



# INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

## Übereinkommen 29

### Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930

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

Ort: Genf

Tagung: 14

Tabelle der Ratifizierungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 1930 zu ihrer vierzehnten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Zwangs- oder Pflichtarbeit, eine Frage, die zum ersten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1930, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, bezeichnet wird, zwecks Ratifikation durch die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation nach den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation:

#### Artikel 1

1. Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, den Gebrauch der Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen möglichst bald zu beseitigen.

2. Bis zur völligen Beseitigung darf Zwangs- oder Pflichtarbeit während einer Übergangszeit ausschließlich für öffentliche Zwecke und auch dann nur ausnahmsweise angewandt werden; dabei sind die in den nachstehenden Artikeln vorgesehenen Bedingungen und Sicherungen einzuhalten.

3. Nach Ablauf von fünf Jahren, gerechnet vom Inkrafttreten dieses Übereinkommens, und anlässlich des im Artikel 31 vorgesehenen Berichts hat der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes zu prüfen, ob es möglich ist, die Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen ohne weiteren Verzug zu beseitigen, und zu entscheiden, ob diese Frage auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

#### Artikel 2

1. Als „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ im Sinne dieses Übereinkommens gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird

und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

2. Als „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ im Sinne dieses Übereinkommens gelten jedoch nicht 1  
Dieses Übereinkommen ist am 1. Mai 1932 in Kraft getreten.

a) jede Arbeit oder Dienstleistung auf Grund der Gesetze über die Militärdienstpflicht, soweit diese Arbeit oder Dienstleistung rein militärischen Zwecken dient,

b) jede Arbeit oder Dienstleistung, die zu den üblichen Bürgerpflichten der Bürger eines Landes mit voller Selbstregierung gehört,

c) jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person auf Grund einer gerichtlichen Verurteilung verlangt wird, jedoch unter der Bedingung, daß diese Arbeit oder Dienstleistung unter Überwachung und Aufsicht der öffentlichen Behörden ausgeführt wird und daß der Verurteilte nicht an Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen verdingt oder ihnen sonst zur Verfügung gestellt wird,

d) jede Arbeit oder Dienstleistung in Fällen höherer Gewalt, nämlich im Falle von Krieg oder wenn Unglücksfälle eingetreten sind oder drohen, wie Feuersbrunst, Überschwemmung, Hungersnot, Erdbeben, verheerende Menschen- und Viehseuchen, plötzliches Auftreten von wilden Tieren, Insekten- oder Pflanzenplagen, und überhaupt in allen Fällen, in denen das Leben oder die Wohlfahrt der Gesamtheit oder eines Teiles der Bevölkerung bedroht ist,

e) kleinere Gemeindearbeiten, die unmittelbar dem Wohle der Gemeinschaft dienen, durch ihre Mitglieder ausgeführt werden und daher zu den üblichen Bürgerpflichten der Mitglieder der Gemeinschaft gerechnet werden können, unter der Voraussetzung, daß die Bevölkerung oder ihre unmittelbaren Vertreter berechtigt sind, sich über die Notwendigkeit der Arbeiten zu äußern.

### Artikel 3

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

### Artikel 4

1. Die zuständige Stelle darf Zwangs- oder Pflichtarbeit zum Vorteile von Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen weder auferlegen noch zulassen.

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

### Artikel 5

1. Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen erteilte Konzessionen

dürfen nicht dahin führen, daß Zwangs- oder Pflichtarbeit in irgendeiner Form zur Gewinnung, Herstellung oder Sammlung von Erzeugnissen auferlegt wird, die diese Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen verwenden oder mit denen sie Handel treiben.

2. Bestehen Konzessionen mit Bestimmungen, wonach eine derartige Zwangs- oder Pflichtarbeit auferlegt werden kann, so sind diese Bestimmungen so bald als möglich aufzuheben, um dem Artikel 1 dieses Übereinkommens zu genügen.

#### Artikel 6

Beamte der Verwaltung dürfen, auch wenn es ihre Aufgabe ist, die ihrer Verantwortung unterstellte Bevölkerung zur Annahme von Arbeit irgendeiner Form zu ermuntern, weder auf die Gesamtbevölkerung noch auf einzelne Personen einen Druck ausüben, um sie zur Arbeitsleistung für Einzelpersonen oder private Gesellschaften und Vereinigungen zu veranlassen.

#### Artikel 7

1. Häuptlinge, die keine Verwaltungsbefugnis ausüben, dürfen von Zwangs- oder Pflichtarbeit keinen Gebrauch machen.

2. Häuptlinge, die Verwaltungsbefugnis ausüben, dürfen mit ausdrücklicher Ermächtigung der zuständigen Stelle Zwangs- oder Pflichtarbeit unter den Bedingungen des Artikels 10 dieses Übereinkommens in Anspruch nehmen.

3. Häuptlinge, die als solche rechtmäßig anerkannt sind und nicht eine angemessene Entschädigung in anderer Form erhalten, dürfen persönliche Dienste empfangen, sofern diese ordnungsgemäß geregelt und die notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung von Mißbräuchen ergriffen worden sind.

#### Artikel 8

1. Für jede Ermächtigung, Zwangs- oder Pflichtarbeit in Anspruch zu nehmen, ist die oberste Zivilbehörde des betreffenden Gebietes verantwortlich.

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

#### Artikel 9

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

- a) die Arbeit oder Dienstleistung von wesentlicher, unmittelbarer Bedeutung für die Gemeinschaft ist, die sie ausführen soll,
- b) die Arbeit oder Dienstleistung bereits notwendig ist oder diese Notwendigkeit unmittelbar bevorsteht,
- c) es unmöglich gewesen ist, freiwillige Arbeitskräfte für die Arbeit oder Dienstleistung zu erhalten, obgleich die angebotenen Löhne und übrigen Arbeitsbedingungen denjenigen wenigstens gleichwertig waren, die in dem betreffenden Gebiete für Arbeiten oder Dienstleistungen gleicher Art üblich sind,
- d) durch die Arbeit oder Dienstleistung die gegenwärtige Bevölkerung nicht übermäßig belastet wird, wobei die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte und ihre Eignung für die geforderte Arbeit zu berücksichtigen ist.

#### Artikel 10

1. Zwangs- oder Pflichtarbeit, die als Steuer gefordert, und solche, die für öffentliche Arbeiten von Häuptlingen in Ausübung von Verwaltungsbefugnissen beansprucht wird, ist mehr und mehr abzuschaffen.

2. Unterdessen haben die beteiligten Behörden, wenn Zwangs- oder Pflichtarbeit als Steuer gefordert oder von Häuptlingen in Ausübung von Verwaltungsbefugnissen für öffentliche Arbeiten beansprucht wird, sich vorher zu überzeugen, daß

- a) die Arbeit oder Dienstleistung von wesentlicher, unmittelbarer Bedeutung für die Gemeinschaft ist, die sie ausführen soll,
- b) die Arbeit oder Dienstleistung bereits notwendig ist oder diese Notwendigkeit unmittelbar bevorsteht,
- c) durch die Arbeit oder Dienstleistung die gegenwärtige Bevölkerung nicht übermäßig belastet wird, wobei die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte und ihre Eignung für die geforderte Arbeit zu berücksichtigen ist,
- d) die Arbeit oder Dienstleistung die Arbeiter nicht nötigt, sich von ihrem üblichen Aufenthaltsort zu entfernen,
- e) bei Durchführung der Arbeit oder Dienstleistung den Ansprüchen der Religion, des Gemeinschaftslebens und der Landwirtschaft Rechnung getragen wird.

#### Artikel 11

1. Nur erwachsene, arbeitsfähige Personen männlichen Geschlechtes, die offenbar nicht unter achtzehn und nicht über fünfundvierzig Jahre alt sind, dürfen zu Zwangs- oder Pflichtarbeit herangezogen werden. Abgesehen von den in Artikel 10 dieses

Übereinkommens bezeichneten Arten von Arbeiten sind dabei die folgenden Beschränkungen und Bedingungen zu berücksichtigen:

- a) Wenn immer möglich, ist durch einen von der Verwaltung hierzu bestimmten Arzt vorher festzustellen, daß die betreffenden Personen nicht an ansteckenden Krankheiten leiden und zu der von ihnen verlangten Arbeit unter den Verhältnissen, unter denen diese Arbeit zu leisten ist, körperlich fähig sind;
- b) Schullehrer und Schüler sowie das gesamte Verwaltungspersonal sind auszunehmen;
- c) die Zahl von erwachsenen, arbeitsfähigen Männern, die notwendig ist, um das Familien- und Gemeinschaftsleben aufrechtzuerhalten, ist in jeder Gemeinschaft zu belassen;
- d) auf das Ehe- und Familienband ist Rücksicht zu nehmen.

2. Die Durchführungsvorschriften, die im Sinne des obigen Absatzes c) und auf Grund des Artikels 23 dieses Übereinkommens zu erlassen sind, haben den Anteil der ansässigen, arbeitsfähigen männlichen Personen festzulegen, der jeweils zur Zwangs- oder Pflichtarbeit herangezogen werden darf. Dieser Anteil darf keinesfalls 25 vom Hundert überschreiten. Bei Festsetzung dieses Anteiles hat die zuständige Stelle die Dichte der Bevölkerung, ihre soziale und körperliche Entwicklungsstufe, die Jahreszeit und die Arbeiten zu berücksichtigen, welche die betreffenden Personen an ihrem Wohnsitz für sich zu verrichten haben, überhaupt ist den üblichen wirtschaftlichen und sozialen Lebensbedürfnissen der betreffenden Gemeinschaft Rechnung zu tragen.

## Artikel 12

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

## Artikel 13

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

## Artikel 14

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

#### Artikel 15

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

#### Artikel 16

1. Personen, von denen Zwangs- oder Pflichtarbeit verlangt wird, dürfen nicht in Gebiete gebracht werden, wo Ernährung und Klima von den ihnen gewohnten Verhältnissen so erheblich abweichen, daß daraus eine Gefährdung ihrer Gesundheit entsteht; ausgenommen bleiben Fälle ganz besonderer Notwendigkeit.
2. Keinesfalls darf eine solche Überführung von Arbeitern zugelassen werden, wenn nicht alle Maßnahmen in bezug auf Hygiene und Unterbringung, die für ihre Eingewöhnung und den Schutz ihrer Gesundheit erforderlich sind, genau zur Anwendung gebracht werden können.

3. Wenn eine solche Überführung unvermeidlich ist, sind Maßnahmen zur allmählichen Gewöhnung an die neuen Ernährungs- und klimatischen Verhältnisse auf Grund zuständigen ärztlichen Rates zu ergreifen.

4. In Fällen, in denen von solchen Arbeitern eine ihnen ungewohnte regelmäßige Arbeitsleistung verlangt wird, sind Maßnahmen zu ergreifen, um sie daran zu gewöhnen. Dabei handelt es sich insbesondere um allmähliche Einübung, Regelung der Arbeitszeit, Festsetzung von Ruhepausen sowie um die etwa erforderliche Ergänzung und Verbesserung ihrer Ernährung.

## Artikel 17

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

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

(2) daß geeignete Maßnahmen ergriffen worden sind, um den Unterhalt der Familien der Arbeiter zu gewährleisten, insbesondere durch Erleichterungen für eine gesicherte Übermittlung eines Teiles des Lohnes an die Familie auf Verlangen oder mit Zustimmung des Arbeiters;

(3) daß die Reise der Arbeiter zum Arbeitsplatz und zurück auf Kosten und unter Verantwortung der Verwaltung erfolgt, welche die Reise dadurch erleichtern soll, daß sie weitestgehenden Gebrauch von allen verfügbaren Beförderungsmitteln macht;

(4) daß im Falle von Krankheit oder Unfall, die zu Arbeitsunfähigkeit von einer gewissen Dauer führen, der Arbeiter auf Kosten der Verwaltung in seine Heimat zurückbefördert wird;

(5) daß Arbeiter, die nach Beendigung der Zwangs- oder Pflichtarbeit als freie Arbeiter zu verbleiben wünschen, die Erlaubnis dazu erhalten, ohne vor Ablauf von zwei Jahren des Anspruches auf kostenlose Rückbeförderung in die Heimat verlustig zu gehen.

## Artikel 18

1. Zwangs- oder Pflichtarbeit für die Beförderung von Personen oder Gütern, wie Träger- und Bootsdienst, ist sobald wie möglich abzuschaffen. Für die Zwischenzeit sollen Vorschriften der zuständigen Stellen unter anderem festlegen a) die Verpflichtung, solche Arbeit nur zur Erleichterung der Dienstreisen von Verwaltungsbeamten, zur Beförderung von Regierungsgut und nur in Fällen von äußerster Dringlichkeit zur Beförderung anderer Personen als Beamter zu gebrauchen, b) die Verpflichtung, für solche Beförderung nur

Männer zu verwenden, deren körperliche Eignung vorher durch ärztliche Untersuchung, wo immer die Möglichkeit dazu besteht, festgestellt worden ist, wobei, falls eine solche Untersuchung nicht möglich sein sollte, derjenige, der Arbeiter dieser Art beschäftigt, sich unter seiner Verantwortung zu versichern hat, daß sie körperlich befähigt sind und nicht an einer ansteckenden Krankheit leiden, c) die Höchstlasten, die diese Arbeiter tragen dürfen, d) die Höchstentfernung von ihrem Wohnsitze, die ihnen auferlegt werden darf, e) die Höchstzahl der Tage innerhalb eines Monats oder eines anderen Zeitraumes, für den sie verwendet werden dürfen, unter Einrechnung der Tage, die sie für die Heimkehr benötigen, f) die Personen, die berechtigt sind, diese Art von Zwangs- oder Pflichtarbeit in Anspruch zu nehmen, und das für diese Beanspruchung zulässige Höchstausmaß.

2. Bei Festsetzung der unter c), d) und e) des vorigen Absatzes bezeichneten Höchstgrenzen hat die zuständige Stelle auf alle wesentlichen Voraussetzungen Rücksicht zu nehmen einschließlich des körperlichen Entwicklungsstandes der Bevölkerung, aus der die Arbeiter entnommen werden, der Beschaffenheit des Gebietes, durch das ihr Weg führt, und der klimatischen Verhältnisse. 3. Die zuständige Stelle hat ferner dafür zu sorgen, daß die regelmäßige Tagesleistung dieser Arbeiter nicht über eine Entfernung hinausgeht, die einer durchschnittlichen achtstündigen Arbeitsleistung entspricht, wobei neben der beförderten Last und der zurückgelegten Entfernung auch der Zustand des Weges, die Jahreszeit und alle anderen wesentlichen Voraussetzungen zu berücksichtigen sind, und daß, wenn zusätzliche Wegeleistungen verlangt werden, für diese ein höheres als das regelmäßige Entgelt gezahlt wird.

## Artikel 19

1. Die zuständige Stelle darf Zwangspflanzungen nur genehmigen, um Hungersnot oder Lebensmittelmangel vorzubeugen, und stets nur unter der Bedingung, daß die so gewonnenen Lebensmittel oder Erzeugnisse im Eigentum der Person oder Gemeinschaft bleiben, die sie erzeugt hat.

2. Die Bestimmungen dieses Artikels dürfen nicht dazu führen, daß dort, wo die Erzeugung nach Gesetz oder Gewohnheit auf einem Gemeinschaftssystem beruht und die Erzeugnisse oder der Gewinn aus ihrem Verkauf das Eigentum der Gemeinschaft bleiben, die Verpflichtung der Mitglieder aufgehoben wird, die ihnen nach Gesetz oder Gewohnheit für die Gemeinschaft obliegende Arbeit auszuführen.

## Artikel 20

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

## Artikel 21

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



## Artikel 22

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

## Artikel 23

1. Zur wirksamen Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens hat die zuständige Stelle vollständige und klare Vorschriften über die Anwendung von Zwangs- oder Pflichtarbeit zu erlassen.
2. Diese Vorschriften müssen insbesondere Bestimmungen enthalten, die es jeder der Zwangs- oder Pflichtarbeit unterworfenen Person gestatten, alle Beschwerden über die ihr auferlegten Arbeitsbedingungen vor die Behörden zu bringen, und welche die Gewähr bieten, daß diese Beschwerden untersucht und auf ihre Stichhaltigkeit geprüft werden.

## Artikel 24

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

## Artikel 25

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

## Artikel 26

1. Die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, die dieses Übereinkommen ratifizieren, verpflichten sich, es auf die ihrer Souveränität, ihrer Jurisdiktion, ihrem Protektorat, ihrer Oberhoheit, ihrer Tutel oder ihrer Autorität unterworfenen Gebiete anzuwenden, soweit ihnen in bezug auf diese Gebiete das Recht zusteht, Verpflichtungen einzugehen, welche Angelegenheiten der inneren Verwaltung betreffen. Wollen Mitglieder indessen von den Bestimmungen des Artikels 35 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation Gebrauch machen, so haben sie ihrer Ratifikation eine Erklärung beizufügen, die bekanntgibt

(1) die Gebiete, auf welche sie die Bestimmungen dieses Übereinkommens unverändert anzuwenden beabsichtigen,

(2) die Gebiete, auf welche sie die Bestimmungen dieses Übereinkommens mit Abänderungen anzuwenden beabsichtigen, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abänderungen,

(3) die Gebiete, für welche sie sich die Entscheidung vorbehalten.

2. Die bezeichnete Erklärung gilt als Bestandteil der Ratifikation und hat die Wirkungen einer solchen. Doch bleibt es den Mitgliedern überlassen, die Vorbehalte, die sie auf Grund der Bestimmungen der Ziffern (2) und (3) des vorangehenden Absatzes in der ursprünglichen Erklärung gemacht hatten, durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückzuziehen.

#### Artikel 27

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

#### Artikel 28

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation beim Internationalen Arbeitsamt eingetragen ist.

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

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

#### Artikel 29

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

#### Artikel 30

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum ersten Mal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung beim

Internationalen Arbeitsamt ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von fünf Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von fünf Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

#### Artikel 31

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

#### Artikel 32

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

2. Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

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

#### Artikel 33

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



# INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

---

## Übereinkommen 87

### Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948

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

Ort: San Francisco

Tagung: 31

Tabelle der Ratifizierungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach San Francisco einberufen wurde und am 17. Juni 1948 zu ihrer einunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, eine Frage, die den siebenten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, in der Form eines Übereinkommens anzunehmen.

Davon ausgehend, daß die Präambel zur Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die „Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit“ unter den Mitteln aufzählt, die geeignet sind, die Lage der Arbeitnehmer zu verbessern und den Frieden zu sichern,

daß die Erklärung von Philadelphia erneut bekräftigt hat, daß „Freiheit der Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts“ sind,

daß die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer dreißigsten Tagung einstimmig die Grundsätze angenommen hat, welche die Grundlage der internationalen Regelung bilden sollen,

daß die Generalversammlung der Vereinten Nationen sich auf ihrer zweiten Tagung diese Grundsätze zu eigen gemacht und die Internationale Arbeitsorganisation ersucht hat, weiterhin alles zu tun, um die Annahme eines oder mehrerer internationaler Übereinkommen zu ermöglichen,

nimmt die Konferenz heute, am 9. Juli 1948, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, bezeichnet wird.

## Teil I. Vereinigungsfreiheit

### Artikel 1

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

## Artikel 2

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

## Artikel 3

1. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.

2. Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern.

## Artikel 4

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

## Artikel 5

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

## Artikel 6

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

## Artikel 7

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

## Artikel 8

1. Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber und ihre Organisationen haben sich gleich anderen Personen und organisierten Gemeinschaften bei Ausübung der ihnen durch dieses Übereinkommen zuerkannten Rechte an die Gesetze zu halten.
2. Die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte dürfen weder durch die innerstaatliche Gesetzgebung noch durch die Art ihrer Anwendung geschmälert werden.

## Artikel 9

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

## Artikel 10

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck „Organisation“ jede Organisation von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat.

## Teil II. Schutz des Vereinigungsrechtes

### Artikel 11

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten.

## Teil III. Verschiedene Bestimmungen

### Artikel 12

1. Für die in Artikel 35 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation in der Fassung der Abänderungsurkunde von 1946 bezeichneten Gebiete, mit Ausnahme der Gebiete nach Absatz 4 und 5 des genannten Artikels in seiner neuen Fassung, hat jedes Mitglied der Organisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes mit seiner Ratifikation oder so bald wie möglich nach der Ratifikation eine Erklärung zu übermitteln, welche die Gebiete bekanntgibt,

- a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,
- b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,
- c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,
- d) für die es sich die Entscheidung vorbehält.

2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.

3. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.

4. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 16 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

### Artikel 13

1. Fällt der Gegenstand dieses Übereinkommens unter die Selbstregierungsbefugnisse eines außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebietes, so kann das für die internationalen Beziehungen dieses Gebietes verantwortliche Mitglied im Benehmen mit dessen Regierung dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eine Erklärung übermitteln, durch die es die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen im Namen des betreffenden Gebietes übernimmt.

2. Eine Erklärung betreffend die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen kann dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt werden

a) von zwei oder mehr Mitgliedern der Organisation für ein ihnen gemeinsam unterstelltes Gebiet,

b) von jeder nach der Charta der Vereinten Nationen oder auf Grund einer anderen Bestimmung für die Verwaltung eines Gebietes verantwortlichen internationalen Behörde, und zwar für das betreffende Gebiet.

3. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach den vorstehenden Absätzen dieses Artikels übermittelten Erklärungen ist anzugeben, ob das Übereinkommen in dem betreffenden Gebiet mit oder ohne Abweichungen durchgeführt wird; teilt die Erklärung mit, daß die Durchführung des Übereinkommens mit Abweichungen erfolgt, so sind die Einzelheiten dieser Abweichungen anzugeben.

4. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können jederzeit durch eine spätere Erklärung auf das Recht der Inanspruchnahme jeder in einer früheren Erklärung mitgeteilten Abweichung ganz oder teilweise verzichten.

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

#### Teil IV. Schlußbestimmungen

##### Artikel 14

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

##### Artikel 15

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

##### Artikel 16

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

##### Artikel 17

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen, Erklärungen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt



aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

#### Artikel 18

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

#### Artikel 19

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

#### Artikel 20

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

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 16, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

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

#### Artikel 21

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



# INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

---

## Übereinkommen 98

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

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

Ort: Genf

Tagung: 32

Tabelle der Ratifizierungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 8. Juni 1949 zu ihrer zweiunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am 1. Juli 1949, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, bezeichnet wird.

#### Artikel 1

1. Die Arbeitnehmer sind vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen zu schützen.

2. Dieser Schutz ist insbesondere gegenüber Handlungen zu gewähren, die darauf gerichtet sind,

a) die Beschäftigung eines Arbeitnehmers davon abhängig zu machen, daß er keiner Gewerkschaft beitrifft oder aus einer Gewerkschaft austritt,

b) einen Arbeitnehmer zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen, weil er einer Gewerkschaft angehört oder weil er sich außerhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit gewerkschaftlich betätigt.

#### Artikel 2

1. Den Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ist in bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung gebührender Schutz gegen jede Einmischung von der anderen

Seite, sowohl seitens der Organisationen wie auch ihrer Vertreter oder Mitglieder, zu gewähren.

2. Als Einmischung im Sinne dieses Artikels gelten insbesondere Handlungen, die darauf gerichtet sind, von einem Arbeitgeber oder von einer Organisation von Arbeitgebern abhängige Organisationen von Arbeitnehmern ins Leben zu rufen oder Organisationen von Arbeitnehmern durch Geldmittel oder auf sonstige Weise zu unterstützen, um sie unter den Einfluß eines Arbeitgebers oder einer Organisation von Arbeitgebern zu bringen.

### Artikel 3

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

### Artikel 4

Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepaßte Maßnahmen zu treffen, um im weitesten Umfang Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können.

### Artikel 5

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung finden.

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

### Artikel 6

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

### Artikel 7

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

## Artikel 8

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

## Artikel 9

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absatz 2 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen hat das beteiligte Mitglied die Gebiete bekanntzugeben,
  - a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,
  - b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,
  - c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,
  - d) für die es sich die Entscheidung bis zu einer weiteren Prüfung der Lage in bezug auf die betreffenden Gebiete vorbehält.
2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.
3. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.
4. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 11 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

## Artikel 10

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absätze 4 und 5 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen ist anzugeben, ob das Übereinkommen in dem betreffenden Gebiet mit oder ohne Abweichungen durchgeführt wird; teilt die Erklärung mit, daß die Durchführung des Übereinkommens mit Abweichungen erfolgt, so sind die Einzelheiten dieser Abweichungen

anzugeben.

2. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können jederzeit durch eine spätere Erklärung auf das Recht der Inanspruchnahme jeder in einer früheren Erklärung mitgeteilten Abweichung ganz oder teilweise verzichten.

3. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem dieses Übereinkommen nach Artikel 11 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt bestehende Lage in bezug auf die Durchführung dieses Übereinkommens angegeben wird.

#### Artikel 11

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

#### Artikel 12

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

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

#### Artikel 13

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

#### Artikel 14

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der

Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

#### Artikel 15

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

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 11, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

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

#### Artikel 16

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



# INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

---

## Übereinkommen 100

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

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

Ort: Genf

Tagung: 34

Tabelle der Ratifizierungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1951 zu ihrer vierunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, eine Frage, die den siebenten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am 29. Juni 1951, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951, bezeichnet wird.

#### Artikel 1

Für dieses Übereinkommen gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) Der Ausdruck „Entgelt“ umfaßt den üblichen Lohn, den Grund- oder Mindestlohn oder das übliche Gehalt, das Grund- oder Mindestgehalt sowie alle zusätzlichen Vergütungen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zu zahlen hat.

b) Der Ausdruck „Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit“ bezieht sich auf Entgeltsätze, die ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts festgesetzt sind.

#### Artikel 2

1. Jedes Mitglied hat mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen.

2. Dieser Grundsatz kann verwirklicht werden durch

- a) die innerstaatliche Gesetzgebung,
- b) gesetzlich geschaffene oder anerkannte Einrichtungen zur Lohnfestsetzung,
- c) Gesamtarbeitsverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder
- d) eine Verbindung dieser verschiedenen Mittel.

### Artikel 3

1. Wird die Anwendung dieses Übereinkommens dadurch erleichtert, so sind Maßnahmen zu treffen, die einer objektiven Bewertung der Beschäftigungen auf Grund der dabei erforderlichen Arbeitsleistung dienlich sind.

2. Die bei dieser Bewertung anzuwendenden Methoden können entweder von den für die Festsetzung der Entgeltsätze zuständigen Stellen oder, wenn die Entgeltsätze auf Grund von Gesamtarbeitsverträgen festgesetzt werden, von den Vertragsparteien bestimmt werden.

3. Unterschiede zwischen den Entgeltsätzen, die ohne Rücksicht auf das Geschlecht des Arbeitnehmers derart objektiv festgestellten Unterschieden der Arbeitsleistung entsprechen, sind nicht als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit anzusehen.

### Artikel 4

Jedes Mitglied hat in geeigneter Weise mit den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bei der Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zusammenzuarbeiten.

### Artikel 5

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

### Artikel 6

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

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

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



## Artikel 7

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absatz 2 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen hat das beteiligte Mitglied die Gebiete bekanntzugeben,

a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,

b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,

c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,

d) für die es sich die Entscheidung bis zu einer weiteren Prüfung der Lage in bezug auf die betreffenden Gebiete vorbehält.

2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.

3. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.

4. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 9 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

## Artikel 8

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absätze 4 und 5 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen ist anzugeben, ob das Übereinkommen in dem betreffenden Gebiet mit oder ohne Abweichungen durchgeführt wird; besagt die Erklärung, daß die Durchführung des Übereinkommens mit Abweichungen erfolgt, so sind die Einzelheiten dieser Abweichungen anzugeben.

2. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können jederzeit durch eine spätere Erklärung auf das Recht der Inanspruchnahme jeder in einer früheren Erklärung mitgeteilten Abweichung ganz oder teilweise verzichten.

3. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem dieses Übereinkommen nach Artikel 9 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt bestehende Lage in bezug auf die Durchführung dieses Übereinkommens angegeben wird.

## Artikel 9

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

## Artikel 10

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen, Erklärungen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

## Artikel 11

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

## Artikel 12

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

## Artikel 13

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

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne

weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 9, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

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

#### Artikel 14

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





# INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

---

## Übereinkommen 105

### Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957

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

Ort: Genf

Tagung: 40

Tabelle der Ratifizierungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1957 zu ihrer vierzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat die Frage der Zwangsarbeit geprüft, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet,

hat die Bestimmungen des Übereinkommens über Zwangsarbeit, 1930, zur Kenntnis genommen,

hat zur Kenntnis genommen, daß das Übereinkommen über die Sklaverei, 1926, bestimmt, daß zweckmäßige Maßnahmen ergriffen werden sollen, um zu verhüten, daß die Pflicht- oder Zwangsarbeit der Sklaverei ähnliche Zustände herbeiführt, und daß das Zusätzliche Übereinkommen über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und sklavereiähnlicher Einrichtungen und Gepflogenheiten, 1956, die völlige Abschaffung der Schuldknechtschaft und der Leibeigenschaft vorsieht,

hat zur Kenntnis genommen, daß das Übereinkommen über den Lohnschutz, 1949, bestimmt, daß der Lohn in regelmäßigen Zeitabschnitten gezahlt werden muß, und Lohnzahlungsmethoden untersagt, die dem Arbeitnehmer in Wirklichkeit die Möglichkeit nehmen, sein Arbeitsverhältnis zu beenden,

hat beschlossen, verschiedene weitere Anträge anzunehmen betreffend die Abschaffung gewisser Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit, durch die eine Verletzung der Menschenrechte gegeben ist, auf die in der Charta der Vereinten Nationen hingewiesen wird und die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verkündet werden, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am 25. Juni 1957, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, bezeichnet wird.

#### Artikel 1

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

- a) als Mittel politischen Zwanges oder politischer Erziehung oder als Strafe gegenüber Personen, die gewisse politische Ansichten haben oder äußern oder die ihre ideologische Gegnerschaft gegen die bestehende politische, soziale oder wirtschaftliche Ordnung bekunden;
- b) als Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung;
- c) als Maßnahme der Arbeitsdisziplin;
- d) als Strafe für die Teilnahme an Streiks;
- e) als Maßnahme rassistischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung.

## Artikel 2

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

## Artikel 3

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

## Artikel 4

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

## Artikel 5

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem

Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

#### Artikel 6

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

#### Artikel 7

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

#### Artikel 8

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

#### Artikel 9

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:
  - a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 5, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
  - b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.
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 10

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





# INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

## Übereinkommen 111

### Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958

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

Ort: Genf

Tagung: 42

Tabelle der Ratifizierungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1958 zu ihrer zweiundvierzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

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

In der Erwägung, daß die Erklärung von Philadelphia bestätigt, daß alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben,

daß ferner Diskriminierung eine Verletzung von Rechten bedeutet, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte niedergelegt sind,

nimmt die Konferenz heute, am 25. Juni 1958, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, bezeichnet wird.

#### Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens gilt als „Diskriminierung“

a) jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen;

b) jede andere Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, und die von dem betreffenden Mitglied nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, und

anderer geeigneter Stellen bestimmt wird.

2. Eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist, gilt nicht als Diskriminierung.

3. Die Ausdrücke „Beschäftigung“ und „Beruf“ im Sinne dieses Übereinkommens umfassen die Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung und zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen.

## Artikel 2

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind, die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten.

## Artikel 3

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind,

- a) die Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und anderen geeigneten Stellen anzustreben, um die Annahme und Befolgung dieser Politik zu fördern;
- b) Gesetze zu erlassen und Erziehungsprogramme zu unterstützen, die geeignet erscheinen, die Annahme und Befolgung dieser Politik zu sichern;
- c) alle gesetzlichen Bestimmungen aufzuheben und alle Verwaltungsvorschriften oder -gepflogenheiten abzuändern, die mit dieser Politik nicht in Einklang stehen;
- d) diese Politik in Bezug auf die Beschäftigungen zu befolgen, die der unmittelbaren Aufsicht einer staatlichen Behörde unterstehen;
- e) für die Befolgung dieser Politik in Bezug auf die Tätigkeit der Stellen und Einrichtungen der Berufsberatung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung zu sorgen, die der Aufsicht einer staatlichen Behörde unterstehen;
- f) in seinen Jahresberichten über die Durchführung des Übereinkommens die gemäß dieser Politik getroffenen Maßnahmen und die erzielten Ergebnisse bekanntzugeben.

## Artikel 4

Maßnahmen gegen eine Person, die in berechtigtem Verdacht einer gegen die Sicherheit des Staates gerichteten Betätigung steht oder die sich tatsächlich in solcher Weise betätigt, gelten nicht als Diskriminierung, vorausgesetzt, daß der betreffenden Person das Recht der Berufung an eine nach landesüblicher Weise errichtete zuständige Instanz offensteht.

## Artikel 5

1. Die besonderen Schutz- oder Hilfsmaßnahmen, die in anderen Übereinkommen oder Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz vorgesehen werden, gelten nicht als Diskriminierung.

2. Jedes Mitglied kann nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, erklären, daß auch andere Sondermaßnahmen nicht als Diskriminierung gelten sollen, sofern diese auf die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Personen abzielen, die aus Gründen des Geschlechts, des Alters, der Behinderung, der Familienpflichten oder der sozialen oder kulturellen Stellung anerkanntermaßen besonders schutz- oder hilfsbedürftig sind.

## Artikel 6

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, es nach den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation auf die außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebiete anzuwenden.

## Artikel 7

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

## Artikel 8

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

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

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

## Artikel 9

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem

Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

#### Artikel 10

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

#### Artikel 11

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

#### Artikel 12

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

#### Artikel 13

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:
  - a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 9, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
  - b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.
2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

#### Artikel 14

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



# INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

---

## Übereinkommen 138

### Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973

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

Ort: Genf

Tagung: 58

Tabelle der Ratifizierungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1973 zu ihrer achtundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet,

nimmt Kenntnis von den Bestimmungen des Übereinkommens über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, des Übereinkommens über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, des Übereinkommens über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, des Übereinkommens über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, des Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, des Übereinkommens über das Mindestalter (Fischer), 1959, und des Übereinkommens über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965,

ist der Ansicht, daß es an der Zeit ist, eine allgemeine Urkunde über diesen Gegenstand aufzustellen, die die bestehenden, für begrenzte Wirtschaftsbereiche geltenden Übereinkommen schrittweise ersetzen würde, um die vollständige Abschaffung der Kinderarbeit zu erreichen, und

hat dabei bestimmt, daß diese Urkunde die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten soll.

Die Konferenz nimmt heute, am 26. Juni 1973, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über das Mindestalter, 1973, bezeichnet wird.

#### Artikel 1

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik zu verfolgen, die dazu bestimmt ist, die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen und das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit fortschreitend bis auf einen Stand anzuheben, bei dem die volle körperliche und geistige Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist.

## Artikel 2

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in einer seiner Ratifikationsurkunde beigefügten Erklärung ein Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit in seinem Gebiet und auf den in seinem Gebiet eingetragenen Verkehrsmitteln anzugeben; vorbehaltlich der Artikel 4 bis 8 dieses Übereinkommens darf niemand vor Erreichung dieses Alters zur Beschäftigung oder Arbeit in irgendeinem Beruf zugelassen werden.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann in der Folge den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes durch weitere Erklärungen davon in Kenntnis setzen, daß es ein höheres als das früher angegebene Mindestalter festlegt.

3. Das gemäß Absatz 1 dieses Artikels anzugebende Mindestalter darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

4. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 3 dieses Artikels kann ein Mitglied, dessen Wirtschaft und schulische Einrichtungen ungenügend entwickelt sind, nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, anfangs ein Mindestalter von 14 Jahren angeben.

5. Jedes Mitglied, das gemäß den Bestimmungen des vorstehenden Absatzes ein Mindestalter von 14 Jahren angegeben hat, hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens anzugeben:

a) daß die Gründe hierfür weiterbestehen oder

b) daß es von einem bestimmten Zeitpunkt an darauf verzichtet, die betreffenden Bestimmungen weiter in Anspruch zu nehmen.

## Artikel 3

1. Das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung oder Arbeit, die wegen ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist, darf nicht unter 18 Jahren liegen.

2. Die Arten der Beschäftigung oder Arbeit, für die Absatz 1 dieses Artikels gilt, sind von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder der zuständigen Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, zu bestimmen.

3. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 1 dieses Artikels kann die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, eine Beschäftigung oder Arbeit ab dem Alter von 16 Jahren unter der Voraussetzung genehmigen, daß das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen voll geschützt sind und die Jugendlichen eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten haben.

#### Artikel 4

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

#### Artikel 5

1. Ein Mitglied, dessen Wirtschaft und Verwaltungseinrichtungen ungenügend entwickelt sind, kann nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, den Geltungsbereich dieses Übereinkommens anfangs begrenzen.
2. Jedes Mitglied, das die Bestimmungen in Absatz 1 dieses Artikels in Anspruch nimmt, hat in einer seiner Ratifikationsurkunde beigefügten Erklärung die Wirtschaftszweige oder Betriebsarten anzugeben, auf die es die Bestimmungen des Übereinkommens anwenden wird.
3. Der Geltungsbereich dieses Übereinkommens hat mindestens einzubeziehen: Industrien zur Gewinnung von Rohstoffen; verarbeitende Industrien; Baugewerbe und öffentliche Arbeiten; Elektrizität, Gas und Wasser; sanitäre Dienste; Verkehrswesen, Lagerung und Nachrichtenübermittlung; Plantagen und andere vorwiegend zu Erwerbszwecken erzeugende landwirtschaftliche Betriebe, mit Ausnahme von Familien- oder Kleinbetrieben, deren Erzeugnisse für den örtlichen Verbrauch bestimmt sind und die nicht regelmäßig Lohnarbeiter beschäftigen.
4. Jedes Mitglied, das den Geltungsbereich dieses Übereinkommens gemäß diesem Artikel begrenzt hat,
  - a) hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten die allgemeine Lage in bezug auf die Beschäftigung oder Arbeit von Jugendlichen und Kindern in den Wirtschaftszweigen anzugeben, die von dem Geltungsbereich dieses Übereinkommens ausgenommen sind, sowie anzugeben, inwieweit Fortschritte im Hinblick auf eine umfassendere Anwendung der Bestimmungen des Übereinkommens erzielt worden sind;



b) kann jederzeit den Geltungsbereich durch eine an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gerichtete förmliche Erklärung erweitern.

## Artikel 6

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

a) eines Bildungs- oder Ausbildungslehrgangs, für den eine Schule oder Ausbildungsanstalt die Hauptverantwortung trägt;

b) eines von der zuständigen Stelle anerkannten Ausbildungsprogramms, das überwiegend oder ausschließlich in einem Betrieb durchgeführt wird; oder

c) eines Beratungs- oder Orientierungsprogramms, das dazu bestimmt ist, die Wahl eines Berufs oder eines Ausbildungsganges zu erleichtern.

## Artikel 7

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann zulassen, daß Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren bei leichten Arbeiten beschäftigt werden oder solche Arbeiten ausführen, sofern diese Arbeiten

a) für ihre Gesundheit oder Entwicklung voraussichtlich nicht schädlich sind; und

b) nicht so beschaffen sind, daß sie ihren Schulbesuch, ihre Teilnahme an den von der zuständigen Stelle genehmigten beruflichen Orientierungs- oder Ausbildungsprogrammen oder ihre Fähigkeit beeinträchtigen, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen.

2. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann ferner zulassen, daß Personen, die mindestens 15 Jahre alt, aber noch schulpflichtig sind, bei Arbeiten beschäftigt werden oder Arbeiten ausführen, die die in Absatz 1 Buchstabe a) und b) dieses Artikels genannten Voraussetzungen erfüllen.

3. Die zuständige Stelle hat die Tätigkeiten zu bestimmen, bei denen gemäß Absatz 1 und 2 dieses Artikels eine Beschäftigung oder Arbeit zugelassen werden kann, und die Zahl der Stunden für eine solche Beschäftigung oder Arbeit sowie die Bedingungen, unter denen sie ausgeübt werden kann, vorzuschreiben.

4. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 1 und 2 dieses Artikels kann ein Mitglied, das die Bestimmungen in Artikel 2 Absatz 4 in Anspruch genommen hat, für die Dauer dieser Inanspruchnahme anstelle des Alters von 13 und 15 Jahren in Absatz 1 dieses Artikels 12

und 14 Jahre und anstelle des Alters von 15 Jahren in Absatz 2 dieses Artikels 14 Jahre einsetzen.

#### Artikel 8

1. Die zuständige Stelle kann nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, in Einzelfällen Ausnahmen von dem in Artikel 2 dieses Übereinkommens vorgesehenen Verbot der Beschäftigung oder Arbeit zulassen, beispielsweise zum Zweck der Teilnahme an künstlerischen Veranstaltungen.
2. Derartige Genehmigungen haben die Zahl der Stunden für eine solche Beschäftigung oder Arbeit zu begrenzen und die Bedingungen vorzuschreiben, unter denen sie ausgeübt werden kann.

#### Artikel 9

1. Die zuständige Stelle hat alle erforderlichen Maßnahmen, einschließlich geeigneter Zwangsmaßnahmen, zu treffen, um die wirksame Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zu gewährleisten.
2. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat die Personen zu bezeichnen, die für die Einhaltung der zur Durchführung des Übereinkommens getroffenen Bestimmungen verantwortlich sind.
3. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat die Aufzeichnungen oder anderen Unterlagen zu bestimmen, die vom Arbeitgeber zu führen und zur Verfügung zu stellen sind; diese Aufzeichnungen oder Unterlagen haben Namen, Alter oder Geburtsdatum, soweit möglich ordnungsgemäß bescheinigt, der von ihm beschäftigten oder für ihn arbeitenden Personen unter 18 Jahren zu enthalten.

#### Artikel 10

1. Dieses Übereinkommen ändert die folgenden Übereinkommen nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Artikels: Übereinkommen über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, Übereinkommen über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, Übereinkommen über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, Übereinkommen über das Mindestalter (Fischer), 1959, und Übereinkommen über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965.
2. Das Inkrafttreten dieses Übereinkommens schließt weitere Ratifikationen der folgenden Übereinkommen nicht aus: Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, Übereinkommen über das Mindestalter (Fischer), 1959, und Übereinkommen über das

Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965.

3. Das Übereinkommen über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, das Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, das Übereinkommen über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, und das Übereinkommen über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, können von dem Zeitpunkt an nicht mehr ratifiziert werden, in dem alle Mitglieder, die ihnen beigetreten waren, durch die Ratifikation dieses Übereinkommens oder durch eine dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelte Erklärung hierzu ihre Zustimmung gegeben haben.

4. Die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen

a) durch ein Mitglied, das das Abgeänderte Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

b) in bezug auf nichtgewerbliche Arbeiten im Sinne des Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, durch ein Mitglied, das jenes Übereinkommen ratifiziert hat, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

c) in bezug auf nichtgewerbliche Arbeiten im Sinne des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, durch ein Mitglied, das jenes Übereinkommen ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

d) in bezug auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt durch ein Mitglied, das das Abgeänderte Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, oder angibt, daß Artikel 3 dieses Übereinkommens auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt Anwendung findet, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

e) in bezug auf die Beschäftigung in der Seefischerei durch ein Mitglied, das das Übereinkommen über das Mindestalter (Fischer), 1959, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, oder angibt, daß Artikel 3 dieses Übereinkommens auf die Beschäftigung in der Seefischerei Anwendung findet, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

f) durch ein Mitglied, das das Übereinkommen über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter dem gemäß jenem Übereinkommen angegebenen Mindestalter liegt, oder angibt, daß ein solches Alter gemäß Artikel 3 dieses Übereinkommens für die Beschäftigung bei Untertagearbeiten in Bergwerken gilt, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

vorausgesetzt, daß dieses Übereinkommen in Kraft getreten ist.

5. Die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen

a) schließt die Kündigung des Übereinkommens über das Mindestalter in gewerblichen

Betrieben, 1919, gemäß Artikel 12 jenes Übereinkommens in sich,

b) in bezug auf die Landwirtschaft schließt die Kündigung des Übereinkommens über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, gemäß Artikel 9 jenes Übereinkommens in sich,

c) in bezug auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt schließt die Kündigung des Übereinkommens über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, gemäß Artikel 10 jenes Übereinkommens und des Übereinkommens über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, gemäß Artikel 12 jenes Übereinkommens in sich,

vorausgesetzt, daß dieses Übereinkommen in Kraft getreten ist.

#### Artikel 11

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

#### Artikel 12

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 13

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 14

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

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

#### Artikel 15

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

#### Artikel 16

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

#### Artikel 17

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 13, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

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

#### Artikel 18

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



## INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

---

### Übereinkommen 182

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

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

Ort: Genf

Tagung: 87

Tabelle der Ratifizierungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 1999 zu ihrer siebenundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Notwendigkeit, neue Urkunden zum Verbot und zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit als vorrangiges Ziel nationaler und internationaler Maßnahmen, einschließlich der internationalen Zusammenarbeit und Unterstützung, anzunehmen, um das Übereinkommen und die Empfehlung über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973, zu ergänzen, die weiterhin grundlegende Urkunden über die Kinderarbeit sind,

stellt fest, daß die wirksame Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit unverzügliche und umfassende Maßnahmen erfordert, wobei die Bedeutung der unentgeltlichen Grundbildung und die Notwendigkeit zu berücksichtigen sind, die betreffenden Kinder aus jeder Arbeit dieser Art herauszuholen und ihre Rehabilitation und soziale Eingliederung unter gleichzeitigem Eingehen auf die Bedürfnisse ihrer Familien vorzusehen,

verweist auf die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 83. Tagung im Jahr 1996 angenommene Entschließung über die Abschaffung der Kinderarbeit,

erkennt an, daß Kinderarbeit zu einem großen Teil durch Armut verursacht wird und daß die langfristige Lösung in nachhaltigem Wirtschaftswachstum liegt, das zu sozialem Fortschritt, insbesondere zur Linderung von Armut und zu universeller Bildung, führt,

verweist auf die von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 20. November 1989 verabschiedete Konvention über die Rechte des Kindes,

verweist auf die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 86. Tagung im Jahr 1998 angenommene Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen,

weist darauf hin, daß einige der schlimmsten Formen der Kinderarbeit Gegenstand anderer internationaler Instrumente sind, insbesondere des Übereinkommens über Zwangsarbeit, 1930, und des Zusatzübereinkommens der Vereinten Nationen über die Abschaffung der

Sklaverei, des Sklavenhandels und sklavereiähnlicher Einrichtungen und Praktiken, 1956, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Kinderarbeit, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am 17. Juni 1999, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, bezeichnet wird.

#### Artikel 1

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat unverzügliche und wirksame Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß die schlimmsten Formen der Kinderarbeit vordringlich verboten und beseitigt werden.

#### Artikel 2

Im Sinne dieses Übereinkommens gilt der Ausdruck „Kind“ für alle Personen unter 18 Jahren.

#### Artikel 3

Im Sinne dieses Übereinkommens umfaßt der Ausdruck „die schlimmsten Formen der Kinderarbeit“:

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

#### Artikel 4

1. Die unter Artikel 3 d) erwähnten Arten von Arbeit sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch die zuständige Stelle nach Beratung mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu bestimmen, wobei die einschlägigen internationalen Normen zu berücksichtigen sind, insbesondere die Absätze 3 und 4 der Empfehlung betreffend die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999.

2. Die zuständige Stelle hat nach Beratung mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu ermitteln, wo die so bestimmten Arten von Arbeit vorkommen.

3. Das Verzeichnis der gemäß Absatz 1 dieses Artikels bestimmten Arten von Arbeit ist von der zuständigen Stelle in Beratung mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer regelmäßig zu überprüfen und erforderlichenfalls zu revidieren.

#### Artikel 5

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

#### Artikel 6

1. Jedes Mitglied hat Aktionsprogramme zur vorrangigen Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu planen und durchzuführen.

2. Solche Aktionsprogramme sind in Beratung mit den einschlägigen staatlichen Einrichtungen sowie den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu planen und durchzuführen, wobei gegebenenfalls die Auffassungen anderer in Betracht kommender Gruppen zu berücksichtigen sind.

#### Artikel 7

1. Jedes Mitglied hat alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die wirksame Durchführung und Durchsetzung der Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens sicherzustellen, einschließlich der Festsetzung und Anwendung von strafrechtlichen Maßnahmen oder gegebenenfalls anderen Zwangsmaßnahmen.

2. Jedes Mitglied hat unter Berücksichtigung der Bedeutung der Schulbildung für die Beseitigung der Kinderarbeit wirksame Maßnahmen innerhalb einer bestimmten Frist zu treffen, um:

a) den Einsatz von Kindern bei den schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verhindern;

b) die erforderliche und geeignete unmittelbare Unterstützung für das Herausholen von Kindern aus den schlimmsten Formen der Kinderarbeit und für ihre Rehabilitation und soziale Eingliederung zu gewähren;

c) allen aus den schlimmsten Formen der Kinderarbeit herausgeholt Kindern den Zugang zur unentgeltlichen Grundbildung und, wann immer möglich und zweckmäßig, zur Berufsbildung zu gewährleisten;

d) besonders gefährdete Kinder zu ermitteln und zu erreichen; und

e) der besonderen Lage von Mädchen Rechnung zu tragen.

3. Jedes Mitglied hat die zuständige Stelle zu bezeichnen, die für die Durchführung der



Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens verantwortlich ist.

#### Artikel 8

Die Mitglieder haben geeignete Schritte zu unternehmen, um sich gegenseitig bei der Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zu helfen, und zwar durch verstärkte internationale Zusammenarbeit und/oder Hilfeleistung, einschließlich der Unterstützung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung, für Programme zur Beseitigung von Armut und für universelle Bildung.

#### Artikel 9

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

#### Artikel 10

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

#### Artikel 11

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

#### Artikel 12

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

### Artikel 13

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

### Artikel 14

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

### Artikel 15

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

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 11 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

### Artikel 16

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