951;
- h. hat der Ausdruck «Staatenloser» die gleiche Bedeutung wie in Artikel 1 des Abkommens über die Rechtsstellung der Staatenlosen vom 28. September 1954.

Artikel 2

1. Jedes Mitglied kann die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für einen oder mehrere der folgenden Zweige der Sozialen Sicherheit übernehmen, für die es in seinem Gebiet eine auf seine eigenen Staatsangehörigen wirklich angewandte Gesetzgebung besitzt:

- a. ärztliche Betreuung;
- b. Krankengeld;
- c. Leistungen bei Mutterschaft;
- d. Leistungen bei Invalidität;
- e. Leistungen bei Alter;
- f. Leistungen an Hinterbliebene;
- g. Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten;
- h. Leistungen bei Arbeitslosigkeit;
- i. Familienleistungen.

2. Jedes Mitglied, für welches dieses Übereinkommen in Kraft ist, hat die Bestimmungen des Übereinkommens in dem Zweig oder in den Zweigen der Sozialen Sicherheit, für die es die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen übernommen hat, durchzuführen.

3. Jedes Mitglied hat in seiner Ratifikation den Zweig oder die Zweige der Sozialen Sicherheit anzugeben, für die es die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen übernimmt.

4. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann in der Folge dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes mitteilen, dass es die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen für einen oder mehrere der Zweige der Sozialen Sicherheit übernimmt, die in seiner Ratifikation nicht schon angegeben waren.

5. Die im vorstehenden Absatz vorgesehenen Verpflichtungen gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben vom Zeitpunkt ihrer Mitteilung an die Wirkung einer Ratifikation.

6. Zum Zwecke der Durchführung dieses Übereinkommens hat jedes Mitglied, das die Verpflichtungen daraus für irgendeinen Zweig der Sozialen Sicherheit übernimmt, gegebenenfalls dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes mitzuteilen, welche der in seiner Gesetzgebung vorgesehenen Leistungen es als

- a. Leistungen anderer Art betrachtet als solche, deren Gewährung entweder von einer unmittelbaren finanziellen Beteiligung der geschützten Personen oder ihres Arbeitgebers oder von einer Berufstätigkeit während einer Wartezeit abhängt, oder
- b. Leistungen im Rahmen von Übergangssystemen betrachtet.

7. Die im vorstehenden Absatz vorgesehene Mitteilung hat im Zeitpunkt der Ratifikation oder der in Absatz 4 dieses Artikels vorgesehenen Mitteilung zu erfolgen; hinsichtlich der später erlassenen Gesetzgebung hat sie innerhalb einer Frist von drei Monaten nach deren Erlassung zu erfolgen.

Artikel 3

1. Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, hat in seinem Gebiet den Staatsangehörigen jedes anderen Mitglieds, für welches das Übereinkommen ebenfalls in Kraft ist, bei der Anwendung seiner Gesetzgebung sowohl hinsichtlich des erfassten Personenkreises als auch des Anspruchs auf Leistungen in jedem Zweig der Sozialen Sicherheit, für den es die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen übernommen hat, die gleiche Behandlung zu gewähren wie seinen eigenen Staatsangehörigen.

2. Hinsichtlich der Leistungen an Hinterbliebene ist diese Gleichbehandlung ausserdem den Hinterbliebenen der Staatsangehörigen eines Mitglieds zu gewähren, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, und zwar ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit dieser Hinterbliebenen.

3. Hinsichtlich der Leistungen eines bestimmten Zweiges der Sozialen Sicherheit kann ein Mitglied jedoch von den Bestimmungen der vorstehenden Absätze dieses Artikels die Staatsangehörigen jedes anderen Mitglieds ausnehmen, das den Staatsangehörigen des ersten Mitglieds in diesem Zweig keine Gleichbehandlung gewährt, obwohl es eine Gesetzgebung über diesen Zweig besitzt.

Artikel 4

1. Hinsichtlich der Gewährung der Leistungen ist die Gleichbehandlung ohne Wohnbedingung einzuräumen. Die Gleichbehandlung kann jedoch an eine Wohnbedingung geknüpft werden, wenn es sich um Leistungen eines bestimmten Zweiges der Sozialen Sicherheit an Staatsangehörige eines Mitglieds handelt, dessen Gesetzgebung die Gewährung der Leistungen des gleichen Zweiges von einer Wohnbedingung abhängig macht.

2. Unbeschadet der Bestimmungen des vorstehenden Absatzes kann die Gewährung der in Artikel 2, Absatz 6a erwähnten Leistungen – mit Ausnahme der ärztlichen Betreuung, des Krankengeldes, der Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und der Familienleistungen – gegebenenfalls von der Bedingung abhängig gemacht werden, dass der Leistungsempfänger im Gebiet des Mitglieds gewohnt hat, nach dessen Gesetzgebung die Leistung zu gewähren ist, oder dass, im Falle von Leistungen an Hinterbliebene, der Verstorbene dort gewohnt hat, und zwar während eines Zeitraumes, der nicht überschreiten darf:

- a. sechs Monate unmittelbar vor der Antragstellung für Leistungen bei Mutterschaft und Leistungen bei Arbeitslosigkeit;

- b. fünf aufeinanderfolgende, der Antragstellung beziehungsweise dem Zeitpunkt des Todes unmittelbar vorangehende Jahre für Leistungen bei Invalidität und für Leistungen an Hinterbliebene;
- c. zehn Jahre nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres, wobei verlangt werden kann, dass fünf aufeinanderfolgende Jahre der Antragstellung unmittelbar vorangingen, für Leistungen bei Alter.

3. In bezug auf Leistungen im Rahmen von Übergangssystemen können Sonderbestimmungen vorgeschrieben werden.

4. Die zur Vermeidung des Zusammentreffens von Leistungen erforderlichen Massnahmen können je nach Bedarf durch besondere Vereinbarungen zwischen den beteiligten Mitgliedern geregelt werden.

Artikel 5

1. Zusätzlich zu den Bestimmungen von Artikel 4 hat jedes Mitglied, das die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für einen oder mehrere der in diesem Absatz bezeichneten Zweige der Sozialen Sicherheit übernommen hat, seinen eigenen Staatsangehörigen und den Staatsangehörigen jedes anderen Mitglieds, das die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für einen entsprechenden Zweig übernommen hat, die Zahlung von Leistungen bei Invalidität, Leistungen bei Alter, Leistungen an Hinterbliebene und Sterbegeld sowie die Zahlung von Renten auf Grund von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu gewährleisten, wenn sie im Ausland wohnen, vorbehaltlich der im Bedarfsfall nach Artikel 8 zu diesem Zweck zu treffenden Massnahmen.

2. Die Zahlung von Leistungen im Sinne des Artikels 2, Absatz 6a bei Invalidität, Alter und an Hinterbliebene kann jedoch, wenn der Empfänger im Ausland wohnt, von der Teilnahme der betreffenden Mitglieder an einem System für die Wahrung der Ansprüche, wie in Artikel 7 vorgesehen, abhängig gemacht werden.

3. Die Bestimmungen dieses Artikels gelten nicht für Leistungen im Rahmen von Übergangssystemen.

Artikel 6

Zusätzlich zu den Bestimmungen des Artikels 4 hat jedes Mitglied, das die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für die Familienleistungen übernommen hat, die Gewährung der Familienzulagen seinen eigenen Staatsangehörigen und den Staatsangehörigen jedes anderen Mitglieds, das die Verpflichtungen dieses Übereinkommens für denselben Zweig übernommen hat, hinsichtlich der Kinder, die im Gebiet eines dieser Mitglieder wohnen, unter den Bedingungen und innerhalb der Grenzen, die zwischen den beteiligten Mitgliedern zu vereinbaren sind, zu gewährleisten.

Artikel 7

1. Die Mitglieder, für die dieses Übereinkommen in Kraft ist, haben sich nach Massgabe der Bedingungen, die von den beteiligten Mitgliedern gemäss Artikel 8 im gegenseitigen Einvernehmen festzulegen sind, zu bemühen, in bezug auf alle Zweige der Sozialen Sicherheit, für welche die beteiligten Mitglieder die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen übernommen haben, einem System für die Wahrung der Ansprüche und Anwartschaften beizutreten, die ihre Gesetzgebung den Staatsangehörigen der Mitglieder zuerkennt, für die das Übereinkommen in Kraft ist.

2. Dieses System hat insbesondere die Zusammenrechnung der Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Wohnzeiten und gleichgestellten Zeiten für den Erwerb, die Wahrung oder das Wiederaufleben der Ansprüche sowie die Berechnung der Leistungen vorzusehen.

3. Die Kosten der Leistungen bei Invalidität, der Leistungen bei Alter und der Leistungen an Hinterbliebene sind in diesem Fall entweder auf die beteiligten Mitglieder aufzuteilen oder von dem Mitglied zu tragen, in dessen Gebiet die Leistungsempfänger wohnen. Die Einzelheiten der Durchführung sind zwischen den beteiligten Mitgliedern zu vereinbaren.

Artikel 8

Die Mitglieder, für die dieses Übereinkommen in Kraft ist, können ihren Verpflichtungen aus den Bestimmungen der Artikel 5 und 7 nachkommen, indem sie entweder das Übereinkommen über die internationale Wanderversicherung, 1935, ratifizieren oder dessen Bestimmungen auf Grund gegenseitiger Vereinbarungen anwenden oder zweiseitige oder mehrseitige Übereinkünfte abschliessen, die die Erfüllung dieser Verpflichtungen gewährleisten.

Artikel 9

Die Mitglieder können von diesem Übereinkommen durch besondere Vereinbarungen abweichen, unbeschadet der Rechte und Pflichten der anderen Mitglieder, sofern die Wahrung der Ansprüche und Anwartschaften geregelt wird, und zwar unter Voraussetzungen, die im grossen und ganzen mindestens ebenso günstig sind wie die in diesem Übereinkommen vorgesehenen.

Artikel 10

1. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind auf Flüchtlinge und Staatenlose ohne Gegenseitigkeitsbedingung anzuwenden.

2. Das Übereinkommen findet auf die Sondersysteme für öffentliche Bedienstete, auf die Sondersysteme für Kriegsoffer sowie auf die öffentliche Fürsorge keine Anwendung.

3. Kein Mitglied ist auf Grund dieses Übereinkommens verpflichtet, seine Bestimmungen auf Personen anzuwenden, die auf Grund internationaler Übereinkünfte von der Anwendung der innerstaatlichen Gesetzgebung über Soziale Sicherheit ausgenommen sind.

Artikel 11

Die Mitglieder, für die dieses Übereinkommen in Kraft ist, haben einander die zur Erleichterung seiner Durchführung sowie der Anwendung ihrer Gesetzgebung über Soziale Sicherheit erforderliche Verwaltungshilfe unentgeltlich zu gewähren.

Artikel 12

1. Dieses Übereinkommen findet keine Anwendung auf Leistungen, die zu gewähren waren, bevor die Bestimmungen des Übereinkommens für das betreffende Mitglied in bezug auf den Zweig der Sozialen Sicherheit, in dem die Leistungen zu gewähren sind, in Kraft getreten sind.

2. Wie weit das Übereinkommen auf Leistungen Anwendung findet, die auf Grund von Ereignissen zu gewähren sind, welche seinem Inkrafttreten für das betreffende Mitglied in bezug auf den Zweig der Sozialen Sicherheit, in dem die Leistungen zu gewähren sind, vorangingen, wird durch mehrseitige oder zweiseitige Übereinkünfte oder, in deren Ermangelung, von der Gesetzgebung des betreffenden Mitglieds bestimmt.

Artikel 13

Dieses Übereinkommen gilt nicht als Abänderung eines bereits bestehenden Übereinkommens.

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 dieses 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 Zeitraums 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 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 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 Überein-

kommens 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.

Empfehlung (Nr. 116) betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1962 zu ihrer sechsundvierzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Arbeitszeit, eine Frage, die den neunten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen, die darauf abzielt, die bestehenden internationalen Urkunden über die Arbeitszeit zu ergänzen und ihre Durchführung zu erleichtern, indem sie die praktischen Massnahmen für eine schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit angibt, unter Berücksichtigung sowohl der verschiedenartigen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in den einzelnen Ländern als auch der verschiedenartigen innerstaatlichen Gepflogenheiten hinsichtlich der Regelung der Arbeitszeit und anderer Arbeitsbedingungen,

indem sie in grossen Zügen die Methoden angibt, mit deren Hilfe diese praktischen Massnahmen angewendet werden können,

indem sie die 40-Stunden-Woche, deren Grundsatz in dem Übereinkommen über die Vierzigstundenwoche, 1935, festgelegt ist, als soziale Norm bezeichnet, die nötigenfalls etappenweise zu erreichen ist, und eine Höchstgrenze der Normalarbeitszeit, in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen über die Arbeitszeit (Gewerbe), 1919, festsetzt.

Die Konferenz nimmt heute, am 26. Juni 1962, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962, bezeichnet wird.

I. Allgemeine Grundsätze

1. Jedes Mitglied sollte eine innerstaatliche Politik festlegen und verfolgen, die darauf abzielt, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten sowie den Verhältnissen in jedem Wirtschaftszweig entsprechen, die Anerkennung des Grundsatzes der schrittweisen Verkürzung der Normalarbeitszeit gemäss Absatz 4 zu fördern.

2. Jedes Mitglied sollte die Anwendung des Grundsatzes der schrittweisen Verkürzung der Normalarbeitszeit gemäss Absatz 4 mit den Mitteln, die den bestehenden oder gegebenenfalls einzuführenden Verfahren für die Regelung der Arbeitszeit entsprechen, fördern und, soweit dies mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten vereinbar ist, sicherstellen.

3. Der Grundsatz der schrittweisen Verkürzung der Arbeitszeit kann durch gesetzliche und andere Vorschriften, durch Gesamtarbeitsverträge oder

Schiedssprüche, durch eine Verbindung dieser Methoden oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise angewendet werden, je nachdem, welche Methode den innerstaatlichen Verhältnissen und den Bedürfnissen jedes Wirtschaftszweiges am besten entspricht.

4. Die Normalarbeitszeit sollte, wenn dies angebracht ist, im Hinblick auf die Erreichung der in der Präambel dieser Empfehlung bezeichneten sozialen Norm schrittweise verkürzt werden, ohne dass die Löhne der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung irgendeine Verminderung erfahren.

5. Überschreitet die Normalarbeitswoche achtundvierzig Stunden, so sollten sofortige Massnahmen getroffen werden, um sie auf diese Stundenzahl herabzusetzen, ohne dass die Löhne der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Arbeitszeitverkürzung irgendeine Verminderung erfahren.

6. Beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit achtundvierzig Stunden oder weniger, so sollten Massnahmen zur schrittweisen Verkürzung der Arbeitszeit gemäss Absatz 4 vorgesehen und in einer den besonderen Verhältnissen jedes Landes und jedes Wirtschaftssektors entsprechenden Weise durchgeführt werden.

7. Diese Massnahmen sollten berücksichtigen:

- a. die Stufe der wirtschaftlichen Entwicklung und die Möglichkeiten des betreffenden Landes, eine kürzere Arbeitszeit einzuführen, ohne dabei die Gesamtproduktion und die Produktivität zu verringern oder das wirtschaftliche Wachstum, die Entwicklung neuer Industrien oder die Wettbewerbsstellung des Landes auf dem internationalen Markt zu gefährden und ohne einen inflationären Druck hervorzurufen, der letzten Endes zu einem Sinken des Realeinkommens der Arbeitnehmer führen würde;
- b. die Fortschritte in der Produktivitätssteigerung, die durch die Anwendung der modernen Technologie, der Automation und der Methoden rationeller Betriebsführung bereits erzielt wurden und erzielt werden können;
- c. die Notwendigkeit, in den noch in Entwicklung stehenden Ländern den Lebensstandard der Bevölkerung zu heben;
- d. die Wünsche der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerv Verbände in den beteiligten Wirtschaftszweigen in bezug auf die Art und Weise, in der die Arbeitszeitverkürzung erfolgen könnte.

8. (1) Der Grundsatz der schrittweisen Verkürzung der Normalarbeitszeit, wie er in Absatz 4 ausgedrückt ist, kann in Etappen verwirklicht werden, ohne dass diese auf internationaler Ebene festgelegt zu werden brauchen.

(2) Diese Etappen können umfassen:

- a. eine zeitliche Staffelung;
- b. eine schrittweise Einbeziehung einzelner Zweige oder Sektoren der Volkswirtschaft;

- c. eine Verbindung der beiden vorgenannten Verfahren oder
- d. irgendein anderes Verfahren, das den innerstaatlichen Verhältnissen und den Verhältnissen jedes Wirtschaftssektors am besten zu entsprechen scheint.

9. Bei der Durchführung der Massnahmen zur schrittweisen Verkürzung der Arbeitszeit sollten jene Wirtschaftszweige und Berufe den Vorrang erhalten, die für die beteiligten Arbeitnehmer eine besonders schwere körperliche oder geistige Beanspruchung oder eine gesundheitliche Gefährdung mit sich bringen, insbesondere, wenn vorwiegend Frauen und Jugendliche beschäftigt werden.

10. Jedes Mitglied sollte dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in geeigneten Zeitabständen die bei der Durchführung der Bestimmungen dieser Empfehlung erzielten Ergebnisse zusammen mit allen näheren Angaben, die der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes gegebenenfalls verlangt, zur Kenntnis bringen.

II. Durchführungsverfahren

A. Begriffsbestimmung

11. Als Normalarbeitszeit im Sinne dieser Empfehlung gilt die durch die Gesetzgebung, Gesamtarbeitsvertrag oder Schiedsspruch oder in deren Durchführung festgesetzte Stundenzahl oder, falls diese nicht so festgesetzt wurde, diejenige Stundenzahl, nach deren Überschreitung jede geleistete Arbeit mit dem Satz für Überstunden vergütet wird oder eine Ausnahme von den anerkannten, für den betreffenden Betrieb oder die betreffende Arbeit geltenden Regeln oder Gewohnheiten bildet.

B. Bestimmung der Arbeitszeit

12. (1) Die Berechnung der Normalarbeitszeit als Durchschnitt für einen Zeitraum von mehr als einer Woche sollte dann gestattet sein, wenn besondere Verhältnisse in bestimmten Wirtschaftszweigen oder technische Erfordernisse dies rechtfertigen.

(2) Die zuständige oder eine sonstige befugte Stelle in jedem Lande sollte die Höchstdauer des Zeitraumes festsetzen, für den eine durchschnittliche Arbeitszeit berechnet werden kann.

13. (1) Für Arbeiten, die ihrer Natur nach einen ununterbrochenen Fortgang mit Schichtenwechsel erfordern, können Sonderregelungen vorgesehen werden.

(2) Diese Sonderregelungen sollten so gestaltet werden, dass die durchschnittliche Normalarbeitszeit bei solchen ununterbrochenen Arbeiten in keinem Fall die für die betreffende Wirtschaftstätigkeit festgelegte Normalarbeitszeit überschreitet.

C. Ausnahmen

14. Die zuständige oder eine sonstige befugte Stelle jedes Landes sollte bestimmen, unter welchen Umständen und in welchen Grenzen Ausnahmen von der Normalarbeitszeit zugelassen werden können, und zwar

a. dauernd:

- i) für Arbeiten, die ihrem Wesen nach Unterbrechungen mit sich bringen;
- ii) für Sonderfälle, in denen das öffentliche Interesse dies erfordert;
- iii) für Arbeiten, die aus technischen Gründen ausserhalb der für die Tätigkeit des Betriebs, des Betriebsteiles oder der Schicht festgesetzten Zeitgrenzen ausgeführt werden müssen;

b. vorübergehend:

- i) wenn eine Betriebsstörung eingetreten ist oder droht;
- ii) wenn dringende Arbeiten an Maschinen oder Betriebsanlagen vorzunehmen sind;
- iii) in Fällen höherer Gewalt;
- iv) bei aussergewöhnlichem Arbeitsanfall;
- v) zum Nachholen von Arbeitsstunden, die wegen kollektiver Arbeitsunterbrechungen infolge von Materialbeschädigung, Ausfall der Antriebskraft, Schlechtwetter, Mangel an Werkstoffen oder Transportmitteln oder infolge von Unglücksfällen ausgefallen sind;
- vi) im Falle eines nationalen Notstands;

c. periodisch:

- i) zur Aufstellung von jährlichen Inventuren und Bilanzen;
- ii) für bestimmte saisonbedingte Arbeiten.

15. Überschreitet die Normalarbeitszeit achtundvierzig Wochenstunden, so sollte die zuständige oder eine sonstige befugte Stelle vor der Bewilligung von Ausnahmen für die in Absatz 14 Unterabsatz a i) und iii), Unterabsatz b iv) und v) und Unterabsatz c i) und ii) vorgesehenen Fälle sorgfältig prüfen, ob diese Ausnahmen wirklich notwendig sind.

D. Überstunden

16. Alle Arbeitsstunden, die über die Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden, sollten als Überstunden gelten, sofern diese Stunden nicht üblicherweise bei der Festsetzung des Lohnes berücksichtigt werden.

17. Die Gesamtzahl der Überstunden, die innerhalb einer bestimmten Zeitspanne geleistet werden dürfen, sollte, abgesehen von den Fällen höherer Gewalt, durch die zuständige oder eine sonstige befugte Stelle jedes Landes begrenzt werden.

18. Bei der Anordnung von Überstunden sollte die besondere Lage der Jugendlichen unter achtzehn Jahren und der werdenden und stillenden Mütter sowie der behinderten Personen gebührend berücksichtigt werden.

19. (1) Überstunden sollten zu einem höheren Satz beziehungsweise zu höheren Sätzen vergütet werden als die Normalarbeitszeit.

(2) Der Lohnansatz beziehungsweise die Lohnansätze für Überstunden sollten durch die zuständige oder eine sonstige befugte Stelle jedes Landes festgesetzt werden, doch sollte der Satz auf keinen Fall niedriger sein als der in Artikel 6 Absatz 2 des Übereinkommens über die Arbeitszeit (Gewerbe), 1919, festgelegte Satz.

E. Anhörung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

20. (1) Die zuständige Stelle sollte die massgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei Fragen, die mit der Durchführung dieser Empfehlung zusammenhängen, regelmässig anhören.

(2) Dies sollte insbesondere in folgenden Fällen geschehen, sofern deren Regelung der zuständigen Stelle jedes Landes überlassen bleibt:

- a. die in Verbindung mit Absatz 8 zu treffenden Massnahmen;
- b. die Höchstdauer des Zeitraumes, für den die durchschnittliche Arbeitszeit nach Absatz 12 berechnet werden kann;
- c. die nach Absatz 13 gegebenenfalls zu erlassenden Bestimmungen über Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang mit Schichtenwechsel erfordern;
- d. die Ausnahmen nach Absatz 14;
- e. die Begrenzung und Vergütung der Überstunden nach den Absätzen 17 und 19.

F. Kontrollmassnahmen

21. Zum Zwecke der wirksamen Durchführung der zur schrittweisen Verkürzung der Arbeitszeit ergriffenen Massnahmen nach den Absätzen 4 und 5

- a. sollten geeignete Massnahmen getroffen werden, welche die ordnungsgemässe Durchführung der Bestimmungen über die Arbeitszeit durch eine angemessene Aufsicht oder durch sonstige Mittel sicherstellen;
- b. sollten die Arbeitgeber verpflichtet sein, durch Anschlag im Betrieb oder auf eine andere von der zuständigen Stelle genehmigte Weise den beteiligten Arbeitnehmern bekanntzugeben:
 - i) Beginn und Ende der Arbeitszeit;
 - ii) bei Schichtarbeit Beginn und Ende jeder Schicht;
 - iii) die Ruhepausen, die nicht als Normalarbeitszeit gelten;
 - iv) die Tage der Woche, an denen gearbeitet wird;
- c. sollten die Arbeitgeber verpflichtet sein, auf eine von der zuständigen Stelle genehmigte Weise ein Verzeichnis über die Arbeitszeit, die Löhne und die Überstunden für jeden Arbeitnehmer zu führen und dieses Verzeichnis auf Verlangen zur Nachprüfung vorzulegen;

- d. sollte für solche Zwangsmassnahmen Vorsorge getroffen werden, die im Hinblick auf die Art und Weise, in der diese Empfehlung durchgeführt wird, geeignet erscheinen.

G. Allgemeine Bestimmungen

22. Durch diese Empfehlung werden weder Gesetze, Vorschriften, Schieds-
sprüche, Gewohnheiten oder Verträge noch der Verlauf von Verhandlungen
zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern berührt, die den Arbeitnehmern
günstigere Bedingungen zusichern oder zuzusichern bestimmt sind.

23. Diese Empfehlung gilt nicht für die Landwirtschaft, die Seeschifffahrt
und die Seefischerei. Für diese Wirtschaftszweige sollten besondere Bestim-
mungen vorgesehen werden.

Empfehlung (Nr. 117) betreffend die berufliche Ausbildung

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1962 zu ihrer sechsundvierzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die berufliche Ausbildung, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, im Hinblick auf die Ersetzung der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung, 1939, der Empfehlung betreffend das Lehrwesen, 1939, und der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Erwachsene), 1950, und

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

Die Konferenz hat zur Kenntnis genommen, dass die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur eine Empfehlung über das technische Bildungswesen vorbereitet, und nimmt heute, am 27. Juni 1962, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung, 1962, bezeichnet wird.

I. Allgemeine Grundsätze

1. Diese Empfehlung gilt für jede Ausbildung, die dazu bestimmt ist, eine Person erstmalig oder erneut für eine Beschäftigung oder einen Aufstieg in irgendeinem Wirtschaftszweig vorzubereiten oder umzuschulen, einschliesslich des zu diesem Zweck nötigen allgemeinbildenden, beruflichen und technischen Unterrichts, mit Ausnahme:

- a. der Ausbildung für eine Tätigkeit in leitender oder aufsichtführender Stellung auf höherer Stufe als der des Meisters im Gewerbe oder der entsprechenden Stufe in anderen Wirtschaftszweigen;
- b. der Ausbildung von Seeleuten, für die weiterhin die Empfehlung betreffend die Organisation der beruflichen Ausbildung (Dienst auf See), 1946, gilt;
- c. der Ausbildung für die Landwirtschaft, für die weiterhin die Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Landwirtschaft), 1956, gilt.

2. (1) Die Ausbildung ist nicht Selbstzweck, sondern ein Mittel, die beruflichen Fähigkeiten einer Person unter gebührender Berücksichtigung der vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten zu entwickeln und diese Person in den Stand zu setzen, ihre Fähigkeiten so weitgehend als möglich zu ihrem eigenen und zum Vorteil der Allgemeinheit zu verwenden; sie sollte, insbesondere bei Jugendlichen, auch auf die Entfaltung der Persönlichkeit gerichtet sein.

(2) Die Ausbildung ist ein in sich abgeschlossenes Ganzes, dessen verschiedene Teile wechselseitig voneinander abhängig sind.

(3) Die Ausbildung ist ein Vorgang, der während des ganzen Berufslebens eines Menschen entsprechend seinen Bedürfnissen als Einzelmensch wie als Mitglied der Gemeinschaft fort dauert.

(4) Bei der Ausbildung sollte keinerlei Diskriminierung auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft geübt werden.

(5) Die Ausbildung erfordert die dauernde Zusammenarbeit aller Stellen und Personen, die sich mit irgendeinem ihrer Aspekte befassen, nach Massgabe der Bestimmungen von Absatz 11.

II. Innerstaatliche Planung und Verwaltung

3. (1) Zur Berücksichtigung der Ausbildungsbedürfnisse seiner Bevölkerung sollte jedes Land über ein Netz von Ausbildungseinrichtungen verfügen, deren Zahl, Standorte und Lehrpläne den wirtschaftlichen Bedürfnissen und den Beschäftigungsmöglichkeiten des ganzen Landes oder, wo dies eher angebracht ist, der einzelnen Gebiete oder Orte angepasst sein sollten.

(2) Dieses Netz sollte den Übergang von einer Form der Ausbildung zu einer anderen und den Zugang zu aufeinanderfolgenden Phasen und verschiedenen Stufen der Ausbildung erleichtern, damit der einzelne entsprechend seinen Fähigkeiten und Neigungen den höchsten Ausbildungsgrad erreichen kann.

(3) Die Zugangswege zu den Berufen, insbesondere den gewerblichen Berufen, sollten so beschaffen sein, dass sie den Erfordernissen aller Wirtschaftszweige sowie den Fähigkeiten, Interessen und besonderen Bedürfnissen der auszubildenden Personen genügen.

(4) Wo die innerstaatlichen Verhältnisse die Schaffung eines vollständigen gesamtstaatlichen Netzes nicht gestatten, sollte das betreffende Land die Möglichkeit einer Zusammenarbeit mit Nachbarländern zwecks Schaffung eines gemeinsamen Netzes oder einer oder mehrerer gemeinsamer Ausbildungsanstalten prüfen.

4. (1) Die Zuständigkeit der Behörden, die sich mit Fragen der Ausbildung befassen, sollte klar umschrieben sein.

(2) Die Behörden und die verschiedenen öffentlichen und privaten Stellen jedes Landes, die sich mit der Ausbildung befassen, sollten, unter Wahrung des freien Spiels der Initiative und der Möglichkeit der Anpassung an die Bedürfnisse der verschiedenen Wirtschaftszweige, Gebiete und Orte, bei der Schaffung völlig koordinierter Ausbildungseinrichtungen zusammenarbeiten, und zwar

- a. auf Grund eines zentral erstellten Gesamtplanes;
- b. auf freiwilliger Grundlage mit Hilfe geeigneter Verfahren oder
- c. durch eine Verbindung dieser Methoden.

(3) Unabhängig von der Wahl der Methode sollten die Massnahmen, die zur Schaffung der in Unterabsatz (2) erwähnten Einrichtungen getroffen werden, unter Wahrung der freien Berufswahl der Anwärter, folgende Massnahmen einschliessen:

- a. die Bestimmung des Umfangs und der Art der bestehenden Ausbildungsbedürfnisse sowie der dafür vorhandenen Möglichkeiten;
- b. die Bestimmung der Berufe, denen bei der Ausbildung eine Vorrangstellung eingeräumt werden sollte, ohne dass dabei andere Berufe und die Ausbildung der für sie benötigten Personen vernachlässigt werden;
- c. die Bestimmung der Berufe, für die Befähigungsnormen als notwendig oder wünschenswert angesehen werden, die Ausarbeitung und Anwendung solcher Normen, die Aufstellung geeigneter Ausbildungspläne sowie die Ausarbeitung und Anwendung von Normen für die Prüfungen beim Abschluss der Ausbildung für diese Berufe;
- d. die Ausarbeitung und Anwendung von Normen für die Bedingungen und Methoden der Ausbildung;
- e. die Ausarbeitung und Anwendung von Normen für Ausbildungsanstalten, insbesondere wenn diese für Berufe ausbilden, für die Befähigungsnormen aufgestellt worden sind;
- f. die Ausarbeitung und Anwendung von Befähigungsnormen für die Lehrkräfte an Ausbildungsanstalten;
- g. je nach den Umständen die Gewährung technischer und finanzieller Hilfe an die Anstalten und Betriebe, die eine Ausbildung vermitteln.

(4) Wurde ein Gesamtplan angenommen, so sollten die zuständigen Behörden dafür sorgen, dass die zu seiner Durchführung getroffenen Massnahmen die in Unterabsatz (3) angeführten Massnahmen umfassen.

(5) Erfolgt die Koordinierung auf freiwilliger Grundlage, so sollten die in Unterabsatz (3) erwähnten Massnahmen den in Unterabsatz (2) bezeichneten Behörden und Stellen innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches obliegen.

(6) Die in Unterabsatz (3) erwähnten Normen sollten nach Möglichkeit für das gesamte Staatsgebiet des Mitglieds gelten.

(7) Ist dies nicht möglich, so sollten Bestimmungen in der Form von Empfehlungen ausgearbeitet werden, die für die Aufstellung möglichst einheitlicher Normen für das ganze Land als Richtlinien dienen sollten.

(8) Bei der Schaffung der in Unterabsatz (2) erwähnten völlig koordinierten Ausbildungseinrichtungen sollte folgendes gebührend berücksichtigt werden:

- a. die beruflichen, kulturellen und sittlichen Interessen des einzelnen, der Bedarf an Arbeitskräften und die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Allgemeinheit;
- b. die innerstaatliche Politik auf dem Gebiete des Erziehungs- und Bildungswesens;

- c. die bestehenden und geplanten Einrichtungen für den allgemeinbildenden Unterricht, die Berufsberatung und die Auslese nach Eignung;
- d. die bestehenden und geplanten Ausbildungseinrichtungen, einschliesslich der Einrichtungen für den beruflichen und technischen Unterricht;
- e. die Struktur und die Entwicklungstendenzen des Arbeitsmarktes;
- f. die Wirtschaftspolitik und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes;
- g. die demographische Lage und ihre voraussichtlichen Änderungen;
- h. die voraussichtlichen Änderungen in den Verfahren und Methoden der Organisation der Arbeit;
- i. das Vorhandensein irgendwelcher Bevölkerungsgruppen, die infolge ihrer geographischen Abgeschiedenheit, ihrer unterschiedlichen Volkszugehörigkeit oder aus irgendwelchen anderen Gründen besondere Berücksichtigung verdienen.

(9) Die völlig koordinierten Ausbildungseinrichtungen sollten ständig überprüft werden, und nötigenfalls sollte dafür gesorgt werden, dass sie laufend den wechselnden Bedürfnissen angepasst werden.

(10) Die Schaffung von völlig koordinierten Ausbildungseinrichtungen sollte auf gesamtstaatlicher Ebene in Zusammenarbeit mit den Behörden, die sich mit den in Unterabsatz (8) aufgezählten verschiedenen Aspekten des Problems befassen, und mit anderen beteiligten Kreisen erfolgen.

5. (1) Die Zusammenarbeit auf gesamtstaatlicher Ebene sollte über eine oder mehrere geeignete Stellen erfolgen, die die Interessen der Beteiligten massgebend vertreten.

(2) Der oder den erwähnten Stellen sollten je nach Bedarf errichtete regionale oder örtliche Stellen mit ähnlich repräsentativem Charakter zur Seite stehen.

6. Beratende Ausschüsse, die einzelne Wirtschaftszweige oder Berufe vertreten, sollten gebildet werden, die mit den in Absatz 5 erwähnten Stellen bei der Ermittlung der Ausbildungsbedürfnisse in den Berufen, für die sie zuständig sind, und bei der Ausarbeitung von Ausbildungsplänen für diese Berufe zusammenarbeiten sollten.

7. (1) Die Ausbildung in öffentlichen Ausbildungsanstalten sollte für die auszubildenden Personen unentgeltlich sein.

(2) Den Anstalten sollte es jedoch unbenommen sein, die Bezahlung der Kosten zu verlangen, wenn die auszubildende Person nicht zum Besuch des Lehrgangs verpflichtet ist oder eine Ausbildung zum Zweck der Erlangung oder Beibehaltung einer Beschäftigung nicht nötig hat.

(3) Wird die Ausbildung von der zuständigen Stelle oder mit ihrer Zustimmung in einer Ausbildungsanstalt vermittelt, so sollten Erwachsene, die kein Arbeitsentgelt beziehen, und bedürftige Jugendliche während der Dauer dieser Ausbildung, soweit die wirtschaftlichen und finanziellen Mittel dies gestatten,

von der zuständigen Stelle angemessene Beihilfen erhalten, bei deren Bemessung gebührend berücksichtigt werden sollten:

- a. die Arbeitslosenunterstützungen oder sonstigen Beihilfen, die sie etwa beziehen;
- b. sonstige Umstände, wie Unterhaltspflichten, Lebenshaltungskosten in den betreffenden Gegenden, persönliche Sonderaufwendungen, die durch die Ausbildung verursacht werden, wie Reise- und Unterkunftskosten, und in besonderen Fällen das Alter;
- c. die Notwendigkeit, die Erwachsenen anzuspornen, dass sie sich einer Ausbildung unterziehen und diese abschliessen, die mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und dem Bedarf des Gemeinwesens an ausgebildeten Personen im Einklang steht.

(4) Personen, die in Betrieben ausgebildet werden, sollten gemäss den durch Gesetz, Gesamtarbeitsvertrag oder Sonderregelung des betreffenden Betriebs zu erlassenden Vorschriften ein angemessenes Entgelt erhalten.

(5) Der Besuch öffentlicher Ausbildungsanstalten und zugelassener privater Anstalten ähnlicher Art sowie die Teilnahme an anderen zugelassenen Formen der Ausbildung sollten je nach den Umständen durch Beihilfen erleichtert werden, z. B. in Form von unentgeltlichen Mahlzeiten, Versorgung mit Arbeitskleidern, Werkzeugen, Ausrüstungsgegenständen, Lehrbüchern, unentgeltlicher oder verbilligter Beförderung, Unterhalts- oder Familienbeihilfen, Stipendien, Darlehen oder Studienbeihilfen oder Bereitstellung von Unterkunft.

8. (1) Durch geeignete Massnahmen sollte dafür gesorgt werden, dass die Arbeitsbedingungen der Jugendlichen, die in Betrieben oder Ausbildungsanstalten eine Ausbildung erhalten, befriedigend sind, insbesondere, dass die Arbeit der Jugendlichen angemessen begrenzt wird und demgemäss im wesentlichen erzieherischer Natur ist.

(2) Die Arbeit der auszubildenden Personen in den Ausbildungsanstalten sollte nicht hauptsächlich auf kommerziellen Gewinn gerichtet sein.

(3) Die Ausbildungsanstalten und Betriebe, in denen eine Ausbildung vermittelt wird, sollten für die Aufstellung und Einhaltung von Vorschriften und Normen verantwortlich sein, die der Sicherheit und dem Schutz der auszubildenden Personen bei der Arbeit dienen.

9. (1) Die Ausbildung für Berufe, für die gesamtstaatliche Befähigungsnormen aufgestellt sind, sollte mit Prüfungen verbunden sein, für die einheitliche und einen hohen Grad von Verlässlichkeit und Allgemeingültigkeit verbürgende Normen festgesetzt sind; die Einhaltung dieser Prüfungsnormen sollte durch geeignete Massnahmen sichergestellt werden.

(2) Die auf Grund solcher Prüfungen ausgestellten Zeugnisse sollten im ganzen Land anerkannt werden.

(3) Auch wenn keine gesamtstaatlichen Befähigungsnormen bestehen, ist es wünschenswert, dass Personen nach Abschluss eines systematischen Ausbil-

dungslehrganges von der Ausbildungsanstalt oder dem Betrieb ein Zeugnis erhalten; in einem solchen Zeugnis sollten die hauptsächlichen Elemente der vermittelten Ausbildung angegeben werden.

10. Personen, die an einem Ausbildungslehrgang teilgenommen haben, sollten nach dessen Abschluss bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, der den von ihnen erworbenen Fertigkeiten und Kenntnissen entspricht, von den Arbeitsvermittlungsstellen des betreffenden Landes unterstützt werden, wobei die freie Wahl des Arbeitsplatzes gewährleistet sein sollte.

III. Massnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit

11. (1) Alle an der Ausbildung interessierten Kreise, insbesondere die Behörden, die mit Erziehungsfragen befassten Stellen sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, sollten jede Gelegenheit zur gegenseitigen Hilfe und Beratung bei der Planung, Ausarbeitung und Durchführung von Ausbildungsprogrammen und bei der Behandlung von Ausbildungsfragen im allgemeinen wahrnehmen.

(2) Es sollte dafür Vorsorge getroffen werden, dass alle für die Ausbildung verantwortlichen Personen die Ausbildungsstätten regelmässig besuchen, damit sie über die Bedingungen, unter denen die Ausbildung vermittelt wird, laufend unterrichtet sind.

(3) Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände sollten den Organen angehören, die mit der Leitung öffentlicher Ausbildungsanstalten und mit der Überwachung ihres technischen Betriebes betraut sind; wo es keine solchen Organe gibt, sollten Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden auf andere Weise mit dem Betrieb solcher Anstalten in enge Verbindung gebracht werden.

(4) Die Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungsanstalten oder der für die Vermittlung der Ausbildung zuständigen Stelle und den Betrieben sollte sichergestellt und gefördert werden, insbesondere wenn die Ausbildung zum Teil in einem Betrieb und zum Teil an Ausbildungsanstalten ausserhalb des Betriebs vermittelt wird.

(5) Unbeschadet des allgemeinen Inhalts von Unterabsatz (1) und nach Massgabe der innerstaatlichen Verhältnisse sollte wie folgt vorgegangen werden:

- a. die mit Erziehungs- und Ausbildungsfragen befassten Stellen, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und andere unmittelbar beteiligte Stellen und Organisationen sollten zusammenarbeiten bei
 - i) der Bezeichnung der Berufe, für die Befähigungsnormen als notwendig oder wünschenswert erachtet werden;
 - ii) der Aufstellung solcher Normen und geeigneter Ausbildungspläne;
 - iii) der Abhaltung der entsprechenden Prüfungen und der Festsetzung der Art und des Grades der erreichbaren Befähigungen;

- b. bei der Sammlung und Verbreitung von Informationen über die in Absatz 12 erwähnten Ausbildungsgelegenheiten sollte die weitestgehende Zusammenarbeit Platz greifen, an der die Grund- und Mittelschulen, die berufsbildenden und technischen Lehranstalten, die Unterrichtsbehörden, die Berufsberatungs- und Arbeitsberatungsdienste und die öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, die Standesorganisationen und die Betriebe teilnehmen sollten;
- c. die Mithilfe der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste sollte sich unter anderem erstrecken auf
 - i) das Studium der Tendenzen des Arbeitsmarktes;
 - ii) die Ermittlung des gegenwärtigen und zukünftigen Bedarfs an Arbeitskräften;
 - iii) die Arbeitsvermittlung des ausgebildeten Personals.

IV. Auskünfte über Ausbildungsgelegenheiten

12. (1) Auskünfte über Ausbildungsgelegenheiten für jeden Beruf sollten ständig gesammelt werden und allen daran interessierten Personen und Stellen zur Verfügung stehen.

(2) Diese Auskünfte sollten sich auf Angelegenheiten wie die folgenden beziehen:

- a. die Arten der zur Verfügung stehenden Ausbildung;
- b. die Dauer der verschiedenen Ausbildungsarten;
- c. die Bedingungen für den Zutritt zu den verschiedenen Ausbildungsarten;
- d. die Besonderheiten jeder Ausbildungsart im Hinblick auf die Beschäftigungsaussichten oder Aufstiegsmöglichkeiten;
- e. die Art und die Bedingungen für die Gewährung einer finanziellen oder sonstigen Hilfe, die während der Ausbildung in Anspruch genommen werden kann;
- f. die Abschlussprüfungen und die Befähigungen, die dabei erworben werden können.

(3) Diese Auskünfte sollten je nach Sachlage durch die folgenden Methoden oder einige davon verbreitet werden: persönliche Unterredungen, Vorträge, Broschüren, Artikel, Plakate, Filme und Filmbildstreifen, Rundfunk- und Fernsehvorträge, Betriebsbesichtigungen und berufskundliche Ausstellungen.

V. Massnahmen betreffend Berufsberatung und Auslese

13. (1) Die Anwärter auf eine Ausbildung, insbesondere diejenigen, die noch keinerlei Ausbildung erhalten haben, sollten die Möglichkeit haben, sich vor Beginn der Ausbildung oder vor der Wahl ihres Berufes durch die für die Berufs- und Arbeitsberatung zuständigen Stellen individuell beraten zu lassen.

(2) Die Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, sich durch entsprechende Arbeitsberatungsstellen im Rahmen der Arbeitsvermittlungsdienste über Fragen des Berufs, der Umschulung oder Fortbildung beraten zu lassen.

14. (1) Die Auslese der auszubildenden Personen sollte entsprechend den Erfordernissen und der Eigenart jedes Berufes erfolgen, ohne dass die Freiheit der Berufswahl beeinträchtigt wird.

(2) Das Ausleseverfahren sollte so beschaffen sein, dass die Gefahr, dass Personen zur Ausbildung für Berufe zugelassen werden, für die sie sich nicht eignen, und die damit verbundene Gefahr einer Fehlleitung der Ausbildung und menschlicher Energien auf ein Mindestmass beschränkt wird.

(3) Das Ausleseverfahren sollte die Möglichkeit bieten festzustellen, ob die Anwärter die nötige körperliche und geistige Eignung für die in Aussicht genommene Ausbildung oder den entsprechenden Beruf besitzen.

(4) Werden im Rahmen des Ausleseverfahrens ärztliche Untersuchungen vorgenommen, so sollte dabei von den spezifischen Anforderungen der in Aussicht genommenen Ausbildung oder des entsprechenden Berufes ausgegangen werden.

(5) Werden im Rahmen des Ausleseverfahrens psychologische Tests vorgenommen, so sollten diese den Verhältnissen des betreffenden Landes entsprechen, genügend verlässlich sein und gültigen Aussagewert in Gestalt von Kriterien besitzen, die mit den Anforderungen des in Aussicht genommenen Berufs unmittelbar zusammenhängen.

VI. Vorberufliche Vorbereitung

15. (1) Die vorberufliche Vorbereitung sollte Jugendlichen, die noch keine Beschäftigung ausgeübt haben, eine Einführung in vielerlei Arten der Arbeit bieten; sie sollte weder auf Kosten der Allgemeinbildung gehen, noch an die Stelle der ersten Phase der eigentlichen Ausbildung treten.

(2) Die vorberufliche Vorbereitung sollte einen allgemeinbildenden und praktischen Unterricht umfassen, der dem Alter der Jugendlichen entspricht und geeignet ist,

- a. den bisherigen Bildungsgang fortzusetzen und zu vervollständigen;
- b. Verständnis, Neigung und Achtung für praktische Arbeit zu vermitteln und Interesse für die Ausbildung zu entwickeln;
- c. berufliche Interessen und Fähigkeiten erkennen zu lassen und so die Berufsberatung zu erleichtern;
- d. die zukünftige berufliche Anpassung zu fördern.

(3) Die vorberufliche Vorbereitung sollte die Jugendlichen, wo immer dies möglich ist, auch mit Geräten und Wirkstoffen, die mehreren Berufen gemeinsam sind, vertraut machen.

VII. Organisation der Ausbildung

16. (1) Die Ausbildungspläne für die einzelnen Berufe sollten auf Grund einer systematischen Untersuchung der Arbeit in dem betreffenden Beruf, der erforderlichen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten und der für den Beruf massgeblichen Arbeitsschutzmassnahmen aufgestellt werden, wobei die Entwicklung und die voraussehbaren Veränderungen in diesem Beruf gebührend berücksichtigt werden sollten.

(2) Die Ausbildungspläne sollten in regelmässigen Zeitabständen überprüft werden, um sie auf den neuesten Stand zu bringen.

17. (1) Die Ausbildungspläne sollten allen auszubildenden Personen eine feste Grundlage theoretischer und praktischer Kenntnisse vermitteln.

(2) Ausser einer Unterweisung in der Arbeit, in den Kenntnissen und Fertigkeiten, in den für die betreffenden Berufe massgeblichen Arbeitsschutzmassnahmen und den Grundbegriffen der Sozialgesetzgebung sollten den auszubildenden Personen nach Möglichkeit grundlegende allgemeine Kenntnisse in Zusammenhang mit den Berufen und Wirtschaftszweigen vermittelt werden, in denen sie sich zu betätigen beabsichtigen, namentlich um ihnen den beruflichen Aufstieg zu erleichtern.

(3) In die Pläne der langfristigen und, wenn die zur Verfügung stehende Zeit dies erlaubt, auch der kurzfristigen Ausbildung sollten Gegenstände allgemeinbildender Art aufgenommen werden.

18. (1) Bei der Aufstellung der Lehr- und Ausbildungspläne sollte darauf Bedacht genommen werden, dass die künftige Anpassungsfähigkeit der auszubildenden Personen im allgemeinen Rahmen des betreffenden Berufes gefördert wird.

(2) Zu diesem Zweck sollte bei der langfristigen Ausbildung darauf geachtet werden, dass

- a. es der auszubildenden Person ermöglicht wird, einen umfassenden Überblick über die theoretischen Grundlagen ihres Berufes zu gewinnen,
- b. eine Spezialisierung im Anfangsstadium der Ausbildung vermieden wird, damit der auszubildenden Person eine breite Grundlage von Fertigkeiten und Kenntnissen vermittelt wird, auf der die spätere Spezialisierung mit einem Mindestmass an zusätzlicher Ausbildung oder Umschulung aufbauen kann.

19. (1) Betriebe, die nicht in der Lage sind, ihren in der Ausbildung begriffenen Betriebsangehörigen alle für einen bestimmten Beruf notwendigen theoretischen und praktischen Kenntnisse zu vermitteln, sollten je nach Bedarf

- a. durch eine oder mehrere der folgenden Massnahmen dafür sorgen, dass diesem Mangel durch einen Unterricht an Ausbildungsanstalten abgeholfen wird, und zwar indem sie
 - i) die betreffenden Personen tageweise hierfür freistellen oder

- ii) sie alljährlich für mehrere aufeinanderfolgende Wochen hierfür freistellen oder
- iii) längere Ausbildungsperioden im Betrieb mit längeren Unterrichtsperioden in der Ausbildungsanstalt abwechseln lassen oder
- iv) in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Vorschriften sonstige geeignete Ausbildungsvorkehrungen treffen;

b. gemeinsame Ausbildungsprogramme aufstellen und durchführen, welche die Verwendung der Einrichtungen der beteiligten Betriebe oder die Schaffung einer gemeinsamen Ausbildungsanstalt vorsehen.

(2) In der Ausbildung begriffene Betriebsangehörige, die unter den in Unterabsatz (1) erwähnten Bedingungen eine Ausbildungsanstalt besuchen, sollten für diesen Zweck während der Arbeitszeit freigestellt werden, ohne dass sich daraus für sie eine Entgeltminderung ergibt.

20. Die Betriebe sollten sich an der Durchführung der von Ausbildungsanstalten aufgestellten Ausbildungsprogramme beteiligen, indem sie den Schülern dieser Anstalten von Zeit zu Zeit eine längere praktische Ausbildung am Arbeitsplatz vermitteln.

21. (1) Allen jugendlichen Arbeitnehmern, die keine anderweitige Ausbildung erhalten, sollten bis zum Alter von achtzehn Jahren Ergänzungsllehrgänge zur Verfügung stehen, damit sie ihre Allgemeinbildung und das Fachwissen in ihrem Beruf ergänzen können.

(2) Die jugendlichen Arbeitnehmer sollten in den Stand gesetzt werden, diese Lehrgänge unter den in Unterabsatz 19 (2) vorgesehenen Bedingungen zu besuchen.

22. Allen Arbeitnehmern, die ihre allgemeinen, fachlichen oder kaufmännischen Kenntnisse zu verbessern wünschen, sollten Ergänzungsllehrgänge zur Verfügung stehen, damit ihnen der Aufstieg erleichtert und so ihre soziale und wirtschaftliche Stellung verbessert wird.

23. Die Dauer der Ausbildung sollte festgesetzt werden unter Berücksichtigung

- a. des Grades und der Art der Fertigkeiten und Kenntnisse, die erreicht werden sollen;
- b. der zu verwendenden Methoden und Hilfsmittel der Ausbildung;
- c. der für die Zulassung zur Ausbildung erforderlichen Mindestbefähigung und der tatsächlichen Befähigung der Anwärter am Beginn ihrer Ausbildung;
- d. der bisherigen Arbeitserfahrung und der Notwendigkeit einer möglichst raschen Vorbereitung für eine Beschäftigung, wenn es sich um Erwachsene handelt.

24. Der Ausbildung von körperlich oder geistig behinderten Jugendlichen und Erwachsenen sowie von Jugendlichen mit geringer Begabung sollte besondere Beachtung geschenkt werden.

VIII. Methoden und Hilfsmittel der Ausbildung

25. Die Methoden der Ausbildung sollten der Art des Lehrgangs, der Bildungsstufe, dem Alter, der Stellung und der bisherigen Erfahrung der auszubildenden Personen angepasst werden.

26. Im allgemeinen sollten Methoden, die eine aktive Mitwirkung der Beteiligten voraussetzen, der einseitigen Vermittlung von Wissen vorgezogen werden.

27. (1) Die Ausbildung sollte so wirklichkeitsnah als möglich sein.

(2) Die praktische Ausbildung an Ausbildungsanstalten sollte

- a. unter Bedingungen und in einer Umwelt vermittelt werden, die den Gegebenheiten im Betrieb möglichst nahekommen;
- b. wenn dies möglich und notwendig ist, von zeitweiliger praktischer Tätigkeit in einem Betrieb unterbrochen oder ergänzt werden, damit die auszubildenden Personen sich nicht nur an die Arbeitsumwelt gewöhnen, sondern auch Gelegenheit haben, sich am Arbeitsplatz ein normales Arbeitstempo und eine normale Fertigkeit anzueignen.

28. (1) Die praktische Ausbildung, die nicht am Arbeitsplatz vermittelt wird, sollte die Ausführung der wesentlichen beruflichen Verrichtungen und gegebenenfalls praktische Arbeitserfahrung im Beruf umfassen.

(2) Die praktische Arbeitserfahrung im Beruf sollte den Erfordernissen der Ausbildung entsprechen, und es sollte dafür gesorgt werden, dass die auszubildenden Personen nicht in Konkurrenz mit den anderen Arbeitnehmern beschäftigt werden.

(3) Bei der Ausbildung am Arbeitsplatz sollte die zugewiesene Arbeit für die Ausbildung von wirklichem Nutzen sein.

29. Die Ausbildungsübungen sollten so gestaltet sein, dass die auszubildenden Personen den praktischen Sinn ihrer Tätigkeit und den Nutzen der allenfalls hergestellten Erzeugnisse erkennen.

30. (1) Zusammengesetzte Arbeitsvorgänge sollten in ihre einfachen Elemente zerlegt werden.

(2) Die auszubildenden Personen sollten die Möglichkeit haben, zunächst einen Arbeitsvorgang richtig zu erlernen, bevor sie zum nächsten übergehen, und sollten vom einfachen zum Zusammengesetzten fortschreiten.

31. Der theoretische Unterricht einschliesslich der im Rahmen eines Ausbildungslehrganges vermittelten Allgemeinbildung sollte soweit wie möglich auf den zu erlernenden Beruf bezogen sein.

32. Der technische und fachbezogene Unterricht sollte an die praktische Ausbildung anknüpfen und nach Möglichkeit in diese eingliedert werden.

33. Das Unterrichtstempo sollte der Aufnahmefähigkeit der auszubildenden Personen angepasst sein und periodische Wiederholungen erlauben.

34. Es sollte für eine planmässige fachliche Beaufsichtigung der auszubilden den Personen gesorgt werden, insbesondere bei der Ausbildung am Arbeitsplatz.

35. Über die Ausbildung und deren Fortschritte sollten sorgfältige Aufzeichnungen geführt werden; ferner sollten die auszubildenden Personen angehalten werden, über die erhaltene Ausbildung ausführliche Aufzeichnungen zu führen und sich eine Kontrolle ihrer eigenen Leistungen anzugewöhnen.

36. (1) Zur Erleichterung des Lernens sollte, wo immer dies angebracht ist, von Lehrmitteln Gebrauch gemacht werden.

(2) Die für die Ausbildung verantwortlichen Stellen sollten sich über Neuerungen auf dem Gebiet der Ausbildungsmethoden sowie der Lehrmittel und -behelfe auf dem laufenden halten und für deren Verwendung sorgen.

37. Wenn die bestehenden Ausbildungseinrichtungen, insbesondere in entlegenen Gebieten, den Bedürfnissen der ortsansässigen Bevölkerung nicht entsprechen, sollten sie je nach Sachlage durch eines oder mehrere der folgenden Hilfsmittel ergänzt werden:

- a. Fernkurse, die den örtlichen Verhältnissen angepasst sind;
- b. Wanderlehrer und bewegliche Vorführungseinrichtungen;
- c. Unterricht durch Rundfunk, Fernsehen oder andere Masseninformati-
onsmittel;
- d. Freistellung der in der Ausbildung begriffenen Betriebsangehörigen für einige aufeinanderfolgende Wochen im Jahr, damit sie an einer Ausbil-
dungsanstalt in einem anderen Ort Lehrgänge besuchen können;
- e. sonstige Massnahmen, die die Ausbildung an einem anderen Ort ermög-
lichen, wie zum Beispiel Beihilfen, Stipendien, Erleichterungen für die Reise
und Unterkunft.

IX. Vermittlung der Ausbildung durch den Betrieb

38. (1) Die Arbeitgeber sollten die zur Deckung ihres Bedarfs an ausge-
bildeten Arbeitskräften erforderlichen Massnahmen im voraus planen.

(2) Die Arbeitgeber sollten einzeln oder in Gruppen veranlasst werden, im Hinblick auf ihren eigenen Bedarf an Arbeitskräften und soweit es mit dem technischen Gang der Betriebe vereinbar ist, systematische Ausbildungs-
programme aufzustellen.

39. Die Arbeitgeber sollten bei der Vorbereitung und Durchführung der Ausbildungsprogramme in ihren Betrieben Vertreter der darin beschäftigten Arbeitnehmer anhören und mit ihnen zusammenarbeiten.

40. Die Verantwortung für Ausbildungsfragen innerhalb eines Betriebs sollte je nach Art und Ausmass der Ausbildungserfordernisse des Betriebs entweder einer eigenen Abteilung oder einer oder mehreren ständig oder zeit-
weise in dieser Eigenschaft tätigen Personen ausdrücklich übertragen werden.

41. Die für Ausbildungsfragen verantwortlichen Abteilungen oder Personen sollten folgende Aufgaben haben:

- a. eine Ausbildungspolitik vorzuschlagen;
- b. in Beratung mit den beteiligten Abteilungen für die Ausarbeitung von Ausbildungsprogrammen zu sorgen;
- c. an der Auswahl der auszubildenden Personen teilzunehmen;
- d. für die Ausbildung des Unterweisungspersonals zu sorgen;
- e. die im Betrieb vermittelte Ausbildung zu überwachen;
- f. im Namen des Betriebs Vorkehrungen für den gegebenenfalls ausserhalb des Betriebs zu erteilenden Unterricht und für dessen Koordinierung mit dem im Betrieb erteilten Unterricht zu treffen;
- g. laufende Aufzeichnungen über die Fortschritte der auszubildenden Personen zu führen;
- h. zu gewährleisten, dass bei der Ausbildung bewährte Methoden berücksichtigt werden;
- i. Untersuchungen und Studien zu unternehmen, anzuregen oder zu fördern, um die Wirksamkeit und Zeitgemässheit der Ausbildung zu gewährleisten.

42. Die Betriebe sollten, wo dies angebracht ist, dafür sorgen, dass ihre auszubildenden Betriebsangehörigen eine erste, längere Zeit dauernde breit-angelegte Grundausbildung zur Gänze in einer Ausbildungsanstalt erhalten, damit die Gesamtdauer der Ausbildungszeit verkürzt und die Wirksamkeit der Ausbildung erhöht wird.

43. Die auszubildenden Personen sollten in allen Stadien ihrer Ausbildung, gleichviel ob sie innerhalb oder ausserhalb des Betriebs vermittelt wird, hinsichtlich ihrer Ausbildung unter der allgemeinen Aufsicht und Kontrolle der Ausbildungsabteilung oder der für die Ausbildung verantwortlichen Person verbleiben.

44. (1) Bei der Entscheidung, an welchem Ort die Ausbildung innerhalb des Betriebs erfolgen soll, sollten folgende Umstände in Betracht gezogen werden:

- a. Art und Dauer der Ausbildung;
- b. Anzahl, Alter, Kenntnisse und Erfahrung der auszubildenden Personen;
- c. die Frage, ob eine Ausbildung am Arbeitsplatz für den betreffenden Beruf zweckmässig ist;
- d. Platzmangel, Lärm oder andere Ablenkungen, Sicherheitsfaktoren und die Gefahr einer Beschädigung der Ausrüstung der gewöhnlichen Arbeitsstätte;
- e. etwaige Ersparnis an Zeit, Lehrpersonal und Ausrüstung;
- f. die Kosten für gesonderte Räumlichkeiten;
- g. die Notwendigkeit, den Übergang von der Ausbildung zur eigentlichen Arbeit im grösstmöglichen Masse zu erleichtern;
- h. die technischen Möglichkeiten des Betriebs.

(2) Im Anfangsstadium der Ausbildung sollten nach Möglichkeit für Lehrzwecke besondere Räumlichkeiten oder zumindest ein abgesonderter Teil der gewöhnlichen Arbeitsstätte mit der für die Ausbildung benötigten Ausrüstung zur Verfügung stehen.

45. (1) Die Betriebe sollten Vorkehrungen für den Empfang aller neu-eintretenden Arbeitskräfte treffen und eine gewisse Einführungszeit für sie vorsehen.

(2) Besondere Beachtung sollte der Einführung jugendlicher Arbeitnehmer unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungsbedürfnisse geschenkt werden.

X. Lehrlingswesen

46. Jede planmässige langfristige Ausbildung für einen anerkannten Beruf, die im wesentlichen in einem Betrieb oder unter Aufsicht eines selbständigen Handwerkers vermittelt wird, sollte durch einen schriftlichen Lehrvertrag geregelt werden und bestimmten Normen unterliegen.

47. Bei der Entscheidung, ob ein bestimmter Beruf als Lehrberuf anerkannt werden soll, sollten unter anderem die folgenden Umstände berücksichtigt werden:

- a. der für den betreffenden Beruf erforderliche Grad der Fertigkeiten und des theoretischen Fachwissens;
- b. die zur Erwerbung der erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse notwendige Ausbildungszeit;
- c. die Zweckdienlichkeit der Lehrlingsausbildung zur Vermittlung der erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse;
- d. die gegenwärtige und voraussichtliche Beschäftigungslage in dem betreffenden Beruf.

48. (1) Der Lehrvertrag sollte je nach den innerstaatlichen Verhältnissen entweder mit einem einzelnen Arbeitgeber oder einer Gruppe von Arbeitgebern oder einer Körperschaft, beispielsweise mit einem Ausschuss für das Lehrlingswesen oder einer eigens mit der Aufsicht über das Lehrlingswesen betrauten Dienststelle, abgeschlossen werden.

(2) Ist der Lehrling minderjährig, so sollte ein Elternteil, der Vormund oder der gesetzliche Vertreter den Vertrag mitunterzeichnen.

(3) Die für die Lehrlingsausbildung verantwortliche Partei sollte entweder selbst ausreichend befähigt sein, diese Ausbildung zu vermitteln, oder in der Lage sein, diese Aufgabe einer oder mehreren Personen zu übertragen, die dazu befähigt sind; die für die Ausbildung des Lehrlings vorhandenen Einrichtungen sollten so beschaffen sein, dass sie diesem eine vollständige Ausbildung für den zu erlernenden Beruf gewährleisten.

(4) Die zuständigen Stellen sollten mit den die Ausbildung vermittelnden Betrieben oder Personen regelmässig in Verbindung stehen und durch regel-

mässige Inspektion oder Überwachung dafür sorgen, dass die Ziele der Lehrlingsausbildung erreicht werden.

49. Der Vertrag sollte

- a. die ausdrückliche oder stillschweigende Verpflichtung zur Ausbildung für einen bestimmten Beruf und eine entsprechende gleichartige Verpflichtung, während der Lehrzeit als Lehrling tätig zu sein, enthalten;
- b. die im Interesse der Vertragsparteien notwendigen oder wünschenswerten Normen und Vorschriften für den betreffenden Beruf enthalten;
- c. sonstige dazugehörige gegenseitige Rechte und Pflichten vorsehen, die nicht auf andere Weise festgelegt sind, insbesondere die Einhaltung sämtlicher Sicherheitsvorschriften;
- d. Bestimmungen über die Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien enthalten.

50. Je nach den Verhältnissen des betreffenden Landes kann ein Beruf als Lehrberuf anerkannt und können die in Absatz 46 erwähnten Normen sowie etwaige Vorschriften über das Lehrlingswesen aufgestellt werden durch

- a. die Gesetzgebung,
- b. Entscheidungen von eigens mit der Aufsicht über das Lehrlingswesen betrauten Stellen,
- c. Gesamtarbeitsverträge oder
- d. eine Verbindung dieser verschiedenen Verfahren.

51. Bei den Normen und Vorschriften, die das Lehrlingswesen in jedem anerkannten Lehrberuf regeln, sollte folgendes besonders berücksichtigt werden:

- a. die erforderliche Vorbildung und das Mindestalter für den Eintritt in die Lehre;
- b. Massnahmen für Sonderfälle bei Arbeitnehmern, die die festgesetzte Altersgrenze überschritten haben;
- c. die Dauer der Lehre, einschliesslich der Dauer der Probezeit, unter Berücksichtigung des für die Ausübung des Berufs erforderlichen Grades der Fertigkeiten und des theoretischen Fachwissens;
- d. Massnahmen zur Bestimmung des Ausmasses, in dem die übliche Dauer der Lehre in Anbetracht einer vorherigen Ausbildung oder Berufserfahrung des Lehrlings oder seiner Lernfortschritte während der Lehre verkürzt werden kann;
- e. das Verzeichnis der verschiedenen Arbeitsverrichtungen, der theoretischen und fachbezogenen Unterrichtsfächer und die für jeden Teil der Ausbildung aufzuwendende Zeit;
- f. die Freistellung von der Arbeit, entweder tageweise oder in einer anderen geeignet erscheinenden Form, zum Zweck des Besuchs einer Ausbildungsanstalt;

- g. die Prüfungen während oder beim Abschluss der Lehre;
- h. die Befähigungen oder Zeugnisse, die nach Abschluss der Lehre erworben werden können;
- i. eine etwaige Regelung der Zahl der Lehrlinge, die notwendig sein kann, um eine angemessene Ausbildung zu gewährleisten, eine Überfüllung des Berufs zu vermeiden und den Bedarf an Arbeitskräften in dem betreffenden Wirtschaftszweig zu decken;
- j. das dem Lehrling zu zahlende Entgelt und dessen allmähliche Erhöhung während der Lehrzeit;
- k. die Bedingungen für die Zahlung eines Entgelts bei Abwesenheit wegen Krankheit;
- l. die Unfallversicherung;
- m. der bezahlte Urlaub;
- n. Art und Ausmass der Aufsicht über das Lehrlingswesen, um insbesondere die Durchführung der bestehenden Vorschriften, die Einhaltung der für die Ausbildung festgesetzten Normen und eine ausreichende Einheitlichkeit in den Bedingungen der Lehrverhältnisse zu gewährleisten;
- o. die Eintragung der Lehrlinge und Lehrverträge bei hierfür zuständigen Stellen;
- p. Form und Inhalt des Lehrvertrages.

52. Die Lehrlinge sollten in umfassender Weise über die Sicherheitsmassnahmen unterrichtet werden, so dass sie sich an sicheres Arbeiten mit Werkzeugen und an Maschinen gewöhnen und lernen, die allgemeinen Sicherheitsvorschriften einzuhalten; dabei sollten etwaige neue Gefährdungen berücksichtigt werden.

53. (1) Dem Eintritt in die Lehre sollten in allen Fällen eine eingehende Berufsberatung und eine ärztliche Untersuchung vorangehen, die von den Anforderungen des Berufes ausgeht, für den ausgebildet wird.

(2) Erfordert der zu erlernende Beruf besondere körperliche oder geistige Fähigkeiten, so sollten diese angegeben und mittels besonderer Untersuchungen festgestellt werden.

54. (1) Auf Grund einer Vereinbarung zwischen allen Beteiligten sollte die Möglichkeit bestehen, einen Lehrling von einem Betrieb in einen anderen zu versetzen, sofern dies zur Vervollständigung seiner Ausbildung als notwendig oder wünschenswert erachtet wird.

(2) Bestehen verschiedene Arten der Lehrlingsausbildung, so sollte die Möglichkeit bestehen, dass der Lehrling auf Grund einer Vereinbarung zwischen allen Beteiligten in eine andere Art der Lehre übertreten kann, wenn dies auf Grund seiner Fähigkeiten für ihn von Vorteil wäre.

XI. Beschleunigte Ausbildung

55. (1) Ständige Vorkehrungen für die beschleunigte Ausbildung sollten getroffen werden,

- a. um einem dringenden Bedarf an ausgebildeten Arbeitskräften nachzukommen und das Tempo der Industrialisierung zu beschleunigen;
- b. um die ständige Anpassung der Arbeitskräfte an den technischen Fortschritt zu ermöglichen;
- c. um denjenigen Kreisen der Bevölkerung, die rasch eine berufliche Befähigung erwerben müssen, das Finden einer ihrem Alter und ihren Fähigkeiten entsprechenden Beschäftigung zu ermöglichen;
- d. um den beruflichen und sozialen Aufstieg zu fördern.

(2) Diese ständigen Vorkehrungen für die beschleunigte Ausbildung sollten auf Grund angemessener Lehrmethoden geplant, von hierfür besonders ausgebildeten Lehrkräften verwirklicht werden und sich auf konkrete, mit der Industriearbeit unmittelbar verbundene Arbeitsverfahren stützen.

56. Die Beschleunigung der Ausbildung sollte erreicht werden durch

- a. die Anwendung strenger Ausleseverfahren, die nach Möglichkeit die Gewähr bieten, dass alle zugelassenen Anwärter die Fähigkeit haben, sich das notwendige Wissen und Können in der beschränkten für den Lehrgang zur Verfügung stehenden Zeit anzueignen, wobei Bewerbern mit Berufserfahrungen, die auch in ihrem neuen Beruf verwertbar sind, der Vorzug gegeben werden sollte;
- b. die Verwendung eines ausführlichen, abgestufte Übungen und fachbezogenen theoretischen Unterricht enthaltenden Lehrplanes, der die zur Erlangung einer Beschäftigung unerlässlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt und auf gründlichen Analysen des Berufs und der damit verbundenen Arbeitsaufgaben beruht;
- c. die Betonung der praktischen Ausbildung und die Vermittlung der unerlässlichen theoretischen technischen Kenntnisse im Laufe der praktischen Ausbildung;
- d. die Beschränkung der Teilnehmerzahl in jedem Lehrgang, so dass in der verfügbaren Zeit jeder einzelne während aller Phasen des Unterrichts ständig genau beaufsichtigt werden kann;
- e. die Anwendung derjenigen der in den Absätzen 25 bis 27 angeführten Methoden und Hilfsmittel der Ausbildung, die jeweils besonders geeignet erscheinen.

57. (1) Den Teilnehmern an einem Lehrgang zur beschleunigten Ausbildung sollte so bald als möglich nach dessen Abschluss eine Beschäftigung vermittelt werden, wo ihre Ausbildung nach der Einarbeitung nötigenfalls durch eine Ausbildung am Arbeitsplatz vervollständigt werden sollte.

(2) Personen, die eine beschleunigte Ausbildung erhalten haben und danach am Produktionsprozess teilnehmen, sollte die Teilnahme an Lehrgängen ermöglicht werden, die veranstaltet werden sollten, um die Vielseitigkeit und die Fertigkeiten dieser Personen zu erhöhen.

XII. Ausbildung von Aufsichtskräften bis zur Stufe des Meisters

58. (1) Das Aufsichtspersonal sollte eine besondere Ausbildung erhalten, die die Gewähr dafür bietet, dass es seinen Pflichten in jeder Hinsicht gewachsen ist.

(2) Diese Ausbildung sollte, soweit notwendig, einschliessen:

- a. weitere Allgemeinbildung;
- b. weitere fachliche Ausbildung und Erfahrung;
- c. Unterricht in folgenden Sachgebieten:
 - i) Menschenführung und menschliche Beziehungen, einschliesslich der Arbeitsbeziehungen und der Verfahren zur Vermeidung und Beilegung von Streitigkeiten,
 - ii) Verwaltungsmethoden,
 - iii) Lehrmethoden,
 - iv) Unfallverhütung und Arbeitshygiene,
 - v) Koordinierung auf den verschiedenen Betriebsstufen,
 - vi) Gewöhnung an verantwortungsvolle Aufgaben,
 - vii) Arbeitsmethoden,
 - viii) Arbeitsgesetzgebung,
 - ix) spezialisierte Tätigkeitsbereiche, wie Planung, Arbeitsstudien und Kostenrechnung.

(3) Das Aufsichtspersonal sollte über die Berufsberatung genügend informiert sein, um deren Rolle und Bedeutung sowie die Notwendigkeit zu erkennen, dass sie von Fachleuten auf diesem Gebiet durchgeführt wird.

59. (1) Das Aufsichtspersonal sollte grundsätzlich schon vor der Übernahme seiner Aufsichtsfunktionen eine erste Ausbildung für seine Aufgaben erhalten. Falls dies nicht durchführbar ist, sollte dies sofort nach der Übernahme dieser Funktionen geschehen.

(2) Die Ausbildung des Aufsichtspersonals sollte dauernd vervollständigt werden; sie sollte eine Unterrichtung über alle Vorgänge innerhalb des Betriebs sowie in dem Fachgebiet der Beteiligten einschliessen und in geeigneten Fällen die Grundlage für den beruflichen Aufstieg vermitteln.

XIII. Lehrkräfte in Ausbildungsanstalten und Betrieben

60. Bei der Auswahl der Lehrkräfte sollten die folgenden Umstände gehörend berücksichtigt werden:

- a. Allgemeinbildung, fachliche Befähigung und Erfahrung, Charakter und Persönlichkeit und pädagogische Fähigkeiten;

- b. die zu unterrichtenden Personen ;
- c. die Natur des Unterrichts ;
- d. die gegebenenfalls anwendbaren innerstaatlichen Normen.

61. Als Lehrkräfte für den Unterricht in allgemeinbildenden Fächern sollten Personen mit den gleichen Befähigungen verpflichtet werden, wie sie üblicherweise für den Unterricht in diesen Fächern an allgemeinen Bildungsanstalten verlangt werden.

62. Als Lehrkräfte für die Abhaltung theoretischer Fachlehrgänge sollten je nach der Art der Ausbildung verpflichtet werden

- a. Personen, die eine abgeschlossene Ausbildung und mehrjährige praktische Erfahrung in dem Beruf, in dem sie unterrichten sollen, und ausserdem gründliche theoretische Kenntnisse in diesem Beruf, eine gute Allgemeinbildung sowie pädagogische Fähigkeiten besitzen ; oder
- b. Personen, die sowohl ausreichende praktische Erfahrung als auch einen akademischen Grad oder ein Diplom besitzen, die nach einem entsprechenden Studium an einer Universität, Technischen Lehranstalt oder Lehrerbildungsanstalt oder einer behördlich anerkannten Stelle verliehen worden sind.

63. (1) Als Lehrkräfte für die praktischen Lehrgänge sollten Personen mit den in Absatz 62a) angegebenen Befähigungen verpflichtet werden.

(2) Erweist es sich als unmöglich, für die praktischen Lehrgänge Lehrkräfte zu verpflichten, die alle erwünschten Befähigungen besitzen, so sollte auf Fachkönnen, Berufserfahrung und pädagogische Fähigkeiten grösserer Wert gelegt werden als auf ein hohes Niveau der Allgemeinbildung.

64. Als Lehrkräfte für die Abhaltung von Lehrgängen für Aufsichtspersonal sollten Personen verpflichtet werden, die als Aufsichtskräfte ausgebildet worden und mehrere Jahre lang als solche tätig gewesen sind und darüber hinaus über eine gute Fachausbildung sowie eine gute Allgemeinbildung verfügen.

65. Nach Möglichkeit sollte die Erfahrung von im Gewerbe, im Handel oder in freien Berufen tätigen Personen verwertet werden, in dem diese nebenberuflich an Ausbildungsanstalten als Lehrer für Spezialfächer herangezogen werden.

66. Lehrkräfte sollten ihre erste Ausbildung grundsätzlich bereits vor der Aufnahme ihrer Lehrtätigkeit erhalten. Falls dies nicht durchführbar ist, sollte dies sofort nach der Aufnahme dieser Tätigkeit geschehen.

67. (1) Die an Ausbildungsanstalten oder in Betrieben haupt- oder nebenberuflich beschäftigten Lehrkräfte sollten im Interesse der Entfaltung ihrer pädagogischen Fähigkeiten und nötigenfalls auch ihrer technischen Befähigung und Allgemeinbildung eine Sonderausbildung, einschliesslich praktischer Übungen im Unterrichten, erhalten.

(2) Um den Lehrkräften der Ausbildungsanstalten die Übung im praktischen Unterricht zu erleichtern, sollten nach Möglichkeit Lehrerbildungsanstalten mit gewöhnlichen Ausbildungsanstalten verbunden werden.

(3) Die Lehrkräfte an Ausbildungsanstalten und in Betrieben sollten eine Sonderausbildung auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit erhalten, wobei besonderes Gewicht auf unfallsichere Arbeitsbedingungen und die unfallsichere Verwendung von Werkzeugen und Geräten gelegt werden sollte, die in den von ihnen gelehrtten Berufen gebraucht werden.

(4) Den Lehrkräften sollte Gelegenheit geboten werden, sich ständig weiterzubilden; diese Fortbildung sollte es ihnen gestatten, sich über die Fortschritte auf dem Gebiet der Pädagogik und der Technik auf dem laufenden zu halten und die Voraussetzungen für den Aufstieg in höhere Stellungen zu erwerben.

(5) Zum Zwecke der Fortbildung sollte ferner in Erwägung gezogen werden

a. die Veranstaltung priorischer Besichtigungen von Betrieben oder Ausbildungsanstalten sowie von Sonderlehrgängen, wie etwa Kursen in den betreffenden Lehranstalten, Wochenend- oder Ferienkursen für einzelne Lehrkräfte oder Gruppen von solchen;

b. in besonderen Fällen die Gewährung von Reise- oder Forschungsstipendien oder von bezahlten oder unbezahlten Sonderurlauben.

68. Lehrkräfte, die allgemeinbildende oder technische Gegenstände unterrichten, sollten als Teil ihrer Ausbildung Kenntnisse über den Wirtschaftszweig erwerben, in dem die auszubildenden Personen sich zu betätigen beabsichtigen oder sich bereits betätigen.

69. Den hauptberuflichen Lehrkräften an Ausbildungsanstalten, die mit der Abhaltung praktischer Lehrgänge betraut sind, sollte von Zeit zu Zeit Gelegenheit zu praktischer Arbeit in einem Betrieb geboten werden.

70. Die Ausbildung des Personals, das mit der Abhaltung von Lehrgängen für Aufsichtskräfte betraut wird, sollte je nach Bedarf einen weiteren Unterricht in den in Absatz 58 aufgezählten Gegenständen sowie in den Methoden und Techniken der Ausbildung von Aufsichtspersonal umfassen.

71. (1) Um befähigte Lehrkräfte für die Ausbildungsanstalten zu gewinnen und zu halten, sollten ihre Beschäftigungsbedingungen einem Vergleich mit den Bedingungen, die Personen mit ähnlichen Kenntnissen und Erfahrungen in anderen Berufen geniessen, standhalten können, wobei die zur Ausübung der Lehrtätigkeit erforderlichen besonderen Fähigkeiten gebührend berücksichtigt werden sollten.

(2) Eine ähnliche Politik sollte in bezug auf die in Betrieben beschäftigten Lehrkräfte verfolgt werden.

72. In Ländern, in denen Befähigungsnormen für das Lehrpersonal an Ausbildungsanstalten festgesetzt sind, sollten Betriebe, in denen eine Ausbildung vermittelt wird, veranlasst werden, diese Normen auf ihre eigenen Lehrkräfte anzuwenden, wenn dies angebracht ist.

73. Die mit der unmittelbaren Aufsicht über Ausbildungsanstalten oder mit deren technischer Verwaltung betrauten Personen sollten nach Möglichkeit selbst Erfahrung sowohl in der Produktion als auch im Unterrichten besitzen.

74. Die Lehrkräfte an Ausbildungsanstalten sollten zum Zweck der Unterstützung in ihrer Arbeit und der Verbesserung des Unterrichts von den zuständigen Stellen regelmässig beaufsichtigt oder kontrolliert werden.

XIV. Industrialisierungsländer

75. (1) In der Industrialisierung begriffene Länder sollten es sich zum Ziel setzen, ihr Ausbildungswesen schrittweise mit den Bestimmungen dieser Empfehlung in Einklang zu bringen.

(2) Sie sollten ihr Augenmerk vor allem darauf richten, eine Bestandsaufnahme ihres gegenwärtigen und künftigen Bedarfs und ihrer Reserven an Arbeitskräften durchzuführen.

(3) Sie sollten einen Plan für die Schaffung und den Ausbau von Ausbildungseinrichtungen zur Deckung dieses Bedarfs aufstellen, wobei je nach den Umständen einer der nachstehenden Massnahmen der Vorrang eingeräumt werden sollte:

- a. der Schaffung eines befähigten Lehrkörpers;
- b. der Bereitstellung und Ausrüstung der erforderlichen Ausbildungsstätten;
- c. der Ausarbeitung der am besten geeigneten Ausbildungsprogramme einschliesslich eines Unterrichts im Lesen und Schreiben für auszubildende Personen, die des Lesens und Schreibens unkundig sind.

(4) Der Plan sollte gemäss der festgesetzten Dringlichkeitsordnung ausgeführt werden.

76. (1) In der Industrialisierung begriffene Länder sollten besondere Massnahmen treffen zur Befriedigung der Ausbildungsbedürfnisse:

- a. der Bewohner ländlicher Gebiete, in denen eine industrielle Tätigkeit aufgenommen werden soll;
- b. der Personen, die aus ländlichen Gebieten abgewandert sind und eine Beschäftigung in der Industrie in Stadtgebieten suchen.

(2) Diese Massnahmen sollten, insbesondere in den ländlichen Gebieten, die Schaffung besonderer Ausbildungsanstalten, beispielsweise von einfachen Lehrwerkstätten für eine beschränkte Anzahl von Grundberufen, sowie die Anpassung der Ausbildungsmethoden an den Bildungsstand und die Entwicklungsstufe der ländlichen Gruppen der betreffenden Örtlichkeiten einschliessen.

(3) Bei der Ausbildung in ländlichen Gebieten sollte die Möglichkeit berücksichtigt werden, mit Hilfe der natürlichen Hilfsquellen des betref-

fenden Gebietes und in Übereinstimmung mit den kulturellen Überlieferungen der ortsansässigen Bevölkerung neue Wirtschaftstätigkeiten zu entwickeln.

77. In der Industrialisierung begriffene Länder sollten prüfen, ob es zweckmässig wäre:

- a. gemeinsam mit benachbarten Ländern Ausbildungseinrichtungen zu schaffen;
- b. bei der Durchführung ihrer Ausbildungspläne internationale Hilfe zu erlangen.

XV. Internationale Zusammenarbeit

78. (1) Die Länder sollten auf dem Gebiet der Ausbildung so eng wie möglich zusammenarbeiten, und zwar mit der Unterstützung internationaler Organisationen, wenn dies gewünscht wird.

(2) Die Zusammenarbeit sollte sich erstrecken auf:

- a. die Organisation von Seminaren und Arbeitsgruppen über Ausbildungsfragen von gemeinsamem Interesse;
- b. die Bereitstellung von Ausbildungseinrichtungen, um ausgewählten Gruppen von Arbeitnehmern aus anderen Ländern im Wege des Austausches oder in anderer Form Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen zu vermitteln, die sie sich in ihrer Heimat nicht aneignen können;
- c. die Organisation von Auslandsbesuchen, damit Personen, die sich mit der Ausbildung befassen, sich mit den Ausbildungsmethoden anderer Länder vertraut machen können;
- d. die leihweise Überlassung erfahrener Kräfte durch ein Land an ein anderes Land zu dem Zweck, diesem bei der Organisation der Ausbildung zu helfen;
- e. den Austausch gelernter Arbeitskräfte;
- f. die Herstellung und Lieferung von Lehrbüchern und anderen Lehrmitteln;
- g. den planmässigen Austausch von Informationen über Fragen der Ausbildung;
- h. die Unterstützung der Industrialisierungsländer bei der Schaffung und beim Ausbau ihrer innerstaatlichen Ausbildungssysteme und bei der Heranbildung eigener befähigter Lehr- und Ausbildungskräfte.

79. Folgendes sollte in Erwägung gezogen werden:

- a. die Zweckmässigkeit und Möglichkeit einer schrittweisen Angleichung des Ausbildungsstandes für den gleichen Beruf innerhalb einer Gruppe von Ländern zur Erleichterung des Zutritts zur Ausbildung im Ausland sowie der beruflichen Mobilität;
- b. die Möglichkeit der gegenseitigen Anerkennung von Prüfungszeugnissen auf den Gebieten, in denen der Ausbildungsstand und die Ausbildungsziele vergleichbar sind;

- c. die Vorbereitung und der Austausch von berufskundlichen Informationen, wie zum Beispiel Beschreibung von Arbeitsaufgaben, die bei der Ausbildung von Wanderarbeitern besonders nützlich sein können.

XVI. Auswirkung auf frühere Empfehlungen

80. Diese Empfehlung tritt an die Stelle der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung, 1989, der Empfehlung betreffend das Lehrlingswesen, 1989, und der Empfehlung betreffend die berufliche Ausbildung (Erwachsene), 1950.
