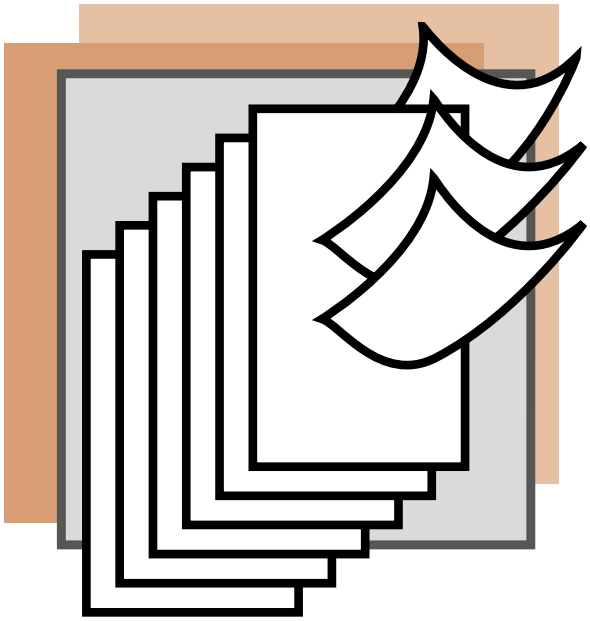
Internationales Arbeitsamt

Genf

Bericht VII (1)

Aufhebung von sechs internationalen Arbeitsübereinkommen und Zurückziehung von drei internationalen Arbeitsempfehlungen



Internationale Arbeitskonferenz

107. Tagung 2018

ACHTUNG

Dieser Bericht enthält einen Fragebogen, der gemäß Artikel 45bis(2) der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz von den Regierungen nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu beantworten ist. **Die Antworten auf den Fragebogen bilden die Grundlage des Hintergrundberichts für die Aussprache auf der IAK. Sie müssen bis spätestens 30. November 2017 beim Amt eingehen.**

Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, 2018

Bericht VII(1)

Aufhebung von sechs internationalen Arbeitsübereinkommen und Zurückziehung von drei internationalen Arbeitsempfehlungen

Siebter Punkt der Tagesordnung

Internationales Arbeitsamt, Genf

ISBN 978-92-2-728431-8 (print)
ISBN 978-92-2-728432-5 (web pdf)
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2016

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen und digitale Produkte des IAA können bei größeren Buchhandlungen und über digitale Vertriebsplattformen bezogen oder direkt bei ilo@turpin-distribution.com bestellt werden. Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Website: www.ilo.org/publns oder kontaktieren Sie ilopubs@ilo.org.

Formatiert von TTG: Verweis:\Word\German\Confrep\ILC107-VII(1)[JUR-161031-1]-Ge.docx
Gedruckt im Internationalen Arbeitsamt, Genf, Schweiz

Inhaltsverzeichnis

Seite

Einleitung 1

Status der Übereinkommen Nr. 21, 50, 64, 65, 86 und 104 3

Status der Empfehlungen Nr. 7, 61 und 62 9

Fragebogen 11

Einleitung

Auf seiner 328. Tagung (November 2016) beschloss der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, in die Tagesordnung der 107. Tagung (2018) der Internationalen Arbeitskonferenz die Frage der Aufhebung von sechs Übereinkommen sowie der Zurückziehung von drei Empfehlungen aufzunehmen: des Übereinkommens (Nr. 21) über die Beaufsichtigung der Auswanderer, 1926; des Übereinkommens (Nr. 50) über die Anwerbung eingeborener Arbeitnehmer, 1936; des Übereinkommens (Nr. 64) über die Arbeitsverträge (eingeborene Arbeitnehmer), 1939; des Übereinkommens (Nr. 65) über Strafvorschriften (eingeborene Arbeitnehmer), 1939; des Übereinkommens (Nr. 86) über die Arbeitsverträge der eingeborenen Arbeitnehmer, 1947; des Übereinkommens (Nr. 104) über die Abschaffung von Strafvorschriften (eingeborene Arbeitnehmer), 1955); der Empfehlung (Nr. 7) betreffend die Arbeitszeit (Fischerei), 1920; der Empfehlung (Nr. 61) betreffend Wanderarbeiter, 1939; und der Empfehlung (Nr. 62) betreffend Wanderarbeitnehmer (zwischenstaatliche Zusammenarbeit), 1939. [1]

Der Beschluss des Verwaltungsrats beruhte auf den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) [2], die diese auf ihrer zweiten Tagung vom 10. bis 14. Oktober 2016 formuliert hatte. [3] Dies ist das zweite Mal, dass die Internationale Arbeitskonferenz aufgefordert wird, einen Beschluss über die mögliche Aufhebung internationaler Arbeitsübereinkommen zu fassen. Auf ihrer 106. Tagung (2017) wird die Internationale Arbeitskonferenz erstmals die Aufhebung von vier in Kraft befindlichen Übereinkommen und die Zurückziehung von zwei zusätzlichen Übereinkommen behandeln. [4]

Gemäß dem neuen Absatz 9 von Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, der am 8. Oktober 2015 nach dem Inkrafttreten der Verfassungsänderung von 1997 in Kraft trat, ist die Konferenz jetzt befugt, mit Zweidrittelmehrheit und auf Empfehlung des Verwaltungsrats ein in Kraft befindliches Übereinkommen aufzuheben, wenn sich herausstellt, dass es gegenstandslos geworden ist oder keinen nütz-

[1] GB.328/INS/3(Add.), Abs. 10 b).

[2] Die SRM TWG wurde vom Verwaltungsrat auf seiner 323. Tagung (März 2015) eingesetzt, um einen Beitrag zu leisten zu „dem Gesamtziel des Normenüberprüfungsmechanismus, dafür zu sorgen, dass die IAO über ein klares, robustes und auf dem neuesten Stand befindliches Arbeitsnormenwerk verfügt, das den sich wandelnden Strukturen der Arbeitswelt gerecht wird, zum Schutz der Arbeitnehmer und um die Bedürfnisse nachhaltiger Unternehmen zu berücksichtigen.“ Gemäß Absatz 9 ihres Mandats hat die SRM TWG den Auftrag, „die internationalen Arbeitsnormen zu überprüfen, um dem Verwaltungsrat Empfehlungen vorzulegen zu: a) dem Status der geprüften Normen, einschließlich aktueller Normen, Normen, die der Neufassung bedürfen, veralteten Normen und möglichen anderen Einstufungen; b) der Ermittlung von Lücken im Erfassungsbereich, einschließlich derjenigen, die neue Normen erfordern; c) praktischen und termingebundenen Folgemaßnahmen, soweit zweckmäßig.“ Weitere Informationen finden sich unter: http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_449687/lang--en/index.htm.

[3] GB.328/LILS/2/1.

[4] IAA: *Bericht VII(1), Aufhebung von vier und Zurückziehung von zwei internationalen Arbeitsübereinkommen*, IAK, 106. Tagung, Genf, 2017, zugänglich unter http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_431648/lang--en/index.htm.

lichen Beitrag mehr zum Erreichen der Ziele der Organisation leistet. Die Möglichkeit, Übereinkommen aufzuheben, ist ein wichtiges Instrument des Normenüberprüfungsmechanismus, um sicherzustellen, dass die Organisation über ein robustes und auf dem neuesten Stand befindliches Arbeitsnormenwerk verfügt.

Falls die Konferenz beschließt, die oben aufgeführten Übereinkommen aufzuheben, würden diese Übereinkommen aus dem Normenwerk der IAO entfernt, und infolgedessen werden Mitglieder, die sie ratifiziert haben und noch an sie gebunden sind, nicht mehr verpflichtet sein, Berichte nach Artikel 22 der Verfassung vorzulegen, und sie können nicht mehr Gegenstand von Beschwerden (Artikel 24) oder Klagen (Artikel 26) wegen Nichteinhaltung sein. Die IAO-Aufsichtsorgane werden ihrerseits nicht mehr verpflichtet sein, die Durchführung dieser Übereinkommen zu prüfen, und das Amt wird die erforderlichen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass aufgehobene Instrumente in einer Sammlung internationaler Arbeitsnormen nicht mehr wiedergeben oder in neuen Instrumenten, Verhaltenskodizes oder ähnlichen Dokumenten nicht mehr auf sie Bezug genommen wird. [5]

Gemäß Artikel 45bis (2) der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz übermittelt das Amt, wenn ein die Aufhebung oder Zurückziehung von Übereinkommen und Empfehlungen betreffender Gegenstand in die Tagesordnung der Konferenz aufgenommen wird, den Regierungen aller Mitgliedstaaten spätestens 18 Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der der Gegenstand behandelt werden soll, einen kurzen Bericht und einen Fragebogen mit dem Ersuchen, innerhalb von 12 Monaten ihre Haltung zu der betreffenden Aufhebung oder Zurückziehung mitzuteilen. In diesem Zusammenhang werden die Regierungen ersucht, vor der endgültigen Fertigstellung ihrer Antworten die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu befragen. Auf der Grundlage der eingegangenen Antworten arbeitet das Amt einen Bericht mit einem endgültigen Vorschlag aus, der den Regierungen vier Monate vor der Tagung der Konferenz, auf der der Gegenstand behandelt werden soll, zugestellt wird.

Da der Verwaltungsrat diesen Gegenstand in die Tagesordnung der 107. Tagung (2018) der Internationalen Arbeitskonferenz aufgenommen hat, werden die Regierungen ersucht, ihre Antworten auf den nachfolgenden Fragebogen nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dem Amt bis *spätestens 30. November 2017* zu übermitteln.

Dieser Bericht und der Fragbogen sind auf der IAO-Website zugänglich unter: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/lang--en/index.htm und http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/lang--en/index.htm. Die Regierungen werden dazu ermutigt, den Fragebogen nach Möglichkeit in elektronischer Form auszufüllen und ihre Antworten elektronisch an die folgende E-Mail-Adresse zu übermitteln: jur@ilo.org.

[5] Weitere Angaben zu der Bedeutung, den Auswirkungen und dem Verfahren der Aufhebung finden sich in der Vorlage GB.325/LILS/INF/1, zugänglich unter: http://www.ilo.org/ wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_415188.pdf.

Status der Übereinkommen Nr. 21, 50, 64, 65, 86 und 104

1. Nach ihrer Prüfung durch die Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung der Normen zwischen 1995 und 2002 (die sogenannte Cartier-Arbeitsgruppe) wurden die Übereinkommen Nr. 21, 50, 64, 65, 86 und 104 vom Verwaltungsrat „ad acta gelegt“, da sich herausgestellt hatte, dass sie aktuellen Bedürfnissen nicht mehr entsprechen und veraltet sind. [1] Nachstehend folgt eine Übersicht über den derzeitigen Status dieser Übereinkommen.

Übereinkommen (Nr. 21) über die Beaufsichtigung der Auswanderer, 1926

2. Dieses Übereinkommen wurde am 29. Dezember 1927 angenommen. Bis jetzt hat es insgesamt 33 Ratifikationen und fünf Kündigungen verzeichnet. Das Übereinkommen Nr. 21 wurde zuletzt im Jahr 1993 von der Tschechischen Republik und der Slowakei nach der Auflösung der Tschechoslowakei ratifiziert. Als der Verwaltungsrat 1996 beschloss, das Übereinkommen Nr. 21 mit sofortiger Wirkung ad acta zu legen, wies er darauf hin, dass dieses Übereinkommen auf „Schiffstransportbedingungen, die es inzwischen nicht mehr gibt oder die nur von marginaler Bedeutung sind“ Bezug nahm und dass „Bestimmungen über Maßnahmen zur Sicherstellung des Wohls von Wanderarbeitern und ihrer Familien während der Reise und insbesondere an Bord von Schiffen“ im Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, enthalten sind. [2] Infolgedessen wurde die Ratifizierung des Übereinkommens nicht mehr gefördert, ausführliche Berichte über seine Durchführung wurden nicht mehr regelmäßig angefordert, und seine Veröffentlichung in Dokumenten des Amtes wurde eingestellt.

3. Der Verwaltungsrat beschloss ferner, die Vertragsparteien des Übereinkommens Nr. 21 zu ersuchen, die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 97 in Erwägung zu ziehen und gleichzeitig das frühere Übereinkommen zu kündigen. Das Übereinkommen Nr. 97, das breitgefasst und allgemein anwendbar ist, fordert Maßnahmen zur Erleichterung der Abreise, der Reise und der Aufnahme der Wanderarbeiter, den Unterhalt geeigneter ärztlicher Dienste und die Erlaubnis für Wanderarbeiter, ihren Verdienst und ihre Ersparnisse

[1] GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, Abs. 31. „Ad acta legen“ bedeutete, dass die Ratifizierung der betreffenden Übereinkommen nicht mehr gefördert wurde und ihre Veröffentlichung in Dokumenten, Studien und Forschungspapieren des Amtes geändert würde. Es bedeutete auch, dass ausführliche Berichte über die Durchführung dieser Übereinkommen nicht mehr regelmäßig angefordert würden. Das Recht, Bestimmungen über Beschwerden und Klagen nach Artikel 24 und 26 der Verfassung in Anspruch zu nehmen, blieb davon jedoch unberührt, desgleichen das Recht der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Bemerkungen gemäß den regelmäßigen Aufsichtsverfahren vorzulegen. Das Ad-acta-Legen hatte schließlich keine Auswirkungen auf den Status der betreffenden Übereinkommen in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten, die sie ratifiziert hatten; *ebd.* Abs. 32. Die praktischen Folgen des Ad-acta-Legens waren die gleichen wie diejenigen des „Status des Ruhens“, den der Verwaltungsrat 1985 einer Gruppe von 20 Übereinkommen zuerkannte, die als „nicht mehr relevant“ angesehen wurden.

[2] GB.265/LILS/WP/PRS/1, S. 16.

zu überweisen. Das Übereinkommen verbietet ferner die Ungleichbehandlung von Wanderarbeitern und Inländern in Bezug auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen, die soziale Sicherheit, die aufgrund der Beschäftigung zu zahlenden Steuern und den Zugang zu Justiz. Da das Übereinkommen Nr. 21 aber keine Bestimmung über eine automatische Kündigung enthält und durch das Übereinkommen Nr. 97 auch nicht neugefasst wird, zieht die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 97 nicht die sofortige Kündigung des Übereinkommens Nr. 21 nach sich. Diesbezüglich haben sechs Staaten (Bolivarische Republik Venezuela, Brasilien, Kuba, Niederlande, Norwegen und Uruguay) das Übereinkommen Nr. 97 ratifiziert, das Übereinkommen Nr. 21 bisher aber nicht gekündigt. Zurzeit ist das Übereinkommen Nr. 21 für 26 Mitgliedstaaten weiterhin in Kraft. [3]

Übereinkommen (Nr. 50) über die Anwerbung eingeborener Arbeitnehmer, 1936

4. Dieses Übereinkommen wurde am 20. Juni 1936 angenommen. Bis jetzt hat es insgesamt 33 Ratifikationen und drei Kündigungen verzeichnet. Das Übereinkommen Nr. 50 wurde zuletzt im Jahr 1989 von Guatemala ratifiziert. Es regelt bestimmte besondere Systeme für die Anwerbung von eingeborenen Arbeitnehmern in abhängigen Gebieten, wobei der Begriff der Anwerbung definiert wird als „alle Handlungen, die unternommen werden zu dem Zweck, sich oder Dritten die Arbeit von Personen zu beschaffen, die ihre Dienste an der Arbeitsstätte … nicht freiwillig anbieten“. Als der Verwaltungsrat 1996 beschloss, das Übereinkommen mit sofortiger Wirkung ad acta zu legen, wies er darauf hin, dass das Übereinkommen Nr. 50 in erster Linie die Anwerbung von eingeborenen Arbeitnehmern in abhängigen Gebieten betrifft, eine Praxis, die 1985 „weitgehend verschwunden war, obschon bestimmte unabhängige Staaten immer noch Probleme im Zusammenhang mit der Anwerbung von eingeborenen Arbeitnehmern haben. Außerdem haben viele der Länder, die Vertragsparteien dieser Übereinkommen sind, keine abhängigen eingeborenen Bevölkerungsgruppen im Sinne der Übereinkommen mehr. Die heutigen Probleme im Zusammenhang mit der internationalen Wanderung von Arbeitskräften müssen im Rahmen der Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer behandelt werden“. [4] Infolgedessen wurde die Ratifizierung des Übereinkommens nicht mehr gefördert, ausführliche Berichte über seine Durchführung wurden nicht mehr regelmäßig angefordert, und seine Veröffentlichung in Dokumenten des Amtes wurde eingestellt.

5. Der Verwaltungsrat beschloss ferner, die Vertragsparteien des Übereinkommens Nr. 50 zu ersuchen, die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, und/oder des Übereinkommens (Nr. 117) über Sozialpolitik (grundlegende Ziele und Normen), 1962, des Übereinkommens (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, in Erwägung zu ziehen und gleichzeitig das Übereinkommen Nr. 50 zu kündigen. Das Übereinkommen Nr. 169 ist das aktuellste IAO-Instrument über eingeborene und in Stämmen lebende Völker und spiegelt einen Regelungsansatz wider, der auf der Achtung ihrer Kulturen, Lebensweisen und traditionellen Einrichtungen sowie der Verbesserung vieler der positiven Schutzmaßnahmen beruht, die durch das Übereinkommen (Nr. 107) über eingeborene und in Stämmen lebende Bevölkerungsgruppen, 1957, geboten wurden. Da das Übereinkommen Nr. 50 durch das Übereinkommen Nr. 169 aber nicht neugefasst wird, zieht die Ratifizierung des

[3] Argentinien, Bangladesch, Bolivarische Republik Venezuela, Brasilien, Bulgarien, Dänemark, Finnland, Indien, Irland, Japan, Kolumbien, Kuba, Luxemburg, Malta, Mexiko, Myanmar, Nicaragua, Niederlande, Norwegen, Österreich, Pakistan, Panama, Schweden, Slowakei, Tschechische Republik und Uruguay.

[4] GB.265/LILS/WP/PRS/1, S. 18.

Übereinkommens Nr. 169 nicht *ohne weiteres* die sofortige Kündigung des Übereinkommens Nr. 50 nach sich. Diesbezüglich haben vier Staaten (Argentinien, Fidschi, Guatemala und Norwegen) das Übereinkommen Nr. 169 ratifiziert, das Übereinkommen Nr. 50 bisher aber nicht gekündigt. Zurzeit ist das Übereinkommen Nr. 50 für 30 Mitgliedstaaten weiterhin in Kraft. [5]

Übereinkommen (Nr. 64) über die Arbeitsverträge (eingeborene Arbeitnehmer), 1939

6. Dieses Übereinkommen wurde am 27. Juni 1939 angenommen. Bis jetzt hat es insgesamt 31 Ratifikationen und drei Kündigungen verzeichnet. Das Übereinkommen Nr. 64 wurde zuletzt im Jahr 1989 von Guatemala ratifiziert. Es regelt die schriftlichen Arbeitsverträge von eingeborenen Arbeitnehmern. Als der Verwaltungsrat 1996 beschloss, das Übereinkommen mit sofortiger Wirkung ad acta zu legen, wies er darauf hin, dass das Übereinkommen Nr. 64 in erster Linie die Anwerbung von eingeborenen Arbeitnehmern in abhängigen Gebieten betrifft, eine Praxis, die 1985 „weitgehend verschwunden war, obschon bestimmte unabhängige Staaten immer noch Probleme im Zusammenhang mit der Anwerbung von eingeborenen Arbeitnehmer haben. Außerdem haben viele der Länder, die Vertragsparteien dieser Übereinkommen sind, keine abhängigen eingeborenen Bevölkerungsgruppen im Sinne der Übereinkommen mehr. Die heutigen Probleme im Zusammenhang mit der internationalen Wanderung von Arbeitskräften müssen im Rahmen der Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer behandelt werden“. [6] Infolgedessen wurde die Ratifizierung des Übereinkommens nicht mehr gefördert, ausführliche Berichte über seine Durchführung wurden nicht mehr regelmäßig angefordert, und seine Veröffentlichung in Dokumenten des Amtes wurde eingestellt.

7. Der Verwaltungsrat beschloss ferner, die Vertragsparteien des Übereinkommens Nr. 64 zu ersuchen, die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, und/oder des Übereinkommens (Nr. 117) über Sozialpolitik (grundlegende Ziele und Normen), 1962, des Übereinkommens (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, in Erwägung zu ziehen und gleichzeitig das Übereinkommen Nr. 64 zu kündigen. Das Übereinkommen Nr. 169 ist das aktuellste IAO-Instrument über eingeborene und in Stämmen lebende Völker und spiegelt einen Regelungsansatz wider, der auf der Achtung ihrer Kulturen, Lebensweisen und traditionellen Einrichtungen sowie der Verbesserung vieler der positiven Schutzmaßnahmen beruht, die durch das Übereinkommen (Nr. 107) über eingeborene und in Stämmen lebende Bevölkerungsgruppen, 1957, geboten wurden. Da das Übereinkommen Nr. 64 durch das Übereinkommen Nr. 169 aber nicht neugefasst wird, zieht die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 169 nicht *ohne weiteres* die sofortige Kündigung des Übereinkommens Nr. 64 nach sich. Diesbezüglich haben zwei Staaten (Fidschi und Guatemala) das Übereinkommen Nr. 169 ratifiziert, das Übereinkommen Nr. 64 bisher aber nicht gekündigt. Zurzeit ist das Übereinkommen Nr. 64 für 28 Mitgliedstaaten weiterhin in Kraft. [7]

[5] Argentinien, Bahamas, Barbados, Burundi, Demokratische Republik Kongo, Fidschi, Ghana, Grenada, Guatemala, Guyana, Jamaika, Japan, Kamerun, Kenia, Malawi, Malaysia, Neuseeland, Nigeria, Norwegen, Ruanda, Sambia, Seychellen, Sierra Leone, Singapur, St. Lucia, Swasiland, Trinidad und Tobago, Uganda, Vereinigte Republik Tansania und Vereinigtes Königreich.

[6] GB.265/LILS/WP/PRS/1, S. 20.

[7] Bahamas, Burundi, Demokratische Republik Kongo, Fidschi, Ghana, Grenada, Guatemala, Guyana, Jamaika, Jemen, Kamerun, Kenia, Lesotho, Malawi, Malaysia, Neuseeland, Nigeria, Panama, Ruanda, Sambia, Seychellen, Sierra Leone, Singapur, St. Lucia, Swasiland, Uganda, Vereinigte Republik Tansania und Vereinigtes Königreich.

Übereinkommen (Nr. 65) über Strafvorschriften (eingeborene Arbeitnehmer), 1939

8. Dieses Übereinkommen wurde am 27. Juni 1939 angenommen. Bis jetzt hat es insgesamt 33 Ratifikationen und eine Kündigung verzeichnet. Das Übereinkommen Nr. 65 wurde zuletzt im Jahr 1980 von Saint Lucia ratifiziert. Es schlägt die schrittweise Abschaffung der Strafvorschriften gegen Arbeitsvertragsbruch durch eingeborene Arbeitnehmer vor, ohne eine Frist zu setzen. Als der Verwaltungsrat 1996 beschloss, das Übereinkommen mit sofortiger Wirkung ad acta zu legen, wies er darauf hin, dass das Übereinkommen Nr. 65 in erster Linie die Anwerbung von eingeborenen Arbeitnehmern in abhängigen Gebieten betrifft, eine Praxis, die 1985 „weitgehend verschwunden war, obschon bestimmte unabhängige Staaten immer noch Probleme im Zusammenhang mit der Anwerbung von eingeborenen Arbeitnehmer haben. Außerdem haben viele der Länder, die Vertragsparteien dieser Übereinkommen sind, keine abhängigen eingeborenen Bevölkerungsgruppen im Sinne der Übereinkommen mehr. Die heutigen Probleme im Zusammenhang mit der internationalen Wanderung von Arbeitskräften müssen im Rahmen der Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer behandelt werden“. [8] Infolgedessen wurde die Ratifizierung des Übereinkommens nicht mehr gefördert, ausführliche Berichte über seine Durchführung wurden nicht mehr regelmäßig angefordert, und seine Veröffentlichung in Dokumenten des Amtes wurde eingestellt.

9. Der Verwaltungsrat beschloss ferner, die Vertragsparteien des Übereinkommens Nr. 65 zu ersuchen, die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, in Erwägung zu ziehen und gleichzeitig das frühere Übereinkommen zu kündigen. Das Übereinkommen Nr. 169 ist das aktuellste IAO-Instrument über eingeborene und in Stämmen lebende Völker und spiegelt einen Regelungsansatz wider, der auf der Achtung ihrer Kulturen, Lebensweisen und traditionellen Einrichtungen sowie der Verbesserung vieler der positiven Schutzmaßnahmen beruht, die durch das Übereinkommen (Nr. 107) über eingeborene und in Stämmen lebende Bevölkerungsgruppen, 1957, geboten wurden. Da das Übereinkommen Nr. 65 durch das Übereinkommen Nr. 169 aber nicht neugefasst wird, zieht die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 169 nicht *ohne weiteres* die sofortige Kündigung des Übereinkommens Nr. 65 nach sich. Diesbezüglich haben zwei Staaten (Fidschi und Guatemala) das Übereinkommen Nr. 169 ratifiziert, das Übereinkommen Nr. 65 bisher aber nicht gekündigt. Zurzeit ist das Übereinkommen Nr. 65 für 32 Mitgliedstaaten weiterhin in Kraft. [9]

Übereinkommen (Nr. 86) über die Arbeitsverträge der eingeborenen Arbeitnehmer, 1947

10. Dieses Übereinkommen wurde am 11. Juli 1947 angenommen. Bis jetzt hat es insgesamt 22 Ratifikationen und eine Kündigung verzeichnet. Das Übereinkommen Nr. 86 wurde zuletzt im Jahr 1979 von Grenada ratifiziert. Es legt die Höchstdauer der Arbeitsverträge der eingeborenen Arbeitnehmer im Rahmen der Gruppe von Instrumenten fest, die aus den Übereinkommen Nr. 50, 64 und 65 besteht. Als der Verwaltungsrat 1996 beschloss, das Übereinkommen mit sofortiger Wirkung ad acta zu legen, wies er darauf hin, dass das Übereinkommen Nr. 86 in erster Linie die Anwerbung von eingeborenen

[8] GB.265/LILS/WP/PRS/1, S. 31.

[9] Bahamas, Barbados, Fidschi, Ghana, Grenada, Guatemala, Guyana, Jamaica, Jemen, Kamerun, Kenia, Lesotho, Liberia, Malawi, Malaysia, Marokko, Neuseeland, Niger, Nigeria, Panama, Sambia, Seychellen, Sierra Leone, Singapur, Somalia, Swasiland, St. Lucia, Trinidad und Tobago, Tunesien, Uganda, Vereinigte Republik Tansania und Vereinigtes Königreich.

Arbeitnehmern in abhängigen Gebieten betrifft, eine Praxis, die 1985 „weitgehend verschwunden war, obschon bestimmte unabhängige Staaten immer noch Probleme im Zusammenhang mit der Anwerbung von eingeborenen Arbeitnehmer haben. Außerdem haben viele der Länder, die Vertragsparteien dieser Übereinkommen sind, keine abhängigen eingeborenen Bevölkerungsgruppen im Sinne der Übereinkommen mehr. Die heutigen Probleme im Zusammenhang mit der internationalen Wanderung von Arbeitskräften müssen im Rahmen der Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer behandelt werden.“ [10] Infolgedessen wurde die Ratifizierung des Übereinkommens nicht mehr gefördert, ausführliche Berichte über seine Durchführung wurden nicht mehr regelmäßig angefordert, und seine Veröffentlichung in Dokumenten des Amtes wurde eingestellt.

11. Der Verwaltungsrat beschloss ferner, die Vertragsparteien des Übereinkommens Nr. 86 zu ersuchen, die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, und/oder des Übereinkommens (Nr. 117) über Sozialpolitik (grundlegende Ziele und Normen), 1962, des Übereinkommens (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, in Erwägung zu ziehen und gleichzeitig das Übereinkommen Nr. 86 zu kündigen. Das Übereinkommen Nr. 169 ist das aktuellste IAO-Instrument über eingeborene und in Stämmen lebende Völker und spiegelt einen Regelungsansatz wider, der auf der Achtung ihrer Kulturen, Lebensweisen und traditionellen Einrichtungen sowie der Verbesserung vieler der positiven Schutzmaßnahmen beruht, die durch das Übereinkommen (Nr. 107) über eingeborene und in Stämmen lebende Bevölkerungsgruppen, 1957, geboten wurden. Da das Übereinkommen Nr. 86 durch das Übereinkommen Nr. 169 aber nicht neugefasst wird, zieht die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 169 nicht *ohne weiteres* die sofortige Kündigung des Übereinkommens Nr. 86 nach sich. Diesbezüglich haben drei Staaten (Ecuador, Fidschi und Guatemala) das Übereinkommen Nr. 169 ratifiziert, das Übereinkommen Nr. 86 bisher aber nicht gekündigt. Zurzeit ist das Übereinkommen Nr. 86 für 21 Mitgliedstaaten weiterhin in Kraft. [11]

Übereinkommen (Nr. 104) über die Abschaffung von Strafvorschriften (eingeborene Arbeitnehmer), 1955

12. Dieses Übereinkommen wurde am 21. Juni 1955 angenommen. Bis jetzt hat es insgesamt 26 Ratifikationen und eine Kündigung verzeichnet. Das Übereinkommen Nr. 104 wurde zuletzt im Jahr 1988 von Guatemala ratifiziert. Es betrifft die Abschaffung der Strafvorschriften gegen Arbeitsvertragsbruch durch eingeborene Arbeitnehmer. Es enthält weitgehend die Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 65, ohne dieses formell neuzufassen. Als der Verwaltungsrat 1996 beschloss, das Übereinkommen mit sofortiger Wirkung ad acta zu legen, wies er darauf hin, dass das Übereinkommen Nr. 104 in erster Linie die Anwerbung von eingeborenen Arbeitnehmern in abhängigen Gebieten betrifft, eine Praxis, die 1985 „weitgehend verschwunden war, obschon bestimmte unabhängige Staaten immer noch Probleme im Zusammenhang mit der Anwerbung von eingeborenen Arbeitnehmer haben. Außerdem haben viele der Länder, die Vertragsparteien dieser Übereinkommen sind, keine abhängigen eingeborenen Bevölkerungsgruppen im Sinne

[10] GB.265/LILS/WP/PRS/1, S. 33.

[11] Bahamas, Barbados, Ecuador, Fidschi, Grenada, Guatemala, Guyana, Jamaica, Jemen, Kenia, Malawi, Malaysia, Mauritius, Panama, Sambia, Sierra Leone, Singapur, Swasiland, Uganda, Vereinigte Republik Tansania und Vereinigtes Königreich.

der Übereinkommen mehr. Die heutigen Probleme im Zusammenhang mit der internationalen Wanderung von Arbeitskräften, müssen im Rahmen der Übereinkommen über Wanderarbeitnehmer behandelt werden.“ [12] Infolgedessen wurde die Ratifizierung des Übereinkommens nicht mehr gefördert, ausführliche Berichte über seine Durchführung wurden nicht mehr regelmäßig angefordert, und seine Veröffentlichung in Dokumenten des Amtes wurde eingestellt.

13. Der Verwaltungsrat beschloss ferner, die Vertragsparteien des Übereinkommens Nr. 104 zu ersuchen, das Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, zu ratifizieren und gleichzeitig das frühere Übereinkommen zu kündigen. Das Übereinkommen Nr. 169 ist das aktuellste IAO-Instrument über eingeborene und in Stämmen lebende Völker und spiegelt einen Regelungsansatz wider, der auf der Achtung ihrer Kulturen, Lebensweisen und traditionellen Einrichtungen sowie der Verbesserung vieler der positiven Schutzmaßnahmen beruht, die durch das Übereinkommen (Nr. 107) über eingeborene und in Stämmen lebende Bevölkerungsgruppen, 1957, geboten wurden. Da das Übereinkommen Nr. 104 durch das Übereinkommen Nr. 169 aber nicht neugefasst wird, zieht die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 169 nicht *ohne weiteres* die sofortige Kündigung des Übereinkommens Nr. 104 nach sich. Diesbezüglich haben fünf Staaten (Brasilien, Ecuador, Guatemala, Kolumbien und Zentralafrikanische Republik) das Übereinkommen Nr. 169 ratifiziert, das Übereinkommen Nr. 104 bis jetzt aber nicht gekündigt. Zurzeit ist das Übereinkommen Nr. 104 für 25 Mitgliedstaaten weiterhin in Kraft. [13]

[12] GB.265/LILS/WP/PRS/1, S. 34.

[13] Ägypten, Angola, Arabische Republik Syrien, Brasilien, Dominikanische Republik, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guinea-Bissau, Jemen, Islamische Republik Iran, Kolumbien, Kuba, Liberia, Libyen, Malawi, Marokko, Neuseeland, Niger, Nigeria, Panama, Swasiland, Thailand, Tunesien und Zentralafrikanische Republik.

Status der Empfehlungen Nr. 7, 61 und 62

14. Nach ihrer Prüfung durch die Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung der Normen zwischen 1995 und 2002 (die sogenannte Cartier-Arbeitsgruppe) kam der Verwaltungsrat zu dem Ergebnis, dass die Empfehlungen Nr. 61 und 62 aufgrund der Annahme späterer Normen zum gleichen Gegenstand de facto veraltet sind, wohingegen die Cartier-Arbeitsgruppe bezüglich der Empfehlung Nr. 7 beschloss, den Status quo beizubehalten, da sie der Auffassung war, dass kein anderer Beschluss zweckmäßig sei. [1] Nachstehend folgt eine Übersicht über den derzeitigen Status dieser drei Empfehlungen.

Empfehlung (Nr. 7) betreffend die Arbeitszeit (Fischerei), 1920

15. Diese Empfehlung wurde am 30. Juni 1920 angenommen und zielt darauf ab, die Arbeitszeit im Fischereisektor zu beschränken, indem empfohlen wird, dass die Mitgliedstaaten, soweit ihre besonderen Umstände es gestatten, einen Achtstundentag oder eine Achtundvierzigstundenwoche als Norm für die in der Fischereiindustrie beschäftigten Arbeitnehmer annehmen sollten. Die Präambel der Empfehlung (Nr. 196) betreffend die Arbeit in der Fischerei, 2005, die nach der Prüfung der Empfehlung Nr. 7 durch die Cartier-Arbeitsgruppe angenommen wurde, nimmt ausdrücklich Bezug auf die Notwendigkeit, die Empfehlung Nr. 7 neuzufassen, die infolgedessen de facto ersetzt ist. Die Empfehlung Nr. 196 wurde rechtlich durch die Empfehlung (Nr. 199) betreffend die Arbeit in der Fischerei, 2007, ersetzt, die zusammen mit dem Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei die aktuellsten und umfassendsten Instrumente über die Arbeit in der Fischerei sind und Mindestanforderungen für die Arbeit an Bord, Dienstbedingungen, Unterkunft und Verpflegung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, medizinische Betreuung und soziale Sicherheit regeln.

[1] GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, Abs. 42, 45 und 55. Gemäß der von der Cartier-Arbeitsgruppe befolgten Methodik wurden Empfehlungen, die aufgrund eines ausdrücklichen Konferenzbeschlusses ersetzt worden sind, als „rechtlich ersetzt“ bezeichnet, während Empfehlungen, die durch spätere Normen zum gleichen Gegenstand neugefasst worden sind, als „de facto ersetzt“ bezeichnet wurden. Im Fall der rechtlich ersetzten Empfehlungen enthalten spätere Empfehlungen eine ausdrückliche Bestimmung dahingehend, dass sie die früheren Empfehlungen „neufassen und ersetzen“ bzw. „an ihre Stelle treten“. Im Fall der de facto ersetzten Empfehlungen enthalten spätere Empfehlungen oft einen Präambelabsatz, in dem auf die Notwendigkeit hingewiesen wird, die früheren Instrumente neuzufassen, ohne ausdrücklich festzustellen, dass sie diese Instrumente ersetzen oder an ihre Stelle treten. Was die rechtlichen Konsequenzen der Ersetzung eines früheren Instruments durch einen ausdrücklichen Konferenzbeschluss betrifft, so wurde darauf hingewiesen, dass das spätere Instrument das frühere Instrument ersetzen soll; siehe GB.274/LILS/WP/PRS/3, Abs. 2-4, und GB.273/LILS/WP/PRS/3, Abs. 18-24.

Empfehlung (Nr. 61) betreffend Wanderarbeiter, 1939, und Empfehlung (Nr. 62) betreffend Wanderarbeitnehmer (zwischenstaatliche Zusammenarbeit), 1939

16. Diese Empfehlungen wurden am 28. Juni 1939 angenommen und ergänzen das Übereinkommen (Nr. 66) über Wanderarbeiter, 1939, das die Anwerbung, die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsbedingungen der Wanderarbeiter betraf. Durch das Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, wurde das Übereinkommen Nr. 66 neugefasst, während die Empfehlung (Nr. 86) betreffend Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, in ihrer Präambel ausdrücklich auf die Neufassung der Empfehlungen Nr. 61 und 62 Bezug nimmt, die infolgedessen de facto ersetzt sind. Das Übereinkommen Nr. 66, das mangels Ratifikationen nie in Kraft getreten ist, wurde von der Konferenz im Jahr 2000 zurückgezogen. [2]

[2] IAA: *Record of Proceedings*, IAK, 88. Tagung, Genf, 2000, S. 27/11.

Fragebogen

Gemäß Artikel 45bis der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz werden die Regierungen ersucht, vor der endgültigen Fertigstellung ihrer Antworten auf diesen Fragebogen die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu befragen. Das Internationale Arbeitsamt wäre dankbar, wenn die Antworten bis spätestens *30. November 2017* beim Amt eingingen. Die Befragten werden dazu angehalten, den Fragebogen in elektronischer Form auszufüllen und ihre Antworten elektronisch an die folgende E-Mail-Adresse zu senden: **jur@ilo.org**.

1. Übereinkommen (Nr. 21) über die Beaufsichtigung der Auswanderer, 1926

Sind Sie der Ansicht, dass das Übereinkommen Nr. 21 aufgehoben werden sollte?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn Sie die Frage 1 mit „Nein" beantwortet haben, erläutern Sie bitte die Gründe, warum Sie der Ansicht sind, dass das Übereinkommen Nr. 21 seinen Zweck nicht verloren hat oder noch immer einen nützlichen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Organisation leistet.

2. Übereinkommen (Nr. 50) über die Anwerbung eingeborener Arbeitnehmer, 1936

Sind Sie der Ansicht, dass das Übereinkommen Nr. 50 aufgehoben werden sollte?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn Sie die Frage 2 mit „Nein" beantwortet haben, erläutern Sie bitte die Gründe, warum Sie der Ansicht sind, dass das Übereinkommen Nr. 50 seinen Zweck nicht verloren hat oder noch immer einen nützlichen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Organisation leistet.

3. Übereinkommen (Nr. 64) über die Arbeitsverträge (eingeborene Arbeitnehmer), 1939

Sind Sie der Ansicht, dass das Übereinkommen Nr. 64 aufgehoben werden sollte?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn Sie die Frage 3 mit „Nein" beantwortet haben, erläutern Sie bitte die Gründe, warum Sie der Ansicht sind, dass das Übereinkommen Nr. 64 seinen Zweck nicht verloren hat oder noch immer einen nützlichen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Organisation leistet.

4. Übereinkommen (Nr. 65) über Strafvorschriften (eingeborene Arbeitnehmer), 1939

Sind Sie der Ansicht, dass das Übereinkommen Nr. 65 aufgehoben werden sollte?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn Sie die Frage 4 mit „Nein" beantwortet haben, erläutern Sie bitte die Gründe, warum Sie der Ansicht sind, dass das Übereinkommen Nr. 65 seinen Zweck nicht verloren hat oder noch immer einen nützlichen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Organisation leistet.

5. Übereinkommen (Nr. 86) über die Arbeitsverträge der eingeborenen Arbeitnehmer, 1947

Sind Sie der Ansicht, dass das Übereinkommen Nr. 86 aufgehoben werden sollte?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn Sie die Frage 5 mit „Nein" beantwortet haben, erläutern Sie bitte die Gründe, warum Sie der Ansicht sind, dass das Übereinkommen Nr. 86 seinen Zweck nicht verloren hat oder noch immer einen nützlichen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Organisation leistet.

6. Übereinkommen (Nr. 104) über die Abschaffung von Strafvorschriften (eingeborene Arbeitnehmer), 1955

Sind Sie der Ansicht, dass das Übereinkommen Nr. 104 aufgehoben werden sollte?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn Sie die Frage 6 mit „Nein" beantwortet haben, erläutern Sie bitte die Gründe, warum Sie der Ansicht sind, dass das Übereinkommen Nr. 104 seinen Zweck nicht verloren hat oder noch immer einen nützlichen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Organisation leistet.

7. Empfehlung (Nr. 7) betreffend die Arbeitszeit (Fischerei), 1920

Sind Sie der Ansicht, dass das Übereinkommen Nr. 7 aufgehoben werden sollte?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn Sie die Frage 7 mit „Nein" beantwortet haben, erläutern Sie bitte die Gründe, warum Sie der Ansicht sind, dass das Übereinkommen Nr. 7 seinen Zweck nicht verloren hat oder noch immer einen nützlichen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Organisation leistet.

8. Empfehlung (Nr. 61) betreffend Wanderarbeiter, 1939

Sind Sie der Ansicht, dass das Übereinkommen Nr. 61 aufgehoben werden sollte?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn Sie die Frage 8 mit „Nein" beantwortet haben, erläutern Sie bitte die Gründe, warum Sie der Ansicht sind, dass das Übereinkommen Nr. 61 seinen Zweck nicht verloren hat oder noch immer einen nützlichen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Organisation leistet.

9. Empfehlung (Nr. 62) betreffend Wanderarbeitnehmer (zwischenstaatliche Zusammenarbeit), 1939

Sind Sie der Ansicht, dass das Übereinkommen Nr. 62 aufgehoben werden sollte?

☐ Ja ☐ Nein

Wenn Sie die Frage 9 mit „Nein" beantwortet haben, erläutern Sie bitte die Gründe, warum Sie der Ansicht sind, dass das Übereinkommen Nr. 62 seinen Zweck nicht verloren hat oder noch immer einen nützlichen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Organisation leistet.