

2656

Bericht

des

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

(Vom 31. März 1931.)

Herr Präsident !

Hochgeehrte Herren !

Der Bundesrat beehrt sich, Ihnen die Beschlüsse der vierzehnten Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, die vom 10. bis zum 28. Juni 1930 in Genf stattfand, zu unterbreiten.

A. Einleitung.

Die Tagesordnung der Konferenz umfasste folgende Gegenstände:

1. Zwangsarbeit;
2. Arbeitszeit der Angestellten;
3. Arbeitszeit in den Kohlenbergwerken.

Die beiden ersten Fragen hatten schon die zwölfte Internationale Arbeitskonferenz im Jahre 1929 beschäftigt¹⁾. Nach der allgemeinen Aussprache, die damals erfolgt war, galt es nun, gemäss dem für die Verhandlungen der Konferenz vorgeschriebenen Verfahren der sogenannten «doppelten Beratung» endgültig über sie zu beschliessen. Das dritte Traktandum, die Arbeitszeit in den Kohlenbergwerken, war, wie weiter unten des näheren ausgeführt wird, auf Veranlassung der zehnten Völkerbundsversammlung von 1929 vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf die Tagesordnung der Arbeitskonferenz gesetzt worden.

Neben diesen drei eigentlichen Traktanden hatte sich die Konferenz wie üblich mit dem jährlichen Bericht des Direktors des Internationalen Arbeits-

¹⁾ Siehe Bericht des Bundesrates an die Bundesversammlung über die zwölfte Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, vom 8. Dezember 1930, Bundesblatt 1930, Bd. II, S. 809.

amtes zu befassen, ferner mit der Prüfung der Jahresberichte der Regierungen, welche diese gemäss Art. 408 des Vertrages von Versailles über die Durchführung der von ihnen ratifizierten Übereinkommen zu erstatten haben. Ausserdem hatte die Konferenz wiederum über verschiedene ihre Geschäftsordnung betreffende Fragen sowie über eine Anzahl von Resolutionen zu beschliessen. Von einzelnen dieser Punkte wird weiter unten ausführlicher die Rede sein.

An der Konferenz waren 51 Staaten mit 365 Delegierten und technischen Ratgebern offiziell vertreten.

Zum Vorsitzenden wählte die Konferenz: Herrn Prof. E. Mahaim, Delegierten der belgischen Regierung und frühern Arbeitsminister, zu stellvertretenden Vorsitzenden die Herren: Tschou, chinesischen Regierungsdelegierten, Szydowski, polnischen Arbeitgebervertreter, und Suzuki, Arbeitnehmervertreter Japans.

B. Zusammensetzung der schweizerischen Delegation.

Die schweizerische Delegation setzte sich folgendermassen zusammen:

Regierungsvertreter:

Herr Fürsprech H. Pfister, Direktor des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit,

Herr Dr. H. Giorgio, Direktor des Bundesamtes für Sozialversicherung;

Arbeitgebervertreter:

Herr Ch. Tzaut, Ingenieur, Genf;

Arbeitnehmervertreter:

Herr Ch. Schürch, Sekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes.

Weiterhin stand diesen Delegierten eine Anzahl technischer Ratgeber zur Seite. Die Ernennung eines dieser Ratgeber, des Herrn Haas-Schneider, wurde an der Konferenz beanstandet und ist hier näher zu würdigen.

Herr Haas-Schneider, Zentralsekretär des Schweizerischen Verbandes evangelischer Arbeiter und Angestellter, war vom Bundesrat als Vertreter der drei Minderheitsorganisationen der Arbeitnehmer (Christlich-nationaler Gewerkschaftsbund der Schweiz, Schweizerischer Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter, Landesverband freier Schweizer Arbeiter) der Arbeitnehmerdelegation der Schweiz in der Eigenschaft eines technischen Ratgebers beigegeben worden, während die drei anderen technischen Ratgeber dieser Delegation dem gemeinsamen Vorschlag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes und der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände entnommen worden waren. Eine vierte Kandidatur dieser beiden Verbände war nicht berücksichtigt worden.

Der schweizerische Arbeitnehmerdelegierte, Herr Ch. Schürch, erhob nun im Namen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes Einspruch gegen das

Mandat des Herrn Haas-Schneider als eines Vertreters von Minderheiten der organisierten Arbeiter mit der Begründung, dass damit die Vorschriften des Vertrages von Versailles über die Bestellung der Delegationen für die Internationale Arbeitskonferenz verletzt worden seien. Die hier in Frage stehende Bestimmung des Art. 389, Absatz 3, besagt, dass die Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation sich verpflichten, diejenigen Vertreter und technischen Ratgeber, die nicht Regierungsvertreter sind, im Einverständnis mit den massgebenden Berufsverbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des betreffenden Landes zu bezeichnen, vorausgesetzt dass solche Verbände bestehen. Auf Grund dieser Bestimmung stritt Herr Schürch den Minderheitsorganisationen der schweizerischen Arbeiter das Recht einer Vertretung ab, da diese nicht «massgebend» im Sinne der oben angeführten Vorschrift seien.

Der Regierungsdelegierte der Schweiz, Herr Direktor H. Pfister, vertrat demgegenüber im Namen des Bundesrates den Standpunkt, dass sämtliche von den fünf in unserm Lande bestehenden Spitzenverbänden der Arbeitnehmer als «massgebend» im Sinne des Art. 389, Absatz 3, des Vertrages von Versailles zu gelten hätten. Diese Auffassung, so führte er aus, werde gestützt durch einen Entscheid des Ständigen Internationalen Gerichtshofes vom Jahre 1922, der sich mit der Auslegung des genannten Artikels befasst. Wohl komme dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund unter dem Gesichtspunkt der Mitgliederzahl die grösste Bedeutung zu. Dieser Tatsache sei auch dadurch Rechnung getragen worden, dass für die Internationalen Arbeitskonferenzen der Arbeitnehmerdelegierte und die Mehrzahl seiner technischen Ratgeber stets nach den Vorschlägen des Gewerkschaftsbundes ernannt worden seien. Eine Monopolstellung könne dieser hierbei aber nicht beanspruchen, insbesondere da die in diesem Verbandsorganisierten Arbeiter nicht die Mehrheit der gesamten schweizerischen Arbeiterschaft ausmachen und andererseits den Minderheiten eine über ihre zahlenmässige Stärke hinausgehende Bedeutung zukomme. Deshalb habe die schweizerische Regierung auch von Zeit zu Zeit (so 1924, 1925, 1927 und 1929) den drei Minderheitsorganisationen ein Mandat unter den technischen Ratgebern eingeräumt, ohne dass bis dahin an der Konferenz dagegen Einspruch erhoben worden wäre. Auch müsse hervorgehoben werden, dass die gegenwärtig umstrittene Ernennung eines Vertreters der Minderheiten nicht etwa auf Kosten des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes erfolgt sei; wäre Herr Haas-Schneider nicht als vierter technischer Ratgeber der Arbeitnehmerdelegation gewählt worden, so hätte sich der Arbeitnehmerdelegierte wie der Arbeitgebervertreter und die beiden Vertreter der Regierung mit drei technischen Ratgebern begnügen müssen. Die Art, wie die schweizerische Regierung bei der Zusammensetzung der Arbeitnehmerdelegation vorgogangen sei, entspreche daher den Forderungen der Billigkeit und der sozialen Gerechtigkeit und stehe auch im Einklang mit der oben erwähnten Vorschrift des Vertrages von Versailles.

Die Konferenz schloss sich diesem Standpunkt an und validierte das Mandat des Herrn Haas-Schneider mit 76 gegen 29 Stimmen.

C. Prüfung der von den Regierungen gemäss Art. 408 des Vertrages von Versailles erstatteten Berichte.

Nach Art. 408 des Vertrages von Versailles sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, dem Internationalen Arbeitsamt jährlich einen in bestimmter, vom Verwaltungsrate vorgeschriebener Form gehaltenen Bericht zu erstatten über die Durchführung der von ihnen ratifizierten Übereinkommen. Die Wichtigkeit dieser Berichterstattung und die Massnahmen, die auf Grund einer Resolution der Arbeitskonferenz vom Jahre 1926 getroffen wurden, um ihr erhöhte Aufmerksamkeit zu verschaffen, sind im Bericht des Bundesrates an die Bundesversammlung über die zehnte und elfte Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz des näheren dargelegt worden¹⁾. Demgemäss wurden seit 1927 die Regierungsberichte alljährlich von einer zu diesem Zwecke durch den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes eingesetzten Expertenkommission geprüft, die jeweils einige Zeit vor der Tagung der Arbeitskonferenz zusammentrat. Ferner bestellte die Konferenz selbst an ihren Tagungen seit 1927 einen Ausschuss, die sogenannte «Kommission für den Art. 408», die sich ebenfalls mit der vorliegenden Frage befasste und der Vollversammlung der Konferenz einen Bericht vorlegte. Diese Kommission, deren Tätigkeit anfänglich auf gewisse Widerstände stiess, hat ihre Stellung mehr und mehr zu festigen vermocht, so dass die bedeutsame und notwendige Funktion, die sie als Organ der Konferenz auszuüben berufen ist, heute kaum mehr bestritten wird.

Die Kommission der Konferenz von 1930 stützte sich bei ihren Arbeiten auf die Originalberichte der Regierungen selbst, die Auszüge davon, die der Direktor des Internationalen Arbeitsamtes jeweils in seinem Jahresbericht veröffentlicht, den Bericht des Expertenausschusses und die auf die Fragen und Beanstandungen dieses Ausschusses erteilten Auskünfte der Regierungen. Die Bemerkungen, welche die Kommission für den Art. 408 ihrerseits vorzubringen für nötig fand, betrafen insbesondere folgende Punkte: 1. Fehlende, mangelhafte oder verspätete Berichterstattung der Regierungen; 2. Ratifikationen ohne sofortige oder vollständige Anpassung der Gesetzgebung an die ratifizierten Übereinkommen (mit Bezug hierauf betont der Kommissionsbericht: «Lieber keine Ratifikationen als Ratifikationen ohne praktische Verwirklichung»); 3. Meinungsverschiedenheiten unter den Mitgliedstaaten in bezug auf die Auslegung gewisser Bestimmungen der Übereinkommen; 4. dürftige Berichterstattung gewisser Staaten über die Anwendung (und namentlich die Gründe fehlender Anwendung) der Übereinkommen auf ihre Kolonien. Die Kommission stellte sodann gewisse Anträge mit dem Zwecke, einerseits den genannten Übelständen abzuhelpfen, andererseits Mittel und Wege zu finden, um den mit der Prüfung der Regierungsberichte betrauten Instanzen (Expertenkommission und Kommission für den Art. 408) ihre schwierige und immer umfangreicher werdende Aufgabe zu erleichtern. Der eingehende Bericht der Kommission wurde von der Konferenz einstimmig genehmigt.

¹⁾ Bundesblatt 1928, Bd. II, S. 1151—1152.

Die Schweiz hat von Anfang an die Auffassung vertreten, dass die genaue Durchführung der ratifizierten Übereinkommen von entscheidender Wichtigkeit sei und eine Lebensfrage für die internationale Sozialpolitik bedeute. So hat sich denn auch die gesamte schweizerische Delegation an der Internationalen Arbeitskonferenz stets lebhaft an den Arbeiten der Kommission für den Artikel 408 beteiligt. Dem schweizerischen Regierungsdelegierten, Herrn Direktor Pfister, wurde regelmässig das Amt des Vorsitzenden oder des Berichterstatters der Kommission übertragen. Als ihm letztes Jahr die Mitarbeit in der Kommission nicht möglich war, wurde sein erster Adjunkt, Herr Fursprech Kaufmann, welcher der Regierungsdelegation als technischer Ratgeber angehörte, als Berichterstatter der Kommission gewählt.

D. Die Arbeitszeit in den Kohlenbergwerken.

Was die drei eigentlichen Traktanden der Tagung betrifft, so war die Frage der Arbeitszeit in den Kohlenbergwerken unter besonderen Umständen vor die Konferenz gelangt. Veranlasst durch die seit mehreren Jahren bestehende Kohlenkrise hatte sich die zehnte Völkerbundsversammlung von 1929 mit dem Kohlenproblem befasst und angeregt, dass der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes die Frage der Arbeitskonferenz von 1930 als Traktandum unterbreite. Der Verwaltungsrat folgte dieser Anregung und berief eine vorbereitende technische Konferenz ein, die vom 6. bis zum 18. Januar 1930 in Genf tagte und an der die hauptsächlich kohleproduzierenden Länder Europas vertreten waren. Auf Grund der hier erzielten Ergebnisse beschloss der Verwaltungsrat, die Frage der Arbeitszeit in den Kohlenbergwerken auf die Tagesordnung der vierzehnten Internationalen Arbeitskonferenz zu setzen. Dabei überliess er es der Konferenz, zu entscheiden, ob sie den Gegenstand allgemein oder mit Beschränkung auf die europäischen Länder behandeln wolle. Ferner stellte er es der Konferenz anheim, ob sie in Anbetracht dessen, dass im Januar 1930 eine vorbereitende technische Konferenz stattgefunden und das Internationale Arbeitsamt auf Grund der Arbeiten dieser Konferenz bereits den Vorentwurf zu einem Übereinkommen ausgearbeitet hatte, ausnahmsweise auf das gewöhnliche Vorgehen der doppelten Beratung verzichten und gleich schon endgültige Beschlüsse fassen wolle. Tatsächlich versuchte die Konferenz trotz gewissen Widerständen, auf diesem abgekürzten Wege zum Ziele zu gelangen. Aber schon die Kommissionsverhandlungen gestalteten sich ausserordentlich schwierig. Es kam dies nach aussen hin dadurch besonders deutlich zum Ausdruck, dass sich die Arbeitgebergruppe nach kurzer Zeit an den Arbeiten der Kommission überhaupt nicht mehr beteiligte. Bei den weiteren Verhandlungen im Plenum zeigte sich sodann, dass zwischen den hauptsächlich an der Frage interessierten Staaten eine Einigung nicht zu erzielen war, so dass bei der Schlussabstimmung über den Entwurf eines Übereinkommens die für die Annahme notwendige Zweidrittelmehrheit der Stimmen nicht zustande kam. Die schweizerischen Regierungsdelegierten enthielten sich dabei der Stimme,

weil sie es nicht darauf ankommen lassen wollten, in einer Sache den Ausschlag geben zu müssen, über die sich die unmittelbar daran beteiligten Produktionsländer nicht hatten einigen können. Unmittelbar nach dem Abstimmungsergebnis beschloss jedoch die Konferenz, den Gegenstand für die nächste Internationale Arbeitskonferenz neuerdings auf die Tagesordnung zu setzen. Somit wird die Frage die Konferenz dieses Jahres wiederum beschäftigen, und der Bundesrat wird Ihnen zu gegebener Zeit über das Weitere berichten.

E. Die Konferenzbeschlüsse und die Stellungnahme der Schweiz.

Mit Bezug auf die beiden anderen Gegenstände ihrer Tagesordnung, die Zwangsarbeit und die Arbeitszeit der Angestellten, nahm die Konferenz eine Reihe von Übereinkommen und Empfehlungen an, die als Beilage dieses Berichtes im Wortlaut abgedruckt sind. Die folgenden Darlegungen geben den Hauptinhalt dieser Beschlüsse wieder und kennzeichnen die Stellungnahme, die der Bundesrat ihnen gegenüber einzunehmen beantragt.

1. *Entwurf eines Übereinkommens über Zwangs- oder Pflichtarbeit.*
2. *Empfehlung betreffend den mittelbaren Zwang zur Arbeit.*
3. *Empfehlung betreffend die Regelung der Zwangs- oder Pflichtarbeit.*

Unter Zwangs- oder Pflichtarbeit ist die häufig auch als «Arbeit der Eingeborenen» bezeichnete Arbeit zu verstehen, deren Ausführung mit behördlichen Zwangsmitteln erreicht wird. Wie hieraus hervorgeht, betrifft diese Art von Arbeit hauptsächlich Länder, die unter Kolonialherrschaft stehen. Die Frage der Zwangsarbeit gelangte vor die Internationale Arbeitsorganisation im Zusammenhang mit den Arbeiten des Völkerbundes über die Sklaverei und dem von der Völkerbundsversammlung im Jahr 1926 angenommenen Sklavereiabkommen.

Der Grundsatz des Übereinkommens über Zwangs- oder Pflichtarbeit lautet, dass die ratifizierenden Staaten sich verpflichten, den Gebrauch der Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen möglichst bald zu beseitigen. Immerhin ist während einer Übergangszeit diese Art von Arbeit zulässig, doch nur für öffentliche Zwecke und auch dann bloss ausnahmsweise, wobei die im Übereinkommen hieran geknüpften zahlreichen Bedingungen einzuhalten sind. In einem späteren Zeitpunkt hat der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes sodann zu prüfen, ob es möglich sei, die Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen ohne weiteren Verzug abzuschaffen und ob diese Frage auf die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz gesetzt werden solle.

An das Übereinkommen schliessen sich zwei Empfehlungen an. Die eine, betreffend den mittelbaren Zwang zur Arbeit, fordert die Mitgliedstaaten namentlich dazu auf, Massnahmen zu vermeiden, die durch ihren wirtschaftlichen Druck auf die Bevölkerung indirekt als Mittel des Arbeitszwanges wirken würden. Die andere Empfehlung betreffend die Regelung der Zwangs-

oder Pflichtarbeit fordert zur Anwendung gewisser Massregeln auf, die dazu dienen sollen, die Durchführung des Übereinkommens wirksamer zu gestalten.

Das Problem der Zwangsarbeit ist für die Schweiz ohne praktische Bedeutung. Aus humanitären Gründen können wir ihm jedoch unser Interesse nicht versagen, sondern müssen jedes Vorgehen begrüßen und unterstützen, welches die Abschaffung einer den Grundsätzen der Menschlichkeit und der Zivilisation widerstreitenden Einrichtung bezweckt. Die Stellung unseres Landes ist hier eine ähnliche wie gegenüber der Frage der Sklaverei, mit der sich ja die Zwangsarbeit auch sachlich nahe berührt. Die Schweiz ist dem am 25. September 1926 in Genf unterzeichneten Sklavereiabkommen beigetreten, um ihre Solidarität mit den Zielen dieser internationalen Vereinbarung zu bekunden und ihr nach Möglichkeit ihre moralische Unterstützung zu gewähren¹⁾. Der Bundesrat ist der Auffassung, dass dieselbe Haltung auch gegenüber dem Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit einzunehmen sei. Gleichwohl dürfte es angezeigt sein, zunächst die Ratifikation der wichtigsten Kolonialmächte abzuwarten, die an der Sache unmittelbar beteiligt sind. Bis jetzt ist noch keiner dieser Staaten dem Übereinkommen beigetreten; es liegt überhaupt nur eine einzige Ratifikation vor. Der Bundesrat wird die Entwicklung verfolgen und Ihnen zu gegebener Zeit den formalen Antrag auf Ratifikation unterbreiten.

Kaum besonders erwähnt zu werden braucht, dass die Empfehlung betreffend den mittelbaren Zwang zur Arbeit und die Empfehlung betreffend die Regelung der Zwangs- oder Pflichtarbeit, bei denen es sich um einzelne praktische Massnahmen zur Verwirklichung des Übereinkommens handelt, für die Schweiz gegenstandslos sind.

4. Entwurf eines Übereinkommens über die Regelung der Arbeitszeit im Handel und in Büros.

Dieses Übereinkommen ergänzt die Konvention von Washington, welche die Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben regelt. Es findet Anwendung auf *a.* Handelsbetriebe einschliesslich Post, Telegraph und Telephon, sowie die dem Handel dienenden Teile aller anderen Betriebe; *b.* Betriebe und Verwaltungen, in denen Büroarbeit überwiegt; *c.* Betriebe, die sowohl Handels- als auch gewerbliche Betriebe sind, soweit sie nicht einfach als gewerbliche Betriebe gelten (Art. 1).

Als Arbeitszeit wird die Zeit definiert, während der die Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers stehen (Art. 2). Sie darf achtundvierzig Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich nicht überschreiten (Art. 3). Dieser Grundsatz erfährt jedoch gewisse Einschränkungen. So darf die tägliche Arbeitszeit bis auf zehn Stunden ausgedehnt werden, solange die wöchentliche

¹⁾ Siehe Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung betreffend den Beitritt der Schweiz zu dem am 25. September 1926 in Genf unterzeichneten Sklavereiabkommen, vom 9. Mai 1930, Bundesblatt 1930, Bd I, S. 399, und Bundesbeschluss über den Beitritt der Schweiz zu dem am 25. September 1926 in Genf unterzeichneten Sklavereiabkommen, vom 3. Oktober 1930, Gesetzsammlung, Bd. 46, S. 695.

Normalgrenze von achtundvierzig Stunden eingehalten wird (Art. 4). Ebenso kann die tägliche Arbeitszeit im Falle einer allgemeinen Unterbrechung der Arbeit infolge von örtlichen Feiertagen, Betriebsstörungen oder höherer Gewalt zum Ausgleich der ausgefallenen Arbeitsstunden unter bestimmten Bedingungen verlängert werden (Art. 5). Auf Grund behördlicher Vorschrift kann dann weiterhin, wo es nötig ist, ausnahmsweise auch eine Überschreitung der wöchentlichen Normalgrenze und die Verteilung der Arbeitszeit auf einen längeren Zeitraum als die Woche stattfinden. Doch darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitsdauer in diesem Zeitraum nicht mehr als achtundvierzig Stunden betragen und die tägliche Arbeitszeit unter keinen Umständen zehn Stunden überschreiten (Art. 6).

Weiterhin können die Behörden durch Verordnungen dauernde und vorübergehende Ausnahmen zulassen (Art. 7). Die dauernden Ausnahmen sind anwendbar *a.* auf Arbeiten, die ihrem Wesen nach Unterbrechungen mit sich bringen (wie dies gerade in Ladengeschäften häufig der Fall ist); *b.* auf Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten und schliesslich *c.* auf Läden und andere Betriebe, wenn die Art der Arbeit, die Bevölkerungszahl oder die Zahl der beschäftigten Personen die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitsdauer von acht und achtundvierzig Stunden oder der im Wochenausgleich zulässigen täglichen Arbeitszeit bis zu zehn Stunden unanwendbar macht. Die vorübergehenden Ausnahmen kommen für folgende Fälle in Betracht: *a.* Betriebsstörungen, höhere Gewalt, dringende Arbeiten an Maschinen oder Betriebseinrichtungen; ferner für nachstehende Zwecke: *b.* um den Verlust verderblicher Stoffe zu verhüten oder die Gefährdung des technischen Ergebnisses der Arbeit abzuwenden; *c.* um besondere Arbeiten zuzulassen, wie die Aufstellung von Inventuren und Bilanzen, die Termin- und Liquidationsarbeiten und die Rechnungsabschlüsse; *d.* um aussergewöhnlicher Arbeitshäufung zu begegnen. Für die Arbeitszeitverlängerungen, die aus den soeben unter *b.*, *c.* und *d.* genannten Gründen gestattet werden, ist ein Lohnzuschlag von 25% zu entrichten. Mit Ausnahme des Falles, wo es sich um Betriebsstörungen, höhere Gewalt oder dringende Arbeiten an den Maschinen oder Betriebseinrichtungen handelt, haben die Verordnungen das Ausmass der Arbeitszeitverlängerung zu bestimmen, das täglich und — bei vorübergehenden Ausnahmen — jährlich zulässig ist. Bevor die für die Gewährung von Ausnahmen erforderlichen behördlichen Vorschriften und Verordnungen erlassen werden, sind die beteiligten Berufsverbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber anzuhören, wobei zwischen diesen Verbänden etwa bestehende Gesamtarbeitsverträge besonders zu berücksichtigen sind (Art. 8).

Sodann ist vorgesehen, dass die Regierungen im Fall eines Krieges oder anderer Ereignisse, welche die Landessicherheit gefährden, das Übereinkommen ausser Kraft setzen können (Art. 9). Bereits bestehende Regelungen, nach denen die Arbeitnehmer sich günstiger stellen als nach den Vorschriften des Übereinkommens, dürfen durch diese nicht beeinträchtigt oder ersetzt werden (Art. 10). Weiterhin werden verschiedene Massnahmen vorgeschrieben, die

der wirksamen Durchführung des Übereinkommens dienen sollen (Art. 11). Endlich hat jeder Staat, der das Übereinkommen ratifiziert, durch Erlass von Strafvorschriften dafür zu sorgen, dass die Bestimmungen des Übereinkommens eingehalten werden (Art. 12).

Das Übereinkommen über die Regelung der Arbeitszeit im Handel und in Büros ist zweifellos elastischer als die Washingtoner Arbeitszeitkonvention. Dadurch dass die tägliche Arbeitszeit im Ausgleich an einzelnen Tagen ohne weiteres auf zehn Stunden verlängert werden darf, sofern die wöchentliche Arbeitsdauer von achtundvierzig Stunden eingehalten wird, ist die tägliche Arbeitszeitgrenze nur noch von untergeordneter Bedeutung, und es verbleibt als grundsätzliche Norm eigentlich nur mehr die Achtundvierzigstundenwoche. Dazu kommt die wichtige Ausnahme des Art. 7, Ziff. 1, c, wonach auch diese Schranke aufgehoben werden kann für Läden und andere Betriebe, wenn die Art der Arbeit, die Bevölkerungszahl oder die Zahl der beschäftigten Personen es erfordert. Damit ist eine weitgehende Anpassung an verschiedenerelei besondere Verhältnisse ermöglicht.

Der Bundesrat ist der Auffassung, dass die im Übereinkommen niedergelegte Regelung für die Schweiz annehmbar sei. Bevor aber die Ratifikation in Frage kommt, muss die gesetzliche Grundlage geschaffen werden, welche die Durchführung des Übereinkommens sicherstellt, — mit anderen Worten: es muss die zurzeit noch fehlende Gesetzgebung erlassen werden, deren Vorschriften den Bestimmungen der Konvention entsprechen. Diesen Zweck wird das Gesetz über die Arbeit in den Gewerben erfüllen, das sich auf das Kleingewerbe und den Handel erstrecken soll; ein Entwurf zu diesem Gesetz wird gegenwärtig ausgearbeitet. Sobald das Gesetz selbst vorliegt und es feststeht, dass dieses den im Übereinkommen gestellten Forderungen genügt, wird der Augenblick gekommen sein, in dem der Bundesrat Ihnen die Ratifikation wird beantragen können.

5. *Empfehlung betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Hotels, Gastwirtschaften und ähnlichen Betrieben.*
6. *Empfehlung betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Theaterbetrieben und anderen Vergnügungsstätten.*
7. *Empfehlung betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Betrieben, die der Behandlung oder Unterbringung von Kranken, Gebrechlichen, Bedürftigen oder Geisteskranken dienen.*

Nach Art. 1, Ziffer 2, des Übereinkommens über die Regelung der Arbeitszeit im Handel und in Büros findet dieses keine Anwendung auf die Arbeitnehmer in nachstehenden Betrieben:

- a. Betriebe, die der Behandlung oder Unterbringung von Kranken, Gebrechlichen, Bedürftigen oder Geisteskranken dienen;
- b. Hotels, Gasthöfe, Gastwirtschaften, Pensionen, Klubs, Kaffeehäuser und andere Betriebe, in denen Speisen oder Getränke an Gäste verabreicht werden;
- c. Theater- und andere Vergnügungsbetriebe.

Dagegen führte die Frage der Arbeitszeitregelung in diesen drei Gruppen von Betrieben zur Aufstellung von drei Empfehlungen, deren Titel oben angeführt worden sind und die inhaltlich miteinander übereinstimmen. Danach werden die Mitgliedstaaten, soweit sie für die Betriebe, auf die sich die Empfehlungen beziehen, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer noch nicht geregelt haben, eingeladen, besondere Untersuchungen über die in diesen Betrieben herrschenden Arbeitsverhältnisse vorzunehmen, unter Berücksichtigung der im Übereinkommen über die Arbeitszeit im Handel und in Büros niedergelegten Grundsätze. Wo dagegen eine derartige Regelung schon besteht, wird den Staaten empfohlen, besondere Untersuchungen über die Durchführung dieser Regelung anzustellen, wobei wiederum die Grundsätze des genannten Übereinkommens begleitend sein sollen. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen sind innerhalb von vier Jahren nach Annahme der betreffenden Empfehlung dem Internationalen Arbeitsamt mitzuteilen. Dieses wird einen besonderen Bericht darüber ausarbeiten, auf Grund dessen dann zu entscheiden ist, ob die Frage der Arbeitszeit der Arbeitnehmer in den unter die Empfehlung fallenden Betrieben an einer späteren Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz zum Gegenstande eines Übereinkommens gemacht werden soll.

Was unser Land betrifft, steht der Verwirklichung der in den drei Empfehlungen aufgestellten Wünsche nichts entgegen. Der Bundesrat beabsichtigt, den Empfehlungen Folge zu geben und die darin vorgesehenen Enquêtes innerhalb der festgesetzten Frist durchführen zu lassen.

* * *

Nach Art. 405, Absatz 5, des Vertrages von Versailles sind die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation verpflichtet, nicht später als ein Jahr oder ausnahmsweise spätestens achtzehn Monate nach Schluss der Konferenz die Entwürfe von Übereinkommen und die Empfehlungen der zur Entscheidung darüber berufenen Behörde zu unterbreiten zum Zwecke der Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder zwecks sonstiger Massnahmen. Der Bundesrat legt Ihnen demgemäss die Übereinkommen und Empfehlungen der vierzehnten Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz vor und bittet Sie, von den vorstehenden Ausführungen Kenntnis zu nehmen.

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

Bern, den 31. März 1931.

Im Namen des schweiz. Bundesrates

Der Bundespräsident:

Häberlin.

Der Bundeskanzler:

Kaeslin.

Beilage.

Vierzehnte Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz.

(Genf, 10. bis 28. Juni 1930.)

Entwürfe von Übereinkommen und Empfehlungen der Konferenz.

	Seite
1. Entwurf eines Übereinkommens über Zwangs- oder Pflichtarbeit.	460
2. Empfehlung betreffend den mittelbaren Zwang zur Arbeit	471
3. Empfehlung betreffend die Regelung der Zwangs- oder Pflichtarbeit	472
4. Entwurf eines Übereinkommens über die Regelung der Arbeitszeit im Handel und in Büros.	474
5. Empfehlung betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Hotels, Gast- wirtschaften und ähnlichen Betrieben	480
6. Empfehlung betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Theaterbetrieben und anderen Vergnügungsstätten.	481
7. Empfehlung betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Betrieben, die der Behandlung oder Unterbringung von Kranken, Gebrechlichen, Bedürf- tigen oder Geisteskranken dienen	482

Die nachfolgend abgedruckten deutschen Texte der Entwürfe von Übereinkommen und der Empfehlungen bilden die auf Wunsch der Regierungen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz in Übereinstimmung mit dem § 17 des Artikels 6 der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz angefertigten offiziellen Übersetzungen der französischen und englischen Urtexte.

1.

Entwurf eines Übereinkommens über Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation des Völkerbundes, 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 Entwurfes eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1930, den folgenden Entwurf eines Übereinkommens an zwecks Ratifikation durch die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, gemäss den Bestimmungen des Teiles XIII des Vertrages von Versailles und der entsprechenden Teile der anderen Friedensverträge:

Artikel 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.

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.

Nach Ablauf von 5 Jahren, berechnet vom Inkrafttreten dieses Übereinkommens, und anlässlich des im nachstehenden Artikel 31 vorgesehenen Berichtes 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.

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.

Als «Zwangs- oder Pflichtarbeit» im Sinne dieses Übereinkommens gelten jedoch nicht:

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

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

c. jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person auf Grund einer gerichtlichen Verurteilung verlangt wird, jedoch unter der Bedingung, dass diese Arbeit oder Dienstleistung unter Überwachung und Aufsicht der öffentlichen Behörden ausgeführt wird, und dass der Verurteilte nicht an Einzelpersonen oder private 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 Gemeindefarbeiten, 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; dies gilt unter der Voraussetzung, dass die Bevölkerung oder ihre unmittelbaren Vertreter berechtigt sind, sich über die Notwendigkeit der Arbeiten zu äussern.

Artikel 3.

Als «zuständige Behörde» im Sinne dieses Übereinkommens gilt entweder eine Behörde des Mutterlandes oder die oberste Zentralbehörde des betreffenden Gebietes.

Artikel 4.

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

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 Generalsekretär des Völkerbundes eingetragen wird, so hat das Mitglied diese Zwangs- oder Pflichtarbeit mit dem Zeitpunkte völlig zu beseitigen, in dem dieses Übereinkommen für das Mitglied in Kraft tritt.

Artikel 5.

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.

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 der Gesamtbevölkerung einen Druck ausüben, um sie zur Arbeitsleistung für Einzelpersonen oder private Gesellschaften und Vereinigungen zu veranlassen.

Artikel 7.

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

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

Häuptlinge, die als solche rechtmässig anerkannt sind und nicht eine angemessene Entschädigung in anderer Form erhalten, dürfen persönliche Dienste empfangen, sofern diese ordnungsmässig geregelt und die notwendigen Massnahmen zur Vermeidung von Missbräuchen ergriffen worden sind.

Artikel 8.

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

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 versichert 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; dabei ist die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte und ihre Eignung für die geforderte Arbeit zu berücksichtigen.

Artikel 10.

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.

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; dabei ist die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte und ihre Eignung für die geforderte Arbeit zu berücksichtigen;

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.

Nur erwachsene, arbeitsfähige Personen männlichen Geschlechtes, die offenbar nicht unter 18 und nicht über 45 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.

Die Durchführungsvorschriften, die 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 funfundzwanzig vom Hundert überschreiten. Bei Festsetzung dieses Anteiles hat die zuständige Behörde 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.

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.

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.

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.

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.

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.

Wird Arbeit von Häuptlingen in Ausübung von Verwaltungsbefugnissen auferlegt, so ist die Entlohnung möglichst bald den Bestimmungen des vorstehenden Absatzes anzupassen.

Die Löhne sind unmittelbar dem einzelnen Arbeiter und nicht ihren Häuptlingen oder sonstigen Obrigkeiten auszuzahlen.

Die Reisetage zum Arbeitsort und zurück sind für die Lohnzahlung als Arbeitstage zu rechnen.

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 Werkzeugen.

Artikel 15.

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, findet in gleicher Weise wie auf freie Arbeiter auch auf Personen Anwendung, die zur Zwangs- oder Pflichtarbeit herangezogen werden, gleichviel ob jene gesetzlichen Bestimmungen in dem betreffenden Gebiete bereits in Kraft sind oder künftig in Kraft treten.

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.

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.

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.

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.

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 Behörde sich davon zu überzeugen:

1. dass alle notwendigen Massnahmen ergriffen worden sind, um die Gesundheit der Arbeiter zu schützen und ihnen die erforderliche Arzthilfe zu gewährleisten und insbesondere, dass a. die Arbeiter vor Beginn ihrer Beschäftigung und in bestimmten Zeitabständen während der Dauer ihrer Dienstleistung ärztlich untersucht werden: b. Personal zur Gesundheitspflege in hinreichendem Masse vorhanden ist wie auch Apotheken, Krankenstuben, Hospitäler und Sachbedarf, die erforderlich sind, um allen Bedarfsfällen zu genügen, und c. die gesundheitlichen Verhältnisse der Arbeitsstätten, die Versorgung mit Trinkwasser, Lebensmitteln, Heizstoffen und Kochausrüstungen 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.

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 Behörden 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. In Fällen, in denen eine solche Untersuchung nicht möglich sein sollte, hat derjenige, der Arbeiter dieser Art beschäftigt, sich unter seiner Verantwortung zu versichern, 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.

Bei Festsetzung der unter *c.*, *d.* und *e.* des vorigen Absatzes bezeichneten Höchstgrenzen hat die zuständige Behörde 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.

Die zuständige Behörde 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 Wegleistungen verlangt werden, für diese ein höheres als das regelmässige Entgelt gezahlt wird.

Artikel 19.

Die zuständige Behörde 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.

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 Verkaufe 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 untertage 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 Arbeitsamte gemäss Artikel 408 des Vertrages von Versailles und den entsprechenden Artikeln der übrigen Friedensverträge 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.

Zur wirksamen Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens hat die zuständige Behörde vollständige und klare Vorschriften über die Anwendung von Zwangs- oder Pflichtarbeit zu erlassen.

Diese Vorschriften müssen insbesondere Bestimmungen enthalten, die es jeder der Zwangs- oder Pflichtarbeit unterworfenen Personen 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 auferlegten Strafen wirksam sind und streng vollzogen werden.

Artikel 26.

Die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, die dieses Übereinkommen ratifizieren, verpflichten sich, es auf die ihrer Souveränität, ihrer Jurisdiktion, ihrem Protektorate, 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 421 des Vertrages von Versailles und von den entsprechenden Artikeln der übrigen Friedensverträge Gebrauch machen, so haben sie ihrer Ratifikation eine Erklärung beizufügen, die bekannt gibt:

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.

Die bezeichnete Erklärung gilt als wesentlicher 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, in einer späteren Erklärung ganz oder teilweise fallen zu lassen.

Artikel 27.

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind nach den Bestimmungen des Teiles XIII des Vertrages von Versailles und der entsprechenden Teile der anderen Friedensverträge dem Generalsekretär des Völkerbundes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 28.

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

Es tritt in Kraft ein Jahr nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generalsekretär eingetragen worden sind.

In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes andere Mitglied ein Jahr nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 29.

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

Artikel 30.

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 Generalsekretär des Völkerbundes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung beim Sekretariat ein.

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatze genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrechte 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 nach Inkrafttreten dieses Übereinkommens jeweils bei Ablauf eines Zeitraumes von fünf Jahren der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und darüber zu entscheiden, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 32.

Nimmt die allgemeine Konferenz ein 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. Voraussetzung ist dabei, dass das neugefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.

Vom Inkrafttreten des neugefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

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.

2.

Empfehlung betreffend den mittelbaren Zwang zur Arbeit.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation des Völkerbundes, die vom Verwaltungsrate des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 1930 zu ihrer vierzehnten Tagung zusammengetreten ist.

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den mittelbaren Zwang zur Arbeit, eine Frage, die zum ersten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1930, die folgende Empfehlung an, die den Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegen ist zur Prüfung, ob sie sich durch die Gesetzgebung oder in anderer Weise verwirklichen lässt, gemäss den Bestimmungen des Teiles XIII des Vertrages von Versailles und der entsprechenden Teile der anderen Friedensverträge.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation hat den Entwurf eines Übereinkommens über Zwangs- oder Pflichtarbeit angenommen.

Sie wünscht, diesen Entwurf eines Übereinkommens durch die Aufstellung von Grundsätzen zu ergänzen, die ihr als die bestgeeigneten Richtlinien erscheinen für die Bestrebungen der Mitglieder, jede Art mittelbaren Zwanges zur Arbeit zu vermeiden, welcher die Bevölkerung der unter den bezeichneten Entwurf eines Übereinkommens fallenden Gebiete übermässig belasten würde.

Sie empfiehlt daher allen Mitgliedern, die folgenden Grundsätze in Erwägung zu ziehen:

1.

Das verfügbare Mass an Arbeitskraft, die Arbeitsfähigkeit der Bevölkerung und die nachteiligen Auswirkungen, die eine zu plötzliche Änderung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Bevölkerung auf ihre sozialen Verhältnisse ausüben könnten, sind Umstände, denen alle Verwaltungen Rechnung tragen sollten, wenn sie über Fragen entscheiden, welche die wirtschaftliche Entwicklung noch wenig fortgeschrittener Gebiete betreffen, und insbesondere, wenn sie entscheiden über:

a. die Vermehrung der Zahl und die Ausdehnung der gewerblichen, bergbaulichen und landwirtschaftlichen Unternehmungen in solchen Gebieten;

b. die Ansiedlung nicht einheimischer Personen;

c. die Erteilung von Wald- oder anderen Konzessionen, gleichviel ob es sich um ein Monopol handelt oder nicht.

II.

Es sollte vermieden werden, sich mittelbarer Wege zu künstlicher Steigerung des wirtschaftlichen Druckes auf die Bevölkerung zu bedienen, um sie zum Aufsuchen entlohnter Beschäftigung zu veranlassen. Hierunter fällt insbesondere:

- a. die Auferlegung derartiger Steuern, dass sie die Wirkung hätten, die Bevölkerung zur Annahme von Lohnarbeit für Privatbetriebe zu zwingen;
- b. die Auferlegung derartiger Beschränkungen des Landbesitzes, der Besitznahme oder Nutzung von Land, dass dadurch dem Arbeiter die Gewinnung des Lebensunterhaltes durch selbständige Bodenbebauung wesentlich erschwert würde;
- c. die missbräuchliche Ausdehnung des Begriffes der «Landstreicherei» über seine allgemein anerkannte Bedeutung hinaus;
- d. der Erlass von Passvorschriften, durch welche Personen, die im Dienste Dritter stehen, anderen Arbeitern gegenüber bevorzugt würden.

III.

Auch sollten vermieden werden Beschränkungen der Freizügigkeit, sei es des Überganges von einer Beschäftigung zu einer anderen, sei es aus einem Gebiet in ein anderes, die mittelbar darauf hinauslaufen würden, Arbeiter zur Annahme einer Beschäftigung in bestimmten Berufen oder Gebieten zu zwingen, soweit nicht solche Beschränkungen zum Wohle der Bevölkerung oder der betreffenden Arbeiter als notwendig erachtet werden.

3.

Empfehlung betreffend die Regelung der Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation des Völkerbundes, die vom Verwaltungsrate des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 1930 zu ihrer vierzehnten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Regelung der Zwangs- oder Pflichtarbeit, eine Frage, die zum ersten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1930, die folgende Empfehlung an, die den Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegen ist zur Prüfung, ob sie sich durch die Gesetzgebung oder in anderer Weise verwirklichen lässt, gemäss den Bestimmungen des Teiles XIII des Vertrages von Versailles und der entsprechenden Teile der anderen Friedensverträge.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation hat den Entwurf eines Übereinkommens über Zwangs- oder Pflichtarbeit angenommen.

Sie wünscht, gewisse Grundsätze und Regeln in bezug auf die Zwangs- oder Pflichtarbeit aufzustellen, die ihr geeignet erscheinen, die Durchführung des bezeichneten Entwurfes eines Übereinkommens wirksamer zu gestalten.

I.

Die zuständigen Behörden sollen dafür sorgen, dass alle Vorschriften, die zur Durchführung des Entwurfes eines Übereinkommens über die Zwangs- oder Pflichtarbeit ergehen, wie auch alle übrigen gesetzlichen Vorschriften oder Verwaltungsanordnungen über die Verwendung von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die im Zeitpunkte der Ratifikation des genannten Entwurfes eines Übereinkommens in Kraft sind oder später erlassen werden, einschliesslich der Gesetze oder Verordnungen über Entschädigung im Falle von Krankheit oder Unfall des Arbeiters oder im Falle seines Todes, in einer oder mehreren Eingeborensprachen gedruckt werden, damit sie zur Kenntnis der beteiligten Arbeiter und der Bevölkerung, aus der die Arbeiter entnommen werden, gebracht werden können. Diese gedruckten Texte sollten weiteste Verbreitung finden und im Bedarfsfalle Massnahmen ergriffen werden, damit die betreffenden Arbeiter und die beteiligte Bevölkerung mündlich darüber unterrichtet werden. Auch sollte den beteiligten wie auch anderen Arbeitern die Möglichkeit geboten werden, sich Abdrucke dieser Texte zum Gestehungspreise zu beschaffen.

II.

Die Anwendung der Zwangs- oder Pflichtarbeit sollte in der Weise geregelt werden, dass sie die Nahrungsversorgung der betreffenden Gemeinschaften nicht gefährdet.

III.

Wenn Zwangs- oder Pflichtarbeit angewendet wird, sollten alle möglichen Massnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass die Auferlegung solcher Arbeit keinesfalls mittelbar zu ungesetzlicher Heranziehung von Frauen und Kindern zur Zwangs- oder Pflichtarbeit führt.

IV.

Alle möglichen Massnahmen sollten ergriffen werden, um die Notwendigkeit der Verwendung von Zwangs- oder Pflichtarbeit für die Beförderung von Personen oder Gütern zu verringern. Die Verwendung von Zwangs- oder Pflichtarbeit hierfür sollte in allen Fällen untersagt werden, in denen tierische oder mechanische Beförderungsmittel verfügbar sind.

V.

Alle möglichen Massnahmen sollten ergriffen werden, um zu vermeiden, dass die zur Zwangs- oder Pflichtarbeit herangezogenen Arbeiter der Versuchung missbräuchlichen Alkoholgenusses ausgesetzt werden.

4.

Entwurf eines Übereinkommens über die Regelung der Arbeitszeit im Handel und in Büros.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation des Völkerbundes, 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 die Regelung der Arbeitszeit im Handel und in Büros, eine Frage, die zum zweiten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines Entwurfes eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1930, den folgenden Entwurf eines Übereinkommens an zwecks Ratifikation durch die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, gemäss den Bestimmungen des Teiles XIII des Vertrages von Versailles und der entsprechenden Teile der anderen Friedensverträge:

Artikel 1.

1. Dieses Übereinkommen findet Anwendung auf die Arbeitnehmer in nachstehenden Betrieben, gleichviel ob es sich um öffentliche oder private Betriebe handelt:

- a. Handelsbetriebe einschliesslich Post, Telegraph und Telephon, sowie die dem Handel dienenden Teile aller anderen Betriebe;
- b. Betriebe und Verwaltungen, in denen Büroarbeit überwiegt;
- c. Betriebe, die sowohl Handels- als auch gewerbliche Betriebe sind, soweit sie nicht als gewerbliche Betriebe gelten.

In jedem Staate bestimmt die zuständige Behörde die Grenze zwischen Handelsbetrieben und Betrieben, in denen Büroarbeit überwiegt, einerseits, gewerblichen und landwirtschaftlichen Betrieben andererseits.

2. Das Übereinkommen findet keine Anwendung auf die Arbeitnehmer in nachstehenden Betrieben:

- a. Betriebe, die der Behandlung oder Unterbringung von Kranken, Gebrechlichen, Bedürftigen oder Geisteskranken dienen;

b. Hotels, Gasthöfe, Gastwirtschaften, Pensionen, Klubs, Kaffeehäuser und andere Betriebe, in denen Speisen und Getränke an Gäste verabreicht werden;

c. Theater- und andere Vergnugungsbetriebe.

Das Übereinkommen gilt jedoch für Arbeitnehmer, die in Nebenbetrieben der unter *a.*, *b.* und *c.* dieses Absatzes genannten Betriebe beschäftigt sind, sofern diese Nebenbetriebe unter das Übereinkommen fallen würden, wenn sie selbständig wären.

3. In jedem Staate kann die zuständige Behörde von der Anwendung dieses Übereinkommens ausnehmen:

a. Betriebe, in denen nur Mitglieder der Familie des Unternehmers beschäftigt werden;

b. öffentliche Verwaltungen, in denen die beschäftigten Personen auf Grund der öffentlichen Gewalt tätig sind;

c. Personen, die eine leitende Stellung oder einen Vertrauensposten innehaben;

d. Reisende und Vertreter, soweit sie ausserhalb des Betriebes tätig sind.

Artikel 2.

Als Arbeitszeit im Sinne dieses Übereinkommens gilt die Zeit, während der die Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers stehen; sie umfasst nicht die Ruhepausen, während deren die Arbeitnehmer nicht zur Verfügung des Arbeitgebers stehen.

Artikel 3.

Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer, auf die dieses Übereinkommen Anwendung findet, darf achtundvierzig Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich nicht überschreiten, soweit nicht in den folgenden Artikeln etwas anderes bestimmt ist.

Artikel 4.

Die im Artikel 3 vorgesehene wöchentliche Arbeitszeit darf so eingeteilt werden, dass die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht überschreitet.

Artikel 5.

1. Im Falle einer allgemeinen Unterbrechung der Arbeit infolge von *a.* örtlichen Feiertagen oder *b.* Betriebsstörungen oder höherer Gewalt (Störungen an den Betriebseinrichtungen, Aussetzen von Antriebskraft, Beleuchtung, Heizung, Wasserversorgung oder andere Ereignisse, die den Betrieb ernstlich beeinträchtigen) kann die tägliche Arbeitszeit zum Ausgleich der ausgefallenen Arbeitsstunden unter den folgenden Bedingungen verlängert werden:

a. Die Einbringung der ausgefallenen Arbeitsstunden darf an nicht mehr als dreissig Tagen im Jahre zugelassen und muss innerhalb eines angemessenen Zeitraumes durchgeführt werden;

b. die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit darf eine Stunde nicht überschreiten;

c. die tägliche Arbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten.

2. Art, Ursache und Zeitpunkt der allgemeinen Unterbrechung der Arbeit, die Zahl der ausgefallenen Arbeitsstunden und die vorübergehenden Änderungen der Arbeitszeit sind der zuständigen Behörde mitzuteilen.

Artikel 6.

Erweisen sich die Bestimmungen der Artikel 3 und 4 infolge der Verhältnisse, unter denen die Arbeit ausgeführt werden muss, ausnahmsweise als nicht anwendbar, so kann durch behördliche Vorschrift die Verteilung der Arbeitszeit auf einen längeren Zeitraum als die Woche zugelassen werden; jedoch darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in diesem Zeitraume nicht mehr als achtundvierzig Stunden betragen und die tägliche Arbeitszeit unter keinen Umständen zehn Stunden überschreiten.

Artikel 7.

Die Behörden können durch Verordnungen zulassen:

1. Dauernde Ausnahmen

a. für gewisse Gruppen von Personen, deren Arbeit ihrem Wesen nach Unterbrechungen mit sich bringt, wie für Hauswarte und die mit der Bewachung und Instandhaltung der Geschäftsräume und Lager beschäftigten Arbeitnehmer;

b. für die Gruppen von Personen, die unmittelbar mit Vorbereitungs- oder Ergänzungsarbeiten beschäftigt werden, wenn diese Arbeiten notwendigerweise ausserhalb der Arbeitszeit ausgeführt werden müssen, die für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes gilt;

c. für Läden und andere Betriebe, wenn die Art der Arbeit, die Bevölkerungszahl oder die Zahl der beschäftigten Personen die in den Artikeln 3 und 4 festgesetzte Arbeitszeit unanwendbar macht.

2. Vorübergehende Ausnahmen in folgenden Fällen:

a. wenn eine Betriebsstörung eingetreten ist oder droht, wenn höhere Gewalt vorliegt oder dringende Arbeiten an den Maschinen oder an den Betriebseinrichtungen vorzunehmen sind, jedoch nur soweit es erforderlich ist, um eine ernsthafte Störung des regelmässigen Betriebes zu verhüten;

b. um den Verlust verderblicher Stoffe zu verhüten oder die Gefährdung des technischen Ergebnisses der Arbeit abzuwenden;

c. um besondere Arbeiten zuzulassen, wie die Aufstellung von Inventuren und Bilanzen, die Termin- und Liquidationsarbeiten und die Rechnungsabschlüsse;

d. um es den Betrieben zu ermöglichen, aussergewöhnlicher Häufung der Arbeit infolge besonderer Umstände zu begegnen, soweit dem Arbeitgeber andere Massnahmen üblicherweise nicht zugemutet werden können.

3. Diese Verordnungen haben mit Ausnahme der unter 2. *a.* bezeichneten Fälle das Ausmass der Arbeitszeitverlängerung zu bestimmen, das täglich und bei vorübergehenden Ausnahmen jährlich zulässig ist.

4. Die unter 2. *b.*, *c.* und *d.* dieses Artikels angeführten Arbeitszeitverlängerungen müssen mit mindestens fünfundzwanzig vom Hundert über dem Normallohnsatze bezahlt werden.

Artikel 8.

Die behördlichen Vorschriften auf Grund der Artikel 6 und 7 sind nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zu erlassen; dabei sind zwischen diesen Verbänden etwa bestehende Gesamtarbeitsverträge besonders zu berücksichtigen.

Artikel 9.

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens können in jedem Staate durch die Regierung im Fall eines Krieges oder anderer Ereignisse, welche die Landesicherheit gefährden, ausser Kraft gesetzt werden.

Artikel 10.

Durch dieses Übereinkommen dürfen auf Gewohnheit oder Vereinbarung beruhende Regelungen, die eine kürzere Arbeitszeit oder höhere Überstundenzuschläge vorsehen, nicht beeinträchtigt werden.

Die einschränkenden Bestimmungen dieses Übereinkommens treten neben alle anderen auf Grund von Gesetz, Verordnung oder sonstigen Vorschriften beruhenden Einschränkungen, die eine kürzere Arbeitszeit oder einen höheren Überstundenzuschlag vorsehen, sie treten aber nicht an ihre Stelle.

Artikel 11.

Der wirksamen Durchführung dieses Übereinkommens sollen folgende Bestimmungen dienen:

1. Es sind geeignete Massnahmen zu treffen, um eine hinreichende Aufsicht zu gewährleisten;

2. Alle Arbeitgeber sind zu verpflichten:

a. durch Anschlag an gut sichtbarer Stelle im Betrieb oder an einem anderen geeigneten Ort oder auf sonst eine von der zuständigen Behörde genehmigten Weise Beginn und Ende der Arbeitszeit oder bei Schichtarbeit Beginn und Ende der einzelnen Schichten bekanntzugeben;

b. in gleicher Weise die Ruhepausen bekanntzugeben, die den Arbeitnehmern gewährt und die nach Artikel 2 nicht als Arbeitszeit gerechnet werden;

c. alle Verlängerungen der Arbeitszeit nach Artikel 7, Ziffer 2, und die dafür geleistete Bezahlung in ein Verzeichnis einzutragen, dessen Form die zuständige Behörde bestimmt.

3. Die Beschäftigung eines Arbeitnehmers ausserhalb der nach Absatz 2 a dieses Artikels festgesetzten Arbeitszeit oder während der nach Absatz 2 b festgesetzten Ruhepausen gilt als ungesetzlich.

Artikel 12.

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat durch Erlass von Strafvorschriften dafür zu sorgen, dass die Bestimmungen dieses Übereinkommens eingehalten werden.

Artikel 13.

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind nach den Bestimmungen des Teiles XIII des Vertrages von Versailles und der entsprechenden Teile der anderen Friedensverträge dem Generalsekretär des Völkerbundes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 14.

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

Es tritt in Kraft ein Jahr nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generalsekretär eingetragen worden sind.

In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes andere Mitglied ein Jahr nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 15.

Sobald die Ratifikationen zweier Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation beim Sekretariat eingetragen sind, teilt der Generalsekretär des Völkerbundes 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 16.

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 Generalsekretär des Völkerbundes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung beim Sekretariat ein.

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatze genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrechte 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 17.

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat nach Inkrafttreten dieses Übereinkommens jeweils bei Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und darüber zu entscheiden, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 18.

Nimmt die Allgemeine Konferenz ein 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 16 vorgesehene Frist. Voraussetzung ist dabei, dass das neugefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.

Vom Inkrafttreten des neugefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

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

Artikel 19.

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

5.

Empfehlung betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Hotels, Gastwirtschaften und ähnlichen Betrieben.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation des Völkerbundes, die vom Verwaltungsrate des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 1930 zu ihrer vierzehnten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Hotels, Gastwirtschaften und ähnlichen Betrieben, eine Frage, die zum zweiten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1930, die folgende Empfehlung an, die den Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation zur Prüfung vorzulegen ist, ob sie sich durch die Gesetzgebung oder in anderer Weise verwirklichen lässt, gemäss den Bestimmungen des Teiles XIII des Vertrages von Versailles und der entsprechenden Teile der anderen Friedensverträge:

Die Konferenz hat den Entwurf eines Übereinkommens über die Regelung der Arbeitszeit im Handel und in Büros angenommen.

Sie wünscht, dass die Grundsätze jenes Entwurfes später auf möglichst viele Arten von Betrieben und insbesondere auf Hotels, Gastwirtschaften und ähnliche Betriebe angewendet werden.

Die Konferenz empfiehlt daher:

1. Die Mitglieder mögen, soweit sie für Hotels, Gasthöfe, Gastwirtschaften, Pensionen, Klubs, Kaffeehäuser und andere Betriebe, die ihrer Kundschaft ausschliesslich oder hauptsächlich Unterkunft oder Verpflegung bieten, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer noch nicht geregelt haben, besondere Untersuchungen über die in den genannten Betrieben herrschenden Verhältnisse anstellen, unter Berücksichtigung der Grundsätze des erwähnten Entwurfes eines Übereinkommens.

2. Die Mitglieder mögen, soweit sie die Arbeitszeit der Arbeitnehmer in den genannten Betrieben schon geregelt haben, besondere Untersuchungen darüber anstellen, wie diese Regelung durchgeführt wird, unter Berücksichtigung der Grundsätze des erwähnten Entwurfes eines Übereinkommens.

3. In beiden Fällen mögen die Mitglieder innerhalb von vier Jahren nach Annahme dieser Empfehlung dem Internationalen Arbeitsamt auf Grund eines vom Verwaltungsrate gutgeheissenen einheitlichen Planes umfassende Mitteilungen über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen machen. Hierdurch soll das Amt instand gesetzt werden, einen besonderen Bericht auszuarbeiten, auf Grund dessen geprüft werden kann, ob es zweckmässig ist, die Frage der Arbeits-

zeit der Arbeitnehmer in den genannten Betrieben auf die Tagesordnung einer späteren Tagung der Konferenz zu setzen, zwecks Annahme eines Entwurfes eines Übereinkommens.

6.

Empfehlung betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Theaterbetrieben und anderen Vergnügungsstätten.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation des Völkerbundes, die vom Verwaltungsrate des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 1930 zu ihrer vierzehnten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Theaterbetrieben und anderen Vergnügungsstätten, eine Frage, die zum zweiten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1930, die folgende Empfehlung an, die den Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation zur Prüfung vorzulegen ist, ob sie sich durch die Gesetzgebung oder in anderer Weise verwirklichen lässt, gemäss den Bestimmungen des Teiles XIII des Vertrages von Versailles und der entsprechenden Teile der andern Friedensverträge:

Die Konferenz hat den Entwurf eines Übereinkommens über die Regelung der Arbeitszeit im Handel und in Büros angenommen.

Sie wünscht, dass die Grundsätze jenes Entwurfes später auf möglichst viele Arten von Betrieben und insbesondere auf Theaterbetriebe und andere Vergnügungsstätten angewendet werden.

Die Konferenz empfiehlt daher:

1. Die Mitglieder mögen, soweit sie für Theater, Variétés, Kabarets, Lichtspielbetriebe und überhaupt für Vergnügungsstätten, gleichviel ob sie sich in Räumen oder im Freien befinden, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer noch nicht geregelt haben, besondere Untersuchungen über die in den genannten Betrieben herrschenden Verhältnisse anstellen, unter Berücksichtigung der Grundsätze des erwähnten Entwurfes eines Übereinkommens.

2. Die Mitglieder mögen, soweit sie die Arbeitszeit der Arbeitnehmer in den genannten Betrieben schon geregelt haben, besondere Untersuchungen darüber anstellen, wie diese Regelung durchgeführt wird, unter Berücksichtigung der Grundsätze des erwähnten Entwurfes eines Übereinkommens.

3. In beiden Fällen mögen die Mitglieder innerhalb von vier Jahren nach Annahme dieser Empfehlung dem Internationalen Arbeitsamt auf Grund eines vom Verwaltungsrate gutgeheissenen einheitlichen Planes umfassende Mitteilungen über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen machen. Hierdurch

soll das Amt instand gesetzt werden, einen besonderen Bericht auszuarbeiten, auf Grund dessen geprüft werden kann, ob es zweckmässig ist, die Frage der Arbeitszeit der Arbeitnehmer in den genannten Betrieben auf die Tagesordnung einer späteren Tagung der Konferenz zu setzen, zwecks Annahme eines Entwurfes eines Übereinkommens.

7.

Empfehlung betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Betrieben, die der Behandlung oder Unterbringung von Kranken, Gebrechlichen, Bedürftigen oder Geisteskranken dienen.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation des Völkerbundes, die vom Verwaltungsrate des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 1930 zu ihrer vierzehnten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Regelung der Arbeitszeit in Betrieben, die der Behandlung oder Unterbringung von Kranken, Gebrechlichen, Bedürftigen oder Geisteskranken dienen, eine Frage, die zum zweiten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1930, die folgende Empfehlung an, die den Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation zur Prüfung vorzulegen ist, ob sie sich durch die Gesetzgebung oder in anderer Weise verwirklichen lässt, gemäss den Bestimmungen des Teiles XIII des Vortrages von Versailles und der entsprechenden Teile der anderen Friedensverträge:

Die Konferenz hat den Entwurf eines Übereinkommens über die Regelung der Arbeitszeit im Handel und in Büros angenommen.

Sie wünscht, dass eine derartige Regelung für möglichst viele Arten von Betrieben und insbesondere für Betriebe, die der Behandlung oder Unterbringung von Kranken, Gebrechlichen, Bedürftigen oder Geisteskranken dienen, getroffen werden.

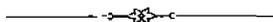
Die Konferenz empfiehlt daher:

1. Die Mitglieder mögen, soweit sie für Betriebe, die der Behandlung oder Unterbringung von Kranken, Gebrechlichen, Bedürftigen oder Geisteskranken dienen, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer noch nicht geregelt haben, besondere Untersuchungen über die in den genannten Betrieben herrschenden Verhältnisse anstellen, unter Berücksichtigung der Grundsätze des erwähnten Entwurfes eines Übereinkommens.

2. Die Mitglieder mögen, soweit sie die Arbeitszeit der Arbeitnehmer in den genannten Betrieben schon geregelt haben, besondere Untersuchungen dartüber

anstellen, wie diese Regelung durchgeführt wird, unter Berücksichtigung der Grundsätze des erwähnten Entwurfes eines Übereinkommens.

3. In beiden Fällen mögen die Mitglieder innerhalb von vier Jahren nach Annahme dieser Empfehlung dem Internationalen Arbeitsamt auf Grund eines vom Verwaltungsrate gutgeheissenen einheitlichen Planes umfassende Mitteilungen über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen machen. Hierdurch soll das Amt instand gesetzt werden, einen besonderen Bericht auszuarbeiten, auf Grund dessen geprüft werden kann, ob es zweckmässig ist, die Frage der Arbeitszeit der Arbeitnehmer in den genannten Betrieben auf die Tagesordnung einer späteren Tagung der Konferenz zu setzen, zwecks Annahme eines Entwurfes eines Übereinkommens.



Bericht des Bundesrates an die Bundesversammlung über die vierzehnte Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz. (Vom 31. März 1931.)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1931
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	14
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	2656
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	08.04.1931
Date	
Data	
Seite	449-483
Page	
Pagina	
Ref. No	10 031 319

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.