



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

ILO-Nachrichten 1 - 2003

Herausgeber: ILO-Vertretung, Hohenzollernstr. 21

53173 Bonn, Tel 0228/36 23 22, Fax 35 21 86

E-mail: bonn@ilo.org Internet: <http://www.ilo.org/bonn>

Gleichheit bei der Arbeit - ein Gebot der Stunde

ILO legt ersten weltweiten Bericht über Diskriminierung bei der Arbeit vor

Im Rahmen der Folgemaßnahmen der ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) hat die Organisation jährlich zu einem der dort festgeschriebenen vier Normenbereiche (Kernarbeitsnormen) einen Gesamtbericht zu erstellen. Der jetzt vorgelegte Gesamtbericht über "die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf" ist der letzte in dem ersten Vierjahreszyklus. Die Schlüsselbotschaft des Berichts lautet: Wenn auch die krassesten Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz deutlich zurückgegangen sind, so kommt Diskriminierung in der Arbeitswelt jeden Tag millionenfach und überall vor, häufig in neuen, subtileren Ausprägungen. Gleichzeitig ist die Arbeit ein besonders geeigneter strategischer Ansatzpunkt, um die Gesellschaft von dem Übel der Diskriminierung zu befreien.

Die ILO und der Kampf gegen Diskriminierung

Seit ihrer Gründung im Jahre 1919 gehörte die Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu den Hauptanliegen der Organisation. Ausdrücklich fordert die Präambel ihrer Verfassung die Anerkennung des Grundsatzes "gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit". Eine besondere Rolle spielte in der Folgezeit die Auseinandersetzung mit Rassismus und Rassendiskriminierung, nicht zuletzt in Verbindung mit bestimmten Praktiken

¹ Die Gesamtberichte über die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie die effektive Abschaffung der Kinderarbeit sind in den Jahren 2000 bis 2002 erschienen.

der Kolonialmächte (Sklaven, Zwangs- und Pflichtarbeit).

Die Erklärung von Philadelphia aus dem Jahre 1944, heute Bestandteil der ILO-Verfassung, bestätigte mit Blick auf das grundlegende Postulat sozialer Gerechtigkeit folgendes:

1. "Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen anzustreben.

2. Die Schaffung der hierfür notwendigen Voraussetzungen muss das Hauptziel innerstaatlicher und internationaler Politik sein.

3. Alle innerstaatlichen und internationalen Pläne und Maßnahmen, insbesondere solche wirtschaftlicher und finanzieller Art, sollten unter diesem Gesichtspunkt beurteilt und nur gutgeheißen werden, soweit sie geeignet erscheinen, die Erreichung dieses Hauptziels zu fördern und nicht zu hindern.

4. Es gehört zu den Aufgaben der Internationalen Arbeitsorganisation, alle internationalen Pläne und Maßnahmen wirtschaftlicher und finanzieller Art unter diesem grundlegenden Gesichtspunkt zu prüfen und in Erwägung zu ziehen."

Die ersten verbindlichen internationalen Instrumente, die mit der spezifischen Zielsetzung der Förderung von Gleichheit und der Beseitigung von Diskriminierung geschaffen wurden, waren das Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts Ü100 (1951), und das Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), Ü111 (1958). Beide gehören zu den Kernarbeitsnormen. Eine Reihe weiterer Übereinkommen nehmen das Diskriminierungsverbot und die Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Kontext ihrer jeweiligen Regelungsmaterie auf.²

Das Übereinkommen Nr. 100 bekräftigt den in der ILO-Verfassung niedergelegten Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit männlicher und weiblicher Arbeitskräfte und konkretisiert den Inhalt und Umfang des Begriffs "Ent-

gelt". Bahnbrechend in diesem Übereinkommen war und ist die Gewährleistung des gleichen Entgelts für "gleichwertige Arbeit" und nicht nur für gleiche oder ähnliche Arbeit. Damit können die für die Frauen in der Regel negativ ausfallenden Einkommenswirkungen geschlechtsspezifischer Strukturierungen und Segmentierungen der Arbeitsmärkte angegangen werden; diese entstehen dadurch, dass Männer und Frauen in ihrer Mehrzahl unterschiedliche berufliche Aktivitäten ausüben.

Das Übereinkommen 111 schützt die Beschäftigten generell vor Diskriminierung. Diskriminierung wird definiert als "jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird". Der Schutz gilt für alle Sektoren der Beschäftigung und alle Berufe und erstreckt sich auf

- ◆ den Zugang zur Bildung, Berufsberatung und Berufsausbildung;
- ◆ den Zugang zur Beschäftigung und zum Beruf (d.h. zur Arbeit, ob selbständige Erwerbstätigkeit, unselbständige Erwerbstätigkeit oder im öffentlichen Dienst);
- ◆ den Zugang zur Arbeitsvermittlung;
- ◆ den Zugang zu Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden;
- ◆ das berufliche Fortkommen;
- ◆ die Sicherheit des Arbeitsplatzes;
- ◆ Kollektivverhandlungen;
- ◆ gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit;
- ◆ den Zugang zur Sozialen Sicherheit sowie zu Sozialeinrichtungen und

² Zu nennen wären u.a. die Übereinkommen über Sozialpolitik (grundlegende Ziele und Normen), Ü 117 (1962); über Beschäftigungspolitik, Ü 122 (1964); über bezahlten Bildungsurlaub, Ü 140 (1974); über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ü 158 (1982); über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, Ü 169 (1989).

-leistungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung;

- ♦ sonstige Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsschutzes, der Arbeitszeit, der Ruhezeiten und des Urlaubs.

Damit der Tatbestand der Diskriminierung erfüllt ist, braucht keine Absicht vorzuliegen. Entscheidend sind die Auswirkungen einer Nichtgewährung oder Beschränkung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung, wobei sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung in die Beurteilung einzubeziehen sind.

Von Bedeutung ist, dass sich der Regelungsinhalt von Ü111 nicht nur auf die Beschäftigung beschränkt, sondern auch den Beruf mit einbezieht. Dies heißt, dass der Schutz vor Diskriminierung nicht nur dem Arbeitnehmer gewährt wird, sondern sich ebenfalls auf andere Gruppen der Erwerbsbevölkerung wie selbständige Betriebsinhaber, Freiberufler, Landwirte oder mithelfende Familienangehörige erstreckt. Dieser breite Ansatz ist u.a. notwendig, um den unterschiedlichen Stadien wirtschaftlicher Entwicklung und den daraus resultierenden Erwerbsstrukturen Rechnung zu tragen. So ist die relativ starke Verbreitung selbständiger Arbeit für viele Entwicklungsländer charakteristisch.

In der öffentlichen Diskussion über die Wirksamkeit von Ü111 wird immer wieder angemerkt, dass es nur die traditionellen Diskriminierungsmerkmale ausdrücklich benennt, die heute vielerorts nicht mehr das Hauptproblem darstellen. Gleichwohl werde vielen Menschen - vielleicht sogar einer steigenden Zahl - ihr

Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Arbeit und Beruf vorenthalten. Ursächlich hierfür sei das Aufkommen neuer Merkmale und Erscheinungsformen der Diskriminierung. Dadurch werde die Szenerie einem Prozess ständigen Wandels unterworfen, und die Diagnose, erst recht aber die Therapie würden nachhaltig erschwert.

Als "neue" Diskriminierungsfaktoren werden vor allem Alter, Behinderung, Langzeitarbeitslosigkeit, HIV/AIDS, sexuelle Orientierung, sexuelle Belästigung, Mobbing genannt. Viele Länder haben diese Merkmale in ihre Anti-Diskriminierungsgesetzgebung und -politik mit einbezogen und stellen sie in ihren Berichten zu Ü111 z.T. auch umfassend dar. Die ILO selbst hat sich diesen neuen Herausforderungen ebenfalls zugewandt. Erwähnt seien hier der Beitritt als Co-Sponsor (Mitförderer) zu dem HIV/AIDS-Programm der Vereinten Nationen im Oktober 2001 sowie die Herausgabe eines Leitfadens für die Praxis zum Problem HIV/AIDS und Arbeitswelt, wobei die Schaffung eines betrieblichen Umfeldes, das Tendenzen der Abgrenzung, Benachteiligung und Ausschließung entgegenwirkt, ein zentrales Anliegen darstellt. Ein ILO-Leitfaden zur Frage der Behinderung am Arbeitsplatz mit ähnlicher Zielsetzung ist seit kurzem verfügbar.

Befunde und Schlussfolgerungen

Problemanalyse / Analyseprobleme

Bei der Erarbeitung dieses ersten Gesamtberichts zur Diskriminierung in Arbeit und Beruf wurde rasch deutlich, dass man es hier mit einem nur schwer zugänglichen Analyseobjekt zu tun hat.

Verwertbare Diskriminierungsstatistiken sind nirgends zu erhalten, vielleicht kann und sollte es sie auch gar nicht geben. Bereits die saubere "Umschreibung" des zu erfassenden Phänomens erweist sich als ausgesprochen problematisch. Beim Aufspüren von Diskriminierung hat man es in vielen Situationen mit einem komplexen beweglichen Ziel zu tun. Manchmal sind es sogar mehrere bewegliche Ziele, die sich z.T. noch überlappen. Bloße Vorstellungen - statt objektiver Tatsachen - von den Fähigkeiten und Einstellungen, die den Angehörigen bestimmter sozialer Gruppen zugeschrieben werden, können zu Diskriminierung am Arbeitsmarkt führen. Vorstellungen werden von Werten geprägt, die zu unterschiedlichen Zeiten in der Gesellschaft vorherrschen. Ein Umfeld, in dem Diskriminierung fest verankert, also allgegenwärtig und evident ist, erschwert ihren konkreten Nachweis und damit ihre Bekämpfung sogar besonders stark, weil sie in der Regel mit schweigender Billigung des dominanten Teils der Gesellschaft praktiziert wird und subtile Formen zur Anwendung kommen. Eine saubere Abgrenzung und Erfassung der relevanten Merkmale ist in den vielen Fällen einer Anhäufung von Benachteiligungen in einer Person oder Personengruppe (Mehrfachdiskriminierung) fast unmöglich (z.B. ältere weibliche Person mit Behinderungen, die einer verschiedenen Rasse/Herkunft angehört).

Erschwerend für die Problemanalyse kommt hinzu, dass manche Länder nicht bereit sind, bestimmte Daten zu erfassen - so etwa zur Rasse - weil sie befürchten, dies könne entweder den gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährden oder die Regierung politisch unter Druck setzen.

Rassische Minderheiten befürchten, dass die Verwendung solcher Statistiken mit Nachteilen für sie verbunden sein könnte oder dass das Sammeln von statistischen Daten über rassische oder ethnische Herkunft zu einer Verfestigung oder Verstärkung negativer Stereotype führt. Die Zurückhaltung hinsichtlich des Sammelns und der Verwendung bestimmter diskriminierender Daten beruht auch auf verbreiteten Bedenken hinsichtlich der Privatsphäre (z.B. Merkmale wie Behinderung, HIV/AIDS, personenbezogene Arbeitnehmerdaten).

Schwerpunkt: "Gender"-Aspekte

Was die konkreten Befunde und Tendenzen angeht, so liegt der Schwerpunkt des Berichts eindeutig bei der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aufgrund des Geschlechts. Für dieses Merkmal existieren Datenreihen, die allgemein als vollwertige Indikatoren anerkannt werden. Es handelt sich um geschlechtsspezifische Ungleichheiten betreffend die Erwerbsquoten, die Arbeitslosenquoten, das Entgelt und die von den meisten Frauen und den meisten Männern verrichteten Tätigkeiten. Frauen stellen nach wie vor die größte Anzahl von Diskriminierten, obwohl sie schon sehr lange die zentrale Zielgruppe des Kampfes für Chancengleichheit und Gleichheit bei der Arbeit bilden.

Trotz dieses Befundes sind aber auch Fortschritte unübersehbar. Überall hat die Erwerbsbeteiligung der Frauen zugenommen, vor allem in der nichtlandwirtschaftlichen unselbständigen Beschäftigung. Hierzu hat nicht zuletzt auch die Einrichtung besonderer Exportzonen in vielen Entwicklungs- und Schwellenländern bei-

getragen. Gleichzeitig hat sich das Spektrum der Berufe, in denen Frauen beschäftigt sind, in den meisten Ländern verbreitert, insbesondere in einigen OECD-Ländern und mehreren Entwicklungsländern, in denen die berufliche Trennung besonders groß war. In manchen Übergangswirtschaften sind jedoch eher gegenläufige Tendenzen zu beobachten.

Was bleibt, sind die Unterschiede beim Entgelt. Zwar ist der Abstand zwischen den Geschlechtern fast überall kleiner geworden, er ist aber immer noch groß. Entgegen der landläufigen Meinung sind niedrigere Bildungsabschlüsse und Laufbahnunterbrechungen nicht die Hauptursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Faktoren wie die berufliche Trennung (Segmentierung des Arbeitsmarktes), tendenziöse Klassifikationssysteme im Bereich der Arbeitsplätze, dezentrale und schwache Kollektivverhandlungen sind anscheinend bedeutendere Determinanten der Ungleichheit. Der Bericht wirft in diesem Zusammenhang die Frage auf, ob eine Mindestlohnpolitik dazu beitragen würde, das Lohngefälle am unteren Ende der Entgeltsskala zu verringern. Dies würde nicht nur den dort stark vertretenen Frauen helfen, sondern sich auch auf Gruppen erstrecken, die, wie Wanderarbeitnehmer und Angehörige ethnischer Minderheiten, ebenfalls überproportional in den gering bezahlten Tätigkeitsbereichen zu finden sind.

Gravierende Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen sind nicht nur auf das untere Ende der Lohnskala beschränkt. Eine "Gehaltslücke" gibt es auch in den oberen Regionen, wo die viel zitierte "gläserne Decke" hochqualifizierten und -motivierten Frauen den Durchbruch in die Führungsebenen versperrt.

Eine schwierige Frage ist die Einschätzung der Teilzeitarbeit als Diskriminierungsindikator. Ohne jeden Zweifel geht ein nicht unerheblicher Teil des Anstiegs der Frauenerwerbsquote auf das Konto erweiterter Teilzeitbeschäftigung. Hierin sehen Kritiker einen deutlichen Beleg für Benachteiligung. Dies mag zutreffen, wenn Teilzeitarbeit ganz überwiegend auf schwere, schmutzige, ungeschützte und sozial unbeliebte oder gar stigmatisierende Betätigungen entfällt, die zudem noch durch die Zerlegung ursprünglicher Vollzeitarbeit zustande gekommen ist.

Teilzeitbeschäftigung kann aber auch anders gesehen werden, und zwar als eine wichtige und vollwertige Arbeitsform. In vielen Ländern, insbesondere den entwickelten Industrieländern, besitzt Teilzeitarbeit einen hohen Stellenwert. Sie wird als Brücke zwischen Familie und Beruf gewürdigt und als Möglichkeit des (Wieder-) Eintritts in den Arbeitsmarkt genutzt.

Eine steigende Teilzeitquote wird daher auch dann noch als beschäftigungspolitischer Erfolg angesehen, wenn dadurch das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen (Zahl der Beschäftigten x durchschnittliche Arbeitszeit) nicht ansteigt - dies war z.B. in den Niederlanden in den letzten Jahrzehnten der Fall.

Weitere Befunde

Neben dem "Gender-Merkmal" befasst sich der Bericht auch mit anderen Diskriminierungsfaktoren wie Rasse, Religion, fremde und "unvereinbare" Kulturen, HIV/AIDS, Behinderung, Alter sowie dem Problem der Mehrfachdiskriminierung. Aus den oben genannten Gründen (insbes. fehlende Datengrundlage) konnte

dies nicht in vertiefter Form erfolgen. Gleichwohl wurden einige interessante Erkenntnisse und Zusammenhänge zutage befördert:

♦ **Die Ungleichheiten innerhalb diskriminierter Gruppen nehmen zu.**

Auslöser kann hier - scheinbar paradox - gerade die nachdrückliche Antidiskriminierungspolitik eines Landes sein. Die neuen Möglichkeiten werden von Mitgliedern dieser Gruppe - in der Regel eine Minderheit - entschlossen zum wirtschaftlichen und sozialen Aufstieg genutzt, während die Masse hierzu keine Kraft findet. In einigen Ländern - Süd-Afrika und die USA sind Beispiele - kam es zu einer neuen Mittelklasse von vorher Diskriminierten. Einige stiegen sogar bis an die Spitzen der sozialen Stufenleiter empor. Für die Zurückgebliebenen bedeutet dies eine Verschlimmerung ihres Ausgeschlossenenseins, sei es real oder mental.

♦ **Diskriminierung lässt Menschen oft in die Falle gering bezahlter, "informeller" Arbeit geraten.**

Den Diskriminierten fallen häufig die schlimmsten Arbeiten zu, und Unterstützungen, Sozialschutz, Ausbildung, Kapital, Land oder Kredite werden ihnen verwehrt.

♦ **Das Unvermögen, Armut auszurotten, trägt zu fortdauernder Armut bei.**

Diskriminierte sind häufig unter den Ärmsten der Armen zu finden. Diskriminierung schafft ein Geflecht aus Armut, Zwangs- und Kinderarbeit sowie sozialer Ausgrenzung. Armut gebiert sich fort, wird von einer Generation an die andere weitergegeben.

♦ **Die Beseitigung von Diskriminierung am Arbeitsplatz nützt allen - dem Einzelnen, dem Unternehmen und der Gesellschaft als Ganzes.**

Fairness und Gerechtigkeit bei der Arbeit fördern das Selbstwertgefühl der Arbeitnehmer, stärken die Bindung zu ihrem Unternehmen, verbessern die Arbeitsmoral und -motivation. Dies führt zu erhöhter Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes.

Gesetzlich begründete und tatsächlich durchgesetzte Fairness hinsichtlich der Wahrnehmung von Möglichkeiten und der Entwicklung von Begabungen sind von hohem Wert für den sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt der Bewohner eines Landes - dies besonders dort, wo die Bevölkerung durch Migrationsbewegungen zunehmend differenzierter wird.

♦ **Der Arbeitsplatz ist ein strategischer Ansatzpunkt bei der Bekämpfung der Diskriminierung.**

Die Arbeitsstätte - Fabrik, Büro, landwirtschaftlicher Betrieb, ein Haushalt oder die Straße - ist ein strategischer Ansatzpunkt für die Befreiung der Gesellschaft von Diskriminierung. Wenn die Arbeitsstätte Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen zusammenführt und man sie fair behandelt, trägt dies dazu bei, Klischeevorstellungen in der Gesellschaft zu bekämpfen. Eine Arbeitsstätte erzwingt Situationen, in denen Vorurteile entschärft werden können und sich schließlich überleben. Eine alle einschließende Arbeitswelt ist eine entscheidende Voraussetzung, um soziale Zersplitterung, rassische und ethnische Konflikte und geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verhindern und zu beseitigen.

♦ **Antidiskriminierungsgesetze allein genügen nicht.**

Das zentrale Übereinkommen 111 gehört mit 158 Ratifizierungen zu den Übereinkommen mit der höchsten Ratifizierungsquote. Gleichwohl ist Diskriminierung bei der Arbeit überall und in immer neuen Varianten anzutreffen. So notwendig gesetzliche Regelungen in diesem Bereich auch sein mögen - hinreichend sind sie offensichtlich nicht. Vielmehr bedarf es zusätzlich einer wirksamen Rechtsdurchsetzung, Überwachung und Förderung. Anderenfalls können personell unterbesetzte Behörden, nicht ausreichend geschultes und daher ohne die notwendige Autorität auftretendes Personal sowie voreingenommene Institutionen, die mancherorts über Jahrzehnte hinweg eine Blockadepolitik betrieben haben, die gesetzlich angestrebten Ergebnisse verhindern.

♦ **Die Durchschlagskraft der Diskriminierungsbekämpfung kann durch positive Maßnahmen verbessert (positive Diskriminierung) werden.**

Der Begriff der positiven Diskriminierung bezeichnet ein "kohärentes Maßnahmenpaket, das zeitlich befristet ist und insbesondere die Positionen von Mitgliedern einer Zielgruppe im Hinblick auf einen oder mehrere Aspekte ihres gesellschaftlichen Lebens dahingehend korrigiert, dass eine effektive Gleichstellung erlangt wird". Eine allgemein zu beobachtende Tendenz ist der Übergang von Gesetzen, die Diskriminierung verbieten, hin zu Gesetzen, die eine positive Pflicht zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung von Gleichheit vorsehen. Diese scheinen besonders bei der Bekämpfung der subtilen Formen der Diskriminierung wirksamer zu sein.

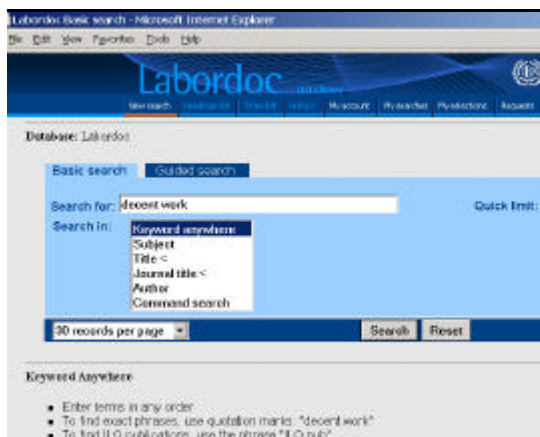
Fazit

Die Botschaft des Berichtes an die politischen Entscheidungsträger könnte wie folgt zusammengefasst werden:

Diskriminierung ist eine gefährliche, noch viel zu wenig beachtete und häufig verdrängte Keimzelle gesellschaftlicher und sozialer Fehlsteuerungen und Fehlentwicklungen. Sie ist schädlich für die einzel- wie die gesamtwirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Gemeinwesens und beschädigt den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Sie stellt eine besondere Gefahr für alle offenen, pluralistischen und kreativen Gesellschaftsformen dar. Die Bekämpfung von Diskriminierung und die Herstellung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zahlt sich aus - ökonomisch wie gesellschaftlich. Dabei kommt es einmal darauf an, den Anfängen neuer Diskriminierungsformen zu wehren; gleichzeitig sind jene Verhaltensweisen und weitgehend akzeptierten Diskriminierungstatbestände, die gesellschaftlich tief verwurzelt und scheinbar unverrückbar sind, zu benennen und entschlossen anzugehen. Rechtspositionen allein reichen nicht aus, sie müssen auch zur Geltung gebracht werden. Dazu sind leistungsfähige, unparteiische Institutionen und ein ständiger Überwachungsmechanismus unabdingbar.

Der Bericht wurde in Deutschland in der Bundespressekonferenz, Außenstelle Bonn, vorgestellt. Roger Böning aus der ILO-Zentrale in Genf trug die wichtigsten Ergebnisse vor.

ILO-Neuerscheinungen



www.ilo.org/labordoc Labordoc ist das "Flaggschiff" unter den Datenbanken des Internationalen Arbeitsamts, die weltweit größte Datensammlung zur Literatur aus der Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt. Diese Informationsquelle ist seit Dezember letzten Jahres nun kostenlos im Internet zugänglich (www.ilo.org/labordoc).

In dieser Datenbank findet sich die wichtigste und vollständigste Quelle für alle ILO-Publikationen mit mehr als 40 000 Nachweisen. Literatur über arbeits- und sozialpolitische Fragestellungen und Themen in Entwicklungsländern sind verzeichnet und teilweise als Volltext einsehbar.

Mit mehr als 340 000 Referenzen ist Labordoc mehr als ein Publikationskatalog. Hier läßt sich beispielsweise der vollständige Text von mehr als 4 500 im Internet zur Verfügung stehenden Texten bequem abrufen. Labordoc ist einfach in der Anwendung und verfügt über ein englisches, französisches und spanisches Suchsystem. Weitere Informationen und Hilfestellungen für die Arbeit mit Labordoc erhalten Sie in der Bibliothek in Genf unter www.ilo.org/inform oder in Bonn, Telefon: 0228-36 23 22

International Classification of Radiographs of Pneumoconiosis Revised Edition 2000

Set of 22 Diagnostic Films

ISBN: 92-2-107177-4, Preis: 550 Euro

Set of 14 Quad Films, ISBN: 92-2-133326-5

Preis: 300 Euro

Pneumoconiosis ist der Gattungsbegriff für alle fibrotischen Lungenkrankheiten, die durch die Einatmung aller Arten von giftigem Staub verursacht werden. Weltweit gehören Pneumoconiosen zu den ernsthaftesten Berufskrankheiten, weil sie einen schleichenen körperlichen Verfall verursachen können. Pneumoconiosen, die durch die Einatmung von Silikon, Asbest oder Kohlestaub entstanden sind, gelten als unheilbar und verursachen eine hohe Zahl dauerhaft geschädigter Arbeitskräfte und vorzeitiger Todesfälle. Im anhaltenden Kampf um verbesserten Schutz für jene Arbeitskräfte, die ständig solcher Staubbelastung ausgesetzt sind, hat die IAO seit 1930 versucht, das Verständnis für die Problematik von Pneumoconiosen zu verbessern. Die im Jahre 2000 überarbeitete Klassifikation setzt die Serie von vorangegangenen Ausgaben fort. Die neue Ausgabe der Röntgenbilder ist kürzer als die Edition von 1980 und beseitigt Unklarheiten in früheren Versionen. Einige Bestimmungen zur Klassifizierung von Krankheitsbildern, die in den Zusammenhang mit Asbeststaubbelastung gebracht worden waren, sind abgeändert worden. Diese Änderungen wurden auf der Basis einer umfassenden Bestandsaufnahme der Erfahrungen mit der Ausgabe von 1980 vorgenommen. Dabei wurden die Erkenntnisse zahlreicher Spezialisten aus vielen Ländern und die Diskussionsergebnisse auf mehreren internationalen Tagungen zugrundegelegt. Die Röntgenbilder können über die Internationale Arbeitsorganisation in Bonn bestellt werden (bonn@ilo.org).