

16. 10. 84

AS – In

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

**Übereinkommen 151 über den Schutz des Vereinigungsrechts und über Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst
und die
Empfehlung 159 betreffend Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst**

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
14 (321) – 806 04 – In 49/84

Bonn, den 15. Oktober 1984

An den Herrn
Präsidenten des Bundesrates

Hiermit übersende ich gemäß Artikel 19 Abs. 5–7 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation das

Übereinkommen 151 über
den Schutz des Vereinigungsrechts und über Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst

und die

Empfehlung 159 betreffend
Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst

sowie die von der Bundesregierung hierzu beschlossenen Stellungnahmen mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Das Übereinkommen, die Empfehlung und die Stellungnahmen sind gleichzeitig dem Herrn Präsidenten des Deutschen Bundestages zugeleitet worden.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Kohl

Übereinkommen 151

Übereinkommen über den Schutz des Vereinigungsrechtes und über Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst

Convention 151

Convention concerning Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service

Convention 151

Convention concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique

(Übersetzung)

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Noting the terms of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, and the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971, and

Recalling that the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, does not cover certain categories of public employees and that the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971, apply to workers' representatives in the undertaking, and

Noting the considerable expansion of public-service activities in many countries and the need for sound labour relations between public authorities and public employees' organisations, and

Having regard to the great diversity of political, social and economic systems among member States and the differences in practice among them (e.g. as to the respective functions of central and local government, of federal, state and provincial authorities, and of state-owned undertakings and various types of auton-

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1978, en sa soixante-quatrième session;

Notant les dispositions de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention et de la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971;

Rappelant que la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ne vise pas certaines catégories d'agents publics et que la convention et la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971, s'appliquent aux représentants des travailleurs dans l'entreprise;

Notant l'expansion considérable des activités de la fonction publique dans beaucoup de pays et le besoin de relations de travail saines entre les autorités publiques et les organisations d'agents publics;

Constatant la grande diversité des systèmes politiques, sociaux et économiques des Etats Membres ainsi que celle de leurs pratiques (par exemple en ce qui concerne les fonctions respectives des autorités centrales et locales, celles des autorités fédérales, des Etats fédérés et des provinces, et celles des entreprises

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1978 zu ihrer vierundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

nimmt Bezug auf die Bestimmungen des Übereinkommens über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, und des Übereinkommens und der Empfehlung über Arbeitnehmervertreter, 1971;

erinnert daran, daß das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, bestimmte Gruppen von öffentlich Bediensteten nicht einbezieht und daß das Übereinkommen und die Empfehlung über Arbeitnehmervertreter, 1971, für Arbeitnehmervertreter im Betrieb gelten;

nimmt Bezug auf die starke Ausweitung der Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes in vielen Ländern und die Notwendigkeit gesunder Arbeitsbeziehungen zwischen den öffentlichen Stellen und den Verbänden der öffentlich Bediensteten;

verweist auf die große Vielfalt der politischen, sozialen und wirtschaftlichen Systeme in den Mitgliedstaaten sowie auf deren unterschiedliche Praxis (z. B. hinsichtlich der jeweiligen Aufgaben der Zentral- und Kommunalverwaltungen, der Bundes-, Länder- und Provinzbehörden und der staatseigenen Betriebe und der

omous or semi-autonomous public bodies, as well as to the nature of employment relationships), and

Taking into account the particular problems arising as to the scope of, and definitions for the purpose of, any international instrument, owing to the differences in many countries between private and public employment, as well as the difficulties of interpretation which have arisen in respect of the application of relevant provisions of the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, to public servants, and the observations of the supervisory bodies of the ILO on a number of occasions that some governments have applied these provisions in a manner which excludes large groups of public employees from coverage by that Convention, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to freedom of association and procedures for determining conditions of employment in the public service, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-seventh day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978:

Part I Scope and Definitions

Article 1

1. This Convention applies to all persons employed by public authorities, to the extent that more favourable provisions in other international labour Conventions are not applicable to them.

2. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to high-level employees whose functions are normally considered as policy-making or managerial, or to employees whose duties are of a highly confidential nature, shall be determined by national laws or regulations.

3. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply

qui sont propriété publique et des différents types d'organismes publics autonomes ou semi-autonomes, ou en ce qui concerne la nature des relations d'emploi);

Tenant compte des problèmes particuliers que posent la délimitation du champ d'application d'un instrument international et l'adoption de définitions aux fins de cet instrument, en raison des différences existant dans de nombreux pays entre l'emploi dans le secteur public et le secteur privé, ainsi que des difficultés d'interprétation qui ont surgi à propos de l'application aux fonctionnaires publics de dispositions pertinentes de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et des observations par lesquelles les organes de contrôle de l'OIT ont fait remarquer à diverses reprises que certains gouvernements ont appliqué ces dispositions d'une façon qui exclut de larges groupes d'agents publics du champ d'application de cette convention;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la liberté syndicale et aux procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-septième jour de juin 1978, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

Partie I Champ d'application et définitions

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées par les autorités publiques, dans la mesure où des dispositions plus favorables d'autres conventions internationales du travail ne leur sont pas applicables.

2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux agents de niveau élevé dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre ou à des tâches de direction ou aux agents dont les responsabilités ont un caractère hautement confidentiel sera déterminée par la législation nationale.

3. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention

verschiedenen Arten von autonomen oder halbautonomen öffentlichen Stellen sowie der Art der Beschäftigungsverhältnisse);

berücksichtigt die besonderen Probleme, die sich im Zusammenhang mit dem Geltungsbereich und den Begriffsbestimmungen für die Zwecke einer internationalen Urkunde daraus ergeben, daß in vielen Ländern hinsichtlich der Beschäftigung im privaten und im öffentlichen Sektor Unterschiede bestehen; berücksichtigt ferner die Auslegungsschwierigkeiten, die im Zusammenhang mit der Anwendung einschlägiger Bestimmungen des Übereinkommens über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, auf die öffentlich Bediensteten aufgetreten sind, und die von den Aufsichtsorganen der IAO wiederholt gemachte Feststellung, daß einige Regierungen diese Bestimmungen in einer Weise angewendet haben, die große Gruppen von öffentlich Bediensteten vom Geltungsbereich dieses Übereinkommens ausschließt;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Vereinigungsfreiheit und Verfahren für die Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

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

Die Konferenz nimmt heute, am 27. Juni 1978, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, bezeichnet wird.

Tell I Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

Artikel 1

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle durch öffentliche Stellen beschäftigten Personen, soweit günstigere Bestimmungen in anderen internationalen Arbeitsübereinkommen auf sie nicht anwendbar sind.

2. Durch die innerstaatliche Gesetzgebung wird bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte für hochgestellte Beschäftigte gelten, die auf Grund ihrer Aufgaben normalerweise als Entscheidungsbefugte oder Führungskräfte angesehen werden, oder für Beschäftigte, deren dienstliche Tätigkeiten streng vertraulicher Natur sind.

3. Durch die innerstaatliche Gesetzgebung wird bestimmt, inwieweit die in

to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

Article 2

For the purpose of this Convention, the term „public employee“ means any person covered by the Convention in accordance with Article 1 thereof.

Article 3

For the purpose of this Convention, the term „public employees' organisation“ means any organisation, however composed, the purpose of which is to further and defend the interests of public employees.

Part II

Protection of the Right to Organise

Article 4

1. Public employees shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to—

(a) make the employment of public employees subject to the condition that they shall not join or shall relinquish membership of a public employees' organisation;

(b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a public employee by reason of membership of a public employees' organisation or because of participation in the normal activities of such an organisation.

Article 5

1. Public employees' organisations shall enjoy complete independence from public authorities.

2. Public employees' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by a public authority in their establishment, functioning or administration.

3. In particular, acts which are designed to promote the establishment of public employees' organisations under the domination of a public authority, or to support public employees' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of a public authority, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.

Article 2

Aux fins de la présente convention, l'expression «agent public» désigne toute personne à laquelle s'applique cette convention conformément à son article 1.

Article 3

Aux fins de la présente convention, l'expression «organisation d'agents publics» désigne toute organisation, quelle que soit sa composition, ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des agents publics.

Partie II

Protection du droit d'organisation

Article 4

1. Les agents publics doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

a) subordonner l'emploi d'un agent public à la condition qu'il ne s'affilie pas à une organisation d'agents publics ou cesse de faire partie d'une telle organisation;

b) congédier un agent public ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation à une organisation d'agents publics ou de sa participation aux activités normales d'une telle organisation.

Article 5

1. Les organisations d'agents publics doivent jouir d'une complète indépendance à l'égard des autorités publiques.

2. Les organisations d'agents publics doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des autorités publiques dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

3. Sont notamment assimilées aux actes d'ingérence, au sens du présent article, des mesures tendant à promouvoir la création d'organisations d'agents publics dominées par une autorité publique, ou à soutenir des organisations d'agents publics par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'une autorité publique.

diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung finden.

Artikel 2

Der Ausdruck „öffentlich Bediensteter“ im Sinne dieses Übereinkommens bezeichnet jede Person, für die das Übereinkommen gemäß Artikel 1 gilt.

Artikel 3

Der Ausdruck „Verband der öffentlich Bediensteten“ im Sinne dieses Übereinkommens bezeichnet jeden Verband, gleich welcher Zusammensetzung, dessen Zweck es ist, die Interessen der öffentlich Bediensteten zu fördern und zu wahren.

Teil II

Schutz des Vereinigungsrechtes

Artikel 4

1. Öffentlich Bedienstete sind vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht, angemessen zu schützen.

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

a) die Beschäftigung eines öffentlich Bediensteten davon abhängig zu machen, daß er keinem Verband der öffentlich Bediensteten beitrifft oder daß er aus einem solchen Verband austritt;

b) einen öffentlich Bediensteten wegen seiner Zugehörigkeit zu einem Verband der öffentlich Bediensteten oder wegen seiner Beteiligung an der normalen Tätigkeit eines solchen Verbandes zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen.

Artikel 5

1. Die Verbände der öffentlich Bediensteten müssen vollständige Unabhängigkeit gegenüber öffentlichen Stellen genießen.

2. Den Verbänden der öffentlich Bediensteten ist in bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung gebührender Schutz gegen jede Einmischung seitens einer öffentlichen Stelle zu gewähren.

3. Als Einmischung im Sinne dieses Artikels gelten insbesondere Handlungen, die darauf gerichtet sind, von einer öffentlichen Stelle abhängige Verbände der öffentlich Bediensteten zu gründen oder Verbände der öffentlich Bediensteten durch Geldmittel oder auf sonstige Weise zu unterstützen, um sie unter den Einfluß einer öffentlichen Stelle zu bringen.

Part III**Facilities to Be Afforded
to Public Employees' Organisations****Article 6**

1. Such facilities shall be afforded to the representatives of recognised public employees' organisations as may be appropriate in order to enable them to carry out their functions promptly and efficiently, both during and outside their hours of work.

2. The granting of such facilities shall not impair the efficient operation of the administration or service concerned.

3. The nature and scope of these facilities shall be determined in accordance with the methods referred to in Article 7 of this Convention, or by other appropriate means.

Part IV**Procedures for Determining Terms
and Conditions of Employment****Article 7**

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for negotiation of terms and conditions of employment between the public authorities concerned and public employees' organisations, or of such other methods as will allow representatives of public employees to participate in the determination of these matters.

Part V**Settlement of Disputes****Article 8**

The settlement of disputes arising in connection with the determination of terms and conditions of employment shall be sought, as may be appropriate to national conditions, through negotiation between the parties or through independent and impartial machinery, such as mediation, conciliation and arbitration, established in such a manner as to ensure the confidence of the parties involved.

Part VI**Civil and Political Rights****Article 9**

Public employees shall have, as other workers, the civil and political rights

Partie III**Facilités à accorder
aux organisations d'agents publics****Article 6**

1. Des facilités doivent être accordées aux représentants des organisations d'agents publics reconnues, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions aussi bien pendant leurs heures de travail qu'en dehors de celles-ci.

2. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'administration ou du service intéressé.

3. La nature et l'étendue de ces facilités doivent être déterminées conformément aux méthodes mentionnées dans l'article 7 de la présente convention ou par tous autres moyens appropriés.

Partie IV**Procédures de détermination
des conditions d'emploi****Article 7**

Dés mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les organisations d'agents publics, ou de toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination desdites conditions.

Partie V**Règlement des différends****Article 8**

Le règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi sera recherché, d'une manière appropriée aux conditions nationales, par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage, instituée de telle sorte qu'elle inspire la confiance des parties intéressées.

Partie VI**Droits civils et politiques****Article 9**

Les agents publics doivent bénéficier, comme les autres travailleurs, des droits

Teil III**Den Verbänden
der öffentlich Bediensteten
zu gewährende Erleichterungen****Artikel 6**

1. Den Vertretern anerkannter Verbände der öffentlich Bediensteten sind Erleichterungen zu gewähren, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirksame Durchführung ihrer Aufgaben während und außerhalb ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen.

2. Die Gewährung solcher Erleichterungen darf die wirksame Tätigkeit der betreffenden Verwaltung oder des betreffenden Dienstes nicht beeinträchtigen.

3. Die Art und der Umfang dieser Erleichterungen sind entsprechend den in Artikel 7 dieses Übereinkommens erwähnten Verfahren oder auf andere geeignete Weise festzusetzen.

Teil IV**Verfahren zur Festsetzung
der Beschäftigungsbedingungen****Artikel 7**

Soweit erforderlich, sind den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Maßnahmen zu treffen, um die uneingeschränkte Entwicklung und Anwendung von Verfahren und Einrichtungen zur Aushandlung von Beschäftigungsbedingungen zwischen den beteiligten öffentlichen Stellen und den Verbänden der öffentlich Bediensteten oder von anderen Verfahren zu fördern, die eine Mitwirkung der Vertreter der öffentlich Bediensteten an der Festsetzung dieser Bedingungen erlauben.

Teil V**Beilegung von Streitigkeiten****Artikel 8**

Die Beilegung von Streitigkeiten über die Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen ist entsprechend den innerstaatlichen Verhältnissen durch Verhandlungen zwischen den Parteien oder durch unabhängige und unparteiliche Verfahren wie Vermittlung, Schlichtung und Schiedsverfahren, anzustreben, deren Einführung in einer Weise erfolgt, daß die beteiligten Parteien ihnen Vertrauen entgegenbringen.

Teil VI**Bürgerliche und politische Rechte****Artikel 9**

Die öffentlich Bediensteten müssen, wie andere Arbeitnehmer, die bürgerliche

which are essential for the normal exercise of freedom of association, subject only to the obligations arising from their status and the nature of their functions.

civils et politiques qui sont essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale, sous la seule réserve des obligations tenant à leur statut et à la nature des fonctions qu'ils exercent.

chen und politischen Rechte genießen, welche die Voraussetzung für die normale Ausübung der Vereinigungsfreiheit bilden, vorbehaltlich allein der Pflichten, die sich aus ihrer Stellung und der Art ihrer Aufgaben ergeben.

Part VII Final Provisions

Article 10

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Partie VII Dispositions finales

Article 10

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Teil VII Schlußbestimmungen

Artikel 10

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

Article 11

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 11

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Artikel 11

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

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

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

Article 12

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 12

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Artikel 12

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

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

Article 13

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him,

Article 13

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée,

Artikel 13

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

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation,

the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 14

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 15

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 16

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides—

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 12 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 17

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 14

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 15

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 16

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 12 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 17

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 14

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

Artikel 15

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

Artikel 16

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

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 12, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

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

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

Artikel 17

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

**Stellungnahme der Bundesregierung
zu dem Übereinkommen 151 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 27. Juni 1978
über den Schutz des Vereinigungsrechtes und
über Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst**

I.

Nach dem Übereinkommen sollen im öffentlichen Dienst, soweit dessen besondere Struktur dies zuläßt, grundsätzlich die gleichen Garantien gelten, die Arbeitnehmern allgemein aufgrund der Übereinkommen Nrn. 87 über Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen und 135 über Arbeitnehmervertreter der Internationalen Arbeitsorganisation gewährt werden. Zu diesem Zweck enthält das Übereinkommen Grundnormen über den Schutz des Vereinigungsrechtes und über die Mitwirkung der zuständigen Verbände bei der Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst. Ferner sieht das Übereinkommen vor, daß Vertretern von Verbänden der öffentlich Bediensteten zur Erfüllung ihrer Aufgaben Erleichterungen zu gewähren sind.

Das Übereinkommen Nr. 151 und die ergänzende Empfehlung Nr. 159 sind von der Internationalen Arbeitskonferenz 1977 und 1978 in zwei Lesungen beraten worden. Die Vertreter der Bundesregierung sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter aus der Bundesrepublik Deutschland haben seinerzeit für die Annahme der beiden Urkunden gestimmt. Für die Bundesregierung ist bei dieser Gelegenheit in einer Erklärung darauf hingewiesen worden, daß die Zustimmung erfolge, um dem in seinen allgemeinen Zielsetzungen befürworteten Übereinkommen und der Empfehlung zur Annahme zu verhelfen, daß aber mit der Zustimmung noch keine Ratifizierung des Übereinkommens in Aussicht gestellt werden könne.

Das grundsätzlich für alle im öffentlichen Dienst Beschäftigte geltende Übereinkommen ist für Angestellte und Arbeiter, deren Beschäftigungsbedingungen durch Tarifverträge geregelt werden, erfüllt. Hinsichtlich der Beamten, deren Beschäftigungsbedingungen aufgrund verfassungsrechtlicher Bestimmung (Artikel 33 Grundgesetz) durch den Gesetzgeber geregelt werden, ist nicht auszuschließen, daß die Interpretation der Artikel 7 und 8 des Übereinkommens durch die zuständigen Gremien der Internationalen Arbeitsorganisation in der Weise erfolgt, daß diese Bestimmungen mit der innerstaatlichen Rechtslage nicht vereinbar sind. Eine Ratifizierung ist daher nicht möglich.

Die Bundesrepublik Deutschland ist nach der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation zur Vorlage aller von Internationalen Arbeitskonferenzen verabschiedeten Übereinkommen an die gesetzgebenden Körperschaften verpflichtet. Da eine Ratifizierung nicht möglich ist, wird das Übereinkommen hiermit den gesetzgebenden Körperschaften zur Kenntnisnahme zugeleitet.

II.

Die Präambel nimmt auf das Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, das Übereinkommen Nr. 98 über das

Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen sowie auf das Übereinkommen Nr. 135 über den Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb Bezug. Nach Auffassung der Bundesregierung finden die Übereinkommen Nrn. 87 und 98 keine Anwendung auf Beamte, Richter und sonstige in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehende Personen, weil diese keine Arbeitnehmer sind (Übereinkommen Nr. 87) bzw. weil die Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, von der Anwendung ausgeschlossen sind (Übereinkommen Nr. 98). Zum Übereinkommen Nr. 135 hat die Bundesregierung in ihrer Denkschrift bei der Ratifizierung festgestellt, daß es nicht für die Vertreter der Bediensteten im Bereich der öffentlichen Verwaltung gilt. Die Bundesregierung geht davon aus, daß der Hinweis in der Präambel auf die genannten Übereinkommen deren Anwendungsbereich nicht ändert oder ausdehnt. Diese Auffassung wird dadurch gestützt, daß nach Kommentaren des Internationalen Arbeitsamtes das vorliegende Übereinkommen „denjenigen Personen Garantien gewähren, die nicht in den Genuß der durch die genannten Übereinkommen gewährleisteten Rechte gelangen“.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Übereinkommens ist folgendes zu bemerken:

Artikel 1 sieht einen umfassenden Geltungsbereich des Übereinkommens „für alle durch öffentliche Stellen beschäftigten Personen“ vor. Dabei ist es in erster Linie Aufgabe der betreffenden Regierung, zu bestimmen, welche Organe und Einrichtungen in ihrem Land als „öffentliche Stellen“ zu betrachten sind. Die Internationale Arbeitsorganisation versteht darunter alle Organe und Einrichtungen, die mit Hoheitsgewalt ausgestattet sind oder öffentliche Aufgaben wahrnehmen. Das Übereinkommen gilt somit grundsätzlich auch für Beamte. Hingegen fallen nach Auffassung des zuständigen Ausschusses der Internationalen Arbeitskonferenz 1978 Abgeordnete und sonstige Inhaber von Wahlämtern, Richter und politische Beamte nicht unter die Definition „durch öffentliche Stellen beschäftigte Personen“. Weiter kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt werden, inwieweit das Übereinkommen auf „hochgestellte Beschäftigte, die aufgrund ihrer Aufgaben normalerweise als Entscheidungsbefugte oder Führungskräfte angesehen werden“, oder auf „Beschäftigte, deren dienstliche Tätigkeiten streng vertraulicher Natur sind“, sowie auf das Heer und die Polizei Anwendung finden soll.

Artikel 2 definiert den Begriff „öffentlicher Bediensteter“ und schließt folgerichtig an Artikel 1 an.

Nach Artikel 3 bezeichnet der Begriff „Verband der öffentlich Bediensteten“ einen Verband, der, unabhängig von seiner Zusammensetzung, der Förderung und Wahrung der Interessen der Angehörigen des öffentlichen Dienstes dient.

Diese Vorschrift ist unbedenklich, da nach Erklärung des Internationalen Arbeitsamtes die Begriffsbestimmung nicht die Wirkung hat, solche Verbände von allgemeinen Erfordernissen der innerstaatlichen Gesetzgebung an Verbände auszunehmen, sondern lediglich dazu dient, den Begriff des Verbandes der öffentlich Bediensteten im Sinne dieses Übereinkommens festzulegen.

Artikel 4 Abs. 1 enthält entsprechend dem Übereinkommen Nr. 98 das Gebot, öffentlich Bedienstete vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht, angemessen zu schützen. Absatz 2 konkretisiert diesen Schutz gegenüber bestimmten Benachteiligungen.

Absatz 1 hat lediglich den Schutz gegenüber Beeinträchtigungen des Vereinigungsrechtes zum Gegenstand, bringt aber keine Aussage zum Schutz der negativen Koalitionsfreiheit. Die Vorschrift ist dahin auszulegen, daß sie diese Frage der innerstaatlichen Regelung überläßt.

Artikel 4 entspricht in dieser Auslegung der in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden Rechtslage. In Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes ist das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden (Koalitionsfreiheit, die auch die negative Koalitionsfreiheit einschließt) mit der ausdrücklichen Folge verankert, daß Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, nichtig und hierauf gerichtete Maßnahmen rechtswidrig sind. Insoweit ist der in Artikel 4 des Übereinkommens vorgesehene Schutz in der Bundesrepublik Deutschland bereits verfassungsrechtlich garantiert.

Nach Artikel 5 soll die Unabhängigkeit der Verbände der öffentlich Bediensteten gegenüber öffentlichen Stellen gesichert werden. Der Schutz richtet sich insbesondere gegen jede Einmischung durch öffentliche Stellen wie etwa durch die Gründung abhängiger Verbände, finanzielle Unterstützung oder den Versuch sonstiger Einflußnahme. Eine entsprechende Regelung sieht das Übereinkommen Nr. 98 vor.

Keine Einmischung sind nach Auffassung des Internationalen Arbeitsamtes die Gewährung von Dienstfreistellungen für Gewerkschaftsvertreter, Erleichterungen für Vertreter von Verbänden der öffentlich Bediensteten, Zuwendungen von Mitteln für soziale Zwecke oder die Erhebung von Gewerkschaftsbeiträgen auf Ersuchen einer Gewerkschaft. Artikel 5 Abs. 1 hat darüber hinaus nicht zur Folge, daß Verbände öffentlich Bediensteter von allgemeinen Bestimmungen, denen Arbeitnehmerverbände unterliegen, ausgenommen werden.

Auch die Unabhängigkeit gewerkschaftlicher Organisationen von staatlicher Einflußnahme ist in der Bundesrepublik Deutschland gewährleistet.

Artikel 6 sieht in Anlehnung an das Übereinkommen Nr. 135 für Vertreter anerkannter Verbände der öffentlich Bediensteten die Gewährung von Erleichterungen zur Erfüllung ihrer Aufgaben während und außerhalb der Arbeitszeit vor. Die Gewährung solcher Erleichterungen darf allerdings die wirksame Tätigkeit der betreffenden Verwaltung oder des betroffenen Dienstes nicht beeinträchtigen. Art und Umfang der Erleichterungen werden

entweder in dem in Artikel 7 des Übereinkommens vorgesehenen Verfahren oder auf andere geeignete Weise festgesetzt.

Der Begriff „anerkannte Verbände“ ist weit auszulegen und setzt nicht bestimmte Anerkennungsverfahren voraus. Vielmehr soll damit nach Auffassung des Internationalen Arbeitsamtes allgemein auf die Aufgabe hingewiesen werden, die Verbände zu bestimmen, denen die erwähnten Erleichterungen gewährt werden sollen.

In der Bundesrepublik Deutschland besteht auch im Bereich des öffentlichen Dienstes ein System gewählter Vertreter im Sinne von Artikel 3 des IAO-Übereinkommens Nr. 135 (Personalvertretungssystem). Mit Rücksicht darauf sind für Gewerkschaftsvertreter Erleichterungen der von Artikel 6 genannten Art – von Ausnahmen abgesehen – nicht durch Gesetz geregelt. Dagegen bestehen zum Teil entsprechende Tarifvereinbarungen.

Artikel 7 geht in seiner Tendenz dahin, den Verbänden der Angehörigen des öffentlichen Dienstes Verhandlungsrechte bei der Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst zu gewähren. Die Vorschrift steht im übrigen unter dem Vorbehalt der innerstaatlichen Verhältnisse; sie sieht auch andere Verfahren vor, die eine Mitwirkung der Vertreter der öffentlich Bediensteten an der Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen erlauben.

Für Arbeiter und Angestellte des öffentlichen Dienstes wird der Vorschrift im Hinblick auf die in der Bundesrepublik Deutschland bestehende Tarifautonomie entsprochen.

Hinsichtlich der Beamten könnte aufgrund der Verhandlungen über das Übereinkommen gefolgert werden, daß diese Vorschrift nicht im Widerspruch steht zu Systemen, die die Regelung der Beschäftigungsbedingungen der öffentlich Bediensteten durch Gesetz vorsehen, soweit ein Verfahren besteht, das es Vertretern der öffentlich Bediensteten ermöglicht, an einer solchen Regelung mitzuwirken. Diese Interpretation würde dazu führen, daß die in § 94 Bundesbeamtengesetz (BBG) sowie § 58 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) für beamtenrechtliche Regelungen vorgesehene Beteiligungsverfahren mit Artikel 7 zu vereinbaren wären. Der Deutsche Beamtenbund und der Deutsche Gewerkschaftsbund sind jedoch der Auffassung, daß das Beteiligungsverfahren mit dem in Artikel 7 verankerten Gebot einer Mitwirkung der Vertreter der öffentlich Bediensteten an der Festsetzung ihrer Beschäftigungsbedingungen nicht in Einklang steht.

Artikel 8 sieht vor, daß die Beilegung von Streitigkeiten über die Festsetzung von Beschäftigungsbedingungen durch Verhandlungen oder unabhängige und unparteiische Verfahren anzustreben ist. Für die innerstaatliche Umsetzung besteht ein inhaltlicher Gestaltungsraum, da die Beilegung von Streitigkeiten entsprechend den innerstaatlichen Verhältnissen, d. h. einschließlich der verfassungsrechtlichen Gegebenheiten, vorzusehen ist.

Hinsichtlich der Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes entspricht diese Vorschrift ihrem Wortlaut nach der Rechtslage in der Bundesrepublik Deutschland.

Hinsichtlich der Beamten kann die Vereinbarkeit des Artikels 8 mit dem nationalen Recht ebenfalls nur im Wege der Auslegung ermittelt werden. Dabei ist von dem auf den verfassungsrechtlichen Gegebenheiten, insbesondere der Garantie des Berufsbeamtentums in Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes, bestehenden System der Festlegung der Beschäftigungsbedingungen durch den Gesetzgeber auszugehen. Die Beteiligungsverfahren nach § 94 BBG sowie § 58 BRRG, in denen auch Meinungsverschiedenheiten ausgetragen werden, könnten als „Verhandlungen“ i. S. der 1. Alternative des Artikels 8 anzusehen sein. Das Beteiligungsverfahren in Verbindung mit der anschließenden Entscheidung durch den Gesetzgeber könnte der weiter in Artikel 8 vorgesehenen Alternative eines unparteiischen Verfahrens, das das Vertrauen der Parteien genießt, entsprechen. Nach dem Wortlaut des Artikels 8 ist die Beilegung von Streitigkeiten lediglich „anzustreben“.

Eine solche Interpretation des Artikels 8 ist allerdings nicht unbestritten. So sind der Deutsche Beamtenbund und der Deutsche Gewerkschaftsbund auch hier der Auffassung, daß die gesetzliche Beteiligung der Spit-

zenorganisationen nicht als Verhandlungen im Sinne des Artikels 8 anzusehen sind. Da die Bundesregierung die zu den Artikeln 7 und 8 geschilderten Interpretationsschwierigkeiten nicht ausräumen kann, ist nicht auszuschließen, daß die zuständigen Gremien der Internationalen Arbeitsorganisation im Falle einer Ratifizierung des Übereinkommens durch die Bundesrepublik Deutschland die Nichtvereinbarkeit der bestehenden Beteiligungsrechte mit dem Übereinkommen feststellen und die Bundesregierung auffordern, die gesetzlichen Bestimmungen so zu ändern, daß sie dem Übereinkommen entsprechen. Dies würde den o. a. verfassungsrechtlichen Gegebenheiten zuwiderlaufen.

Artikel 9 garantiert den öffentlich Bediensteten die bürgerlichen und politischen Rechte, wie sie allgemein Arbeitnehmern zustehen. Diese Vorschrift geht nach Auffassung des zuständigen Konferenzausschusses von der politischen Neutralität des öffentlichen Dienstes aus; es enthält auch keine Garantie des Streikrechts.

Artikel 10 bis 17 enthalten die üblichen Bestimmungen über Inkrafttreten, Kündigung und Abänderung internationaler Übereinkommen.

Empfehlung 159
betreffend Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen
im öffentlichen Dienst

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1978 zu ihrer vierundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Vereinigungsfreiheit und Verfahren für die Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 27. Juni 1978, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, bezeichnet wird.

1. (1) In den Ländern, in denen Verfahren für die Anerkennung von Verbänden der öffentlich Bediensteten bestehen, um die Verbände zu bestimmen, denen die in Teil III, IV oder V des Übereinkommens über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, vorgesehenen Rechte vorzugsweise oder ausschließlich zu gewähren sind, sollte die Bestimmung anhand objektiver und im voraus festgesetzter Kriterien hinsichtlich des repräsentativen Charakters der Verbände erfolgen.

(2) Die in Unterabsatz 1 dieses Absatzes genannten Verfahren sollten so beschaffen sein, daß sie nicht die Gründung

einer Vielzahl von Verbänden für die gleichen Gruppen von Bediensteten begünstigen.

2. (1) Im Falle der Aushandlung von Beschäftigungsbedingungen gemäß Teil IV des Übereinkommens über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, sollten die im Namen der beteiligten öffentlichen Stelle für Verhandlungen zuständigen Personen oder Organe sowie das Verfahren zur Durchführung der ausgehandelten Beschäftigungsbedingungen durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch andere geeignete Mittel bestimmt werden.

(2) Wird den Vertretern der öffentlich Bediensteten die Mitwirkung bei der Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen auf andere Weise als durch Verhandlungen ermöglicht, so sollte das Verfahren für diese Mitwirkung und für die endgültige Regelung dieser Angelegenheiten durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch andere geeignete Mittel bestimmt werden.

3. Werden zwischen einer öffentlichen Stelle und einem Verband der öffentlich Bediensteten gemäß Absatz 2 Unterabsatz 1 dieser Empfehlung Vereinbarungen abgeschlossen, so sollten normalerweise ihre Laufzeit und/oder das Verfahren für ihre Kündigung, für ihre Verlängerung oder für ihre Änderung festgelegt werden.

4. Bei der Festsetzung der Art und des Umfangs der den Vertretern der Verbände der öffentlich Bediensteten gemäß Artikel 6 Absatz 3 des Übereinkommens über Arbeitsbeziehungen (öffentlicher Dienst), 1978, zu gewährenden Erleichterungen sollte die Empfehlung betreffend Arbeitnehmervertreter, 1971, berücksichtigt werden.

**Stellungnahme der Bundesregierung
zu der Empfehlung 159 der Internationalen Arbeitsorganisation
betreffend Verfahren zur Festsetzung
der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst**

Die Empfehlung ergänzt das Übereinkommen durch Bestimmungen

- in Absatz 1 über die Anerkennung von Verbänden der öffentlich Bediensteten, soweit in einzelnen Ländern Anerkennungsverfahren bestehen,
- in Absatz 2 über das Verfahren zur Durchführung der vereinbarten Beschäftigungsbedingungen sowie die Vertretungsbefugnis der für die beteiligten öffentlichen Stellen handelnden Personen und Organe (Unterabsatz 1), sowie das Mitwirkungsverfahren bei der Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen, soweit diese nicht durch Verhandlungen ausgehandelt werden (Unterabsatz 2),
- in Absatz 3 über die Laufzeit, Verlängerung, Änderung und Kündigung von vereinbarten Beschäftigungsbedingungen,
- in Absatz 4 über Art und Umfang der den Vertretern der Verbände der öffentlich Bediensteten zu gewährenden Erleichterungen.

Die in Absatz 1 gegebene Empfehlung ist für die Bundesrepublik Deutschland gegenstandslos, da deren Rechtsordnung solche Anerkennungsverfahren nicht vorsieht.

Für die in Absatz 2 (Unterabsatz 1) angesprochene Vertretungsbefugnis staatlicher Stellen bestehen in der Bundesrepublik Deutschland bereits allgemeine Regelungen. Das Verfahren zur Durchführung der vereinbarten Beschäftigungsbedingungen für Angestellte und Arbeiter des öffentlichen Dienstes ist Sache der Tarifvertragsparteien. Bei Streitigkeiten über die Anwendung von Tarifverträgen können sowohl die Tarifvertragsparteien als auch die Parteien des Arbeitsvertrags die Gerichte für Arbeitssachen anrufen; soweit das Personalvertretungsrecht dies vorsieht, ist bei Durchführungsmaßnahmen die Personalvertretung zu beteiligen. Das weiter in Unterabsatz 2 genannte Mitwirkungsverfahren entspricht der durch § 94 Bundesbeamtengesetz und § 58 Beamtenrechtsrahmengesetz geregelten Beteiligung.

Die Empfehlungen in Absatz 3 und 4 richten sich, soweit es um tarifvertraglich vereinbarte Beschäftigungsbedingungen geht, unmittelbar an die tarifvertragschließenden Parteien. Eine Verwirklichung der Empfehlungen durch gesetzgeberische Maßnahmen scheidet von daher aus. Soweit Beschäftigungsbedingungen durch Gesetz festgelegt werden, gelten die diesem Verfahren immanenten Regelungen.

07.12.84

Beschluß**des Bundesrates**

zum

Übereinkommen 151 über den Schutz des Vereinigungsrechts
und über Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbe-
dingungen im öffentlichen Dienst

und zur

Empfehlung 159 betreffend Verfahren zur Festsetzung der
Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst

Der Bundesrat hat von dem Übereinkommen 151 und der Empfehlung 159 gemäß Artikel 19 Abs. 5 bis 7 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis genommen.

Der Beschluß ist gemäß § 35 GO BR gefaßt worden.