



# International Labour Organisation

## ILO-Nachrichten 2/2000

Herausgeber: ILO-Vertretung, Hohenzollernstr. 21

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

E-mail: [bonn@ilo.org](mailto:bonn@ilo.org) Internet: [www.ILO.org](http://www.ILO.org)

### Mutterschutz am Arbeitsplatz

## Revidiertes Übereinkommen ermöglicht Deutschland Ratifikation

**Auf ihrer 88. Tagung vom 30. Mai bis 15. Juni 2000 hat die Internationale Arbeitskonferenz in Genf das neue Übereinkommen (Ü 183, 2000) zum Mutterschutz am Arbeitsplatz verabschiedet. Dies ist die Revision des Mutterschutzübereinkommens von 1952 (Ü 103). Übereinkommen der ILO erhalten nur für die Staaten bindende Wirkung, die sie ratifizieren. Deutschland gehört zur Mehrheit der Mitgliedstaaten, die das bisherige Mutterschutzübereinkommen nicht ratifiziert haben, weil es in einigen wesentlichen Punkten nicht mit dem deutschen Sozialsystem vereinbar war. Dieses Hindernis ist jetzt aus dem Weg geräumt worden.**

Der Schutz berufstätiger Mütter ist Grundvoraussetzung für die Gewährleistung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Nicht zuletzt deshalb wurde der Mutterschutz am Arbeitsplatz in einem der ersten Übereinkommen überhaupt geregelt (Ü 3, 1919). Darin enthalten sind die drei Basisprinzipien des Mutterschutzes:

- das Recht auf Abwesenheit,
- das Recht auf medizinische Leistungen und Einkommensersatz während des Mutterschutzes,
- das Recht auf Arbeitsplatzsicherheit.

1952 wurde das Mutterschutzübereinkommen überarbeitet (Ü 103), um diese Rechte zu konkretisieren. Weil das Übereinkommen sehr detaillierte Regelungen enthält, haben es erst 39 der 175 Mitgliedstaaten ratifiziert. Das jetzt mit 304 gegen 22 Stimmen bei 116 Enthaltungen verabschiedete neue Mutterschutzübereinkom-

men sieht vermehrt Generalisierungen vor, um eine breitere Umsetzung zu ermöglichen.

Die wesentlichen Unterschiede zwischen dem alten und dem neuen Übereinkommen:

- Während das bisherige Übereinkommen nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen galt, wurde der Geltungsbereich des neuen Abkommens grundsätzlich auf alle Arbeitnehmerinnen ausgedehnt, auch auf jene im Dienstleistungsbereich und im sogenannten informellen Sektor.

- Neu eingeführt wird ein Beschäftigungsverbot für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen in gesundheitsgefährdenden Bereichen.

- Der in jedem Fall zu gewährende Mutterschaftsurlaub wird von zwölf auf 14 Wochen verlängert.

- Der Kündigungsschutz wird auf die Zeit der Schwangerschaft ausgedehnt; gleichzeitig wird das absolute Kündigungsverbot während des Mutterschaftsurlaubes und bei Komplikationen in Folge der Niederkunft aufgehoben. Kündigungen während Schwangerschaft, Mutterschaft und Stillzeit sind künftig nicht ausgeschlossen. Dabei ist jedoch eine Beweislastumkehr vorgesehen: Der Arbeitgeber muss darlegen, dass die Kündigung aus anderen als den drei genannten Gründen ausgesprochen wird.

- Es wird nicht mehr explizit vorgeschrieben, wie die Einkommensersatzleistungen während des Mutterschutzes erbracht werden sollen. Dies wird der nationalen Gesetzgebung oder beste-

henden Praxis überlassen. Für Deutschland sind die beiden letztgenannten Änderungen von besonderer Bedeutung.

So scheiterte eine Ratifikation des bisherigen Übereinkommens daran, dass Ü 103 (1952) eine Bestimmung enthielt, nach der mutterschaftsbezogene Leistungen nicht dem einzelnen Arbeitgeber auferlegt werden dürfen, wie dies in Deutschland mit der Lohnfortzahlung der Fall ist, sondern von der Allgemeinheit zu finanzieren sind. Eine derartige Festlegung ist ausgerichtet an der sozialpolitischen Philosophie insbesondere der angelsächsischen Staaten, wo solidarische und subsidiäre Lösungen eher die Ausnahme bilden. Hier sind in gesellschaftspolitisch wichtigen Bereichen zentralstaatliche Regelungen erforderlich. In Deutschland wie in anderen EU-Staaten wird die Durchführung arbeits- und sozialpolitischer Bestimmungen häufig den Sozialpartnern und Betrieben über-

tragen. Eine weitere Klippe für eine Ratifizierung war das absolute Kündigungsverbot während des Mutterschaftsurlaubs und bei Komplikationen in Folge der Geburt.

So lag die Nichtratifikation des bisherigen Mutterschutzübereinkommens durch Deutschland nicht etwa daran, dass hierzulande Chancengleichheit und Gleichbehandlung anders aufgefasst würden, als die ILO dieses tut. Schon Artikel 3 des Grundgesetzes verbietet jede Diskriminierung. Das Problem bestand vielmehr darin, dass die ILO nur eine einzige Lösung zum Königsweg erklärt hat und andere zielführende Ansätze außer Acht ließ. Das neugefaßte Übereinkommen schafft den Brückenschlag zum deutschen System. Damit dürfte der Weg für eine Ratifikation des Übereinkommens durch Deutschland frei sein. Es ist davon auszugehen, dass die Bundesregierung bald eine Ratifikation vorschlagen wird.

### Internationale Fachtagung in Bonn

## **Existenzgründung als Weg aus der Arbeitslosigkeit**

**Vom 24. bis 26. Mai 2000 fand in Bonn eine Fachtagung zur Existenzgründung durch Arbeitslose und benachteiligte Gruppen statt. Annähernd hundert Vertreter aus Forschung und Verwaltung sowie Leiter von Förderzentren aus elf Ländern nahmen an dem internationalen Erfahrungsaustausch teil.**

Gegenstand der Konferenz war es, in sieben Industrieländern gesammelte Erfahrungen mit Existenzförderprogrammen vorzustellen und Verbesserungsmöglichkeiten zu diskutieren. Dazu wurden die Forschungsergebnisse eines von der ILO und der Deutschen Ausgleichsbank gemeinsam entworfenen Aktionsprogrammes präsentiert (weitere Förderung erfolgte durch die Ford Foundation, die C.S. Mott Foundation, dem German Marshall Fund of the US sowie durch die Arbeitsministerien in Grossbritannien, Irland, Frankreich und den Niederlanden).

Existenzgründung als Weg aus Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und Armut spielt in der

ILO-Strategie zur Bewältigung der sozialen Folgen der Globalisierung ("Menschenwürdige Arbeit für alle") eine tragende Rolle. Waren Programme der Existenzförderung bisher weitgehend auf Entwicklungsländer beschränkt, so gibt es zunehmend Versuche auch in den Industrieländern, Arbeitslosigkeit und Benachteiligung durch Existenzgründung zu überwinden.

Die Konferenzteilnehmer forderten die ILO auf, internationale Standards zu entwickeln, um die Qualität von Förderprogrammen zur Existenzgründung besser messbar zu machen. Darüber hinaus sollten Informationen über derartige Programme systematisch erfasst und allen Mitgliedstaaten zur Verfügung gestellt werden. Regierungen und Sozialpartner müssten bei der Planung und Durchführung von Existenzgründungsprogrammen Unterstützung erfahren. Schließlich wurde der ILO empfohlen, eine globale Initiative zur Förderung von Existenzgründungen durch sozial Schwache zu ergreifen.

Gender-Policy**ILO forciert Politik zur Gleichstellung  
der Geschlechter****Neue Strategie für altes Ziel**

**Zu den bedeutenden Auswirkungen der Globalisierung zählt die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit. Einem Teil der Frauen ist es gelungen, für sich mehr persönliche und wirtschaftliche Autonomie zu erlangen. An der vielfach prekären Stellung der Frau in der Arbeitswelt insgesamt hat sich jedoch nichts geändert. Vor diesem Hintergrund hat die Vierte Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995 einen Paradigmenwechsel in der internationalen Gleichstellungspolitik eingeleitet, den die ILO jetzt ebenfalls vollzieht. Künftig wird die Frage der Gleichstellung der Geschlechter in Beschäftigung und Beruf ("Gender-Problematik") Nagelprobe für alle Normen, Programme und Projekte der ILO sein. Das neu geschaffene Gleichstellungsbüro hat dazu einen Aktionsplan vorgelegt, der bis Ende 2000 umgesetzt wird.**

**Grundlegende Orientierungen**

Seit ihrer Gründung im Jahre 1919 gehört die Förderung und Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter zu den Primärzielen der Organisation. Die Erklärung von Philadelphia aus dem Jahre 1944, heute Teil der ILO-Verfassung, konkretisiert den Grundsatz von Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Kontext nationaler und internationaler Sozialpolitik. Danach haben "alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben".

Dazu sollen insbesondere vier grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit beitragen. Neben der Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen, der Beseitigung der Zwangsarbeit und der tatsächlichen

Abschaffung der Kinderarbeit gehört dazu das Verbot der geschlechtlichen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Dieses Verbot ist von grundlegender Bedeutung. Die Diskriminierung der Frau in der Arbeitswelt verletzt nicht nur ihren Anspruch auf freie Persönlichkeitsentfaltung, sondern bringt auch materielle Benachteiligungen mit sich.

**Normensetzung**

Eine zentrale Rolle bei der weltweiten Durchsetzung des Diskriminierungsverbots in Arbeit und Beruf spielen die internationalen Übereinkommen und Empfehlungen der ILO. Das Besondere an dem Verfahren zur Erarbeitung der Normen ist die Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitgebern. Ziel ist die Herstellung eines möglichst breiten gesellschaftlichen Konsenses. Er gewährleistet, dass die jeweils weltweit dominierenden Grundauffassungen über die anzustrebenden Arbeits- und Sozialstandards in der Normenarbeit deutlich zum Ausdruck kommen.

In ihren Anfangsjahren konzentrierte sich die Organisation auf Regelungen, die den Gesundheitsschutz der Frauen im Arbeitsprozess verbessern sollten. Eines der Übereinkommen, die noch im Gründungsjahr angenommen wurden, befasst sich mit dem Mutterschutz (Ü 3). Dieses Übereinkommen wurde 1952 überarbeitet (Ü 103). Eine erneute Revision (Ü 183) ist Mitte Juni dieses Jahres von der 88. Internationalen Arbeitskonferenz beschlossen worden (siehe Seite 1).

Ein weiteres Beispiel für die geschlechtsspezifische Normensetzung jener Zeit ist das ebenfalls im Gründungsjahr der Organisation verabschiedete Übereinkommen über die Nachtarbeit der Frauen (Ü 4). Es sah ein generelles Nachtar-

beitsverbot für Frauen vor, das im Jahre 1990 abgeschafft wurde. An seine Stelle traten auf Frauen wie auf Männer abzielende Regelungen zum Gesundheitsschutz bei Nachtarbeit sowie Ausgleichsmaßnahmen von mit der Nachtarbeit verbundenen Nachteilen (Ü 171).

In den frühen 50er Jahren rückten dann Normen zur Abwehr von Verstößen gegen das soziale Menschenrecht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Arbeitnehmer in das Zentrum der ILO-Aktivitäten zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots.

Ü 100 (1951) über die Gleichheit des Entgelts konkretisiert ein zentrales Element der

geschlechtlichen Gleichbehandlung, nämlich den Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Es untersagt eine willkürliche Unterscheidung nach dem Merkmal Geschlecht.

Ü 111 (1958) über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf weitet das Diskriminierungsverbot auf weitere willkürliche Unterscheidungsmerkmale aus. Es untersagt jegliche Bevorzugung oder Benachteiligung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, politischer Auffassung, nationaler oder sozialer Herkunft. Das Übereinkommen stellt klar, dass besondere Regelungen und Maßnahmen zur Unterstützung erhöht schutzbedürftiger Arbeitnehmer nicht unter den Begriff der Diskriminierung fallen.

Ü 156 (1981) dehnt das Diskriminierungsverbot auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten aus. Dazu sieht es Hilfen zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit in folgenden Bereichen vor: Beschäftigung, soziale Sicherung, Berufsberatung und berufliche Bildung, örtliche und regionale Entwicklungsplanung sowie öffentliche und private Dienste zur Kinderbetreuung. Tatsächliche Chancengleichheit von Männern und Frauen, ob sie bereits erwerbstätig sind oder dies erst werden wollen, erfordert einen derart umfassenden Ansatz.

Daneben sind die folgenden Übereinkommen im Kontext von Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Geschlechter in der Arbeitswelt hervorzuheben: Ü 175 (1994) zur Teilzeitarbeit, Ü 177 (1996) zur Heimarbeit, Ü 122 (1964) zur Arbeitsmarktpolitik, Ü 142 (1975) über die Berufsberatung und die Berufsbildung im Rahmen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials und Ü 181 (1997) zur privaten Arbeitsvermittlung. Auch das Übereinkommen Ü 182 (1999) über das Verbot und die unverzügliche Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit hat eine Genderkomponente durch Berücksichtigung der besonderen Situation von Mädchen.

### **Weltweit steht Verwirklichung des Gleichstellungsziels aus**

- 70 Prozent der 1,3 Milliarden in Armut lebenden Menschen sind Frauen
- 78 Prozent der Mädchen in den ärmeren Ländern gehen zur Schule; gleichwohl sind immer noch 60 Prozent der Analphabeten Frauen
- Frauenarbeit wird nur in 30 Prozent, Männerarbeit in 75 Prozent der Fälle entlohnt. Frauen erbringen mehr als 50 Prozent der Arbeitsstunden weltweit. In Afrika leisten Frauen 80 bis 90 Prozent der Arbeit in der Landwirtschaft.
- 60 bis 80 Prozent der Frauen arbeiten im informellen Sektor. Ihre Arbeit ist weder gesetzlich noch sozial geschützt und wird statistisch nicht erfasst.
- Der Anteil der Frauen in Führungspositionen von Wirtschaft und Verwaltung liegt bei 14 Prozent. Nur 12 Prozent der Parlamentarier weltweit sind Frauen.

*Quelle: Human development reports (UNDP 1996+1999)*

## **Trotz Ratifikation: Umsetzungsdefizite und indirekte Diskriminierungen**

Nach Verabschiedung eines Übereinkommens durch die Internationale Arbeitskonferenz müssen die Regierungen dieses den zuständigen nationalen Gesetzgebungskörperschaften zur förmlichen Ratifikation vorlegen. Erst nach vollzogener Ratifikation erhält es als Norm des Völkerrechts nationale Bindungswirkung.

Einer vergleichsweise hohen Ratifikationsquote der Übereinkommen zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Arbeitnehmer stehen jedoch zum Teil jahrzehntelange Umsetzungs- und Vollzugsdefizite nicht weniger Mitgliedstaaten gegenüber. Dies gerade in solchen Ländern, in denen die Arbeitnehmerinnen am meisten von der Durchsetzung des Diskriminierungsverbots profitieren könnten. Dabei scheitert die Umsetzung häufig nicht am guten Willen der Regierungen; vielfach erweist sich das generelle Anliegen der ILO - Schaffung eines weltweit einheitlichen Normensystems - als nur schwer vereinbar mit den tatsächlichen Verhältnissen vor Ort. Barrieren wie wirtschaftliche Rückständigkeit, historisch verfestigte Gesellschaftsstrukturen und kulturgeprägte Wertvorstellungen lassen sich oft nur mühsam und langfristig überwinden. Trotz Ratifikation und ernsthaften Bemühens von Mitgliedstaaten um Einhaltung der Normen erfahren Frauen in der Arbeitswelt mannigfaltige indirekte Diskriminierungen. Ein weiterer Grund hierfür - so die 1995 angenommene Aktionsplattform der Vierten Weltfrauenkonferenz in Beijing - ist die nach wie vor weit verbreitete Unkenntnis über die Rechte der Frauen.

Nationale Wirtschafts-, Gesellschafts- und Sozialstrukturen lassen sich mit völkerrechtlichen Mitteln allein nur schwer verändern. Dies insbesondere dann, wenn bewusst auf repressive Maßnahmen verzichtet wird, wie dies bei der ILO im Interesse eines möglichst breiten Konsenses über die Arbeits- und Sozialstandards der Fall ist. Eine Möglichkeit, die gebotenen Veränderungen voranzutreiben, bietet die Technische Zusammenarbeit im Sinne einer aktiven Partnerschaft (Active Partnership Policy). Sie besteht,

darin, dass die ILO gemeinsam mit den Regierungen und Sozialpartnern Probleme und Defizite benennt und geeignete Lösungsansätze erarbeitet.

Seit jeher haben "Frauenprojekte" in der Technischen Zusammenarbeit der ILO eine bedeutende Rolle gespielt. In der Vergangenheit wurden allerdings viele von ihnen dem Aktionsfeld "Problemgruppen bzw. besondere Zielgruppen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik" zugeordnet. Im Ergebnis hat dieser Ansatz eher einer weiteren Marginalisierung der Frauen in der Arbeitswelt Vorschub geleistet als zu einer Verbesserung der Gleichstellungssituation beigetragen. Die Gliederung des Arbeitsmarkts nach dem Geschlecht erzeugt und vergrößert strukturelle Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, die mit konventionellen Methoden der Arbeitsmarktpolitik nur schwer zu überwinden sind. Was fehlte, war ein Gesamtansatz, der den geschlechtsspezifischen Fragen in der Arbeitswelt in allen Belangen Priorität einräumt. Diesen Schritt hat die ILO jetzt vollzogen.

## **Neue ILO-Strategie**

Kurz nach seinem Amtsantritt hat der Generaldirektor anlässlich des Internationalen Tages der Frau am 8. März 1999 die Formulierung einer geschlossenen und integrierten Gleichstellungsstrategie angekündigt. Danach soll das "Gender-Element" Grundlage aller Programme und Projekte der ILO - auch jener der Technischen Zusammenarbeit - sein.

Dies gilt natürlich und zuerst für die neue Gesamtstrategie der ILO, die unter dem Motto "Decent Work" (Menschengerechte Arbeit) Eingang in die internationale Debatte um die Bewältigung der sozialen Folgen des Globalisierungsprozesses gefunden hat.

Sie zielt auf die Verwirklichung der nachstehenden vier Ziele ab:

- weltweite Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit - auch um sicherzustellen, dass das Prinzip der Nicht-

diskriminierung de jure und de facto beachtet wird;

- erweiterte Möglichkeiten für Frauen und Männer, eine vollwertige Beschäftigung mit ausreichendem Einkommen zu finden, um einen angemessenen Lebensstandard, soziale und ökonomische Integration, Selbstverwirklichung und soziale Entwicklung für alle Arbeitnehmer zu erreichen;
- Erweiterung des Erfassungsbereichs und Erhöhung der Wirksamkeit des Sozialschutzes, um das Niveau sozialer Sicherheit - besonders des Arbeits- und Gesundheitsschutzes - für alle zu erhöhen;
- Förderung des Sozialen Dialogs - auch um die gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen und Männern in die sozio-ökonomischen Entscheidungsprozesse zu gewährleisten.

In den kommenden Jahren wird die gesamte Aktivität der ILO ganz im Zeichen dieser strategischen Orientierung stehen. Dabei sollen alle Maßnahmen nicht nur der Erreichung eines oder mehrerer dieser Ziele dienen, sondern zusätzlich und durchgehend zwei Querschnittskriterien genügen: der Entwicklungs- und Gender-Orientierung. Während das Kriterium "Entwicklung" zu einer stärkeren Konzentration der Programme und Projekte der Technischen Zusammenarbeit auf die ärmeren Länder führt, begründet das "Gender-Kriterium" die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in allen Programmen und Projekten der ILO. Es räumt Aktivitäten Vorrang ein, die in besonderer Weise einen Beitrag zur tatsächlichen Überwindung der Diskriminierung sowie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Männern und Frauen leisten.

Dies bedeutet in der Arbeit des Internationalen Arbeitsamtes konkret:

- Bewusstseins-schaffung für geschlechtsspezifische Aspekte;
- Analyse und Bewertung der gesellschaftlichen Rollen von Frauen und Männern sowie

der tatsächlichen Auswirkungen aller Gesetze und Maßnahmen im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik der Mitgliedstaaten auf Frauen und Männer;

- Berücksichtigung der gewonnenen Erkenntnisse bei der Gestaltung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung der ILO-Programme und Projekte in den jeweiligen Mitgliedstaaten;
- Schaffung gleicher Zugangsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu den Produktionsfaktoren ;
- Förderung der aktiven Beteiligung von Frauen und Männern an den Entscheidungsprozessen in jedem Bereich und auf jeder Ebene.

Die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Gesichtspunkte in der Arbeitswelt ist kein Ziel an sich, sondern Mittel zum Zweck. Es ist eine Sonde, die an alle Handlungsbereiche der Organisation angelegt wird. Endziel ist die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter. Sie ist dann erreicht, wenn Frauen und Männer ihre persönlichen Fähigkeiten eigenständig entwickeln und ihre Entscheidungen frei von Stereotypen, rigiden Geschlechterrollen und Vorurteilen treffen können. Das bedeutet nicht den Versuch, gegebene Unterschiede zwischen Frauen und Männern gänzlich zu verwischen. Aber die Rechte, Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten der Menschen sollen grundsätzlich nicht davon abhängen, ob sie weiblichen oder männlichen Geschlechts sind.

Um sicherzustellen, dass die Gleichstellungsstrategie maximale Wirkung erzielt und der Mitteleinsatz effektiv erfolgt, setzt das Internationale Arbeitsamt mit seinem Aktionsplan gleichzeitig auf den folgenden drei Ebenen an:

*Personalebene:* Die Laufbahnmöglichkeiten des allgemeinen Dienstes sollen überarbeitet und familienfreundlichere Regelungen für die gesamte Belegschaft geschaffen werden. Bis zum Jahr 2010 sollen 50 Prozent der Stellen des höheren Dienstes mit Frauen besetzt werden. Dies ist eine Grundvoraussetzung für die durch-

gängige Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in der Arbeit der Organisation.

*Fachebene:* Die ILO geht davon aus, dass sich die Geschlechterrollen im Kontext spezifischer sozialer und gesellschaftlicher Bezüge und Zwänge herausgebildet haben. Die Analyse der Determinanten der Geschlechterrollen (Alter, Gesellschaftsschicht, Rasse, Glaubensbekenntnis, geographisches, ökonomisches und politisches Umfeld u.a.m.) soll in der Forschungsarbeit des Amtes eine Vorrangstellung erhalten. Die gewonnenen Ergebnisse sollen sowohl in die Anpassung bestehender und die Konzipierung neuer Programme der Technischen Zusammenarbeit als auch in die Normensetzung einfließen.

Alle zwei Jahre werden künftig externe Berater die ILO-Programme unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten prüfen und einen Bericht vorlegen. Die Mittelzuteilung für alle Entwicklungsprogramme und -projekte soll davon abhängig gemacht werden, ob sie systematisch und angemessen geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigen.

Gleichstellungsrelevante Informationen sollen den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und der Öffentlichkeit laufend zur Verfügung gestellt werden. Elemente eines umfassenden Informations- und Kommunikationsprogramms sind stete Präsenz im Internet, regelmäßige Publikationen und Veranstaltungen zum Gleichstellungsthema.

*Organisationsebene:* Das frühere Büro der Sonderberaterin für Fragen weiblicher Arbeitnehmer ist durch ein Büro für die Gleichstellung

der Geschlechter ersetzt worden, das dem Generaldirektor direkt unterstellt ist. Es hat die Aufgabe, amtsweit Hilfestellung bei der Umsetzung des Aktionsplans zu geben. Die Verantwortung für die Umsetzung des Aktionsplans hat der Generaldirektor in einer Grundsatzklärung ausdrücklich auf die hochrangigen Führungskräfte des Internationalen Arbeitsamtes übertragen.

Auch wenn diese Neuerungen einen erheblichen Schub in der Gleichstellungspolitik auslösen werden, bleibt das Problem der Veraltung vieler Normen. Übereinkommen, die noch aus einer Zeit stammen, in der allein der Mann erwerbstätig war und die Frau für die Familie sorgte, führen heute im Ergebnis fast zwangsläufig zu einer Benachteiligung der Frau. So wurde beispielsweise das zentrale Übereinkommen über Soziale Sicherheit (Ü 102, 1952) zu einer Zeit angenommen, als die deutliche Mehrzahl der Beschäftigten als Industriearbeiter einer regelmäßigen Vollzeitbeschäftigung nachging, den Frauen ganz überwiegend die Familienrolle zufiel und es weniger Scheidungen, Trennungen und alleinerziehende Eltern gab. Die heutige Wirklichkeit sieht fast überall gänzlich anders aus.

Die ILO hat sich aus einer Reihe von Gründen die Überarbeitung veralteter, irrelevanter oder sogar kontraproduktiver Normen vorgenommen. Durch den deutlich zugespitzten "Gender-Aspekt" ist dieses Anliegen auf eine höhere Dringlichkeitsstufe gehoben worden.

Verantwortlich für den Inhalt:  
Kirsten Köppen, Senior Adviser,  
ILO-Vertretung, Bonn

Willkommen auf der Homepage  
der ILO-Vertretung in Bonn:  
<http://www.ilo.org/bonn>

## ILO-Neuerscheinungen

**Your Voice at Work. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**  
**Deutschsprachige Ausgabe: Mitsprache am Arbeitsplatz, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. 99 S., 24 DM, ISBN 92-2-711504-8**

Ein jüngst von der ILO vorgelegter Zustandsbericht über die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen kommt zu teilweise erschreckenden Befunden - und dies, obwohl die Beachtung gerade dieser Rechte Fundament und zwingende Voraussetzung einer Mitgliedschaft in einer dreigliedrigen Organisation wie der ILO (Gewerkschaften und Arbeitgebervertreter haben die gleichen Befugnisse wie die Regierungen) ist.

Der Bericht stellt fest, dass bei dem Versuch, sich zu organisieren, in einigen Mitgliedstaaten Arbeitnehmer eingeschüchtert, bedroht oder gar getötet werden. **Your voice at work / Mitsprache am Arbeitsplatz** benennt sehr konkret Länder in allen Weltregionen, in denen diese gravierenden Rechtsverletzungen vorkommen. Auch der Ausschluss bestimmter Beschäftigungsgruppen wie Landarbeiter, Haus- oder öffentliche Bedienstete von jeglicher Interessensvertretung wird zitiert und kritisiert. Insgesamt konstatiert das Werk weltweit eine "Repräsentations-Lücke". Diese ist Ausdruck einer zunehmenden Schwächung von Gewerkschaften **und** Arbeitgeberverbänden im Kontext der Globalisierung.

**Social Security Pensions. Development and Reform. Collin Gillion, John Turner, Clive Bailey, Denis Latulippe (Hrgs). 770 S., 144 DM, ISBN 92-2-110859-7**

Eine ILO-Studie zur Entwicklung und Reform von Rentensystemen der Sozialen Sicherheit. Die staatlichen Rentenversicherungssysteme sind weltweit im Umbruch. Arbeitslosigkeit, verändertes Erwerbsverhalten und die demographische Entwicklung haben in vielen Ländern intensive Reformdiskussionen

ausgelöst. Mit der Studie "**Social Security Pensions - Development and Reform**" legt die ILO eine umfassende Analyse der historischen Entwicklung und der gegenwärtigen Reformtendenzen in sozialen Rentensystemen vor.

Die Untersuchung verfolgt eine dreifache Zielsetzung: Zum Ersten will sie politikorientierten Forschern und politischen Planern umfassendes Referenzmaterial liefern. Zweitens ist die Studie als Lehrwerk für Studenten der Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften gedacht und drittens versucht sie - bei aller gebotenen Zurückhaltung und Neutralität -, den politisch Verantwortlichen Leitlinien für die Fortentwicklung der nationalen Alterssicherungssysteme aufzuzeigen. Derzeit dürfte es weltweit keine vergleichbare Studie geben, die den gesamten Themenkomplex derart umfassend darstellt.

**World Labour Report 2000. Income Security and Social Protection in a Changing World. 371 S., 54 DM, ISBN 92-2-110831-7**

Der diesjährige Weltarbeitsbericht der ILO befasst sich mit den vielfältigen Unsicherheiten, den die fortschreitende Globalisierung und Liberalisierung für die Arbeitnehmer und ihre Familien mit sich bringt. Unter Verwendung weltweiter Daten arbeitet der Bericht die vitale Rolle der sozialen Sicherung heraus, die dieser insbesondere bei der Ergänzung und dem Ersatz des Einkommens im Alter, bei Arbeitsunfähigkeit, im Falle von Schwangerschaft und Kindererziehung bei Arbeitslosigkeit und Krankheit zukommt.

Nach den Erkenntnissen der ILO werden die positiven Wirkungen der sozialen Sicherung auf die Wirtschaftsentwicklung weitgehend unterschätzt oder gar in Frage gestellt. Daher wird eine bessere Verzahnung zwischen diesen beiden Bereichen gefordert. Denn: "Eine effiziente Wirtschaft und ein effektives System des Sozial-schutzes sind essentiell für die Bewahrung von Einkommenssicherheit und einer stabilen Gesellschaft".