

Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung 2010

Bericht V(1)

HIV/Aids und die Welt der Arbeit

Fünfter Punkt der Tagesordnung

Internationales Arbeitsamt Genf

ISBN 978-92-2-721891-7 (print)
ISBN 978-92-2-721890-0 (web pdf)
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2009

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

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

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Diese Stelle versendet auch kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen.

INHALTSVERZEICHNIS

	<i>Seite</i>
Einleitung.....	1
Kommentar des Amtes zum vorgeschlagenen Text.....	3
Entwurf einer Empfehlung betreffend HIV/Aids und die Welt der Arbeit	9

EINLEITUNG

Auf seiner 289. Tagung im März 2007 beschloss der Verwaltungsrat, zur Annahme einer eigenständigen Empfehlung nach dem Verfahren der zweimaligen Beratung einen Gegenstand über HIV/Aids und die Welt der Arbeit in die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz aufzunehmen¹. Es wurde beschlossen, dass es notwendig sei, eine internationale Arbeitsnorm in Form einer eigenständigen Empfehlung zu diesen Thema anzunehmen, um die Aufmerksamkeit zu stärken, die HIV/Aids auf nationaler und internationaler Ebene geschenkt wird, das vereinte Handeln der Hauptakteure im Bereich von HIV/Aids zu fördern, die Wirkung des 2001 angenommenen Praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit (der „Praxisorientierte Leitfaden“) zu stärken und die seit 2001 eingetretenen Entwicklungen zu überprüfen².

Im Einklang mit Artikel 39 Absatz 1 der Geschäftsordnung der Konferenz hat das Amt Bericht IV(1) ausgearbeitet³. Er enthielt einen Fragebogen zu den im Bericht erörterten Themen und wurde den Regierungen der Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation mit der Bitte zugestellt, ihre Antworten bis spätestens 31. August 2008 zu übermitteln. Auf Grundlage der eingegangenen Antworten erstellte das Amt den Bericht IV(2)⁴, der anschließend im März 2009 den Regierungen zugestellt wurde. Diese beiden Berichte bildeten die Grundlage für die erste Aussprache der Konferenz, die im Juni 2009 stattfand.

Am 18. Juni 2009 verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz, die in Genf zu ihrer 98. Tagung zusammentrat, die folgende EntschlieÙung⁵:

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,
nach Annahme des Berichts der zur Behandlung des vierten Punktes ihrer Tagesordnung eingesetzten Ausschusses,
insbesondere nach Billigung von Vorschlägen für eine Empfehlung betreffend HIV/Aids und die Welt der Arbeit in Form allgemeiner Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Einholung der Stellungnahmen der Regierungen,
beschließt, Hinblick auf die Annahme einer Empfehlung einen Gegenstand mit dem Titel „HIV/Aids und die Welt der Arbeit“ zur zweiten Beratung in die Tagesordnung ihrer nächsten ordentlichen Tagung aufzunehmen.

¹ IAA: *Termin, Ort und Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz: Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz*, Verwaltungsrat, 298. Tagung, Genf, März 2007, GB.289/2.

² IAA: *Minutes of the 298th Session*, Verwaltungsrat, März 2007, GB.298/PV.

³ IAA: *HIV/AIDS und die Welt der Arbeit*, Bericht IV(1), Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009.

⁴ IAA: *HIV/AIDS und die Welt der Arbeit*, Bericht IV(2), Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009.

⁵ IAA: *Report of the Committee on HIV/AIDS*, in *Provisional Record No.15*, Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009.

Im Licht dieser EntschlieÙung und im Einklang mit Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung der Konferenz hat das Amt den Text des Entwurfs der Empfehlung ausgearbeitet. Der Text beruht auf der ersten Aussprache der Konferenz und berücksichtigt die Antworten auf den im Bericht IV(1) enthaltenen Fragebogen. Nach Artikel 39 (6) der Geschäftsordnung ist dieser Text jetzt den Regierungen so zeitig zu übermitteln, dass er bei ihnen spätestens zwei Monate nach Schluss der 98. Tagung der Konferenz eintrifft. Zweck dieses Berichtes ist es, den Regierungen den Entwurf der Empfehlung zu übermitteln, wie es die Geschäftsordnung vorsieht.

Die Regierungen werden hiermit ersucht, dem Amt innerhalb von drei Monaten nach Erhalt des Berichts und nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anzugeben, ob sie Änderungsvorschläge oder Bemerkungen haben. Nach Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung der Konferenz sollten die Antworten dem Amt in Genf sobald wie möglich, spätestens jedoch bis zum **19. November 2009** übermittelt werden.

Die Regierungen werden ferner ersucht, dem Amt zum gleichen Zeitpunkt mitzuteilen, ob der vorgeschlagene Text ihres Erachtens eine geeignete Grundlage für die Beratung auf der 99. Tagung der Konferenz im Juni 2010 darstellt. Nach Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung der Konferenz sollten die Regierungen auch angeben, welche Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sie vor Fertigstellung ihrer Antworten befragt haben. Es ist darauf hinzuweisen, dass nach Artikel 5 (1) a) des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, eine solche Befragung auch im Fall von Ländern erforderlich ist, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben. Die Ergebnisse der Befragung sollten in den Antworten der Regierungen zum Ausdruck kommen.

KOMMENTAR DES AMTES ZUM VORGESCHLAGENEN TEXT

Nachstehend folgt der Text des Entwurfs einer eigenständigen Empfehlung betreffend HIV/Aids und die Welt der Arbeit. Er beruht auf den von der Internationalen Arbeitskonferenz nach der ersten Beratung auf ihrer 98. Tagung im Juni 2009 angenommenen Schlussfolgerungen („die Schlussfolgerungen“).

Am Text des Entwurfs der Urkunde wurden einige redaktionelle Änderungen vorgenommen, um sie klarer zu gestalten, zwischen beiden amtlichen Sprachversionen mehr Übereinstimmung herzustellen, einzelne Bestimmungen einander anzugleichen und etwaige Unstimmigkeiten mit der in anderen Urkunden der IAO verwandten Terminologie zu vermeiden.

ENTWURF EINER EMPFEHLUNG

PRÄAMBEL

(Punkt 3 a) bis o) der Schlussfolgerungen)

Das Amt hat einen Standard-Präambeltext verfasst, der Punkt 3 a) bis o) der Schlussfolgerungen beinhaltet. Aus Gründen der Klarheit wurde Punkt 3 k) an das Ende der Präambel gesetzt.

Die Präambel verweist auf die schwerwiegenden Auswirkungen von HIV/Aids und den Zusammenhang zwischen Armut und der Pandemie. Der fünfte Präambelabsatz wurde umformuliert, um die geographische Betonung von Gebieten mit hohem Armutsniveau zu beseitigen und eine direktere kausale Verbindung zwischen Armut und einem erhöhten Risiko einer HIV-Übertragung herzustellen. Das Amt stellt ferner fest, dass es aufgrund verschiedener Antworten auf den Fragebogen auch einen Verweis auf eine mangelnde Therapietreue aufgenommen hat, um die Tatsache herauszustellen, dass dieser Umstand – zusätzlich zu den anderen genannten Faktoren – das Risiko einer HIV-Übertragung erhöht. In diesem Zusammenhang erinnert das Amt daran, dass die Viruslast einer HIV-positiven Person, die sich in Behandlung befindet, dadurch gesenkt wird, was das Risiko einer HIV-Übertragung reduziert. Daher ist es nicht nur die mangelnde Therapietreue, die ein Risiko für die Weiterverbreitung der Pandemie darstellt, ein Mangel an universellem Zugang zu einer Behandlung ist auch ein Hindernis für das Ziel, die Verbreitung von HIV weltweit aufzuhalten und allmählich umzukehren, wie in den Millenniums-Entwicklungszielen vorgesehen.

Im sechsten und siebten Absatz der Präambel wird betont, dass Stigma und Diskriminierung Hindernisse für die Entwicklung und Umsetzung einer effektiven nationalen Antwort auf die Pandemie darstellen und das HIV insbesondere stärkere Auswirkungen auf verletzte Gruppen hat. In diesem Kontext hat das Amt im Zusammenhang mit dem Verweis auf „verletzte Gruppen“ einen Verweis auf „einem Risiko ausgesetzte Gruppen“ aufgenommen. Dieser Zusatz soll die Auffassung deutlich machen, dass einige

Gruppen eines stärkeren Schutzes bedürfen, auch wenn sie nicht zu einer bestimmten Kategorie gehören, die für das Risiko einer HIV-Übertragung als besonders anfällig gilt, jedoch aufgrund anderer sozialer oder kultureller Umstände gefährdet sind.

Im siebten Absatz der Präambel hat das Amt den Verweis auf Frauen als einer anfälligen Gruppe gestrichen, um jeden Anschein einer auf Stereotypen beruhenden diskriminierenden Voreingenommenheit (gemeinsamer Verweis auf Frauen und minderjährige Kinder als stärker gefährdet) zu vermeiden. Das Amt weist ferner darauf hin, dass die stärkere Anfälligkeit von Frauen und Mädchen für das Risiko einer HIV-Infektion ohnehin separat und ausführlicher im achten Absatz der Präambel behandelt wird.

TEIL I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Absatz 1 (Punkt 4 a) bis j) der Schlussfolgerungen)

Der Text der Begriffsbestimmungen von „HIV“ und „Aids“ wurde in Klammern gesetzt, um deutlich zu machen, dass er Gegenstand weiterer fachlicher Beratungen sein wird. Die Ergebnisse dieser Beratungen werden in den endgültigen Text einfließen, der den Regierungen vor der zweiten Aussprache durch die 99. Tagung der Konferenz im Juni 2010 übermittelt wird.

Um für mehr Klarheit zu sorgen, wurde die Begriffsbestimmung von „Stigma“ in Punkt 4 d) der Schlussfolgerungen (jetzt Absatz 1 d) des Empfehlungsentwurfs) neu formuliert.

Es sollte darauf hingewiesen werden, dass in diesem Abschnitt der von der Konferenz angenommenen Schlussfolgerungen zwar Begriffsbestimmungen von „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsstätte“ aufgenommen wurden, dass jedoch keine dieser Begriffsbestimmungen im Licht der später im Verlauf der Beratung angenommen Erklärung, dass alle Arbeitnehmer und alle Arbeitsstätten erfasst werden, notwendig erscheint. Im Übrigen werden diese Begriffe im Entwurf der Empfehlung nicht auf eine Weise verwandt, die eine spezielle Begriffsbestimmung für die Zwecke dieser vorgeschlagenen Urkunde verlangt.

TEIL II. GELTUNGSBEREICH

Absatz 2 (Punkt 5 a) bis e) der Schlussfolgerungen)

Absatz 2 des Entwurfs der Empfehlung (Punkt 5 der Schlussfolgerungen) wurde erweitert, um deutlich zu machen, dass die Empfehlung Personen in jeder Beschäftigung und jedem Beruf erfassen soll, wobei eine Formulierung verwandt wurde, die sich am Übereinkommen (Nr. 111) über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, orientiert. Wie in diesem Übereinkommen festgelegt, sollte der Verweis in Absatz 2 a) des Empfehlungsentwurfs auf „alle Arbeitnehmer in allen Arbeitsstätten“ so verstanden werden, dass er auch Menschen in Führungs- und Aufsichtspositionen einbezieht. Um dem im Ausschuss geäußerten Anliegen Rechnung zu tragen, der Empfehlungsentwurf sollte alle Arbeitssuchenden erfassen, hat das Amt außerdem zusätzlich zu Stellenbewerbern einen Verweis auf Arbeitssuchende aufgenommen. Die Regierungen werden ersucht anzugeben, ob der jetzt vorliegende Wortlaut in adäquater Weise alle Menschen erfasst, die im erwerbsfähigen Alter, jedoch vorübergehend arbeitslos sind.

TEIL III. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Absatz 3 (Punkt 6 a) bis j) der Schlussfolgerungen)

Die einleitende Klausel wurde umformuliert um vorzusehen, dass die in diesem Absatz aufgeführten allgemeinen Grundsätze bei allen Tätigkeiten im Zusammenhang mit HIV/Aids in der Welt der Arbeit Berücksichtigung finden sollten. Ferner sollte darauf hingewiesen werden, dass das Amt im Entwurf der Empfehlung einen der Punkte (6 j)) in diesem Abschnitt der Schlussfolgerungen gestrichen hat, weil die Frage des Schutzes der Arbeitnehmer in Berufen, die dem Risiko einer HIV-Übertragung in besonderem Maß ausgesetzt sind, bereits an anderer Stelle in den operativen Bestimmungen behandelt wird, die später im Verlauf der Beratungen des Ausschusses angenommen wurden (Absatz 28, basierend auf Punkt 33 der Schlussfolgerungen).

TEIL IV. INNERSTAATLICHE POLITIKEN UND PROGRAMME

Absätze 4 bis 33 (Punkt 7 bis 36 der Schlussfolgerungen)

Zwar hatte der Ausschuss entschieden, in verschiedenen Punkten der Schlussfolgerungen anstelle des üblichen Begriffs „Mitglieder“ das Wort „Mitgliedstaaten“ zu verwenden, das Amt hat jedoch in diesem Entwurf wieder den Begriff „Mitglieder“ verwandt. In den letzten 90 Jahren wurde der Begriff „Mitgliedstaaten“ lediglich viermal in Empfehlungen und nur einmal in einem Übereinkommen der IAO aus Gründen verwandt, die aus den Vorbereitungsarbeiten nicht ohne Weiteres ersichtlich sind. Da die Verfassung der IAO auf „Mitglieder“ verweist und die Verwendung des Begriffs in anderen Normen nicht zu Verwirrung geführt hat, ist davon auszugehen, dass der Begriff „Mitglieder“ auf dasselbe Konzept wie „Mitgliedstaaten“ verweist. Es ist daher nicht ersichtlich, warum hier mögliche Unsicherheit hinsichtlich der Frage eingeführt werden soll, ob diese Urkunde auf ein anderes Konzept als die anderen Normen der IAO verweist.

Was den Begriff der „zuständigen Stellen“ betrifft, so hat der Ausschuss in den Schlussfolgerungen den Begriff „zuständige Stellen der Mitgliedstaaten“ eingeführt. Auch in diesem Fall ist das Amt bei der Ausarbeitung der vorgeschlagenen Urkunde zur üblichen Praxis der IAO zurückgekehrt, indem auf die für Maßnahmen im Zusammenhang mit einer Norm der IAO zuständigen Stellen verwiesen wird als: „die zuständigen Stellen“. Dieser Begriff geht auf die Verfassung der IAO zurück (siehe Artikel 19). Da der Urkundenentwurf die Zuständigkeit für Maßnahmen auf innerstaatlicher Ebene belassen würde, im Einklang mit einschlägigen innerstaatlichen Strukturen und Gepflogenheiten, kann es sich bei den zuständigen Stellen nur um die des fraglichen Mitglieds handeln. Falls erforderlich, könnte dieser Begriff im Abschnitt über die Begriffsbestimmungen der Empfehlung (Absatz 1) definiert werden, in den Fällen, in denen er benutzt wird, besteht jedoch keine Unklarheit.

Diskriminierung und Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Der Wortlaut von Absatz 9 bleibt gegenüber dem Wortlaut von Punkt 12 unverändert. Der Text des Amtes hätte Staaten ersucht, bei Diskriminierung auf der Grundlage eines tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status einen Schutz gemäß dem Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, zu gewähren. Das Amt ist der Ansicht, dass das bei der Konferenzsprache geäußerte

Argument, der Amtstext sei unzweckmäßig, da das Übereinkommen Nr. 111 Diskriminierung aus gesundheitlichen Gründen nicht ausdrücklich erfasse, auf ein falsches Verständnis der rechtlichen Auswirkungen von Artikel 1(1) b) des Übereinkommens Nr. 111 zurückgeht. In dieser Bestimmung wird ausdrücklich erklärt, dass der Erfassungsbereich des Übereinkommens auf andere nicht bereits ausdrücklich im Übereinkommen genannte Gründe ausgedehnt werden kann. Eine Reihe von Mitgliedern haben diese Bestimmung in Anspruch genommen. Außerdem möchte das Amt darauf hinweisen, dass die jetzt in Absatz 9 enthaltene Formulierung in Bezug auf „Schutz..., der demjenigen gleichwertig ist“ in zweierlei Hinsicht eine niedrigere Norm etabliert als das Übereinkommen Nr. 111: Erstens hat „gleichwertig“ nicht dasselbe Gewicht wie „gleich“ und zweitens wäre es den Aufsichtsgremien der IAO nicht gestattet, die Umsetzung eines solchen Schutzes in der großen Mehrheit der Mitglieder der IAO zu untersuchen, die das Übereinkommen Nr. 111 ratifiziert haben, sollten diese beschließen, die Anwendung dieses Übereinkommens auf den HIV/Aids-Status auszudehnen (zum Zeitpunkt der Ausarbeitung dieses Berichts haben bis auf 15 alle Mitglieder der IAO dieses Übereinkommen ratifiziert). Das Amt schlägt daher vor, dass die Mitgliedsgruppen erneut prüfen, ob sie dem Schutz vor Diskriminierung tatsächlich diesen niedrigeren Status zuerkennen wollen, denn dies stünde im Widerspruch zu den anderen von der Konferenz angenommenen Schlussfolgerungen, in denen Diskriminierung mit größerem Nachdruck untersagt wird.

Was den Verweis in Absatz 17 d) der Schlussfolgerungen (Absatz 14 c) des Empfehlungsentwurfs hinsichtlich der Rolle von Männern als „gatekeeper“ betrifft, so verweist das Amt auf die Beratungen der Konferenz zu dieser Frage, bei denen erklärt wurde, dass Männer oft den Zugang zu Informationen und die Mittel zum Schutz vor einer HIV-Übertragung kontrollierten. In solchen Situationen befinden sich Frauen oft in einer verletzlicheren Position, insbesondere im Hinblick auf reproduktive Rechte und die Befähigung zu wirtschaftlicher Eigenständigkeit. Dem Verweis auf Männer als „gatekeeper“ liegt diese Überlegung zugrunde. Es ist jedoch auch ein Begriff, der leicht falsch verstanden werden kann. Er kann auch als paternalistisch und die die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten verfestigend angesehen werden, die die Verbreitung der Pandemie fördern. Außerdem verursacht der Begriff „gatekeeper“ erhebliche Übersetzungsprobleme. Das Amt hat daher den Verweis im Entwurf der Empfehlungen gestrichen.

Punkt 17 a) bis i) wurde umformuliert und in Absatz 14 des Empfehlungsentwurfs neu geordnet. Außerdem wurde Punkt 17 i) über Verhaltensänderungen in den neuen Unterabsatz g) von Absatz 16 aufgenommen, der den Verweis auf Verhaltensänderungen in Punkt 19 b) der Schlussfolgerungen beibehält und stärkt. Der Verweis auf Schadensbegrenzung als einem notwendigen Element eines effektiven betrieblichen Präventionsprogramms ist jetzt ein separater Punkt in Unterabsatz 16 f).

Der Untertitel „Maßnahmen für Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung sowie Privatsphäre“ wurde aus dem Empfehlungsentwurf gestrichen, um deutlich zu machen, dass alle diese Elemente in innerstaatliche Politiken und Programme integriert werden sollten. Der bisher unter diesem Untertitel aufgeführte Text gehört jetzt zu Teil IV über innerstaatliche Politiken und Programme nach dem Abschnitt mit der Überschrift „Diskriminierung und Chancengleichheit und Gleichbehandlung“.

Privatsphäre und Vertraulichkeit

Das Amt hat die Ausschlussklausel in dem in Klammern gesetzten Text in Punkt 29 der Schlussfolgerungen (Absatz 25 des Empfehlungsentwurfs) gestrichen. Zwar ist sich das Amt der in einigen Mitgliedstaaten angewandten Praxis bewusst, der zufolge bestimmte Ausnahmen vom allgemeinen Verbot obligatorischer Tests und der

Preisgabe vertraulicher Informationen über den HIV-Status zugelassen werden, die Aufnahme einer solchen Klausel in den Empfehlungsentwurf würde jedoch erhebliche Probleme aufwerfen. Dieser Standpunkt wäre unvereinbar mit den Verpflichtungen der IAO als Ko-Sponsor des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS), das weder obligatorische Tests noch eine obligatorische Preisgabe vertraulicher ärztlicher Daten über den HIV/Aids-Status, gleich unter welchen Umständen, befürwortet¹. Im Übrigen stellt das Amt fest, dass die Ausschlussklausel nicht Garantien entspricht, die in bestehenden internationalen Arbeitsnormen und den internationalen Menschenrechtsgesetzen vorgesehen sind.

Die Arbeitnehmergruppe äußerte Sorge, Absatz 26 des Empfehlungsentwurfs (Punkt 30 der Schlussfolgerungen) in der angenommenen Form impliziere eine stillschweigende Billigung von Tests unter Arbeitsmigranten. Aus rechtlicher Sicht fallen Arbeitsmigranten jedoch uneingeschränkt unter den Schutz von Absatz 23 des Empfehlungsentwurfs (Punkt 27 der Schlussfolgerungen). Das Amt hat daher den angenommenen Text unverändert gelassen.

Behandlung und Betreuung

Punkt 22 der Schlussfolgerungen wurde teilweise in Absatz 17 des Empfehlungsentwurfs integriert.

Kinder und Jugendliche

Die Absätze 32 und 33 (Punkte 35 und 36 der Schlussfolgerungen) wurden modifiziert, indem der dritte Satz von Punkt 36 der Schlussfolgerungen an das Ende von Absatz 32 des Empfehlungsentwurfs übertragen wurde, um klarzumachen, dass sich diese Bestimmung auf Kinder bezieht, da die IAO nicht über Normen verfügt, die Jugendliche – die durchaus junge Erwachsene sein können – und Sexarbeit betreffen. Darüber hinaus wurde der Verweis auf „Sexarbeit“ ersetzt durch „kommerzielle sexuelle Ausbeutung“, ein Begriff, der üblicherweise verwandt wird, um auf die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, die Sexarbeit dieser Art betreffen, zu verweisen.

TEIL V. DURCHFÜHRUNG

Absätze 34 bis 45 (Punkte 37 bis 48 der Schlussfolgerungen)

Dieser Abschnitt über Arbeitsschutz wurde neu geordnet, indem zunächst allgemeine Grundsätzen aufgeführt werden. Der Verweis in Absatz 28 (Punkt 33 der Schlussfolgerungen) auf Arbeitnehmer im Gesundheitssektor wurde durch einen umfassenderen allgemeinen Verweis auf am stärksten gefährdete Berufe ersetzt, um eine möglicherweise einschränkende Aufzählung von Berufen zu vermeiden.

TEIL VI. FOLGEMASSNAHMEN

Absätze 46 und 47 (Punkte 49 und 50 der Schlussfolgerungen)

Das Amt hat in Absatz 47 des Empfehlungsentwurfs den ersten Satz in Punkt 50 der Schlussfolgerungen gestrichen, in dem auf die Berichterstattung an die IAO nach

¹ OHCHR/UNAIDS: *International guidelines on HIV/AIDS and human rights*, 2006 consolidated version, Genf, Abs. 20 b).

Artikel 19 der Verfassung der IAO verwiesen wird. Das Amt stellt fest, dass der Verweis auf Artikel 19 offenbar nicht mit der zentralen Aussage von Absatz 47 vereinbar ist, wo Folgemaßnahmen auf innerstaatlicher Ebene sowie gemäß den einschlägigen internationalen Instrumenten vorgesehen sind. Hinzu kommt, dass die Anwendungsmodalitäten von Artikel 19 für periodische Überprüfungen, um die der Verwaltungsrat zu in einer Empfehlung behandelten Fragen ersuchen kann, nach Annahme der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, angepasst werden müssen, und noch nicht ganz klar ist, wie sich dies auswirken wird.

Ein weiterer Aspekt ist, dass dieser Abschnitt über Folgemaßnahmen auf nationaler Ebene etwas oberflächlich erscheint. Das Amt bittet die Mitglieder daher zu prüfen, ob der in der Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, im Abschnitt über Überwachung und Durchführung enthaltene Text eine Grundlage für einen effektiveren und umfassenderen Text für diesen Abschnitt des Empfehlungsentwurfs darstellen kann.

ENTWURF EINER EMPFEHLUNG BETREFFEND HIV/AIDS UND DIE WELT DER ARBEIT

- Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,
die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen
wurde und am ... Juni 2010 zu ihrer 99. Tagung zusammengetreten ist,
stellt fest, dass HIV/Aids schwerwiegende Auswirkungen auf die Gesellschaft und
die Volkswirtschaften, die Welt der Arbeit, Arbeitnehmer, ihre Familien und
Angehörigen, die Sozialpartner und öffentliche und private Unternehmen hat;
ist der Auffassung, dass HIV/Aids Armut vergrößert und verstärkt und dass Armut
HIV/Aids vergrößert und verstärkt, was die Verwirklichung menschenwürdiger
Arbeit und nachhaltiger Entwicklung untergräbt und Bedingungen schafft,
die Menschen anfälliger für HIV machen;
stellt fest, dass ein hohes Armutsniveau, ein Mangel an Information und Problem-
bewusstsein sowie mangelnde Therapietreue das Risiko einer HIV-Über-
tragung, die Mortalitätsraten, die Zahl der Kinder, die einen oder beide
Elternteile verloren haben, und die Zahl der Arbeitnehmer, die informelle
Arbeit verrichten, erhöhen;
stellt fest, dass Stigma, Diskriminierung und die Gefahr, dass von HIV/Aids betrof-
fene Personen ihren Arbeitsplatz verlieren, Hindernisse für die Kenntnis ihres
HIV-Status sind und so die Verletzlichkeit der Arbeitnehmer erhöhen und den
Anspruch auf Sozialleistungen untergraben;
stellt fest, dass HIV/Aids stärkere Auswirkungen auf verletzte oder einem
Risiko ausgesetzte Gruppen hat, darunter Kinder, Jugendliche, Migranten und
Personen mit Behinderungen;
ist der Auffassung, dass sowohl Männer wie Frauen von HIV betroffen sind,
Frauen und Mädchen jedoch stärker gefährdet und anfälliger für eine HIV-
Infektion sind und von der HIV-Pandemie im Vergleich zu Männern in Folge
der Ungleichheit der Geschlechter unverhältnismäßig stark betroffen sind,
und dass die Ermächtigung der Frauen daher ein Schlüsselfaktor im globalen
Kampf gegen HIV/Aids ist;
verweist auf die Bedeutung des Schutzes der Arbeitnehmer durch umfassende
Arbeitsschutzprogramme;
bekräftigt die Bedeutung der Rolle der Internationalen Arbeitsorganisation beim
Umgang mit HIV/Aids in der Welt der Arbeit und die Notwendigkeit, dass
die Organisation ihre Bemühungen zur Erreichung von sozialer Gerechtigkeit
und zur Bekämpfung von Diskriminierung und Stigmatisierung in Bezug auf
HIV/Aids in allen Aspekten ihrer Arbeit und ihres Mandats verstärkt;
verweist auf den großen Wert des *Praxisorientierten Leitfadens der IAO zu
HIV/Aids und die Welt der Arbeit*, 2001 (Praxisorientierter Leitfaden), und die

- Notwendigkeit, seine Umsetzung zu stärken, in Anbetracht dessen, dass es bei seiner Umsetzung bedeutende Einschränkungen und Lücken gibt;
- nimmt Kenntnis von der Notwendigkeit, die internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen und andere internationale Instrumente, die für HIV/Aids und die Welt der Arbeit relevant sind, zu fördern;
- erinnert an die spezifische Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Förderung und Unterstützung nationaler und internationaler Bemühungen gegen HIV/Aids in und durch die Welt der Arbeit;
- nimmt Kenntnis von der bedeutenden Rolle der Arbeitsstätte in Bezug auf Informationen und Zugang zu Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung im Rahmen der innerstaatlichen Reaktionen auf HIV/Aids;
- bekräftigt die Notwendigkeit, die internationale Zusammenarbeit, insbesondere im Rahmen des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/AIDS (UNAIDS), fortzusetzen und zu verstärken, um die Bemühungen zur Umsetzung dieser Empfehlung zu unterstützen;
- erinnert an den Wert der Zusammenarbeit auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene mit den einschlägigen Einrichtungen des Gesundheitssektors und mit einschlägigen Organisationen, insbesondere denjenigen, die mit HIV lebende Personen vertreten;
- bekräftigt die Notwendigkeit, eine internationale Norm zu setzen, die Regierungen und den Sozialpartnern bei der Festlegung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf allen Ebenen als Richtschnur dient;
- hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend HIV/Aids und die Welt der Arbeit anzunehmen, und
- dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.
- Die Konferenz nimmt heute, am ... Juni 2010, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend HIV/Aids, 2010, bezeichnet wird.

I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. Im Sinne dieser Empfehlung:

- a) bedeutet der Begriff „HIV“ Humanes Immundefekt-Virus, ein Virus, das das Immunsystem des menschlichen Körpers schwächt und das, wenn es nicht angemessen behandelt wird, in den meisten Fällen schließlich Aids verursacht;
- b) bedeutet der Begriff „Aids“ Erworbenes Immundefekt-Syndrom, das durch HIV verursacht wird, wobei es sich um eine Reihe von Krankheitszuständen einschließlich opportunistischer Infektionen und Tumoren handelt, für die es Behandlungen gibt, obgleich es für die HIV-Infektion bis heute keine Heilung gibt¹;
- c) bedeutet der Begriff „mit HIV/Aids lebende Personen“ mit HIV infizierte Personen;
- d) bedeutet der Begriff „Stigma“ die abwertende Wahrnehmung einer mit HIV infizierten oder von HIV betroffenen Person, was in der Regel zu Ausgrenzung und Stigmatisierung führt;

¹ Die Unterabsätze a) und b) wurden in Klammern gesetzt, um deutlich zu machen, dass sie Gegenstand weiterer fachlicher Beratungen sein werden.

- e) bedeutet der Begriff „Diskriminierung“ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wie im Übereinkommen (Nr. 111) und in der Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, festgestellt wird;
- f) bedeutet der Begriff „betroffene Personen“ Personen, deren Leben infolge der breiteren Auswirkungen der Pandemie in irgendeiner Weise durch HIV/Aids verändert wird;
- g) bedeutet der Begriff „angemessene Vorkehrungen“ jede Änderung oder Anpassung einer Tätigkeit oder der Arbeitsstätte, die praktisch durchführbar ist und es einer mit HIV oder Aids lebenden Person ermöglichen wird, Zugang zur Beschäftigung zu erhalten oder an der Beschäftigung teilzunehmen oder in der Beschäftigung aufzusteigen;
- h) bedeutet der Begriff „Verletzlichkeit“ die Ungleichheit der Chancen, soziale Ausgrenzung, Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigung, die sich aus sozialen, kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Faktoren ergeben, welche eine Person anfälliger für eine Infektion mit HIV und die Entwicklung von Aids machen.

II. GELTUNGSBEREICH

2. Diese Empfehlung gilt für:

- a) alle Arbeitnehmer in allen Arbeitsstätten, darunter:
 - i) Personen in jeder Beschäftigung oder jedem Beruf;
 - ii) Personen in Berufsausbildung;
 - iii) Arbeitsuchende und Stellenbewerber;
 - iv) freigesetzte Arbeitnehmer;
- b) alle Wirtschaftssektoren, einschließlich der privaten und öffentlichen Sektoren sowie der formellen und informellen Wirtschaft;
- c) die Streitkräfte und uniformierte Dienste.

III. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

3. Für alle Maßnahmen im Zusammenhang mit der innerstaatlichen Reaktion auf HIV/Aids in der Welt der Arbeit sollten die folgenden allgemeinen Grundsätze gelten:

- a) die Bekämpfung von HIV und Aids trägt zur Verwirklichung der Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle, einschließlich der Arbeitnehmer, ihrer Familien und ihrer Angehörigen, bei;
- b) HIV/Aids sollte als ein Problem anerkannt und behandelt werden, das die Arbeitsstätte betrifft, und als eines der wesentlichen Elemente der nationalen, regionalen und internationalen Reaktion auf die Pandemie mit voller Beteiligung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände angegangen werden;
- c) es sollte keine Diskriminierung oder Stigmatisierung von Arbeitnehmern, insbesondere von Stellenbewerbern, geben aufgrund eines tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status oder aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu Bevölkerungsteilen, bei denen ein größeres Risiko einer HIV-Infektion oder eine größere Anfälligkeit für eine HIV-Infektion angenommen wird;

- d) die Prävention aller HIV-Übertragungsmöglichkeiten sollte eine grundlegende Priorität sein;
- e) Arbeitnehmer, ihre Familien und Angehörigen sollten Zugang zu Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung im Zusammenhang mit HIV/Aids haben und in deren Genuss kommen; die Arbeitsstätte kann bei der Erleichterung des Zugangs zu diesen Diensten eine Rolle spielen;
- f) Arbeitnehmern sollten Programme zur Verhütung spezifischer Risiken einer berufsbedingten Übertragung von HIV und anderen damit zusammenhängenden übertragbaren Krankheiten zugutekommen;
- g) Arbeitnehmer sollten in den Genuss des Schutzes ihrer Privatsphäre kommen, einschließlich Vertraulichkeit im Zusammenhang mit HIV/Aids, insbesondere in Bezug auf den eigenen HIV-Status;
- h) von keinem Arbeitnehmer sollte verlangt werden, sich einem HIV-Test zu unterziehen oder seinen HIV-Status preiszugeben;
- i) Maßnahmen zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit sollten Bestandteil innerstaatlicher Entwicklungspolitiken und -programme sein, einschließlich derjenigen im Zusammenhang mit Arbeit, Bildung und Gesundheit.

IV. INNERSTAATLICHE POLITIKEN UND PROGRAMME

4. Die Mitglieder sollten:

- a) innerstaatliche Politiken und Programme zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit und zum Arbeitsschutz annehmen, wo sie nicht schon existieren;
- b) ihre Politiken und Programme zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit gegebenenfalls in Entwicklungspläne und Strategien zur Verringerung von Armut integrieren.

5. Bei der Entwicklung der innerstaatlichen Politiken und Programme sollten die zuständigen Stellen den Praxisorientierten Leitfaden und seine späteren Neufassungen, die anderen einschlägigen IAO-Instrumente und andere einschlägige Dokumente berücksichtigen.

6. Die innerstaatlichen Politiken und Programme sollten von den zuständigen Stellen in Absprache mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Auffassungen des Gesundheitssektors sowie der Organisationen, die mit HIV lebende Personen vertreten, entwickelt werden.

7. Bei der Entwicklung der innerstaatlichen Politiken und Programme sollten die zuständigen Stellen die Rolle der Arbeitsstätte im Bereich der Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung, einschließlich der Förderung der freiwilligen Beratung und Untersuchung, in Zusammenarbeit mit den örtlichen Gemeinschaften berücksichtigen.

8. Die Mitgliedstaaten sollten jede Gelegenheit ergreifen, um Informationen über ihre Politiken und Programme zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit über Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, sonstige in Frage kommende HIV/Aids-Einrichtungen und öffentliche Informationskanäle zu verbreiten.

Diskriminierung und Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung

9. Die Regierungen sollten in Absprache mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einen Schutz in Erwägung ziehen, der demjenigen gleichwertig ist, der nach dem Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung

(Beschäftigung und Beruf), 1958, zur Verfügung steht, um Diskriminierung auf der Grundlage eines tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status zu verhindern.

10. Der tatsächliche oder angenommene HIV-Status einer Person sollte kein Grund sein, von ihrer Einstellung oder Weiterbeschäftigung abzusehen.

11. Der tatsächliche oder angenommene HIV-Status einer Person sollte kein Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein. Vorübergehende Arbeitsabwesenheiten wegen einer Erkrankung oder Pflegeaufgaben im Zusammenhang mit HIV oder Aids sollten in der gleichen Weise behandelt werden wie Abwesenheiten aus anderen gesundheitlichen Gründen, wobei das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, zu berücksichtigen ist.

12. Falls die bestehenden Maßnahmen gegen Diskriminierung in der Arbeitsstätte für einen wirksamen Schutz gegen Diskriminierung im Zusammenhang mit HIV/Aids nicht ausreichen, sollten die Mitglieder diese Maßnahmen anpassen oder neue Maßnahmen vorsehen und für ihre wirksame und transparente Durchführung sorgen.

13. Personen mit Erkrankungen, die mit HIV im Zusammenhang stehen, sollte es gestattet sein, solange zu arbeiten, wie sie medizinisch dazu in der Lage sind, und zwar im Rahmen einer in angemessener Weise an ihre Fähigkeiten angepassten Tätigkeit. Maßnahmen, um andere Arbeit durch Ausbildung zu finden oder ihre Rückkehr zur Arbeit zu erleichtern, sollten in geeigneten Umständen, und wenn die Person dazu in der Lage ist, gefördert werden, wobei die Anforderungen der einschlägigen Instrumente der IAO und der Vereinten Nationen zu berücksichtigen sind.

14. Es sollten Maßnahmen in oder durch die Arbeitsstätte ergriffen werden, um die Übertragung von HIV einzudämmen und seine Auswirkungen abzuschwächen, indem Folgendes gefördert wird:

- a) die Achtung der Menschenrechte;
- b) die Gleichstellung der Geschlechter und die Ermächtigung der Frauen sowie Maßnahmen zur Verhinderung und zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitsstätte ;
- c) die aktive Beteiligung sowohl von Frauen als auch Männern an der Reaktion auf HIV/Aids;
- d) die Beteiligung und Ermächtigung aller Arbeitnehmer ungeachtet ihrer sexuellen Orientierung oder Zugehörigkeit zu einer verletzlichen Gruppe;
- e) den Schutz der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und der sexuellen und reproduktiven Rechte von Frauen und Männern;
- f) die tatsächliche Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten.

Prävention

15. Präventionsstrategien sollten an innerstaatliche Verhältnisse und die Art der Arbeitsstätte angepasst sein und sollten geschlechtsspezifischen und kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Anliegen Rechnung tragen.

16. Präventionsprogramme sollten Folgendes sicherstellen:

- a) genaue und relevante Informationen, die allen durch die unterschiedlichen vorhandenen Kommunikationskanäle in einem kultursensiblen Format und einer kultursensiblen Sprache zur Verfügung gestellt werden;

- b) umfassende Aufklärungsprogramme, um Frauen und Männern zu helfen, das Risiko einer HIV-Übertragung, einschließlich der Mutter-Kind-Übertragung, zu verstehen und zu verringern und die Bedeutung von Verhaltensänderungen zu verstehen;
- c) effektive Arbeitsschutzmaßnahmen;
- d) Maßnahmen, um Arbeitnehmer anzuhalten, durch freiwillige Beratung und Tests ihren eigenen HIV-Status zu erfahren;
- e) Zugang zu allen Präventionsmaßnahmen, z. B. die Gewährleistung der Verfügbarkeit notwendiger Materialien, insbesondere männlicher und weiblicher Kondome sowie gegebenenfalls Informationen über ihre Verwendung, und Post-Expositions-Prophylaxe;
- f) Schadensbegrenzungsstrategien;
- g) effektive Maßnahmen zur Verringerung von hohem Risikoverhalten für alle Arbeitnehmer, einschließlich der am stärksten gefährdeten Gruppen, um die Verbreitung der HIV-Pandemie zu verringern.

Behandlung und Betreuung

17. Alle Arbeitnehmer, einschließlich mit HIV lebender Arbeitnehmer und ihrer Angehörigen, sollten Anspruch auf Gesundheitsdienste haben. Diese Dienste sollten kostenlosen oder erschwinglichen Zugang zu Folgendem umfassen:

- a) freiwilliger Beratung und freiwilligen Tests;
- b) antiretroviraler Behandlung und Aufklärung über die Bedeutung der Therapieerfolgung;
- c) richtiger Ernährung;
- d) Behandlung opportunistischer Infektionen und sexuell übertragener Infektionen und anderer HIV-bezogener Krankheiten;
- e) Unterstützungs- und Präventionsprogramme für HIV-positive Personen.

18. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass mit HIV/Aids lebende Arbeitnehmer und ihre Angehörigen in vollem Umfang Zugang zu Gesundheitsversorgung haben, gleich ob diese im Rahmen von Systemen der Sozialen Sicherheit oder öffentlichen Dienstleistungen oder privaten Versicherungssystemen geboten wird. Die Mitglieder sollten auch die Unterrichtung und Aufklärung der Arbeitnehmer gewährleisten, um Zugang zu ihnen zu erleichtern.

19. Weder beim Zugang zu Systemen der Sozialen Sicherheit und beruflichen Versicherungssystemen noch bei den von ihnen gewährten Leistungen, einschließlich für Gesundheitsversorgung und Behinderung, Todesfall und Hinterbliebene, sollte es eine Diskriminierung von Arbeitnehmern oder ihren Angehörigen aufgrund eines tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status geben.

Unterstützung

20. Betreuungs- und Unterstützungsprogramme sollten unter gebührender Berücksichtigung innerstaatlicher Verhältnisse Maßnahmen für angemessene Vorkehrungen in der Arbeitsstätte für Arbeitnehmer mit Erkrankungen, die mit HIV im Zusammenhang stehen, umfassen.

21. Wo ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen dem betreffenden Beruf und dem Infektionsrisiko nachgewiesen werden kann, sollte HIV/Aids im Einklang mit innerstaatlichen Verfahren und Definitionen und unter Bezugnahme auf die Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, sowie andere in Frage kommende Normen der IAO als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall anerkannt werden.

22. Die Mitgliedstaaten sollten die Weiterbeschäftigung und Einstellung von mit HIV/Aids lebenden Personen fördern und gegebenenfalls Möglichkeiten für die Erzielung eines Einkommens für mit HIV/Aids lebende oder davon betroffene Personen fördern.

Privatsphäre und Vertraulichkeit

23. Von Arbeitnehmern, einschließlich Stellenbewerbern, sollten keine HIV-Tests oder andere Arten von Untersuchungen auf HIV verlangt werden.

24. Die Ergebnisse von HIV-Tests sollten vertraulich sein und nicht den Zugang zu Arbeitsplätzen, die Beschäftigungssicherheit oder Aufstiegschancen gefährden.

25. Von Arbeitnehmern, einschließlich Stellenbewerbern, sollte nicht verlangt werden, HIV-bezogene Informationen über sich selbst und andere preiszugeben. Der Zugang zu solchen Informationen sollte Vertraulichkeitsregeln unterliegen, die im Einklang mit der *IAA-Richtliniensammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten, 1997*, und anderen einschlägigen internationalen Normen zum Datenschutz stehen.

26. Arbeitsmigranten oder Personen, die auf der Suche nach einer Beschäftigung eine Migration anstreben, sollten nicht aufgrund ihres tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status von der Migration ausgeschlossen werden.

Arbeitsschutz

27. Die Arbeitsumgebung sollte sicher und gesund sein, um die Übertragung von HIV in der Arbeitsstätte zu verhüten, wobei das Übereinkommen (Nr. 155) und die Empfehlung (Nr. 164) über den Arbeitsschutz, 1981, das Übereinkommen (Nr. 187) und die Empfehlung (Nr. 197) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und andere einschlägige internationale Instrumente wie die gemeinsamen Leitliniendokumente des IAA und der WHO zu berücksichtigen sind.

28. Die Arbeitsschutzmaßnahmen bei der Arbeit sollten allgemeine Vorsichtsmaßnahmen, Post-Expositions-Prophylaxe und andere Sicherheitsmaßnahmen zur Minimierung des Risikos einer Infektion mit HIV umfassen, insbesondere in den am stärksten gefährdeten Berufen.

29. Besteht eine tatsächliche Möglichkeit einer Exposition gegenüber HIV bei der Arbeit, sollten Maßnahmen getroffen werden, um das Bewusstsein für Übertragungsmethoden zu schärfen und zu gewährleisten, dass Prävention, Sicherheit und Gesundheit im Einklang mit den einschlägigen Normen gewährleistet sind.

30. Aufklärungsmaßnahmen sollten betonen, dass HIV nicht durch zufälligen körperlichen Kontakt übertragen wird und dass die Anwesenheit einer mit HIV lebenden Person nicht als Arbeitsplatzrisiko angesehen werden sollte.

31. Betriebsärztliche Dienste und betriebliche Mechanismen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz sollten sich mit HIV/Aids befassen, wobei das Übereinkommen (Nr. 161) und die Empfehlung (Nr. 171) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985, die

Gemeinsamen IAA/WHO-Richtlinien zu Gesundheitsdiensten und HIV/Aids, 2005, und andere einschlägige internationale Instrumente zu berücksichtigen sind.

Kinder und Jugendliche

32. Die Mitglieder sollten Maßnahmen treffen, um Kinderarbeit zu bekämpfen, die möglicherweise auf den Tod oder die Erkrankung von Familienmitgliedern aufgrund von Aids zurückzuführen ist, und um die Anfälligkeit von Kindern für HIV zu verringern, unter Berücksichtigung der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998, des Übereinkommens (Nr. 138) und der Empfehlung (Nr. 146) über das Mindestalter, 1973, und des Übereinkommens (Nr. 182) und der Empfehlung (Nr. 180) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999. Spezielle Maßnahmen sollten ergriffen werden, um Kinder vor sexuellem Missbrauch und kommerzieller sexueller Ausbeutung zu schützen.

33. Die Mitglieder sollten Maßnahmen treffen, um junge Arbeitnehmer vor einer HIV-Infektion zu schützen und die besonderen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen bei der Bekämpfung von HIV/Aids in innerstaatlichen Politiken und Programmen zu berücksichtigen. Diese sollten objektive Sexualerziehung umfassen, insbesondere die Verbreitung von Informationen über HIV/Aids durch Berufsbildung und in Jugendbeschäftigungsprogrammen und -diensten.

V. DURCHFÜHRUNG

34. Innerstaatliche Politiken und Programme zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit sollten:

- a) in Absprache mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderen betroffenen Parteien durch eines oder eine Kombination der folgenden Mittel durchgeführt werden:
 - i) innerstaatliche Rechtsvorschriften;
 - ii) Gesamtarbeitsverträge;
 - iii) innerstaatliche und betriebliche Politiken und Aktionsprogramme;
 - iv) sektorale Strategien unter besonderer Berücksichtigung der Sektoren, in denen Arbeitnehmer besonders gefährdet sind;
- b) die für Arbeitsgerichtsbarkeit und Arbeitsverwaltung zuständigen Behörden in die Planung und Durchführung der Politiken und Programme einbeziehen, wobei diese eine entsprechende Ausbildung erhalten sollten;
- c) in innerstaatlichen Rechtsvorschriften Maßnahmen zur Behandlung von Verletzungen der Privatsphäre und Vertraulichkeit sowie anderer durch diese Empfehlung gewährter Schutzmechanismen vorsehen;
- d) die Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den zuständigen öffentlichen Stellen und Diensten sicherstellen;
- e) alle Unternehmen, einschließlich in Ausfuhr-Freizonen tätiger Unternehmen, dazu anregen, die innerstaatlichen Politiken und Programme unter Beteiligung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durchzuführen, auch durch ihre Lieferketten und Vertriebsnetze;
- f) sozialen Dialog, Konsultationen, Verhandlungen und andere Formen der Zusammenarbeit von staatlichen Stellen, öffentlichen und privaten Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern fördern, unter Berücksichtigung der Auf-

fassungen von betriebsärztlichem Personal, Spezialisten für HIV/Aids und anderen Parteien, z. B. Organisationen, die mit HIV lebende Personen vertreten;

- g) unter Berücksichtigung der neuesten wissenschaftlichen und sozialen Entwicklungen und der Notwendigkeit, geschlechtsspezifischen und kulturellen Anliegen Rechnung zu tragen, formuliert, umgesetzt, regelmäßig überprüft und aktualisiert werden;
- h) u.a. mit innerstaatlichen Systemen der Arbeit, Sozialen Sicherheit und Gesundheit koordiniert werden;
- i) sicherstellen, dass Mitglieder unter gebührender Berücksichtigung innerstaatlicher Verhältnisse angemessene Vorkehrungen für ihre Umsetzung treffen.

Sozialer Dialog

35. Die Durchführung der HIV-Politiken und Programme sollte sich auf Zusammenarbeit und Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern und Regierungen stützen, mit aktiver Beteiligung der mit HIV lebenden Personen an ihrem Arbeitsplatz.

36. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten das Bewusstsein für HIV/Aids, einschließlich Prävention und Nichtdiskriminierung, durch Aufklärung und Information ihrer Mitglieder fördern. Dies sollte gleichstellungsorientiert und sensibel für alle Zielgruppen sein.

Aufklärung, Ausbildung, Information und Anhörung

37. Alle Ausbildungsmaßnahmen, Sicherheitsinstruktionen und notwendigen Hinweise in der Arbeitsstätte im Zusammenhang mit HIV/Aids sollten in klarer und verständlicher Form für alle weiblichen und männlichen Arbeitnehmer und insbesondere für neueingestellte oder unerfahrene Arbeitnehmer, einschließlich Wanderarbeitnehmern, junge Arbeitnehmer und Lehrlingen, bereitgestellt werden; diese sollten kultur- und geschlechtsspezifisch und an die Merkmale der Belegschaft angepasst sein, wobei die Risikofaktoren der Belegschaft zu berücksichtigen sind.

38. Für Arbeitgeber, Führungskräfte und Arbeitnehmervertreter sollten aktuelle wissenschaftliche und sozioökonomische Informationen und, soweit angebracht, Aufklärungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu HIV/Aids zur Verfügung stehen, um ihnen dabei zu helfen, geeignete Maßnahmen in der Arbeitsstätte zu treffen.

39. Alle Arbeitnehmer sollten im Kontext von Arbeitsunfällen und Erster Hilfe eine Ausbildung in HIV-Infektionskontrollverfahren erhalten. Arbeitnehmer, die mit menschlichem Blut, Blutprodukten und anderen Körperflüssigkeiten in Kontakt kommen können, sollten eine zusätzliche Ausbildung in Präventionsmaßnahmen, Registrierungsverfahren und Post-Expositions-Prophylaxe erhalten.

40. Arbeitnehmer und ihre Vertreter sollten das Recht haben, zu den zur Durchführung der Politiken und Programme im Zusammenhang mit HIV/Aids ergriffenen Maßnahmen informiert und angehört zu werden und gemäß der innerstaatlichen Praxis an Inspektionen der Arbeitsstätte teilzunehmen.

Öffentliche Dienste

41. Die Rollen der Arbeitsverwaltungsdienste, einschließlich der Arbeitsaufsicht, und der Arbeitsgerichtsbarkeit bei der Antwort auf HIV/Aids sollten überprüft und, falls erforderlich, gestärkt werden.

42. Die öffentlichen Gesundheitssysteme sollten gestärkt werden und die *Gemeinsamen IAA/WHO-Richtlinien zu Gesundheitsdiensten und HIV/Aids*, 2005, befolgen, um einen besseren Zugang zu Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung zu gewährleisten und die zusätzliche Belastung von öffentlichen Diensten, insbesondere von Arbeitnehmern im Gesundheitswesen, durch HIV/Aids zu verringern.

Internationale Zusammenarbeit

43. Die Mitglieder sollten durch zwei- oder mehrseitige Vereinbarungen oder andere wirksame Mittel zusammenarbeiten, um diese Empfehlung durchzuführen.

44. Sowohl von Herkunfts- wie von Zielländern sollten für Arbeitsmigranten Maßnahmen zur Sicherstellung des Zugangs zu HIV-Präventions-, Behandlungs-, Betreuungs- und Hilfsdiensten getroffen werden, und gegebenenfalls sollten zwischen den betroffenen Ländern Vereinbarungen geschlossen werden.

45. Die internationale Zusammenarbeit zwischen und unter Mitgliedern und einschlägigen internationalen Organisationen sollte gefördert werden und den systematischen Austausch von Informationen über alle Maßnahmen einschließen, die zur Bekämpfung der HIV-Pandemie getroffen werden.

VIII. FOLGEMASSNAHMEN

46. Die Mitglieder sollten für eine regelmäßige und periodische Überprüfung der zur Durchführung der Politiken und Programme getroffenen Maßnahmen auf innerstaatlicher Ebene sorgen.

47. Eine regelmäßige Überprüfung der aufgrund dieser Empfehlung getroffenen Maßnahmen sollte in Betracht gezogen und könnte in die innerstaatlichen Berichte an UNAIDS sowie in die Berichte gemäß einschlägigen internationalen Instrumenten aufgenommen werden.