



# Verwaltungsrat

346. Tagung, Genf, Oktober–November 2022

## Institutionelle Sektion

INS

**Datum:** 12. Oktober 2022

**Original:** Englisch

Zweiter Punkt der Tagesordnung

## Tagesordnung künftiger Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz

### Zweck der Vorlage

Diese Vorlage soll dem Verwaltungsrat die Prüfung von Vorschlägen für die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz für 2025 und darüber hinaus, einschließlich des zu verfolgenden strategischen Ansatzes, erleichtern (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 44).

**Einschlägiges strategisches Ziel:** Alle vier strategischen Ziele.

**Einschlägige Ergebnisvorgabe:** Unterstützende Ergebnisvorgabe B: Effektive und effiziente Leitung der Organisation.

**Grundsatzpolitische Konsequenzen:** Konsequenzen für die Tagesordnung der Konferenz für 2025 und darüber hinaus.

**Rechtliche Konsequenzen:** Die Konsequenzen, die sich aus der Anwendung der Geschäftsordnung der Konferenz und der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats ergeben.

**Finanzielle Konsequenzen:** Die Konsequenzen, die sich aus der Aufnahme von Gegenständen in die Tagesordnung der Konferenz sowie gegebenenfalls aus vorgeschlagenen und vom Verwaltungsrat genehmigten vorbereitenden Tagungen ergeben.

**Erforderliche Folgemaßnahmen:** Etwaige Konsequenzen im Zusammenhang mit Folgemaßnahmen werden dem Verwaltungsrat zur Prüfung auf seiner 347. Tagung (März 2023) unterbreitet.

**Verfasser:** Hauptabteilungen des Grundsatzressorts und des Ressorts für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften.

**Verwandte Dokumente:** GB.334/INS/2/1; GB.334/PV; GB.335/INS/2/1; GB.335/PV; GB.337/INS/2; GB.337/INS/2(Add.1); GB.337/INS/3/2; GB.337/PV; GB.341/INS/3/1(Rev.2); GB.341/PV; GB.343/INS/2(Rev.1); GB.343/PV; GB.344/PV.

## ▶ Inhaltsverzeichnis

---

	<b>Seite</b>
A. Überblick über das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz .....	5
Der strategische und kohärente Ansatz .....	6
B. Tagesordnung der Konferenz über 2022 hinaus .....	8
Für eine mögliche Aufnahme in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz zur Diskussion stehende Themen .....	9
C. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG .....	10
Empfehlungen zu Instrumenten im Bereich Arbeitsschutz .....	10
Empfehlungen zur Aufhebung und Zurückziehung von Instrumenten .....	15
D. Einleitung eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen .....	16
E. Verfahrenstechnischer Fahrplan .....	18
Beschlussentwurf .....	19

### Anhänge

I. Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz .....	21
1. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus .....	21
2. Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschwürdiger Arbeit und einer nachhaltigen Entwicklung (allgemeine Aussprache) .....	26
3. Aktuelle Informationen zu vorgesehenen Folgemaßnahmen im Zusammenhang mit den derzeit vorbereiteten Themen .....	30
II. Informationen über Elemente für eine mögliche vorbereitende Fachkonferenz zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren .....	38
III. Zur Aufhebung oder Zurückziehung vorgeschlagene Instrumente .....	40
IV. Auszug aus den Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) .....	43
V. Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Fachgegenstände (2010–30) .....	44
VI. Tagesordnung der IAO – Zeitleiste (2019–25) .....	48

## ► A. Überblick über das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz

---

1. Die auf die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz anwendbaren Regeln sind in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz und der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats dargelegt.<sup>1</sup> Die Tagesordnung der Konferenz setzt sich aus ständigen Gegenständen und Fachgegenständen zusammen.
2. Die folgenden ständigen Gegenstände müssen vom Verwaltungsrat jedes Jahr in die Tagesordnung der Konferenz aufgenommen werden:
  - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors
  - Finanz- und Haushaltsfragen
  - Informationen und Berichte über die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen
3. In Übereinstimmung mit der bestehenden Praxis umfasst die Tagesordnung der Konferenz drei Fachgegenstände (für die jeweils ein Fachausschuss auf der Konferenz erforderlich ist), im Allgemeinen im Hinblick auf eine Normensetzung, eine allgemeine Aussprache oder eine wiederkehrende Diskussion. Weitere Gegenstände, die vom Verwaltungsrat aufgenommen werden können, sind Gegenstände, die im Allgemeinen in einer Plenarsitzung, durch den Ausschuss für allgemeine Angelegenheiten oder durch einen Fachausschuss in einer begrenzten Anzahl von Sitzungen behandelt werden können.<sup>2</sup> Bei Normensetzungsgegenständen wird an der zweimaligen Beratung festgehalten, es sei denn, der Verwaltungsrat beschließt, eine einmalige Beratung durchzuführen.<sup>3</sup> Der Verwaltungsrat kann auch beschließen, einen Normensetzungsgegenstand auf einer vorbereitenden Fachkonferenz behandeln zu lassen, was es ihm potenziell ermöglichen würde, diesen Gegenstand zur einmaligen Beratung auf die Tagesordnung zu setzen.<sup>4</sup> Die Vorschläge zur Aufnahme von Gegenständen in die Tagesordnung der Konferenz müssen auf zwei aufeinanderfolgenden Tagungen des Verwaltungsrats behandelt werden, es sei denn, bei der ersten Beratung durch den Verwaltungsrat besteht einmütige Zustimmung zur Aufnahme eines vorgeschlagenen Gegenstands in die Tagesordnung.<sup>5</sup>
4. Auf seiner 328. Tagung (Oktober–November 2016) beschloss der Verwaltungsrat, einen Fünfjahreszyklus wiederkehrender Diskussionen der vier strategischen Ziele im Rahmen der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, in der geänderten Fassung von 2022 (Erklärung über soziale Gerechtigkeit), in nachstehender Abfolge abzuhalten: sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit 2018, Sozialschutz (soziale Sicherheit) 2020, Beschäfti-

---

<sup>1</sup> Siehe [Verfassung der IAO](#), Art. 14 (1) und 16 (3); [Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz](#), Art. 10-12, 23 und 44-52; [Geschäftsordnung des Verwaltungsrats](#), Abschn. 5 und Art. 6.2.

<sup>2</sup> Siehe Überblick über die Auswahl von Fachgegenständen für die Tagesordnung der Konferenz (2010–30) in Anhang V dieser Vorlage.

<sup>3</sup> In jüngerer Zeit hat die Konferenz die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz, 2012, und das Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, nach einer einmaligen Beratung angenommen.

<sup>4</sup> Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz, Artikel 45(5).

<sup>5</sup> Siehe Art. 5.1.1 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats.

gung 2021, Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) 2022 sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit 2023. Auf seiner 341. Tagung (März 2021) beschloss der Verwaltungsrat, die wiederkehrenden Diskussionen über Beschäftigung, Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu verschieben. Der laufende Zyklus wird 2024 mit der wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit enden.<sup>6</sup>

## Der strategische und kohärente Ansatz

5. Auf seiner 322. Tagung (Oktober–November 2014) billigte der Verwaltungsrat das Konzept eines strategischen und kohärenten Ansatzes für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz.<sup>7</sup> Der Ansatz erfordert eine strategische Ausrichtung der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz, was heute bedeutet, die durch die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (Jahrhunderterklärung) und den Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist (Globaler Handlungsappell), entstandene Dynamik zu nutzen, um den Schwerpunkt auf institutionelle Kohärenz und Flexibilität zu legen. Er erfordert außerdem eine umfassende Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung.
6. In Übereinstimmung mit dem strategischen Ansatz überwacht der Verwaltungsrat fortlaufend die Koordinierung zwischen den Ergebnissen früherer Aussprachen der Konferenz und der Prüfung von Vorschlägen für künftige Tagungen. Zudem verknüpft er die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz mit anderen institutionellen Verfahren und strategischen Diskussionen, wie etwa dem Strategischen Plan der IAO für 2022–25.<sup>8</sup>
7. Die Mitgliedsgruppen haben fortgesetzt ihre Unterstützung für den strategischen und kohärenten Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung bekundet.<sup>9</sup> Die allgemeinen Elemente des strategischen und kohärenten Ansatzes, beispielsweise die Notwendigkeit, institutionelle Kohärenz, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ausreichender Vorbereitungszeit und angemessener Flexibilität sowie eine umfassende Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf der Grundlage von Transparenz und Inklusivität zu gewährleisten, sind deshalb weiterhin gültig.<sup>10</sup>
8. In der Jahrhunderterklärung wird bekräftigt, dass die Festlegung internationaler Arbeitsnormen, zusammen mit ihrer Förderung, Ratifizierung und Anwendung, für die Organisation von grundlegender Bedeutung ist. Sie setzt voraus, dass die Organisation über einen klaren, robusten und aktuellen Bestand an internationalen Arbeitsnormen verfügt, der auf die sich ändernden Muster in der Arbeitswelt reagiert und die Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Erfordernisse nachhaltiger Unternehmen schützt, und dass sie diese Normen fördert.<sup>11</sup> Der Globale Handlungsappell umfasst Bemühungen der Mitgliedstaaten um die verstärkte

<sup>6</sup> GB.341/PV, Abs. 50.

<sup>7</sup> GB.322/PV, Abs. 17, und GB.322/INS/2, Abs. 11-19.

<sup>8</sup> GB.340/PFA/1(Rev. 1).

<sup>9</sup> GB.328/PV, GB.329/PV, GB.331/PV, GB.322/PV, GB.334/PV, GB.335/PV, GB.337/PV, GB.341/PV und GB.343/PV.

<sup>10</sup> GB.328/INS/3, Abs. 38.

<sup>11</sup> Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, Teil IV (A).

„Achtung der internationalen Arbeitsnormen ... mit besonderem Augenmerk auf Bereiche, in denen die Krise gravierende Defizite offenbart hat“. <sup>12</sup>

9. Eine angemessene und effektive Verknüpfung zwischen den wiederkehrenden Diskussionen und den Themen der Allgemeinen Erhebungen, die vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen nach Artikel 19 der Verfassung erstellt werden, bildet ein weiteres Element eines strategischen und kohärenten Ansatzes. <sup>13</sup> Gemäß der derzeitigen Praxis werden die Instrumente zu einem bestimmten Thema so frühzeitig ausgewählt, dass die anschließende Allgemeine Erhebung auf derjenigen Tagung der Konferenz erörtert werden kann, die der Tagung vorausgeht, auf der die Konferenz den damit zusammenhängenden wiederkehrenden Gegenstand erörtert.
10. Einige Mitglieder des Verwaltungsrats wiesen darauf hin, dass sich die Folgemaßnahmen zu den die Normensetzung betreffenden Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) potenziell auf künftige Tagungen der Konferenz auswirken könnten, und forderten Flexibilität und Innovation beim strategischen Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz. <sup>14</sup> Auf der 337. Tagung (Oktober–November 2019) des Verwaltungsrats sprachen sich einige seiner Mitglieder dafür aus, die Allgemeinen Erhebungen, den Normenüberprüfungsmechanismus und die wiederkehrenden Diskussionen stärker miteinander zu verknüpfen. <sup>15</sup> In dieser Hinsicht äußerte die Arbeitgebergruppe die Auffassung, dass der Verwaltungsrat über Autonomie hinsichtlich der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz verfüge und es ihm dabei freistehe, Empfehlungen der SRM TWG, aber auch andere Bereiche des Mandats der IAO zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmergruppe hat daran erinnert, dass die Folgemaßnahmen zu den die Normensetzung betreffenden Empfehlungen der SRM TWG als eine institutionelle Priorität anzusehen sind, wie in Beschlüssen des Verwaltungsrats wiederholt festgehalten wurde. Der Verwaltungsrat könnte weitere Orientierungshilfe geben, was die möglichen Auswirkungen der Empfehlungen der SRM TWG auf die Tagesordnung der Konferenz angeht.
11. Ein vom Amt regelmäßig aktualisierter Fahrplan für die Verfahren zur Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes wird dem Verwaltungsrat auf jeder seiner Tagungen vorgelegt, um die Transparenz und die Inklusivität des Verfahrens zu verbessern. <sup>16</sup> In der Jahrhunderterklärung wird darauf hingewiesen, wie wichtig eine solche Transparenz ist. <sup>17</sup>

---

<sup>12</sup> IAO, [EntschlieÙung zu einem Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist](#), Internationale Arbeitskonferenz, 109. Tagung, Juni 2021, Abs. 11(B) a).

<sup>13</sup> IAO, [EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#), Abs. 15.1.

<sup>14</sup> GB.341/PV, Abs. 25, 36 und 39.

<sup>15</sup> GB.337/PV, Abs. 757 und 760.

<sup>16</sup> Eine ausführlichere Darstellung der Elemente für die Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes findet sich in GB.328/INS/3, Abs. 7-15. Ein aktualisierter Fahrplan für den Zeitraum von jetzt bis 2025 wird in Abschnitt E dieser Vorlage und Anhang V vorgelegt.

<sup>17</sup> [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit](#), Teil IV(A).

► B. Tagesordnung der Konferenz über 2022 hinaus

Tagung	Nummer des Tagesordnungspunkts			
	IV	V	VI	VII
110. (2022)	Lehrlingsausbildung – <b>Normensetzung</b> (erste Beratung).	<b>Wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel der Beschäftigung.	Sozial- und Solidarwirtschaft – <b>allgemeine Aussprache.</b>	Aufnahme sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Rechte und Prinzipien bei der Arbeit durch eine Änderung von Absatz 2 der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) in der geänderten Fassung von 2022.
111. (2023)	Lehrlingsausbildung – <b>Normensetzung</b> (zweite Beratung).	<b>Wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel des Sozialschutzes (Arbeitnehmerschutz).	Gerechter Übergang, auch unter Berücksichtigung der Fragen von Industriepolitik und Technologie, zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle – <b>allgemeine Aussprache.</b>	Aufhebung des Übereinkommens Nr. 163. Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 70, 75, 165 und 178, des Protokolls von 1996 zum Übereinkommen über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976 sowie der Empfehlungen Nr. 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 und 185.
112. (2024)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – <b>Normensetzung</b> (erste Beratung).	<b>Wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.	Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft – <b>allgemeine Aussprache.</b>	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 45, 62, 63 und 85.
113. (2025)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – <b>Normensetzung</b> (zweite Beratung).	<b>Wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit (noch zu bestätigen). ODER Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit (noch zu bestätigen).	Festzulegen auf der: • 347. Tagung (März 2023) des Verwaltungsrats im Fall einer Normensetzung (erste Beratung) ODER • 347., 349. oder 350. Tagung im Fall einer allgemeinen Aussprache.	

## Für eine mögliche Aufnahme in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz zur Diskussion stehende Themen

12. Wie in dem verfahrenstechnischen Fahrplan angegeben, der dem Verwaltungsrat auf seiner 344. Tagung (März 2022) unterbreitet wurde,<sup>18</sup> wird der Rat auf seiner gegenwärtigen Tagung einen möglichen Gegenstand für die Tagesordnung einer künftigen Tagung der Konferenz erörtern, der die Annahme eines Übereinkommens und einer Empfehlung zum Ziel hat, mit denen in 15 Instrumenten an einer Reihe von Bestimmungen Änderungen vorgenommen werden sollen, die aufgrund der Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in Absatz 2 der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte (1998), in der geänderten Fassung von 2022, erforderlich werden.<sup>19</sup>
13. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, einen Normensetzungsgegenstand auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen, käme dafür angesichts der in der Geschäftsordnung der Konferenz vorgeschriebenen Fristen für die Vorbereitung frühestens die 113. Tagung (2025) infrage. Ein solcher Beschluss sollte spätestens auf der 347. Tagung (März 2023) des Verwaltungsrats gefasst werden.<sup>20</sup>
14. Der Verwaltungsrat könnte weiter einen Gegenstand zum Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien“ im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache auf einer künftigen Tagung der Konferenz prüfen.<sup>21</sup> Auf seiner 343. Tagung (November 2021) äußerten einige Mitglieder des Verwaltungsrats die Meinung, dass es nützlich sein könne, die Auswirkungen des ökologischen und digitalen Übergangs gemeinsam zu prüfen.<sup>22</sup> Andere Mitglieder gaben an, es sei ratsam, das Ergebnis der Sachverständigentagung zum Thema „Menschenwürdige Arbeit in der Plattformwirtschaft“ abzuwarten, bevor das Thema als möglicher Gegenstand für die Tagesordnung geprüft werde.<sup>23</sup> Auf der 344. Tagung vertrat die Arbeitgebergruppe die Auffassung, dass der Gegenstand zum Thema „volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien“ auf der Liste möglicher Diskussionsgegenstände für die Konferenz bleiben

---

<sup>18</sup> GB.344/INS/3/1, Abs. 35.

<sup>19</sup> Siehe auch GB.346/INS/3/3.

<sup>20</sup> Der Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz (2010–30) ausgewählten Fachgegenstände in Anhang V kann bei einem Beschluss über die mögliche zeitliche Planung für die Auswahl der vorgeschlagenen Gegenstände, die dem Verwaltungsrat gegenwärtig vorliegen, hilfreich sein. Der Beschluss über die Aufnahme eines Gegenstands im Hinblick auf eine Normensetzung sollte vom Verwaltungsrat im März 2023 (für die Tagung der Konferenz 2025) oder im März 2024 (für die Tagung 2026) gefasst werden. Der Beschluss über die Aufnahme von Gegenständen im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache sollte spätestens im März 2023 (für die Tagung 2024) oder im März 2024 (für die Tagung 2025) erfolgen. Diese Fristen ergeben sich aus der Geschäftsordnung der Konferenz; demnach muss das Amt bei Normensetzungsgegenständen den Mitgliedstaaten spätestens 18 Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der die Frage zur Beratung gelangt, einen Bericht über Gesetzgebung und Praxis sowie einen Fragebogen zustellen. Für die Tagung der Konferenz im Juni 2024 müsste der Bericht also im Prinzip spätestens Ende November 2022 (18 Monate vorher) verschickt werden. Ein Beschluss des Verwaltungsrats im November 2022 würde dem Amt nicht ausreichend Zeit für die Ausarbeitung dieser Dokumente einräumen. Allgemeine Aussprachen unterliegen nicht denselben Anforderungen; so sieht die Geschäftsordnung der Konferenz vor, dass das Amt, wenn eine Frage zur allgemeinen Aussprache auf die Tagesordnung gesetzt wurde, den Regierungen einen Bericht zu dieser Frage frühzeitig genug übermittelt, damit er mindestens zwei Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der diese Frage zur Beratung gelangt, bei ihnen eingeht. Da in solchen Fällen Zeit für die Ausarbeitung des Berichts notwendig ist, wäre es höchst ratsam, dass der Verwaltungsrat einen Beschluss spätestens im März des Vorjahres fasst.

<sup>21</sup> Anhang I, Abschn. 2.

<sup>22</sup> Auf derselben Tagung schlug die Arbeitnehmergruppe im Interesse eines Konsenses vor, den Gegenstand, der eine allgemeine Aussprache über den gerechten Übergang vorsieht, und den für eine allgemeine Aussprache vorgeschlagenen Gegenstand zum Thema „volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien“ in einem einzigen Gegenstand zusammenzufassen. (siehe GB.344/PV, Abs. 70).

<sup>23</sup> GB.343/PV, Abs. 33.

sollte, nachdem der Verwaltungsrat beschlossen hat, einen Gegenstand zum Thema „gerechter Übergang“ auf die Tagesordnung der 111. Tagung der Konferenz (2023) zu setzen; denn der Gegenstand sei weiter gesteckt als die Frage von Maßnahmen in Zusammenhang mit dem Klimawandel.

- 15.** Auf der 344. Tagung brachte die Arbeitgebergruppe drei weitere Vorschläge für Gegenstände für eine allgemeine Aussprache vor, die in die Tagesordnung einer künftigen Tagung der Konferenz aufgenommen werden sollten:
- a) Sicherstellung, dass die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zugänglich und auf den Bedarf des Arbeitsmarkts ausgerichtet sind, unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungsfähigkeit und der Rolle der Sozialpartner;
  - b) die Rolle der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen bei der Unterstützung eines wirtschaftlichen Strukturwandels zugunsten höherer Produktivität;
  - c) innovative Ansätze zur Bekämpfung von Informalität und zur Förderung des Übergangs zur Formalität.<sup>24</sup>
- 16.** Vier weitere Gegenstände müssen weiterhin eingehender ausgearbeitet oder in anderen dreigliedrigen Foren erörtert werden, bevor sie als Ausgangspunkt für umfassende Vorschläge zur Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz angesehen werden können. Aktuelle Informationen über die weiteren Arbeiten zu diesen Themen sind in Anhang I Abschnitt 3 dieser Vorlage enthalten. Diese vier Gegenstände lauten:
- Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Prävention und Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten;
  - Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst;
  - Menschenwürdige Arbeit in der Plattformwirtschaft (wie in Absatz 13 erwähnt);
  - Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter.

## ► C. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG

---

### Empfehlungen zu Instrumenten im Bereich Arbeitsschutz

- 17.** Auf ihrer fünften Tagung im September 2019 erörterte die SRM TWG die Folgemaßnahmen zu ihren früheren Empfehlungen für eine Normensetzung zu den Themen biologische Gefahren, Ergonomie und manuelle Handhabung, chemische Gefahren sowie Maschinenschutz, die vom Verwaltungsrat 2017 und 2018 genehmigt worden waren.<sup>25</sup>
- 18.** Auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) genehmigte der Verwaltungsrat die Empfehlungen der SRM TWG und ersuchte um Ausarbeitung dieser Normensetzungsvor-

<sup>24</sup> Die Arbeitgebergruppe hatte zuvor bereits ähnliche Vorschläge gemacht, darunter folgende Vorschläge: Sicherstellung, dass die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung auf den heutigen und künftigen Bedarf des Arbeitsmarkts ausgerichtet sind, unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungsfähigkeit; Erweiterung der Wahlmöglichkeiten und Optimierung der Chancen aller Arbeitnehmer; und Förderung der Rolle des öffentlichen Sektors als eines wichtigen Arbeitgebers und Erbringers qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen (siehe [GB.337/PV](#), Abs. 25).

<sup>25</sup> [GB.337/LILS/1](#), Anhang, Beilage I, Abs. 9.



schläge zum frühestmöglichen Zeitpunkt und als eine Angelegenheit von institutioneller Priorität.<sup>26</sup>

19. Auf seiner 341. Tagung (März 2021) beschloss der Verwaltungsrat, in die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) und der 113. Tagung (2025) der Konferenz einen Gegenstand betreffend den Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren (Normensetzung – zweimalige Beratung) aufzunehmen.
20. Dementsprechend sind noch die Vorschläge des Amtes für Normensetzungsgegenstände zu den Themen chemische Gefahren, Ergonomie und manuelle Handhabung sowie Maschinenschutz als eine Angelegenheit von institutioneller Priorität in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz aufzunehmen. Die aktualisierten Vorschläge sind in Anhang I Abschnitt 2 aufgeführt. Gemäß dem Ersuchen des Verwaltungsrats orientieren sich die Vorschläge des Amtes an den Empfehlungen der SRM TWG zum Ansatz der thematischen Integration.<sup>27</sup>
21. Der Verwaltungsrat könnte die Modalitäten für die Normensetzungsdiskussionen zur Umsetzung der Empfehlungen der SRM TWG weiter prüfen und dabei berücksichtigen, dass der Prozess der Normensetzung nach einvernehmlicher Auffassung der SRM TWG flexibel sein, den vier spezifischen Themen Rechnung tragen sowie optimale zeitliche Effizienz, Kostenwirksamkeit und Inklusivität gewährleisten sollte.
22. In den Absätzen 23 bis 31 wird dargelegt, welche Ansichten die Mitglieder des Verwaltungsrats auf den letzten drei Tagungen zu den vier Optionen vertreten haben, die bislang für die Normensetzung zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren erörtert worden sind; dabei ist zu berücksichtigen, dass die Lösung, die letztlich für chemische Gefahren gewählt wird, nicht unbedingt auch für Ergonomie und manuelle Handhabung oder Maschinenschutz übernommen zu werden braucht.
23. Auf seiner 341. Tagung (März 2021) prüfte der Verwaltungsrat Vorschläge des Amtes, die vier Arbeitsschutzgegenstände zur Normensetzung mit zweimaliger Beratung auf die Tagesordnung aufeinanderfolgender Tagungen der Konferenz von 2023 bis 2030 zu setzen. Einige Mitglieder des Verwaltungsrats hielten diese Vorschläge für akzeptabel, betonten jedoch, dass mögliche Ergebnisse anderer einschlägiger Diskussionen berücksichtigt werden müssten. Einige Mitglieder vertraten zwar die Auffassung, dass die Vorschläge zur Normensetzung im Kontext der Pandemie sogar noch sachdienlicher seien, begrüßten jedoch Vorschläge des Amtes zu der Frage, wie mit den Gegenständen zur Normensetzung im Bereich des Arbeitsschutzes auf innovative und effiziente Weise verfahren werden könne, um unter Beibehaltung des verfahrenstechnischen Fahrplans optimale Ergebnisse bei der Normensetzung zu erzielen.<sup>28</sup> Einige Mitglieder brachten ihre Präferenz für eine Konsolidierung und Straffung von Arbeitsschutzinstrumenten und für die Bereitstellung detaillierter Leitlinien in diesem Bereich in Form von nicht normativen Instrumenten zum Ausdruck. Schließlich waren einige andere Mitglieder der Ansicht, dass jede Gefahr im Arbeitsschutz einen maßgeschneiderten Regelungsansatz erfordere und ein einziges integriertes Instrument in diesem Bereich daher nicht geeignet sei.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> GB.337/LILS/1, Abs. 5 a).

<sup>27</sup> IAO, „Ensuring coherence and consistency in the standard-setting follow-up to SRM TWG recommendations on OSH“, Arbeitspapier 1, Fünfte Tagung der SRM TWG, 23.–27. September 2019, Abs. 14.

<sup>28</sup> GB.341/PV, Abs. 33 und 36.

<sup>29</sup> GB.341/PV, Abs. 13, 21 und 22.

24. Auf seiner 343. Tagung (November 2021) prüfte der Verwaltungsrat Vorschläge des Amtes, in denen drei Optionen umrissen wurden:<sup>30</sup>
- Beibehaltung des Verfahrens mit zweimaliger Beratung für jeden der drei verbleibenden Arbeitsschutzgegenstände und Aufnahme dieser Gegenstände in die Tagesordnung aufeinanderfolgender Konferenzen, sodass in jedem Jahr nicht mehr als ein Fachausschuss für Arbeitsschutz einberufen wird.<sup>31</sup> Die Arbeitgebergruppe sprach sich für diese Option aus.<sup>32</sup>
  - Abhaltung von drei gesonderten vorbereitenden Fachkonferenzen, möglicherweise in den Jahren 2023, 2024 und 2025, gefolgt von einer einmaligen Beratung auf der Konferenz, möglicherweise in den Jahren 2026, 2027 und 2028.<sup>33</sup> Die Arbeitnehmergruppe unterstützte ausnahmsweise ebenso wie einige regionale Regierungsgruppen den Vorschlag, drei vorbereitende Fachkonferenzen abzuhalten, sofern sie weitere Einzelheiten zu den damit verbundenen Modalitäten und finanziellen Auswirkungen erhalten.<sup>34</sup>
  - Abhaltung einer vorbereitenden Fachkonferenz zu den drei Arbeitsschutzgegenständen im Jahr 2023 oder 2024, gefolgt von einer einmaligen Normensetzungsdiskussion über Entwürfe von Instrumenten, möglicherweise im Jahr 2026. Angesichts der übermäßigen Anforderungen dieser Option hinsichtlich der personellen und finanziellen Ressourcen, die von den Mitgliedsgruppen und dem Amt für eine gleichzeitige Betreuung von drei fachlich komplexen Diskussionen bereitzustellen wären, gab es keine Unterstützung für diesen Vorschlag.
25. Auf seiner 344. Tagung (März 2022) prüfte der Verwaltungsrat, ohne zu einem Einvernehmen zu gelangen, vier Optionen für potenziell innovative und effiziente Modalitäten für die Normensetzung im Arbeitsschutzbereich und fasste dabei als Erstes die Konsolidierung der Instru-

<sup>30</sup> GB.343/INS/2(Rev.1).

<sup>31</sup> Konkret beinhaltete diese Option: 1) Normensetzungsdiskussionen zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren auf der 114. Tagung (2026) und 115. Tagung (2027) der Konferenz, 2) Normensetzungsdiskussionen zu Ergonomie und manueller Handhabung auf der 116. Tagung (2028) und 117. Tagung (2029) der Konferenz und 3) Normensetzungsdiskussionen zur Maschinensicherheit auf der 118. Tagung (2030) und 119. Tagung (2031) der Konferenz.

<sup>32</sup> GB.343/PV, Abs. 31.

<sup>33</sup> Vorbereitende Fachkonferenzen sind in verschiedenen Bestimmungen, die für die IAO gelten, vorgesehen. Sie dienen im Wesentlichen dazu, Fragen – in erster Linie Normensetzungsfragen – herauszuarbeiten und näher darzulegen, die der Konferenz unterbreitet werden sollen. Nach Artikel 14 Absatz 2 der Verfassung (der ein Ergebnis der 1946 erfolgten Abänderung der Verfassung ist) sind solche Fachkonferenzen einer der Wege, vor der Annahme eines Übereinkommens oder einer Empfehlung durch die Konferenz „eine gründliche technische Vorbereitung und angemessene Anhörung der hauptsächlich beteiligten Mitglieder“ sicherzustellen. Siehe auch Art. 38 und Art. 45 Abs. 5 der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz sowie Art. 5.1.3, 5.1.6 und 5.1.9 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats. Die Abhaltung solcher vorbereitender Fachkonferenzen ist gängige Praxis, wenn es um Seeschiffahrtssnormen geht. Achtmal sind Fachkonferenzen einberufen worden, um Vorarbeiten für Instrumente zu anderen Themen durchzuführen, wie etwa Arbeitsaufsicht, Beschäftigungspolitik und höchstzulässige Traglast für einen Arbeitnehmer. Vorbereitende Fachkonferenzen bieten Flexibilität in Bezug auf Zeitpunkt, Dauer und Zusammensetzung der teilnehmenden Delegationen unter Wahrung der vollen Beteiligung der IAO-Mitgliedschaft in der Phase der anschließenden einmaligen Beratung auf der Konferenz. Für Fachkonferenzen müssen je nach den vom Verwaltungsrat festgelegten Modalitäten gesonderte Haushaltsmittel veranschlagt werden, doch werden die zusätzlichen Kosten zumindest teilweise durch die Verringerung der Zahl der Fachausschüsse ausgeglichen, die ansonsten für Verfahren mit zweimaliger Beratung erforderlich wären. Siehe zur weiteren Analyse: [Addressing the Impact of SRM TWG Recommendations on the Conference Agenda and the Office](#), Arbeitspapier 2, Fünfte Tagung der SRM TWG, 23.–27. September 2019, Abs. 31-46.

<sup>34</sup> GB.343/PV. Die Gruppe Asien und Pazifik (ASPAG), die Gruppe der industrialisierten Marktwirtschaftsländer (IMEC) sowie die Europäische Union (EU) und ihre Mitgliedstaaten unterstützten den Vorschlag. Die EU und ihre Mitgliedstaaten äußerten die Ansicht, dass die vorbereitenden Tagungen ähnlich wie dreigliedrige Fachtagungen ausgestaltet werden könnten, bei denen das Amt die Kosten der Teilnahme der Sozialpartner übernimmt und die interessierten Regierungen auf eigene Kosten teilnehmen können.

mente über chemische Gefahren in den Blick. Das Amt hat die Ansichten und Fragen zur Kenntnis genommen, die zu den einzelnen Optionen vorgebracht wurden.

### **Option 1: Beibehaltung der Standardoption, d. h. des Verfahrens mit zweimaliger Beratung, für die Normensetzung zu chemischen Gefahren**

26. Damit die Arbeitsbelastung des Amtes besser verteilt werden kann und jährlich nicht mehr als ein Fachausschuss für Arbeitsschutz tagen muss, könnten die Normensetzungsdiskussionen für die 114. (2026) und die 115. (2027) Tagung der Konferenz vorgesehen werden. Einige Mitglieder des Verwaltungsrats zögen diese Option vor.<sup>35</sup>

### **Option 2: Abhaltung einer vorbereitenden Fachkonferenz, möglicherweise im Jahr 2024 oder 2025, und anschließend eine einmalige Beratung auf der Konferenz, möglicherweise im Jahr 2026**

27. In Anbetracht der beträchtlichen Fachkenntnisse, die zur Ausarbeitung von Normen zum Schutz gegen chemische Gefahren erforderlich sind, könnte eine Reihe von Mitgliedern des Verwaltungsrats ausnahmsweise dieser Option zustimmen, da sie wohl eine breite Mitwirkung ermöglichen würde. Einige Mitglieder hoben hervor, es müsste sichergestellt sein, dass die an einer solchen Konferenz teilnehmenden Delegationen in vollem Umfang dreigliedrig zusammengesetzt sind und auf die Unterstützung von Beratern zählen können, andere wiederum betonten, es müsse auf Flexibilität und Kosteneffizienz geachtet werden.<sup>36</sup>
28. Auf Ersuchen bestimmter Mitglieder des Verwaltungsrats werden in Anhang II Elemente für die Modalitäten einer möglichen vorbereitenden Fachkonferenz zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren dargelegt. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, eine solche vorbereitende Fachkonferenz abzuhalten, kann das Amt detailliertere Vorkehrungen, darunter eine Geschäftsordnung und einen Haushaltsvorschlag, vorlegen, wobei die Leitvorgaben des Verwaltungsrats bezüglich der näheren Modalitäten berücksichtigt würden. Wie in Anhang II ausgeführt, sind die Mitgliedstaaten auf einer vorbereitenden Fachkonferenz gewöhnlich auf gleichgewichtig dreigliedriger Grundlage (1:1:1) vertreten, und die Kosten für die Teilnahme sämtlicher Delegierten eines Landes werden vom teilnehmenden Mitgliedstaat getragen. Der Verwaltungsrat müsste Verfahrensregeln (eine Geschäftsordnung) für die vorbereitende Konferenz annehmen. Es sei daran erinnert, dass bei der vorbereitenden Fachkonferenz zu Seeschiffahrtssnormen im Jahr 2004 jeder Delegierte das Recht hatte, selbständig seine Stimme abzugeben; die Stimmen der Delegierten der Reeder einerseits und der Seeleute andererseits wurden so gewichtet, dass jede der beiden Gruppen über die Hälfte der Stimmstärke der Gesamtzahl der Regierungen verfügt, die auf der Konferenz vertreten und stimmberechtigt sind, und Beschlüsse wurden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.<sup>37</sup> Gewöhnlich würde eine solche Konferenz aus Einsparungen im Rahmen des ordentlichen Haushalts (Teil I) finanziert oder, falls dies nicht möglich ist, aus den Mitteln für unvorhergesehene Ausgaben (Teil II) des Haushaltsplans für den betreffenden Zweijahreszeitraum.

<sup>35</sup> GB.344/PV, Abs. 78 und 86 (Gruppe der lateinamerikanischen und karibischen Länder (GRULAC)), Abs. 90 (Arbeitgebergruppe).

<sup>36</sup> GB.344/PV, Abs. 49 (Arbeitnehmergruppe) und Abs. 88 (EU und ihre Mitgliedstaaten).

<sup>37</sup> Siehe Art. 9 der Geschäftsordnung der vorbereitenden Fachkonferenz zu Seeschiffahrtssnormen, September 2004, Anhang II.

### **Option 3: Abhaltung einer dreigliedrigen Fachtagung, möglicherweise im Jahr 2024 oder 2025, und anschließend eine einmalige Beratung auf der Konferenz, möglicherweise im Jahr 2026**

29. Unter der Voraussetzung, dass der Teilnehmerkreis der vorbereitenden Fachtagung breiter ausfällt als gewöhnlich, zögen einige Regionalgruppen diese Option vor, da eine solche Fachtagung erheblich einfacher auszurichten und flexibler und kosteneffizienter wäre als eine Fachkonferenz. Es wären jedoch noch Fragen zur dreigliedrigen Zusammensetzung und zu den Stimmrechten der Teilnehmer an einer Fachtagung zu klären. Andere Mitglieder könnten einer vorbereitenden Fachtagung nur zustimmen, wenn eine hinreichend breite dreigliedrige Beteiligung gewährleistet werden kann und so ein breites Spektrum von Fachkenntnissen zu chemischen Gefahren aus den verschiedenen Weltregionen gegeben ist.<sup>38</sup>
30. Zur Beantwortung einiger der aufgeworfenen Fragen sei daran erinnert, dass Fachtagungen einberufen werden, um auf der Grundlage eines vom Amt erstellten Berichts eine ausführliche Diskussion über grundsatzpolitische Fragen zu führen; auf diese Weise sollen Schlussfolgerungen gezogen, Konsenspunkte oder vergleichbare Dokumente erarbeitet und mögliche Lösungen entwickelt werden. Solche Tagungen sind dafür förderlich, zu einer bestimmten Frage zu einem internationalen dreigliedrigen Konsens zu gelangen, und können von der Organisation und den Mitgliedstaaten zur Politikgestaltung genutzt werden, um die betreffende Frage anzugehen. Die Teilnehmer an Fachtagungen vertreten ihre jeweilige Regierung oder nichtstaatliche Gruppen. Fachtagungen setzen sich wie folgt zusammen: a) ein Vertreter jeder interessierten Regierung, wobei der Verwaltungsrat Beschränkungen für die Teilnahme der Regierungen beschließen kann, und b) eine vom Verwaltungsrat festzulegende Anzahl Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Das Amt trägt die Kosten für Transport, Unterkunft und Verpflegung nur für die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Beschlüsse werden einvernehmlich gefasst; kommt kein Konsens zustande, werden abweichende Stellungnahmen oder Vorbehalte protokollarisch festgehalten, stellen jedoch kein Hindernis für die Annahme des betreffenden Beschlusses dar.<sup>39</sup>

### **Option 4: Abhaltung einer dreigliedrigen Sachverständigentagung, möglicherweise im Jahr 2024 oder 2025, und anschließend eine einmalige Beratung auf der Konferenz, möglicherweise im Jahr 2026**

31. Diese Option fand keine Unterstützung. Sachverständigentagungen werden entweder einberufen, damit die Organisation auf Expertenrat zu einer bestimmten Fachfrage zurückgreifen kann, oder um fachliche Leitvorgaben festzulegen. Sie setzen sich aus einer festen Zahl von Sachverständigen zusammen, die in eigenem Namen auftreten und in ihrer Eigenschaft als Sachverständige sprechen und handeln, und nicht als Vertreter einer Regierung oder Gruppe. Der Verwaltungsrat bestimmt die Zusammensetzung jeder Sachverständigentagung. Dabei gilt, dass sich die Tagung aus einer gleichen Anzahl von Sachverständigen zusammensetzen muss, die jeweils von den Regierungen sowie der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrats benannt werden; diese Anzahl muss ein Vielfaches der Zahl vier sein. Das Amt kommt für die Kosten aller, auch der von den Regierungen benannten Sachverständigen auf. Beschlüsse werden einvernehmlich gefasst; kommt kein Konsens zustande, werden

<sup>38</sup> GB.344/PV, Abs. 90 (IMEC), Abs. 67 (EU und ihre Mitgliedstaaten), Abs. 86 (ASPAG). Nach Ansicht der Arbeitnehmergruppe wäre die Teilnahme von 40 bis 50 Arbeitnehmervertretern angemessen (Abs. 83).

<sup>39</sup> IAO, [Geschäftsordnung für Fachtagungen und Geschäftsordnung für Sachverständigentagungen](#), 2019, Einleitende Bemerkungen und Art. 12 der Geschäftsordnung für Fachtagungen.

abweichende Stellungnahmen oder Vorbehalte protokollarisch festgehalten, stellen jedoch kein Hindernis für die Annahme des betreffenden Beschlusses dar.<sup>40</sup>

## Empfehlungen zur Aufhebung und Zurückziehung von Instrumenten

- 32.** Auf seiner 343. Tagung (November 2021) hielt der Verwaltungsrat fest, dass er in Zusammenhang mit der Billigung der Empfehlungen, die die SRM TWG auf ihrer sechsten Tagung (September 2021) ausgesprochen hatte, baldmöglichst auf einer seiner Tagungen bestimmte Folgemaßnahmen erörtern müsste. Eine dieser Maßnahmen besteht darin, auf die Tagesordnung der 118. Tagung (2030) der Konferenz einen Gegenstand zur Aufhebung des Übereinkommens (Nr. 24) über Krankenversicherung (Gewerbe), 1927, und des Übereinkommens (Nr. 25) über Krankenversicherung (Landwirtschaft), 1927, sowie zur Zurückziehung der Empfehlung (Nr. 29) betreffend Krankenversicherung, 1927, zu setzen.<sup>41</sup> Da der Verwaltungsrat bereits einen Gegenstand zur Aufhebung und Zurückziehung bestimmter Seeschiffahrtsinstrumente auf die Tagesordnung derselben Tagung gesetzt hat,<sup>42</sup> könnte er den Gegenstand zusätzlich auf die Übereinkommen Nr. 24 und Nr. 25 sowie die Empfehlung Nr. 29 ausdehnen.
- 33.** Auf seiner gegenwärtigen Tagung wird der Verwaltungsrat die Empfehlungen erörtern, die die SRM TWG auf ihrer siebten Tagung (September 2022) ausgesprochen hat. Eine der Empfehlungen betrifft die vorgeschlagene Aufhebung von drei Übereinkommen – des Übereinkommens (Nr. 17) über die Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1925), des Übereinkommens (Nr. 18) über die Berufskrankheiten, 1925, and des Abgeänderten Übereinkommens (Nr. 42) über die Berufskrankheiten, 1934 – und die Zurückziehung von drei Empfehlungen – der Empfehlung (Nr. 22) betreffend Wiedergutmachung bei Betriebsunfällen (Entschädigung), 1925, der Empfehlung (Nr. 23) betreffend Wiedergutmachung bei Betriebsunfällen (Rechtsprechung), 1925, und der Empfehlung (Nr. 24) betreffend Berufskrankheiten, 1925. Die SRM TWG hat dem Verwaltungsrat empfohlen, einen entsprechenden Gegenstand auf die Tagung der 121. Tagung (2033) der Konferenz zu setzen.<sup>43</sup>
- 34.** Anhang III enthält zusammenfassende Informationen zu den Instrumenten, deren Aufhebung oder Zurückziehung vorgeschlagen wird.

---

<sup>40</sup> Einleitende Bemerkungen und Art. 11 der Geschäftsordnung für Sachverständigentagungen.

<sup>41</sup> GB.343/PV, Abs. 486 e) i).

<sup>42</sup> Der Verwaltungsrat beschloss, auf die Tagesordnung der 118. Tagung (2030) der Konferenz einen Gegenstand zur Aufhebung der Übereinkommen Nr. 22, Nr. 23, Nr. 55, Nr. 56, Nr. 58, Nr. 68, Nr. 69, Nr. 92, Nr. 133, Nr. 134, Nr. 146, Nr. 164 und Nr. 166 zu setzen (GB.343/PV, Abs. 62 d)).

<sup>43</sup> GB.346/LILS/1. Die SRM TWG empfahl dem Verwaltungsrat außerdem, noch einmal über das Datum nachzudenken, an dem die Konferenz den Gegenstand erörtern sollte, und dies im Licht einer 2028 durchzuführenden Evaluierung, ob die Mitgliedstaaten, die diese veralteten Übereinkommen effektiv ratifiziert haben, die erforderlichen Maßnahmen ergriffen haben, um entweder das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen) (Teil VI), 1952, oder das Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964, zu ratifizieren.

## ► D. Einleitung eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen

---

35. Auf seiner 343. (November 2021) und 344. (März 2022) Tagung hat der Verwaltungsrat Leitvorgaben zur Einleitung eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen erteilt.<sup>44</sup> Die Arbeitnehmergruppe unterstützte die Einleitung eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen ab 2025, da sie keinen Bedarf für eine Evaluierung vor dem Beginn eines neuen Zyklus sah. Die Arbeitgebergruppe bekundete großes Interesse an der Fortführung der wiederkehrenden Diskussionen über das Jahr 2025 hinaus, sprach sich jedoch dafür aus, auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz einen Gegenstand zur Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit zu setzen.
36. Bei der weiteren Klärung ihres Standpunkts zu dieser Frage könnten die Mitglieder des Verwaltungsrats prüfen, welchen Beitrag die wiederkehrenden Diskussionen zur Straffung des Verfahrens für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz leisten,<sup>45</sup> sowohl was die Struktur der Tagesordnung der einzelnen Tagungen als auch was die Auswahl der Gegenstände angeht, die der Verwaltungsrat gestützt auf die von der Konferenz im Rahmen der wiederkehrenden Diskussionen ermittelten Prioritäten vornimmt. Ferner sollte auch die Verbindung zwischen den wiederkehrenden Diskussionen und der Auswahl von Instrumenten für künftige Allgemeine Erhebungen erörtert werden, und dies unter Berücksichtigung von Teil I Abschnitt B der Erklärung über soziale Gerechtigkeit. Schließlich sei daran erinnert, dass der Verwaltungsrat auf seiner gegenwärtigen Tagung auch über eine mögliche Änderung an Teil I Abschnitt A der Erklärung über soziale Gerechtigkeit beraten wird; dabei handelt es sich um eine Folgemaßnahme zur Entschließung zur Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Genauer gesagt wird der Verwaltungsrat prüfen, ob der Arbeitsschutz weiterhin im Rahmen des strategischen Ziels des sozialen Schutzes aufgeführt oder dem strategischen Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zugeordnet werden sollte. Die Aussprache hierüber und der Beschluss, den der Verwaltungsrat in dieser Frage möglicherweise fassen wird, werden Auswirkungen auf die nächsten wiederkehrenden Diskussionen in den Jahren 2023 und 2024 sowie auf den künftigen Zyklus haben.<sup>46</sup>
37. Die Wirkung der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit ist von der Konferenz erstmals auf ihrer 105. Tagung (2016) einer Evaluierung unterzogen worden, wie sie in Teil III Abschnitt C der Folgemaßnahmen zur Erklärung vorgesehen ist (siehe Anhang IV). Bei den vorbereitenden Arbeiten für die Evaluierung hat der Verwaltungsrat auf verschiedenen Tagungen Leitvorgaben zu der Reichweite und den Modalitäten der Evaluierung erteilt.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> GB.343/PV; Teil III Abschnitt C der Erklärung über soziale Gerechtigkeit und Teil III des Anhangs dazu sehen vor, dass der Verwaltungsrat über den Zeitpunkt einer solchen Evaluierung entscheidet und dass die Evaluierung „von Zeit zu Zeit wiederholt werden kann“, ohne dass dafür bestimmte Zeiträume vorgeschrieben werden. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, einen neuen Zyklus ohne vorherige Evaluierung einzuleiten und die Reihenfolge der strategischen Ziele beizubehalten, die für den gegenwärtigen Zyklus wiederkehrender Diskussionen angenommen wurde, würde ein Gegenstand, der eine wiederkehrende Diskussion über den sozialen Dialog zum Inhalt hat, auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz gesetzt.

<sup>45</sup> IAO, [Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#), Abs. 15.2 c) iii).

<sup>46</sup> GB.346/INS/3/3.

<sup>47</sup> GB.322/INS/3, GB.323/INS/3, GB.325/INS/3.

- 38.** In dem für die Konferenz erstellten Bericht und bei der Aussprache im zuständigen Konferenzausschuss lag der Schwerpunkt auf der Wirkung der drei Stränge von Maßnahmen, mit deren Hilfe die Umsetzung der Erklärung gefördert werden soll, nämlich der Maßnahmen, die jeweils von den Mitgliedstaaten, von der IAO und auf internationaler und regionaler Ebene ergriffen wurden. Als Ergebnis verabschiedete die Konferenz eine EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit; darin wurden die vorrangigen Bereiche genannt, in denen die IAO ihre Mitgliedstaaten wirksame Hilfestellung leisten müsste, und ferner die Mitglieder dazu aufgerufen, Maßnahmen zu treffen, damit die Agenda für menschenwürdige Arbeit bei den nationalen und regionalen Strategien durchgängig Berücksichtigung findet, die grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen schrittweise ratifiziert und umgesetzt und Politikkohärenz sowie nachhaltige Unternehmen gefördert werden. Ferner wurde der Verwaltungsrat in der EntschlieÙung dazu aufgefordert, Maßnahmen zu treffen, um für deren wirksame Umsetzung Sorge zu tragen. In der EntschlieÙung wurde auch festgehalten, dass die in ihr dargelegten Maßnahmen einen festen Bestandteil der nächsten von der Konferenz durchzuführenden Evaluierung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit bilden werden.<sup>48</sup> Auf seiner 329. Tagung (März 2017) hat der Verwaltungsrat ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung der EntschlieÙung angenommen.<sup>49</sup>
- 39.** Der Verwaltungsrat könnte dennoch beschließen, bestimmte in der Erklärung angesprochene Fragen selbst einer Überprüfung zu unterziehen, beispielsweise die Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen, die in seine Zuständigkeit fallen; eine solche Überprüfung würde allerdings nicht die Evaluierung der Wirkung der Erklärung darstellen, die die Konferenz im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung vorzunehmen hat.
- 40.** Sollte der Verwaltungsrat es vorziehen, dass am Ende des laufenden Zyklus wiederkehrender Diskussionen eine Evaluierung oder eine Überprüfung der Modalitäten vorgenommen wird, so könnte er eine der folgenden Optionen in Betracht ziehen:
- a) ein entsprechender Gegenstand wird gemäß Teil III der Folgemaßnahmen zur Erklärung auf die Tagesordnung der Tagung der Konferenz im Jahr 2025 gesetzt,
  - b) der Verwaltungsrat evaluiert auf seinen Tagungen im März und im November 2025 die Modalitäten, oder
  - c) es wird im ersten Halbjahr 2025 eine dreigliedrige Fachtagung einberufen, auf der die Modalitäten überprüft werden und deren Bericht dem Verwaltungsrat sodann auf seiner Tagung im November 2025 vorgelegt wird.
- 41.** Bei einer solchen Evaluierung könnten ähnliche Elemente wie bei der 2016 vorgenommenen Evaluierung geprüft und die Fortschritte bewertet werden, die bei der Durchführung des vom Verwaltungsrat auf seiner 329. Tagung angenommenen Arbeitsprogramms erzielt wurden, sowie die Wirkung, die dieses Arbeitsprogramm gezeitigt hat.
- 42.** Sollte der Verwaltungsrat beschließen, keine neue Evaluierung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit auf die Tagesordnung der Konferenz im Jahr 2025 zu setzen, so könnte er einen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen festlegen und am Ende dieses Zyklus im Jahr 2030 eine Evaluierung vorsehen.

---

<sup>48</sup> Weder in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit noch in der EntschlieÙung noch in den Beschlüssen des Verwaltungsrats ist ein Zeitpunkt für die nächste Evaluierung angegeben.

<sup>49</sup> GB.329/INS/3/1.

## ▶ E. Verfahrenstechnischer Fahrplan

---

43. Der aktualisierte Vorschlag für den verfahrenstechnischen Fahrplan lautet wie folgt:

**Auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) wird der Verwaltungsrat**

- die Modalitäten beschließen, nach denen ein Normensetzungsvorschlag zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll;
- die Modalitäten beschließen oder Leitvorgaben zu den Modalitäten erteilen, nach denen Normensetzungsvorschläge zu Ergonomie und manuelle Handhabung sowie zu Maschinenschutz auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden sollen;
- Leitvorgaben dazu erteilen, ob in die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) ein Gegenstand zur Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit aufgenommen oder auf derselben Tagung ein neuer Zyklus wiederkehrender Diskussionen eingeleitet werden soll, möglicherweise beginnend mit dem strategischen Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit;
- entscheiden, ob auf die Tagesordnung einer künftigen Tagung der Konferenz ein Gegenstand gesetzt werden soll, der die Annahme eines Abänderungsübereinkommens und einer Abänderungsempfehlung zum Ziel hat, mit denen in 15 Instrumenten an einer Reihe von Bestimmungen Änderungen vorgenommen würden, die aufgrund der Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in Absatz 2 der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) in der geänderten Fassung von 2022 erforderlich werden; und
- weiterhin Leitvorgaben zur Tagesordnung für künftige Tagungen der Konferenz erteilen.

**Auf seiner 347. Tagung (März 2023) würde der Verwaltungsrat**

- in dem Fall, dass er auf seiner 346. Tagung die Tagesordnung der 113. Tagung der Konferenz (2025) noch nicht vollständig festgelegt hat, die Aufnahme eines Fachgegenstands in die Tagesordnung dieser Tagung prüfen, sofern er sich für einen Normensetzungsgegenstand entscheidet;
- beschließen, ob in die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) ein Gegenstand zur Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit aufgenommen oder auf derselben Tagung ein neuer Zyklus wiederkehrender Diskussionen eingeleitet werden soll, möglicherweise beginnend mit dem strategischen Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit;
- in dem Fall, dass dies auf seiner 346. Tagung noch nicht entschieden wurde, die Modalitäten erörtern, nach denen Normensetzungsvorschläge zu Ergonomie und manuelle Handhabung sowie zu Maschinenschutz (Arbeitsschutz), die sich auf die Empfehlungen der SRM TWG stützen, auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden sollen; und
- weiterhin Leitvorgaben zur Tagesordnung für künftige Tagungen der Konferenz erteilen.

**Auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) würde der Verwaltungsrat**

- in dem Fall, dass er auf seiner 346. Tagung die Tagesordnung der 113. Tagung der Konferenz (2025) noch nicht vollständig festgelegt hat, die Aufnahme eines Fachgegenstands in die Tagesordnung dieser Tagung prüfen; und
- weiterhin Leitvorgaben zur Tagesordnung für künftige Tagungen der Konferenz erteilen.



## ► **Beschlussentwurf**

---

### **44. Der Verwaltungsrat hat**

- a) **beschlossen, in die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz einen Normensetzungsgegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren aufzunehmen, für dessen Behandlung das Verfahren mit zweimaliger Beratung gilt;**

**ODER**

**beschlossen, im Jahr 2024 eine vorbereitende Fachkonferenz zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren einzuberufen, damit der Konferenz auf ihrer 114. Tagung (2026) ein konsolidiertes Instrument zur möglichen Annahme im Wege des Verfahrens mit einmaliger Beratung unterbreitet werden kann, und das Amt zu ersuchen, seinen Leitvorgaben bei der Ausarbeitung detaillierter Vorkehrungen, einschließlich einer Geschäftsordnung und eines Haushaltsvorschlags, Rechnung zu tragen und ihm diese detaillierten Vorkehrungen auf seiner 347. Tagung (März 2023) zur Prüfung zu unterbreiten;**

**ODER**

**beschlossen, im Jahr 2024 eine dreigliedrige Fachtagung zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren einzuberufen, damit der Konferenz auf ihrer 114. Tagung (2026) ein konsolidiertes Instrument zur möglichen Annahme im Wege des Verfahrens mit einmaliger Beratung unterbreitet werden kann, und das Amt zu ersuchen, seinen Leitvorgaben bei der Ausarbeitung detaillierter Vorkehrungen, einschließlich einer Geschäftsordnung und eines Haushaltsvorschlags, Rechnung zu tragen und ihm diese detaillierten Vorkehrungen auf seiner 347. Tagung (März 2023) zur Prüfung zu unterbreiten;**

- b) **beschlossen, auf die Tagesordnung der 118. Tagung (2030) der Konferenz einen Gegenstand zur Aufhebung der Übereinkommen Nr. 24 und Nr. 25 und zur Zurückziehung der Empfehlung Nr. 29 zu setzen;**
- c) **beschlossen, auf die Tagesordnung der 121. Tagung (2033) der Konferenz einen Gegenstand zur Aufhebung der Übereinkommen Nr. 17, Nr. 18 und Nr. 42 und zur Zurückziehung der Empfehlungen Nr. 22, Nr. 23 und Nr. 24 zu setzen;**
- d) **das Amt ersucht, den einschlägigen Leitvorgaben Rechnung zu tragen, wenn es das Dokument über eine mögliche Evaluierung der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022 ausarbeitet, das dem Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung (März 2023) vorzulegen ist;**
- e) **das Amt ersucht, bei der Ausarbeitung von Vorschlägen für dreigliedrige Fachtagungen über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit und den Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter die einschlägigen Leitvorgaben zu berücksichtigen; und**
- f) **das Amt ersucht, bei der Ausarbeitung des Dokuments über die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz, das dem Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung (März 2023) vorzulegen ist, die einschlägigen Leitvorgaben zu berücksichtigen.**

## ► Anhang I

---

### Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz

#### 1. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus

1. Auf Empfehlung der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus ersuchte der Verwaltungsrat das Amt auf seiner 331. Tagung (Oktober–November 2017), Vorschläge für mögliche Normensetzungsgegenstände zu biologischen Gefahren sowie Ergonomie und manueller Handhabung (angesichts der in diesen Bereichen festgestellten Regelungslücken), zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren und zur Überprüfung der Instrumente betreffend den Maschinenschutz auszuarbeiten, damit sie so bald wie möglich in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz aufgenommen werden können.<sup>1</sup>
2. Die Aufnahme der oben genannten Normensetzungsgegenstände zum Thema Arbeitsschutz in die Tagesordnung der Konferenz für 2023 und darüber hinaus sollte sich von der Notwendigkeit eines klaren, robusten und aktuellen Bestands an internationalen Arbeitsnormen zu bestimmten berufsbedingten Gefahren leiten lassen. In Anbetracht der Entschließung, die die Konferenz auf ihrer 110. Tagung angenommen hat, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aufzunehmen und zwei Instrumente als grundlegende Übereinkommen einzustufen, wird es noch dringlicher, die Lücken in den Arbeitsschutzvorschriften zu schließen und sicherzustellen, dass die internationalen Arbeitsnormen den sich wandelnden Strukturen in der Arbeitswelt Rechnung tragen.
3. Auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, sich entsprechend den Empfehlungen der SRM TWG am „Konzept der thematischen Integration“ zu orientieren. Wie aus den Erörterungen der SRM TWG hervorgeht, würde eine Regelung im Wege einer thematischen Integration wohl bedeuten, dass die Normensetzungsverfahren für die vier Unterthemen entsprechend einer Entscheidung des Verwaltungsrats jeweils nach Bedarf angepasst werden. Verfahrensabweichungen könnten sich aufgrund der Entscheidung ergeben, ob die betreffende Normensetzung zu einem Protokoll, einem Übereinkommen, einer Empfehlung oder einem Übereinkommen mit einer Empfehlung führen soll. Eine Alternative wäre, bei neuen Instrumenten, mit denen bereits bestehende, auf dem neuesten Stand befindliche Instrumente ergänzt werden, rechtsverbindliche und nicht bindende Bestimmungen in einem einzigen Instrument miteinander zu kombinieren.
4. Die frühestmögliche Gelegenheit für die Aufnahme eines Normensetzungsgegenstands zu Gefahren im Arbeitsschutz in die Tagesordnung der Konferenz würde sich auf der 113. Tagung (2025) bieten. Sollte der Verwaltungsrat an der Praxis festhalten wollen, auf je einer Konferenztagung nur einen einzigen Normensetzungsgegenstand zu behandeln, wäre die früheste Gelegenheit dafür die 114. Tagung (2026), da auf der Tagesordnung der Konferenz 2024 und 2025 bereits ein Gegenstand zu biologischen Gefahren steht. Aufgrund der Komplexität der zu behandelnden Themen wären mindestens zwei Aussprachen nötig, entweder in Form des regulären Verfahrens mit zweimaliger Beratung, in Form einer vorbereitenden Fachkonferenz,

---

<sup>1</sup> GB.331/LILS/2, Anhang, Abs. 17 i), 19 ii), 27 und 31.

gefolgt von einer einmaligen Beratung, oder in Form einer Sachverständigentagung bzw. einer Fachtagung, gefolgt von einer einmaligen Beratung.<sup>2</sup>

## A. Normensetzungsgegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren

5. Jedes Jahr sind mehr als 1 Milliarde Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld gefährlichen Stoffen, darunter Schadstoffen, Staub, Dämpfen und Rauch, ausgesetzt.<sup>3</sup> Nach den letzten verfügbaren Schätzungen (2021) wird die arbeitsbedingte Mortalität weltweit zu 82 Prozent durch nicht übertragbare Krankheiten verursacht,<sup>4</sup> die in vielen Fällen auf die Belastung durch chemische Gefahrstoffe, etwa Asbest (209.481 Todesfälle jährlich und Verlust von 3,97 Millionen gesunden Lebensjahren), zurückzuführen sind. Wegen der erheblichen Wissenslücken, was die Folgen berufsbedingter Exposition gegenüber den sich ständig stärker verbreitenden chemischen Verbindungen angeht, sowie wegen der Latenzzeit zwischen Exposition und zumindest einigen bekannten Erkrankungen werden die gesundheitlichen – zuweilen auch tödlichen – Folgen womöglich stark unterschätzt.
6. Wenn der Normenrahmen der IAO zum sachgerechten Umgang mit chemischen Stoffen am Arbeitsplatz dringend überprüft werden muss, so ist dies nicht auf eine Regelungslücke zurückzuführen, sondern auf die Notwendigkeit der Konsolidierung, Kohärenz und regelmäßigen Aktualisierung der einschlägigen Normen. Der Schutz vor chemischen Gefahren ist gegenwärtig durch ein Instrument geregelt, das den Schwerpunkt auf wesentliche Grundsätze legt, nämlich das Übereinkommen (Nr. 170) über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit, 1990, das als auf dem neuesten Stand befindlich angesehen wird. Mit diesem Übereinkommen wird eine Regelung für ein sachgerechtes Management aller Risiken aufgestellt, die mit der Verwendung von chemischen Stoffen bei der Arbeit zusammenhängen. In dem Übereinkommen wird ein umfassender innerstaatlicher Rahmen für die sichere Verwendung von chemischen Stoffen bei der Arbeit gefordert, wozu unter anderem gehört, eine kohärente Politik auf dem Gebiet der Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen. Ferner werden die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber sowie die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer auf Betriebs-ebene festgelegt. Das Übereinkommen Nr. 170 und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 177) betreffend chemische Stoffe, 1990, werden durch eine Sammlung praktischer Richtlinien der IAO zur Sicherheit bei der Verwendung von chemischen Stoffen bei der Arbeit (1993) ergänzt. Fünf Instrumente, die vor dem Übereinkommen Nr. 170 angenommen wurden, behandeln spezifische chemische Gefahren, beispielsweise aufgrund von Bleiweiß, Benzol, Bleivergiftung und weißem Phosphor.<sup>5</sup> Dass diese älteren Instrumente zu spezifischen chemischen Stoffen neben dem späteren grundsatzbasierten Übereinkommen Nr. 170 gelten, beeinträchtigt die Kohärenz des Normenrahmens der IAO zu chemischen Stoffen; diese Situation sollte also, wie von der SRM TWG empfohlen, überprüft werden.
7. Damit die Relevanz des normativen Rahmens der IAO zu den chemischen Gefahren auch in Zukunft gewährleistet ist, empfahl die SRM TWG auf ihrer dritten Tagung mit Blick auf die fünf

<sup>2</sup> IAO, *Background Information for Developing an ILO Policy Framework for Hazardous Substances*, MEPFHS/2007, 2007, Abs. 37.

<sup>3</sup> IAO, *Exposure to hazardous chemicals at work and resulting health impacts*, 2021.

<sup>4</sup> Weltgesundheitsorganisation (WHO) und IAO, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016: Global Monitoring Report*, 2021.

<sup>5</sup> Übereinkommen (Nr. 13) über Bleiweiß (Anstrich), 1921, Übereinkommen (Nr. 136) und Empfehlung (Nr. 144) über Benzol, 1971, Empfehlung (Nr. 4) betreffend die Frauen und Jugendlichen gegen Bleivergiftung, 1919, Empfehlung (Nr. 6) betreffend den weißen Phosphor, 1919.

Instrumente praktische und fristgebundene Folgemaßnahmen, die auch Normensetzungstätigkeiten einschließen.<sup>6</sup> Die SRM TWG empfahl ferner, diese Instrumente in konsolidierter Form neu zu fassen, etwa mittels eines Protokolls zum Übereinkommen (Nr. 170) über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit, 1990.

8. Als Grund für die Neufassung dieser Instrumente wurden folgende Punkte geäußert: in einem einzigen Instrument eine detaillierte Regelung lediglich für einen einzelnen gefährlichen Stoff vorzusehen, gilt als veraltet; es bestehen geschlechterbezogene Probleme im Zusammenhang mit den fünf Instrumenten, und es ist unangemessen, spezifische Expositionsgrenzwerte in Normen aufzunehmen (wie beispielsweise im Übereinkommen Nr. 136 über Benzol); die Bestimmungen sollten so abgefasst sein, dass sichergestellt ist, dass die IAO-Instrumente auf dem neuesten Stand des wissenschaftlichen und technologischen Fortschritts gehalten werden; und sofern fixe Grenzwerte festgelegt werden, sollte ein System vorgesehen werden, das deren einfache Aktualisierung erlaubt.
9. Ein neues Instrument, mit dem das Übereinkommen Nr. 170 ergänzt wird und die fünf älteren Instrumente neu gefasst werden, könnte sicherstellen, dass wichtige Verbote aufrechterhalten bleiben, und gleichzeitig die Einführung neuer Verbote oder Expositionsnormen erleichtern, die in der Folge nach Maßgabe der wissenschaftlichen und technologischen Entwicklung im Wege eines einfachen Verfahrens zu aktualisieren wären.<sup>7</sup> Mit dem Instrument könnte dafür Sorge getragen werden, dass die IAO einen strategischen, dreigliedrigen Beitrag zur Förderung von Politikkohärenz in Bezug auf eine Reihe internationaler Verträge und Initiativen leistet, die nach der Verabschiedung des Übereinkommens Nr. 170 Rückenwind bekommen haben, wie etwa das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe, das Rotterdamer Übereinkommen über das Verfahren der vorherigen Zustimmung nach Inkennzeichnung, das Baseler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung, das Übereinkommen von Minamata über Quecksilber, das Strategische Konzept für ein internationales Chemikalienmanagement und das Global Harmonisierte System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien. Eine solche Politikkohärenz wäre wiederum der Ratifizierung und Anwendung des Übereinkommens Nr. 170 förderlich.<sup>8</sup>
10. Die COVID-19-Pandemie hat zu einer Zunahme der Belastung durch Chemikalien aufgrund der häufigeren und weit verbreiteten Verwendung von Desinfektionsmitteln, auch zur Desinfektion von Händen, und Reinigungsprodukten sowie persönlicher Schutzausrüstung geführt. Der unsachgemäße Gebrauch dieser Produkte kann toxische Wirkungen bei Menschen hervorrufen, wobei Beschäftigte im Gesundheitswesen und junge Menschen in Reinigungs- und Gesundheitsdiensten am meisten gefährdet sind.

## **B. Normensetzungsgegenstand zu Ergonomie und manueller Handhabung**

11. Der Fachbereich Humanfaktoren/Ergonomie (HF/E) wendet Theorien, Grundsätze und Daten aus vielen einschlägigen Fachgebieten auf die Gestaltung von Produkten sowie Arbeitsprozessen und -systemen an und berücksichtigt dabei die komplexen Wechselwirkungen zwischen den Menschen sowie mit der Umwelt, Werkzeugen und Anlagen ebenso wie die Tech-

---

<sup>6</sup> GB.331/LILS/2, Abs. 3.

<sup>7</sup> Für die Aktualisierung der Expositionsgrenzwerte oder „Schwellengrenzwerte“ könnte ein ähnliches Verfahren angewandt werden wie das, das in der Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, dargelegt ist.

<sup>8</sup> Das Übereinkommen Nr. 170 ist bislang von 22 Mitgliedstaaten ratifiziert worden; drei dieser Ratifikationen sind in den letzten vier Jahren erfolgt.

nologien zur Verbesserung der menschlichen Leistung und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.<sup>9</sup> Zu den ergonomischen Gefahren zählen etwa Überanstrengung aufgrund der manuellen Handhabung von Gegenständen, unangemessene Beleuchtung oder Auswahl und Verwendung von Werkzeugen, ständig stehend oder sitzend verrichtete Arbeit, Ausrutschen/Stolpern oder Fallen, Beeinträchtigung des Wohlbefindens aufgrund der Temperatur sowie Muskel-Skelett-Erkrankungen wegen schlechter Körperhaltung im Büro. Angesichts des breiten Spektrums von Muskel-Skelett-Erkrankungen lassen sich die damit verbundenen direkten und indirekten Kosten nur schwer genau abschätzen, doch die verfügbaren Angaben legen nahe, dass solche Erkrankungen den Grund für ein Drittel aller Verletzungen und Krankheiten, für eine überdurchschnittlich hohe Arbeitsversäumnisziffer und für erhebliche Gesundheitsausgaben, informelle Gesundheitskosten und Produktionseinbußen bilden.<sup>10</sup>

12. Neue Normen, bei deren Erarbeitung der den Mitgliedstaaten im Zuge des Normensetzungsverfahrens übermittelte Fragebogen zugrunde gelegt würde, könnten die entscheidende Rolle von Humanfaktoren und Ergonomie bei der Entwicklung von Arbeitsprozessen und -systemen klären und helfen, international anerkannte Formen, Herausforderungen und Chancen, was Humanfaktoren und Ergonomie am Arbeitsplatz betrifft, zu ermitteln. In dem entsprechenden Instrument könnten allgemeine Grundsätze für die Bewältigung dieser Herausforderungen und die Förderung des Arbeitsschutzes durch hochwertige Maßnahmen im Bereich Humanfaktoren und Ergonomie aufgestellt werden. Das Instrument könnte nationale Maßnahmen und Regelungen zum Thema Humanfaktoren und Ergonomie bei der Arbeit darlegen, ein klares System von Rechten, Verantwortlichkeiten und Pflichten von Regierungen, Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Verbänden festlegen und einen holistischen Ansatz bei der Gestaltung, Lenkung und Durchführung der Arbeit fördern.
13. Gemäß den Empfehlungen der SRM TWG würde mit den neuen Normen das Übereinkommen (Nr. 127) über die höchstzulässige Traglast für einen Arbeitnehmer und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 128), 1967, neu gefasst und der regulatorische Ansatz im Bereich der manuellen Handhabung aktualisiert.
14. Als Informationsgrundlage für die Vorbereitungsarbeit würden ein detaillierter Bericht über Gesetzgebung und Praxis, Untersuchungen zu bewährten Praktiken und Datensammlungen sowie breit angelegte Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen, Partnern im gesamten UN-System sowie Fachorganen und anderen Akteuren dienen. Es wird vorgeschlagen, bereits 2024 eine dreigliedrige Sachverständigentagung abzuhalten, die dem Amt zum Umfang der im Rahmen der Normensetzung zu behandelnden Fragen Rat erteilen soll. In die Vorbereitungsarbeit könnten auch die technischen Leitlinien einfließen, die vom Amt 2021 veröffentlicht wurden.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Kathleen Mosier and Juan Carlos Hiba, „[The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want](#)“ (ILO, 2019).

<sup>10</sup> Siehe z. B. die Zahlen der US-Gesundheitsbehörde (CDC) oder der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Laut der US-Agentur für Arbeitsstatistiken (BLS) waren Muskel-Skelett-Erkrankungen im Jahr 2013 der Grund für 33 Prozent aller Verletzungen und Krankheiten bei Arbeitnehmern.

<sup>11</sup> IAO, [Principles and Guidelines for human factors/ergonomics \(HFE\) design and management of work systems](#) (2021). Die Leitlinien wurden von einem Team von fachkundigen Autoren, Gutachtern und Vertretern der International Ergonomics Association, der Internationalen Arbeitsorganisation und anderer Institutionen und Organisationen erstellt, die den entscheidenden Bedarf an Grundsätzen und Leitlinien für menschliche Faktoren und Ergonomie bei der Gestaltung und dem Management von Arbeitssystemen erkannt haben.

### C. Normensetzungsgegenstand zur Neufassung der Instrumente über den Maschinenschutz

15. Mit den neuen Normen würden das Übereinkommen (Nr. 119) über den Maschinenschutz und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 118), 1963, neugefasst. 2002 hatte die Cartier-Arbeitsgruppe empfohlen, das Übereinkommen Nr. 119 als „neuzufassendes“ Instrument einzustufen, und 2017 billigte der Verwaltungsrat eine Empfehlung der SRM TWG, die Instrumente über den Maschinenschutz „so bald wie möglich“ neuzufassen.<sup>12</sup>
16. Auf ihrer 91. Tagung (2003) forderte die Konferenz, dass das Übereinkommen Nr. 119 und die Empfehlung Nr. 118 neugefasst werden, um technischen Schwierigkeiten bei der Anwendung der Instrumente, den jüngsten technologischen Entwicklungen sowie der Notwendigkeit Rechnung zu tragen, für die Sicherheit und die Gesundheit relevante Informationen bereitzustellen und Schulungen zum Technologietransfer vorzusehen. Das Hauptziel der nun schon älteren Instrumente, nämlich die Arbeitnehmer vor Unfällen bei der Verwendung von Maschinen durch den Einsatz von Sicherheitstechnologien zu schützen, sei weiterhin wichtig und gültig, doch müsse es durch umfassende Konzepte für die Förderung von Sicherheit und Gesundheit beim Umgang mit Maschinen ergänzt werden, unter anderem was die Anhörung, die Unterrichtung und die Schulung der Beschäftigten zu sämtlichen relevanten Aspekten der Maschinen über deren gesamten Lebenszyklus hin, einschließlich Notfallverfahren, anbelange.<sup>13</sup>
17. Ausgehend von den Kriterien, die in der Sammlung praktischer Richtlinien zum Arbeitsschutz bei der Verwendung von Maschinen (2011)<sup>14</sup> niedergelegt sind, könnten in neuen Normen allgemeine Grundsätze für die Behandlung von die Sicherheit und die Gesundheit betreffenden Fragen bei der Verwendung von Maschinen aufgestellt werden.
18. Neue Normen in Form eines Übereinkommens könnten die Art des Arbeitsschutzes bei der Verwendung von Maschinen in Definitionsform skizzieren und Arbeitsschutzanforderungen sowie Vorsichtsmaßnahmen festlegen, die für Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aber auch Planer, Hersteller und Lieferanten von Maschinen gelten würden.
19. Neue Normen in Form einer Empfehlung (oder nicht verbindliche Bestimmungen in einem Instrument, das auch verbindliche Bestimmungen enthält) könnten weitere, detaillierte Orientierungshilfe für spezifischere fachliche Anforderungen und Maßnahmen bezüglich Arbeitsumfeld, Kontrollsystemen, Maschinenschutz und Schutz vor mechanischen und sonstigen Gefahren, Information und Kennzeichnung sowie für zusätzliche Maßnahmen im Zusammenhang mit spezifischen Arten von Maschinen bieten.
20. Als Informationsgrundlage für eine Aussprache über den Arbeitsschutz bei der Verwendung von Maschinen würden der Konferenz eine Überprüfung der 2013 veröffentlichten Sammlung praktischer Richtlinien zu diesem Thema und ein detaillierter Bericht über die Gesetzgebung und Praxis dienen; die Konferenz würde sich bei ihrer Aussprache auch auf den Fragebogen stützen, der den Mitgliedstaaten im Zuge des Normensetzungsverfahrens übermittelt wird.

### D. Aktualisierung der neuen Arbeitsschutzinstrumente

21. Bei der Normensetzung in den drei vorgenannten Bereichen würde durch geeignete Ansätze dafür Sorge getragen, dass die neuen Instrumente – und insbesondere ihre fachlichen Bestim-

<sup>12</sup> GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (Hintergrundpapier des Amtes, März 2002); GB.331/PV, Abs. 723 f) iii).

<sup>13</sup> IAO, *Examination of Instruments concerning Occupational Safety and Health (General Provisions and Specific Risks): Technical Note 7 – Instruments concerning the Guarding of Machinery*, Dritte Tagung der SRM TWG (25.–29. September 2017), S. 5 und 6.

<sup>14</sup> IAO, *Safety and health in the use of machinery*, Sammlung praktischer Richtlinien des IAA (2013).

mungen – unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten einfach aktualisiert werden können und so ihre anhaltende Relevanz gewährleistet ist. Vereinfachte Mechanismen für die Neufassung, wie sie im Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung (MLC, 2006), im Übereinkommen (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003, im Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei, 2007, oder in der Empfehlung Nr. 194 vorgesehen sind, könnten als Beispiel herangezogen werden.

## 2. Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit und einer nachhaltigen Entwicklung (allgemeine Aussprache)

### Ursprung, Art und Kontext des möglichen Gegenstands

22. Der Verwaltungsrat hat auf seiner 344. Tagung (März 2022) beschlossen, auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) einen Gegenstand zu setzen, der eine allgemeine Aussprache über einen gerechten Übergang, auch unter Berücksichtigung der Fragen von Industriepolitik und Technologie, zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle zum Inhalt hat.<sup>15</sup> Es stünde auch weiterhin zur Diskussion, einen vorgeschlagenen Gegenstand zu dem Thema „volle Ausschöpfung des Potenzials des technologischen Fortschritts“, das potenziell weiter gesteckt ist als die Frage von Maßnahmen in Zusammenhang mit dem Klimawandel,<sup>16</sup> auf die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz zu setzen, möglicherweise nach der allgemeinen Aussprache, die die Konferenz über das Thema „gerechter Übergang“ führen wird.<sup>17</sup>
23. In der Jahrhunderterklärung der IAO wird das Amt angewiesen, „das Potenzial von technologischem Fortschritt und Produktivitätswachstum voll auszuschöpfen, auch durch sozialen Dialog, um menschenwürdige Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen, die Würde, Selbstverwirklichung und eine gerechte Verteilung der Vorteile für alle gewährleisten“. <sup>18</sup> Im Globalen Handlungsappell von 2021 wird die Notwendigkeit, „das Potenzial des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung, einschließlich Plattformarbeit, optimal aus[zu]schöpfen, um menschenwürdige Arbeitsplätze und nachhaltige Unternehmen zu schaffen, eine breite gesellschaftliche Teilhabe an dem daraus entstehenden Nutzen zu ermöglichen und den damit verbundenen Risiken und Herausforderungen Rechnung zu tragen, auch durch Verringerung der digitalen Kluft zwischen Menschen und Ländern“, weiter bekräftigt.<sup>19</sup>
24. Die Auswirkungen von Technologien auf die Förderung voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung waren in der Vergangenheit regelmäßig Gegenstand von Diskussionen und Erklärungen der Konferenz. Bereits auf ihrer 57. Tagung (1972) verabschiedete die Konferenz eine Entschließung über die Auswirkungen der Automatisierung und anderer technologischer Entwicklungen auf den Arbeits- und Sozialbereich.<sup>20</sup> Die Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, enthält einen Abschnitt „Technologiepolitik“. In der Empfehlung wird „die Entwicklung der Technologie als Mittel zur Erhöhung

<sup>15</sup> GB.344/PV, Abs. 99 a) i).

<sup>16</sup> GB.337/PV, Abs. 25 und GB.341/PV, Abs. 31.

<sup>17</sup> GB.344/PV, Abs. 79 und 82.

<sup>18</sup> Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, Teil II Abschnitt A Ziffer ii.

<sup>19</sup> IAO, Entschließung zu einem Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, Abs. 13 a) v).

<sup>20</sup> IAO, *Resolutions Adopted by the International Labour Conference at its 57th Session*, Genf, 1972, S. 10.

des Produktionspotentials und zur Erreichung der Hauptentwicklungsziele – Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten und Befriedigung von Grundbedürfnissen –“ beschrieben und ihre Erleichterung als „eine der Hauptaufgaben der innerstaatlichen Entwicklungspolitik“ benannt.

25. Auf seiner 328. Tagung (März 2016) prüfte der Verwaltungsrat einen möglichen Gegenstand zur Rolle der Technologien und anderer struktureller Triebkräfte des sich verändernden Charakters von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. Ziel dieses Gegenstands, der damals nicht weiterverfolgt wurde, war die Entwicklung grundsatzpolitischer Antworten auf Fragen wie die, ob ausreichend qualitativ hochwertige Beschäftigungsmöglichkeiten für alle arbeitssuchenden Frauen und Männer in unterschiedlichen Kontexten und Altersgruppen und mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau verfügbar sein werden, auf welche Weise sich der technologische Wandel und andere Faktoren auf die strukturellen Merkmale, darunter auf den Umfang, den Charakter und die Qualität von Beschäftigungschancen und Qualifikationsbedarf, auswirken, und ob sich diese Trends und Muster tatsächlich allmählich zu strukturellen und dauerhaften Merkmalen der Arbeitsmärkte entwickeln.<sup>21</sup>

### Relevanz vor dem Hintergrund der strategischen Ziele der IAO

26. In der Empfehlung Nr. 169 wird das enorme Potenzial von Technologien für menschenwürdige Arbeit hervorgehoben, unter anderem in Form von höherer Produktivität, einer Ausweitung des Umfangs und der Struktur der Beschäftigung, einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einer Verkürzung der Arbeitszeit, Möglichkeiten zur Nutzung vorhandener und künftiger Qualifikationen und besserer Verbindungen zwischen großen und kleinen Unternehmen. In einer Aussprache der Konferenz könnte untersucht werden, inwieweit bestehende und neue Technologien (beispielsweise Robotik, Digital-, Nano- oder Biotechnologie) dieses Potenzial ausgeschöpft haben und ob es mit Politikkonzepten gelungen ist, negative Auswirkungen, beispielsweise auf den Arbeitsschutz, zu verhindern.
27. Neue Technologien wie künstliche Intelligenz (KI), maschinelles Lernen und Robotik können Chancen bieten und den Entwicklungs- und Schwellenländern helfen, einen Sprung nach vorn zu machen, lassen jedoch auch neue Herausforderungen entstehen. In den letzten zehn Jahren sind Bedenken aufgekommen, dass neue Technologien menschliche Arbeitskräfte in großem Umfang ersetzen könnten,<sup>22</sup> obwohl es in der Literatur keinen Konsens über die potenziellen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze gibt und die Schätzungen je nach Land stark variieren.<sup>23</sup> In bisherigen Forschungsarbeiten wurden zudem Fragen in Bezug darauf aufgeworfen, ob ganze Berufe automatisiert werden könnten oder eher bestimmte Aufgaben innerhalb einzelner Berufe. Diese Untersuchungen zeigen darüber hinaus, dass die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze recht unterschiedlich sind, da das Automatisierungsrisiko für Arbeitsplätze mit geringen im Vergleich zu hohen Qualifikationsanforderungen je nach Branche, Unternehmensgröße und Land größer ist.<sup>24</sup> Insbesondere für Entwicklungsländer ist das automatisie-

<sup>21</sup> GB.328/PV, Abs. 10.

<sup>22</sup> Carl B. Frey und Michael A. Osborne, „The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?“, *Technological Forecasting and Social Change*, Bd. 114 (2017), S. 254-280.

<sup>23</sup> Damian Grimshaw und Uma Rani, „The Future of Work: Facing the Challenges of New Technologies, Climate Change and Ageing“, in Adrian Wilkinson, Tony Dundon und Tom Redman (Hrsg.), *Contemporary Human Resource Management* (London: Sage Publications, 2021).

<sup>24</sup> Melanie Arntz, Terry Gregory und Ulrich Zierahn, „Digitalization and the Future of work: Macroeconomic Consequences“, IZA Institute of Labour Economics, Diskussionspapier-Serie, IZA DP Nr. 12428, 2019.



rungsbedingte Risiko des Verlusts von Arbeitsplätzen in dieser Hinsicht erheblich und könnte die möglichen Arbeitsplatzgewinne in aufstrebenden Sektoren übersteigen.<sup>25</sup>

28. Die neuen Technologien können erhebliche Produktivitätssteigerungen, neue Marktchancen und neue Arbeitsplätze mit sich bringen. Die bisherigen Erkenntnisse zeigen jedoch, dass sich die Produktivität sowohl in den fortgeschrittenen als auch in den aufstrebenden und sich entwickelnden Volkswirtschaften in den letzten anderthalb Jahrzehnten verlangsamt hat, was auf eine zeitliche Verzögerung bei der Verbreitung oder einen Mangel an organisatorischen Fähigkeiten und/oder Qualifikationen des Personals zur Nutzung dieser Technologien oder auf eine Konzentration von KI und Daten bei einem kleinen Teil der Großunternehmen zurückzuführen sein könnte.<sup>26</sup> Aus diesen Erkenntnissen lässt sich das sogenannte „Produktivitätsparadox“ ableiten, wonach trotz erhöhter Ausgaben für Ausrüstung und Dienstleistungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie eine spürbare Produktivitätssteigerung ausbleibt.<sup>27</sup> Die vorliegenden Erkenntnisse deuten darauf hin, dass systematischere Forschungsarbeiten durchgeführt werden müssen, um ein realistisches Verständnis der Faktoren zu erlangen, die die Einführung und Verbreitung von Technologien und ihre Auswirkungen auf die Produktivität in verschiedenen Arten von Unternehmen, Industriezweigen, Branchen und Ländern oder Regionen bestimmen.
29. Im Transformationsprozess hin zu einer umfassenderen Nutzung neuer Technologien kommt es darauf an, die richtigen Qualifikationen zu ermitteln und die Arbeitskräfte auf neue Aufgabenprofile vorzubereiten. Es gibt keine systematischen Erkenntnisse über die Art der benötigten Qualifikationen und Kompetenzen, da der Transformationsprozess in hohem Maß länderspezifisch ist. Systeme zur Abschätzung künftigen Qualifikationsbedarfs und zur Berufsberatung, die Big Data und KI nutzen, sind gut geeignet, der Komplexität des Anpassungsprozesses Rechnung zu tragen und den Übergang für die einzelnen Arbeitnehmer zu vereinfachen.<sup>28</sup>
30. Neue Technologien schaffen auch neue Herausforderungen im Zusammenhang mit Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsintensivierung und bestimmten diskriminierenden Praktiken. Wie unten hervorgehoben wird, bieten digitale Arbeitsplattformen neue Einkommensquellen und Arbeitsmöglichkeiten, bringen jedoch auch ernsthafte Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen sowie die Rechte und den Schutz der Arbeitnehmer mit sich und können zudem mit Risiken für die Privatsphäre der Arbeitnehmer einhergehen, da große Mengen an Daten gesammelt werden.<sup>29</sup> Der Einsatz von KI und Praktiken des „algorithmischen Managements“ zur Verwaltung von Arbeitsprozessen und der Leistung von Arbeitnehmern auf digitalen Arbeitsplattformen, die auf riesigen Datenmengen basieren, kann zu diskriminierenden Praktiken führen, die sich gegen bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern richten. KI, tragbare Geräte und Tools werden auch an traditionellen Arbeitsplätzen zuneh-

<sup>25</sup> Francesco Carbonero, Ekkehard Ernst und Enzo Weber, „[Robots Worldwide: The Impact of Automation on Employment and Trade](#)“, Institute for Employment Research, IAB-Diskussionspapier, Nr. 7/2020, 2020.

<sup>26</sup> Peter Bauer et al., *Productivity in Europe: Trends and Drivers in a Service-based Economy*, JRC Technical Report, (Europäische Union, 2020); Alistair Dieppe (Hrsg.), *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies* (Weltbank, 2020); Prasanna Tambe et al., „[Digital Capital and Superstar Firms](#)“, National Bureau of Economic Research (NBER) Arbeitspapier-Serie, Arbeitspapier Nr. 28285, 2020.

<sup>27</sup> Erik Brynjolfsson, Daniel Rock und Chad Syverson, „[Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics](#)“, in Ajay Agrawal, Joshua Gans und Avi Goldfarb (Hrsg.), *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda* (Chicago: The University of Chicago Press, 2019), S. 23-60; Bart van Ark, Klaas de Vries und Abdul Erumban, „[How to Not Miss a Productivity Revival Once Again?](#)“, NIESR-Diskussionspapier Nr. 518, 2020.

<sup>28</sup> Karlis Kandars et al., *Mapping Career Causeways: Supporting workers at risk* (Nesta, 2020).

<sup>29</sup> IAO, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021.

mend zur Überwachung der Arbeitsleistung eingesetzt.<sup>30</sup> Die durch KI und andere Geräte gesammelten Daten können bei Entscheidungsprozessen auf der Unternehmensebene unterstützend eingesetzt werden, beispielsweise beim Personalabbau, in Bezug auf die Produktivität oder bei der Gestaltung von Aufgaben oder Arbeitsplätzen, und ohne eine angemessene Regulierung können sie sich nachteilig auf die Arbeitnehmer auswirken.

31. Technologien können wirksam eingesetzt werden, um allen Arbeitnehmern menschenwürdige Arbeit zu bieten. So haben Regierungen in einer Reihe von Ländern damit begonnen, digitale Technologien zu nutzen, um die Formalisierung zu fördern, unter anderem für die Registrierung von sowohl Wirtschaftseinheiten als auch Beschäftigung, digitale Zahlungen oder elektronische Lohn- und Gehaltsabrechnungen, die Gewährung von Sozialschutz und anderen Leistungen sowie Steuererklärungen und -zahlungen.<sup>31</sup> Diese Strategie könnte in einer Vielzahl von Kontexten, darunter in der Plattformarbeit, repliziert und ausgeweitet werden, um menschenwürdige Arbeit für alle Arbeitnehmer sicherzustellen. Technologien können auch dazu beitragen, die Einhaltung von Vorschriften zu verbessern, indem digitale Aufzeichnungen geführt werden, die transparent sind und gezielte Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen ermöglichen. Ebenso kann mit zunehmender Arbeitsintensivierung die Arbeitszeit digital erfasst werden, um den Schutz der Löhne für die geleisteten Arbeitsstunden und die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen zu gewährleisten.
32. In der Jahrhunderterklärung der IAO ergeht ausdrücklich die Forderung nach „Politiken und Maßnahmen, die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten und den Herausforderungen und Chancen Rechnung tragen, die sich durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt, einschließlich der Plattformarbeit, ergeben“. Noch wichtiger ist die Rolle solcher Politiken im Kontext der COVID-19-Pandemie und ihrer Folgezeit mit Fernarbeit, die schwerwiegende wirtschaftliche und soziale Folgen haben kann, wenn keine wirksamen Konzepte und Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Gewährleistung der Verfügbarkeit eines digitalen Zugangs für alle eingeführt werden.
33. Um Technologien so zu nutzen, dass Unternehmen und Arbeitnehmer, Männer wie Frauen, in verschiedenen Teilen der Welt ihre Vorteile gleichermaßen genießen können, muss neben einem fundierten Ansatz zur Datenregulierung auch die digitale Kluft überwunden werden. Dies wird es vielen Entwicklungsländern ermöglichen, den Übergang zur Formalität zu vollziehen, den Zugang zu Märkten zu verbessern und den Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen zu erleichtern, was Produktivitätssteigerungen bewirken kann. Voraussetzung dafür sind mehr Investitionen und Finanzmittel für die Entwicklung oder Aufrüstung der digitalen Infrastruktur zur Verringerung der größer werdenden Unterschiede, damit die bestehenden Ungleichheiten nicht noch verschärft werden und ein universeller Zugang für alle gewährleistet ist.

## Erwartetes Ergebnis

34. Als Ergebnis einer allgemeinen Aussprache würden Schlussfolgerungen und eine Entschlie-ßung zum Beitrag und den Auswirkungen von Technologien auf die Förderung von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung, Orientierungshilfe für Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes angesichts neuer Technologien und Vor für normative oder nicht normative Initiativen, die in der künftigen Programmplanung der IAO

<sup>30</sup> Valerio De Stefano, *„Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection*, IAA-EMPLOYMENT-Arbeitspapier, Nr. 246 (IAO, 2018); Phoebe Moore, Martin Upchurch und Xanthe Whittaker (Hrsg.), *„Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism“* (Palgrave Macmillan, 2018).

<sup>31</sup> Juan Chacaltana, Vicky Leung und Miso Lee, *„New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality“*, IAO-EMPLOYMENT-Arbeitspapier, Nr. 247 (IAO, 2018).

unterstützt werden sollen, erwartet. Es würde auf den Ergebnissen der für 2022 geplanten Sachverständigentagung über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie aufbauen. Eine allgemeine Aussprache würde der IAO die Gelegenheit bieten, eine dreigliedrige Sicht auf den Fahrplan für digitale Zusammenarbeit des UN-Generalsekretärs<sup>32</sup> und den Aktionsaufruf für die Menschenrechte<sup>33</sup> darzulegen und zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) 8 und 9<sup>34</sup> beizutragen.

### 3. Aktuelle Informationen zu vorgesehenen Folgemaßnahmen im Zusammenhang mit den derzeit vorbereiteten Themen

#### A. Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten<sup>35</sup>

35. In den Schlussfolgerungen der Konferenz zur wiederkehrenden Diskussion von 2013 wurden die Mitgliedstaaten aufgerufen, die Achtung der Rechtsstaatlichkeit zu gewährleisten, unter anderem durch die Stärkung von Mechanismen für die Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten. Zudem wurde das Amt darin ersucht, seine Unterstützung für die Stärkung und Verbesserung der Effizienz der Systeme und Mechanismen zur Verhütung und Beilegung von Arbeitskonflikten auszuweiten, auch in Bezug auf eine effektive Behandlung individueller Arbeitsstreitigkeiten. In den Schlussfolgerungen der Konferenz zur wiederkehrenden Diskussion von 2018 über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit wiederum werden die Mitglieder dazu aufgerufen, mit den Sozialpartnern effektive, zugängliche und transparente Mechanismen für die Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten zu schaffen bzw. weiter auszubauen. Ferner wird das Amt in diesen Schlussfolgerungen ersucht, die Mitglieder und Mitgliedsgruppen zu unterstützen, um auf verschiedenen Ebenen Systeme zur Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten zu stärken, die einen effektiven sozialen Dialog fördern und Vertrauen aufbauen.<sup>36</sup>
36. Das Ziel für nachhaltige Entwicklung (SDG) 16.3 hat die Förderung von Rechtsstaatlichkeit und des Zugangs aller zur Justiz zum Inhalt. Es wird angenommen, dass zwei Drittel der Weltbevölkerung keinen echten Zugang zur Justiz haben.<sup>37</sup> In dem Bericht „Unsere gemeinsame Agenda“ wird Gerechtigkeit als ein grundlegender Aspekt des Gesellschaftsvertrags bezeichnet und festgehalten, dass es wesentlich dazu beiträgt, Misstrauen zu schüren und Ungleichheit zu schaffen, wenn die Staaten den Zugang zur Justiz nicht gewährleisten.<sup>38</sup>

<sup>32</sup> UN, *Roadmap for Digital Cooperation*, Bericht des Generalsekretärs, Juni 2020.

<sup>33</sup> UN, *Das höchste Streben: Ein Aktionsaufruf für die Menschenrechte*, 2020, insbesondere das Maßnahmenpaket zu neuen Horizonten für die Menschenrechte.

<sup>34</sup> Insbesondere SDG 9.c, bei dem es darum geht, „den Zugang zur Informations- und Kommunikationstechnologie erheblich [zu] erweitern sowie an[z]ustreben, in den am wenigsten entwickelten Ländern bis 2020 einen allgemeinen und erschwinglichen Zugang zum Internet bereitzustellen“.

<sup>35</sup> Vor dem Hintergrund des Programms und Haushalts für 2022–23 wurden die Forschungsarbeiten des Amtes neu ausgerichtet, um die Mitgliedsgruppen dabei zu unterstützen, „Rechtsrahmen in Bezug auf die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten mit dem Ziel zu überarbeiten, die Rechte auf alle auszuweiten und zu schützen, Verfahren zu straffen und die Qualifikationen und Kapazitäten des Personals auszubauen.“ Siehe [GB.341/PFA/1](#), Abs. 81.

<sup>36</sup> Der Verwaltungsrat hatte Gelegenheit, regelmäßig Fortschrittsberichte zu den Forschungsarbeiten zu erörtern, die seit 2013 in Zusammenhang mit den Diskussionen über Gegenstände für künftige Tagungen der Konferenz durchgeführt wurden. Siehe zuletzt [GB.341/PV](#), [GB.343/PV](#) und [GB.344/PV](#).

<sup>37</sup> SDG Knowledge Hub, „[SDG 16 and the 2021 Voluntary National Reviews: An Opportunity to Advance Justice for All](#)“, April 2021.

<sup>38</sup> UN, *Unsere gemeinsame Agenda*, Bericht des Generalsekretärs, 2021, Abs. 23.

37. Das Amt erzielt weiter Fortschritte bei seiner Forschungstätigkeit zu Mechanismen für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten im Rahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der Schlussfolgerungen der Konferenz von 2013. Dies umfasst Forschungsarbeiten zur Ermittlung von Leitprinzipien für die wirksame Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und eine Analyse der globalen Entwicklungen bei der Förderung des Zugangs zur Justiz im Kontext der Ziele für nachhaltige Entwicklung.<sup>39</sup> Zusätzlich untersucht das Amt nun auch die Frage, inwieweit die Mechanismen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten von den mit der COVID-19-Pandemie verbundenen Herausforderungen betroffen sind und wie sie darauf reagiert haben.<sup>40</sup>
38. Das Amt wird immer häufiger um fachliche Beratung zu der Frage des Zugangs zur Arbeitsgerichtsbarkeit ersucht. Um diesen Ersuchen besser entsprechen zu können, hat es ein Diagnoseinstrument zur Selbstbewertung entwickelt. 2022 erprobte das Amt das Instrument auf dreigliedriger Grundlage in Barbados, Bangladesch, Lesotho und Mexiko und nutzte diese Gelegenheit, um Vergleichsdaten zu den Rechtsrahmen zu sammeln, die für die Mechanismen und Verfahren zur Beilegung von kollektiven Streitigkeiten gelten.<sup>41</sup> Dieses Selbstbewertungsinstrument wird nächstes Jahr im Anschluss an einen dreigliedrigen Workshop, der eine überarbeitete Fassung des Instruments validieren soll, öffentlich bereitgestellt.
39. Die vorläufigen Forschungsergebnisse legen außerdem nahe, dass die bestehenden internationalen Arbeitsnormen weiter gestärkt werden könnten. Erstens gibt es keine gesonderte Norm, die unmittelbar und umfassend das Thema der Beilegung von individuellen Arbeitsstreitigkeiten behandelt. Zweitens ist die Orientierungshilfe, die die vorhandenen Normen in dieser Hinsicht bieten, nicht detailliert genug. Als Fragen, in denen spezifische Orientierungshilfe nützlich sein könnte, sind unter anderem zu nennen: die Rolle des Staates bei der Gewährleistung der effektiven Anwendung rechtsstaatlicher Grundsätze durch Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit, die Rolle und Tätigkeit von Gerichten und außergerichtlicher Mechanismen bei der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, einschließlich spezialisierter Arbeitsgerichte, und die Rolle der Sozialpartner bei der wirksamen Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Institutionen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten dürften länger andauern als zunächst erwartet, insbesondere was die Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Verfahren, dem ungleichen Zugang zu technologischen Mitteln und dem Mangel an statistischen Daten betrifft.<sup>42</sup> Zudem gehen die Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt, darunter die Digitalisierung, mit einer

<sup>39</sup> Die vorläufigen Forschungsergebnisse legen nahe, dass individuelle Arbeitsstreitigkeiten weltweit zugenommen haben. Zu den Ursachen hierfür zählen eine wachsende Erwerbsbevölkerung, insbesondere in Regionen mit hoher Arbeitsmigration, ein zunehmend breiteres Spektrum des Schutzes individueller Rechte, eine Verringerung der Gewerkschaftsdichte und/oder Erfassung durch Kollektivverhandlungen sowie zunehmende Ungleichheit aufgrund segmentierter Arbeitsmärkte. Anscheinend hat die Zunahme an individuellen Arbeitsstreitigkeiten die Probleme verschärft, die den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit einschränken können. Dazu zählen hohe Kosten und Verzögerungen, fehlende Unabhängigkeit und Unparteilichkeit, unzureichende Kapazität, um die sich weiterentwickelnden Formen von Arbeitsstreitigkeiten zu bewältigen, sowie weniger Raum für den sozialen Dialog und Kollektivmechanismen. Die Mitgliedstaaten haben auf verschiedene Weise reagiert, unter anderem durch die Einführung neuer oder zusätzlicher Streitbeilegungsmechanismen und -organe, Änderungen bei den Verfahrensregeln und institutionellen Strukturen, verbesserte Kapazität der mit der Streitbeilegung befassten Personen, spezielle Streitbeilegungsmechanismen für verletzte Gruppen von Arbeitnehmern sowie durch die Verstärkung von Maßnahmen zur Verhütung von Streitigkeiten, auch durch die Förderung von Mechanismen an den Arbeitsstätten.

<sup>40</sup> IAO, *Report on the rapid assessment survey: The response of labour dispute resolution mechanisms to the COVID-19 Pandemic*, 2021.

<sup>41</sup> Siehe Abschn. 7 „Labour disputes and their resolution“ der vergleichenden Rechtsdatenbank der IAO für Arbeitsbeziehungen (IRLex).

<sup>42</sup> IAO, *Report on the rapid assessment survey*, 2021, S. 33.

wachsenden Nachfrage nach wirksamen Mechanismen und Institutionen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten einher.

40. Die bestehenden Normen stehen zur Überprüfung durch den Normenüberprüfungsmechanismus an: vier der sechs Instrumente der Normenreihe 12 betreffen die Streitbeilegung. Zusammen mit weiteren Forschungsergebnissen wird dies das Amt in die Lage versetzen, den Verwaltungsrat hinsichtlich der Zweckmäßigkeit von Maßnahmen und der Form, die solche Maßnahmen annehmen sollten, zu beraten. Während der Zweijahresperiode 2020–21 veröffentlichte das Amt 1) eine Reihe regionaler Studien über den Zugang zur Justiz und die Rolle der Arbeitsgerichte,<sup>43</sup> 2) mehrere damit zusammenhängende Arbeitspapiere<sup>44</sup> und 3) die Ergebnisse einer Erhebung zur Schnellbewertung.<sup>45</sup> In der Zweijahresperiode 2022–23 wird das Amt 1) ein Faktenblatt über den „Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit bei kollektiven Arbeitsstreitigkeiten: Daten aus der aktualisierten IRLex-Datenbank“ und 2) ein Themenpapier über „Kollektive Arbeitsstreitigkeiten und Mechanismen zu ihrer Beilegung: eine vergleichende Rechtsanalyse“ veröffentlichen. Ein Bericht zum Thema „Zugang zur Justiz: Orientierungen aus den internationalen Arbeitsnormen“ („Access to justice: Guidance from international labour standards“) wird demnächst erscheinen.
41. Forschungsarbeiten und Erfahrungen des Amtes deuten auf eine große Vielfalt nationaler Praktiken, Wechselverbindungen zwischen verschiedenen Arten von Arbeitsstreitigkeiten und die Nutzung ähnlicher Einrichtungen und Verfahren für verschiedene Arten von Streitigkeiten hin, zugleich aber auch auf digitaltechnologische Disparitäten zwischen den Institutionen, wenn es darum geht, Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle zu gewähren, insbesondere angesichts der pandemiebedingten Herausforderungen. Die Regierungen ebenso wie die Sozialpartner schenken diesen Fragen erhöhte Aufmerksamkeit und haben das Amt um verstärkte fachliche Hilfestellung ersucht.
42. Ein möglicher erster nächster Schritt wäre die Einberufung einer Sachverständigentagung für 2024 oder 2025. Diese Tagung könnte dann Rat zu weiteren Maßnahmen, einschließlich der Aufnahme eines möglichen Gegenstands zur Aussprache in die Tagesordnung einer künftigen Tagung der Konferenz, erteilen.

## B. Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst

43. Die Schlussfolgerungen des Globalen Dialogforums zu Herausforderungen bei Kollektivverhandlungen im öffentlichen Dienst (Genf, 2. bis 3. April 2014) enthielten Hinweise auf die Rolle der Rechtsvorschriften, des sozialen Dialogs und der Kollektivverhandlungen für die Unabhängigkeit und den Schutz von öffentlich Bediensteten. Dazu zählen auch die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Korruption. Die Arbeitnehmergruppe hat diese Frage auch in den sektorspezifischen Beratungsorganen im Oktober 2014 hervorgehoben. Der Verwaltungsrat wurde im Oktober 2015 darüber informiert, dass von der Internationale der öffentlichen Dienste ein

<sup>43</sup> Für die regionalen Studien sind gesonderte Veröffentlichungen für die Regionen Europa, Asien und Pazifik, Arabische Staaten, Afrika sowie Lateinamerika vorgesehen. Dies sind: *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected European Countries*; *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected African Countries*; *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected Asian & Pacific Countries*; *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected South American Countries*; und *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected Arab countries*.

<sup>44</sup> Verwandte Publikationen, darunter: Eusebi Colàs-Neila und Estela Yélamos-Bayarri, *Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America*, IAA-Arbeitspapier Nr. 6, 2020; Michael Gay und Craig Bosch, *Report on Review of Malaysia's Labour Dispute Resolution System* (IAO, 2020); César Arese, *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*, IAA-Arbeitspapier Nr. 10, 2020.

<sup>45</sup> IAO, *Report on the rapid assessment survey*, 2021.

Vorschlag für die Tagesordnung der Konferenz im Hinblick auf eine Normensetzung eingegangen sei, mit dem Ziel, die Unabhängigkeit, Unparteilichkeit und den Schutz bestimmter Kategorien von öffentlich Bediensteten zu gewährleisten, namentlich durch Bekämpfung der Korruption.<sup>46</sup>

44. Da es sich hierbei um ein neu aufkommendes Thema handelt und bestimmte Fragen noch immer offen sind, wurde in der dem Verwaltungsrat im Oktober 2016 unterbreiteten Vorlage angeregt, dieses Thema zunächst von einer Sachverständigentagung behandeln zu lassen. Auf ihrer Tagung vom 11. bis 13. Januar 2017 haben die sektorspezifischen Beratungsorgane dem Amt empfohlen, Untersuchungen zu dem Thema im Rahmen des sektorspezifischen Programms 2018–19 durchzuführen. Infolgedessen hat das Amt ein Arbeitspapier über innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis zum Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Sektor und im Finanzdienstleistungssektor veröffentlicht.<sup>47</sup> Das Thema gilt nun als ausreichend ausgereift für die Prüfung durch eine Sachverständigentagung. Da es aufgrund der COVID-19-Pandemie nicht möglich war, eine solche Tagung zu organisieren, beschlossen die sektorspezifischen Beratungsorgane auf ihrer Sitzung im Januar 2021, dem Verwaltungsrat die Abhaltung einer Fachtagung über den Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst in der Zweijahresperiode 2022–23 vorzuschlagen. Der Verwaltungsrat billigte diesen Vorschlag auf seiner 341. Tagung (März 2021).<sup>48</sup> Auf seiner 343. Tagung setzte der Verwaltungsrat den Termin der Tagung für den 26. bis 30. September 2022 fest und schlug vor, dass interessierte Regierungen, acht Arbeitgebervertreter, acht Arbeitnehmervertreter sowie Berater, Beobachter, offizielle internationale Organisationen und nichtstaatliche internationale Organisationen als Beobachter daran teilnehmen sollten.<sup>49</sup> Die Ergebnisse dieser Tagung werden dem Verwaltungsrat auf seiner 347. Sitzung im März 2023 vorgelegt.

### C. Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie

45. In der Jahrhunderterklärung wird die IAO angewiesen, „sicherzustellen, dass vielfältige Formen der Arbeitsgestaltung, Produktions- und Geschäftsmodelle, auch in inländischen und globalen Lieferketten, Chancen für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt vergrößern, menschenwürdige Arbeit ermöglichen und einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung zuträglich sind“. Die Frage, wie gewährleistet werden kann, dass nichtreguläre Beschäftigungsformen diese Ziele erfüllen, wird im Verwaltungsrat immer wieder gestellt, vor allem seit der Sachverständigentagung vom Februar 2015 über atypische Formen der Beschäftigung und den darauffolgenden wiederkehrenden Diskussionen über Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) auf der 104. Tagung (2015) der Konferenz und über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit auf der 107. Tagung (2018) der Konferenz. Im Globalen Handlungsappell von 2021 wird die IAO aufgefordert, eine Führungsrolle zu übernehmen und die Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen zu unterstützen, „das Potenzial des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung, einschließlich Plattformarbeit, optimal aus[zuschöpfen, um menschenwürdige Arbeitsplätze und nachhaltige Unternehmen zu schaffen, eine breite gesellschaftliche Teilhabe an dem daraus entstehenden Nutzen zu ermöglichen und den damit verbundenen Risiken und Heraus-

<sup>46</sup> GB.325/INS/2, Abs. 31.

<sup>47</sup> IAO, *Law and Practice on Protecting Whistle-blowers in the Public and Financial Services Sectors*, Arbeitspapier, Nr. 328, 2019.

<sup>48</sup> GB.341/PV, Abs. 653-662.

<sup>49</sup> GB.343/POL/2(Rev.2), Anhang I.

forderungen Rechnung zu tragen, auch durch Verringerung der digitalen Kluft zwischen Menschen und Ländern.<sup>50</sup>

46. Im Rahmen der wachsenden Vielfalt von Beschäftigungsformen sind in den letzten zehn Jahren digitale Online-Arbeitsplattformen entstanden. Plattformarbeit kann sowohl über grenzüberschreitende Internetplattformen (auch als „Crowdwork“ oder „Online Outsourcing“ bezeichnet) als auch über standortbezogene Anwendungen („Apps“), die Arbeit an Personen in einem bestimmten geografischen Gebiet vergeben, erfolgen. Bei grenzüberschreitenden Internetplattformen wird die Arbeit über eine offene Ausschreibung an eine geografisch gestreute Menge von Menschen oder über Freiberufler-Plattformen an Einzelpersonen ausgelagert. Während sich bei einigen dieser Tätigkeiten Arbeit von der Offline- hin zur Online-Wirtschaft verlagert, handelt es sich in anderen Fällen um neue Aufgaben, die das reibungslose Funktionieren internetbasierter Wirtschaftszweige oder die Weiterentwicklung von KI-Systemen ermöglichen, etwa die Moderation von Inhalten auf Webseiten sozialer Medien oder die Annotation von Daten. Typische Tätigkeiten standortbezogener Anwendungen sind Transport-, Liefer- und Heimdienste.
47. Verlässliche Schätzungen zum Anteil der Plattformökonomie an der Gesamtbeschäftigung sind rar. Nach vorliegenden Zahlen für 14 EU-Mitgliedstaaten handelt es sich um annähernd 2 Prozent der erwachsenen Bevölkerung. Eine Umfrage der IAO unter 3.500 Erwerbstätigen auf fünf großen Crowdwork-Plattformen ergab, dass Menschen aus 75 Ländern, viele davon aus Afrika, Asien und Amerika, vertreten waren. Jedenfalls ist zu erwarten, dass die Beschäftigung über digitale Arbeitsplattformen weiter zunehmen wird. Laut dem Online Labour Index des Oxford Internet Institute nahm die Aktivität auf den fünf größten englischsprachigen Online-Arbeitsplattformen von Juli 2016 bis März 2019 um ein Drittel zu. Angesichts des Interesses von Fortune-500-Unternehmen an einer Ausweitung der Plattformbeschäftigung sind weitere Zuwächse wahrscheinlich.
48. Im Bericht *World Employment and Social Outlook 2021* wird ausgehend von Erhebungen und Befragungen unter Beteiligung von rund 12.000 Arbeitnehmern und Vertretern von 85 Unternehmen aus verschiedenen Branchen in aller Welt hervorgehoben, dass digitale Arbeitsplattformen zuvor nicht vorhandene Chancen eröffnen, insbesondere für Frauen, junge Menschen, Menschen mit Behinderungen und marginalisierte Gruppen in allen Teilen der Welt. Zudem wird festgestellt, dass Plattformen den Unternehmen den Zugang zu einer Vielzahl von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Qualifikationen, aber auch eine Erweiterung ihres Kundenstamms ermöglichen. Zugleich stehen viele Unternehmen vor Herausforderungen im Zusammenhang mit unlauterem Wettbewerb, Mangel an Transparenz bei Daten und Preisgestaltung sowie hohen Provisionsgebühren. Für viele Plattformbeschäftigte stellen sich Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Regelmäßigkeit der Arbeit und des Einkommens sowie den Sozialschutz, die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen. Zahlreiche Regierungen, Unternehmen und Arbeitnehmervertreter, darunter Gewerkschaften, befassen sich inzwischen mit einigen dieser Probleme und haben vielfältige Lösungsansätze erarbeitet. Die COVID-19-Pandemie hat sowohl die Beschäftigungsmöglichkeiten deutlich gemacht, die durch Plattformarbeit in der Phase der Erholung von Arbeitsplatz- und Einkommensverlusten hervorgebracht werden, als auch die ordnungspolitischen Herausforderungen, die auftreten, wenn es darum geht, die Sicherheit und Gesundheit der Plattformarbeiter zu gewährleisten und sie durch angemessene Sozialschutzmaßnahmen abzusichern.

---

<sup>50</sup> IAO, *Entschliebung zu einem Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist*, Abs. 13. a. v.

49. Die Plattformökonomie sprengt bestehende Geschäftsmodelle, aber auch das Beschäftigungsmodell, auf das sich diese Geschäftsmodelle traditionell stützen. Durch digitale Plattformen verändert sich tiefgreifend, wie Organisationen ihre Tätigkeiten konzipieren, miteinander agieren und Werte für die Gesellschaft schaffen. Die Arbeit über digitale Arbeitsplattformen bietet Erwerbstätigen die Möglichkeit, an jedem Ort und zu jeder Zeit zu arbeiten, und ist besonders für Länder mit geringem Arbeitskräftebedarf attraktiv. Die Ausübung einer solchen Tätigkeit kann jedoch auch Risiken für die Erwerbstätigen bergen, was ihren Beschäftigungsstatus, ihre Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit, den Sozialschutz und andere Leistungen sowie die Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen anbelangt, da die meisten dieser Arbeiten außerhalb des Geltungsbereichs des Arbeitsrechts ausgeführt und häufig nicht angemeldet werden. Im Rahmen der grenzüberschreitenden Internetplattformen ist zudem die Anwendung lokaler Arbeitsgesetze für die zuständigen Behörden schwierig, denn für die Plattform und diejenigen, die Arbeit vergeben, kann eine andere Rechtsordnung gelten als für diejenigen, die die Arbeit ausführen.
50. Es muss noch besser verstanden werden, mit welchen Mechanismen menschenwürdige Arbeit für die über digitale Arbeitsplattformen tätigen Personen sichergestellt werden kann. Während das Amt weiter forscht, haben die Mitgliedsgruppen die Notwendigkeit offizieller Gespräche zu dem Thema erkannt. In der Jahrhunderterklärung werden alle Mitglieder aufgefordert, mit Unterstützung der IAO „den Herausforderungen und Chancen Rechnung [zu] tragen, die sich durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt, einschließlich der Plattformarbeit, ergeben“, und „Politiken und Maßnahmen, die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten“, zu entwickeln. In der Entschließung über Ungleichheit und die Welt der Arbeit, die von der Konferenz auf ihrer 109. Tagung (2021) angenommen wurde, heißt es wie folgt: „Die Digitalisierung und das Aufkommen digitaler Arbeitsplattformen können neue Triebkräfte von Ungleichheit schaffen, bieten Arbeitnehmern aber auch Möglichkeiten zum Einkommenserwerb.“<sup>51</sup> Darüber hinaus wurde auf der 335. Tagung des Verwaltungsrats (März 2019) an die Aussprache im Oktober 2018 erinnert, bei der einige Regierungen vorschlugen, Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie Vorrang zu geben. Die Aussprache bezog sich auf die Entschließung von 2018 zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog, worin „e) Zugang zu Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen von Beschäftigten digitaler Plattformen und der Gig-Ökonomie“ gefordert werden.
51. Die Mitglieder des Verwaltungsrats befürworten mehrheitlich eine künftige Aussprache der Konferenz über die Sicherstellung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie.<sup>52</sup> Gemäß dem vom Verwaltungsrat auf seiner 343. Tagung gefassten Beschluss wird im Oktober 2022 eine dreigliedrige Sachverständigentagung zum Thema „Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie“ abgehalten, um so zur Gestaltung des erforderlichen Politikansatzes beizutragen. Die Ergebnisse dieser Tagung sollten sich auf alle maßgeblichen dreigliedrigen Diskussionen stützen und in die wiederkehrende Diskussion über Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) einfließen, die für die 111. Tagung (2023) der Konferenz vorgesehen ist, bei der unter anderem die Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der wachsenden Vielfalt von Beschäftigungsformen beleuchtet werden sollen. Je nach dem Ergebnis der dreigliedrigen Sachverständigentagung könnte entweder eine allgemeine Aussprache oder ein Normensetzungsgegenstand über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie vielleicht

<sup>51</sup> IAO, [Entschließung über Ungleichheit und die Welt der Arbeit](#), Entschließung XVI, Internationale Arbeitskonferenz, 109. Tagung, 2021, Abs. 21.

<sup>52</sup> [GB.337/PV](#), [GB.341/PV](#), [GB.343/PV](#) und [GB.344/PV](#).



bereits für die 113. Tagung (2025) der Konferenz ins Auge gefasst werden, wobei dies von anderen möglichen Gegenständen abhängt, die derzeit für die Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz in Betracht gezogen werden.

#### D. Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter <sup>53</sup>

52. Die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern erfolgt aus einer Reihe von häufig legitimen Gründen, etwa Auswahl für eine Beschäftigung, vertragliche Verpflichtungen, Personalverwaltung und Personalmanagement, Arbeitsschutz und Schutz des Arbeitgebers. Die Erhebung und Verarbeitung von Daten kann jedoch auch das Risiko der Verletzung des Rechts der Arbeitnehmer auf Privatsphäre mit sich bringen und in bestimmten Fällen sogar zu deren Diskriminierung zu führen. Diese Bedenken verstärken sich mit der zunehmenden Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie für arbeitsbezogene Zwecke. Das algorithmische Management, das sich in hohem Maße auf die Verarbeitung personenbezogener Daten stützt, ist ein wichtiges Merkmal der Plattformökonomie, das nach und nach andere Beschäftigungsformen im gesamten sozioökonomischen Spektrum erfasst. Zudem gibt die massive Umstellung auf Telearbeit während der anhaltenden COVID-19-Pandemie mit dem Ziel, der Ausbreitung der ansteckenden Krankheit entgegenzuwirken, Anlass zu Bedenken hinsichtlich der möglichen Auswirkungen auf die Überwachung der Arbeitnehmer und die Verarbeitung ihrer Gesundheitsdaten.
53. Daher ist es überaus wichtig, die Verwendung der personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern klaren und strengen Regeln zu unterwerfen, die sich auch auf ihre Verwendung im Rahmen des algorithmengestützten Managements erstrecken. In der Jahrhundertklärung werden die IAO-Mitgliedstaaten aufgefordert, „Politiken und Maßnahmen [zu beschließen], die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten und den Herausforderungen und Chancen Rechnung tragen, die sich durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt, einschließlich der Plattformarbeit, ergeben“. Im Juni 2021 verabschiedete die Konferenz den Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, in der sich die Mitgliedstaaten der IAO verpflichten, „e) Telearbeitsregelungen und andere neue Beschäftigungsformen einzuführen, zu nutzen und anzupassen, um Arbeitsplätze zu erhalten und die Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit auszuweiten, neben anderen Mitteln durch Regulierung, sozialen Dialog, Kollektivverhandlungen, betriebliche Zusammenarbeit und Bemühungen um die Verringerung von Disparitäten beim digitalen Zugang, unter Achtung der internationalen Arbeitsnormen und der Privatsphäre sowie unter Förderung des Datenschutzes und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“.
54. Bereits 1996 nahm eine IAO-Sachverständigentagung eine Richtlinienammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten an. In mehreren internationalen Arbeitsnormen wird auch auf die Notwendigkeit verwiesen, die personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern zu schützen, darunter in der Empfehlung (Nr. 188) betreffend private Arbeitsvermittler, 1997, und der Empfehlung (Nr. 171) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985. Zudem wird in der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, und in der Empfehlung (Nr. 201) betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, ausdrücklich die Annahme von Maßnahmen gefordert, die mit der oben erwähnten Sammlung praktischer Richtlinien übereinstimmen müssen. Die Sammlung praktischer Richtlinien, die durch einen vom IAA ausgearbeiteten Kommentar ergänzt wird, regelt die Erhebung, Sicherheit und Speicherung personenbe-

---

<sup>53</sup> Siehe [GB.343/PV](#) und [GB.344/PV](#) für frühere Diskussionen des Verwaltungsrats zu diesem Gegenstand.

zogener Daten sowie deren Verwendung und Weitergabe an Dritte. Außerdem werden darin die individuellen und kollektiven Rechte der Arbeitnehmer aufgeführt und die automatisierte Datenverarbeitung sowie die elektronische Überwachung behandelt. Angesichts der stetigen Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien muss jedoch geprüft werden, ob die Sammlung weiterhin relevant ist. Eine wachsende Zahl von Ländern in aller Welt ist bestrebt, die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten zu schützen. In der Europäischen Union gilt die Europäische Datenschutzgrundverordnung auch für die personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern, während das Ministerkomitee des Europarats 2015 eine neue Empfehlung zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Bereich Beschäftigung annahm, die die Auswirkungen des Einsatzes neuer Informations- und Kommunikationstechnologien berücksichtigt.

55. In Anbetracht der Bedeutung dieses Themas in der Gegenwart und für die Gestaltung der Zukunft der Arbeit könnte der Verwaltungsrat in Erwägung ziehen, im ersten Halbjahr 2024 eine dreigliedrige Sachverständigentagung abzuhalten, bei der die Herausforderungen, die sich in Bezug auf den Schutz der personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern in den verschiedenen Regionen ergeben, überprüft werden könnten, insbesondere im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeit und den aktuellen Regelungsstand in Recht und Praxis. Die Überprüfung könnte sich auf die Erhebung, Speicherung und Nutzung von Daten, ihre Weitergabe an Dritte sowie die digitale Überwachung und das algorithmengestützte Management von Arbeitnehmern erstrecken. Vor diesem Hintergrund könnte die dreigliedrige Sachverständigentagung die fortdauernde Relevanz der IAO-Sammlung praktischer Richtlinien zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten für die heutigen Gegebenheiten und Bedürfnisse bewerten und mögliche Anpassungen sowie die erstrebenswertesten Folgemaßnahmen empfehlen. Je nach den Ergebnissen dieser dreigliedrigen Sachverständigentagung könnte der Verwaltungsrat erwägen, einen Gegenstand zu diesem Thema in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz aufzunehmen.

## ► Anhang II

---

### Informationen über Elemente für eine mögliche vorbereitende Fachkonferenz zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren

#### Einleitung

1. Als Alternative zum regulären Normensetzungsverfahren mit zweimaliger Beratung verweist das Amt auf die Möglichkeit, vor der Annahme internationaler Arbeitsnormen zu chemischen Gefahren auf einer regulären Tagung der Konferenz eine vorbereitende Fachkonferenz abzuhalten. Ein geeignetes Instrument könnte von der Internationalen Arbeitskonferenz 2026 in einmaliger Beratung angenommen werden, falls der Verwaltungsrat nicht mehr als einen Gegenstand zum Thema Arbeitsschutz auf die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz setzen will. Im Einklang mit Absatz 5.1.6 seiner Geschäftsordnung muss der Verwaltungsrat den Zeitpunkt, die Zusammensetzung und den Arbeitsauftrag einer vorbereitenden Fachkonferenz zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren bestimmen. Nachstehend sind mögliche Vorschläge aufgeführt, die auf der Grundlage der vom Verwaltungsrat gegebenen Orientierungshilfe weiter ausgearbeitet werden können.

#### Zeitpunkt

2. Eine vorbereitende Konferenz könnte im letzten Quartal 2023 für eine Dauer von zwei Arbeitswochen abgehalten werden. Dies entspräche der Zeit, die einem Fachausschuss der Konferenz normalerweise für den Abschluss seiner Arbeit zur Verfügung steht, und sollte für eine angemessene Behandlung des fachlich komplexen Themas der chemischen Gefahren und die Formulierung diesbezüglicher Vorschläge ausreichen.
3. Zudem würde der vorgeschlagene zeitliche Rahmen genügend Raum für eine rechtzeitige Erstellung und Verteilung der Unterlagen für eine vorbereitende Konferenz 2023 und, sofern weitere Maßnahmen empfohlen werden, für die 114. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2026) lassen. Der genaue Termin für eine mögliche vorbereitende Fachkonferenz würde vom Verwaltungsrat im Zusammenhang mit dem allgemeinen Tagungsprogramm für 2023 festgelegt.

#### Ort

4. Die vorbereitende Fachkonferenz könnte in Genf stattfinden.

#### Zusammensetzung

5. Die Einladungen zur vorbereitenden Fachkonferenz könnten an eine begrenzte Anzahl von Mitgliedstaaten gerichtet werden. Chemische Gefahren sind jedoch ein Thema, das alle Länder in stärkerem oder geringerem Maße betrifft, und es ist schwierig, ein klares und offensichtliches Kriterium für die Auswahl einer Liste von Ländern zu finden, wie es bei einer Tagung zu einem bestimmten Industriezweig oder einer bestimmten Tätigkeit der Fall ist. Daher könnte in Betracht gezogen werden, alle Mitgliedstaaten der Organisation zur Konferenz einzuladen und es jedem Land zu überlassen, selbst zu entscheiden, ob es vertreten sein will.
6. Hinsichtlich der Zusammensetzung der Delegationen war es bei früheren vorbereitenden Fachkonferenzen gängige Praxis, dass jedes Land durch eine gleiche Anzahl von Delegierten

aus jeder Gruppe vertreten war. Da nur ein einziger Gegenstand auf der Tagesordnung steht, könnte der Verwaltungsrat es für angemessen halten, dass jeder an der Konferenz teilnehmende Mitgliedstaat aufgefordert wird, eine Delegation bestehend aus einem Regierungsdelegierten, einem Arbeitgeberdelegierten und einem Arbeitnehmerdelegierten sowie den für notwendig erachteten Beratern zu entsenden.

### Tagesordnung

7. Auf der Tagesordnung der Konferenz würde allein der folgende Gegenstand stehen:  
Konsolidierung der internationalen Arbeitsnormen zu chemischen Gefahren.
8. In den vom Amt für die vorbereitende Fachkonferenz zu erstellenden Unterlagen würden Probleme im Zusammenhang mit chemischen Gefahren, denen sich die Entwicklungsländer gegenübersehen, besondere Aufmerksamkeit erhalten.

### Geschäftsordnung

9. Der Verwaltungsrat müsste eine Geschäftsordnung für die vorbereitende Konferenz annehmen.

### Vertretung des Verwaltungsrats

10. In dem für die Konferenz bewilligten Haushalt sind Mittel für eine dreigliedrige, aus drei Personen bestehende Delegation des Verwaltungsrats vorgesehen. Der Verwaltungsrat könnte gebeten werden, die Mitglieder seiner Delegation auf einer späteren Tagung zu benennen, sofern diese Option gewählt wird.

### Vertretung von zwischenstaatlichen Organisationen und internationalen nichtstaatlichen Organisationen

11. Der Generaldirektor schlägt vor, dass der Verwaltungsrat ihn ermächtigt, interessierte internationale Organisationen und internationale Nichtregierungsorganisationen zur Teilnahme an der vorbereitenden Fachkonferenz einzuladen.

### Finanzielle Konsequenzen

12. Entsprechend der bei vorbereitenden Fachkonferenzen unter dreigliedriger Beteiligung gängigen Praxis werden die Kosten für alle Delegierten von ihren jeweiligen Regierungen getragen. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, eine vorbereitende Fachkonferenz abzuhalten, wird ihm auf seiner 346. Tagung (November 2022) ein Vorschlag für einen detaillierten Haushalt unterbreitet.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Im *Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2022–23* sind keine Haushaltsmittel für eine vorbereitende Fachkonferenz vorgesehen. Ihre Kosten können auf etwa 500.000 US-Dollar geschätzt werden. Sollte beschlossen werden, die vorbereitende Fachkonferenz 2024 abzuhalten, würde der Generaldirektor in seinen Haushaltsvorschlägen für den Zeitraum 2024–25 die notwendigen finanziellen Mittel für eine solche Tagung zur Genehmigung durch die Internationale Arbeitskonferenz einstellen.

## ► Anhang III

---

### Zur Aufhebung oder Zurückziehung vorgeschlagene Instrumente

#### Instrumente, die ärztliche Betreuung und Krankengeld betreffen <sup>1</sup>

Übereinkommen (Nr. 24) über Krankenversicherung (Gewerbe), 1927

Übereinkommen (Nr. 25) über Krankenversicherung (Landwirtschaft), 1927

Empfehlung (Nr. 29) betreffend Krankenversicherung, 1927

*Ratifikationen:* Die Übereinkommen Nr. 24 und Nr. 25 sowie die Empfehlung Nr. 29 wurden alle 1927 angenommen. Das Übereinkommen Nr. 24 wurde von 29 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge von einem Mitgliedstaat wieder gekündigt. Das Übereinkommen Nr. 25 wurde von 21 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge von einem Mitgliedstaat wieder gekündigt. Unter den Staaten, die noch an diese Übereinkommen gebunden sind, haben 20 beide Übereinkommen ratifiziert, während acht das Übereinkommen Nr. 24, aber nicht das Übereinkommen Nr. 25 ratifiziert haben. Darüber hinaus wurden diese Übereinkommen für fünf bzw. sieben außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete für anwendbar erklärt.

*Bemerkungen:* Die Übereinkommen Nr. 24 und Nr. 25 wurden durch das Übereinkommen (Nr. 130) über ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969, neugefasst, das zusammen mit dem Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, einen moderneren und umfassenderen Ansatz in Fragen der medizinischen Versorgung und der Leistungen bei Krankheit widerspiegelt. Die Empfehlung Nr. 29 gilt de facto als ersetzt durch das Übereinkommen Nr. 130 und die Empfehlung (Nr. 134) betreffend ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969. In Anbetracht des Umstands, dass das Übereinkommen Nr. 130 in weniger Ländern in Kraft ist als die älteren, inzwischen neugefassten Instrumente, stellt die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 102 und die Übernahme von dessen Teil II und III eine Alternative für die Länder dar, für die eine sofortige Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 130 nicht in Betracht kommt. Die Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 102 oder Nr. 130 hat nicht automatisch die Kündigung der Übereinkommen Nr. 24 und Nr. 25 zur Folge; so ergibt sich die Lage, dass für einige Staaten, die diese Übereinkommen ratifiziert haben, bereits vollständig oder teilweise die neueren Instrumente gelten. Aus diesem Grund ist lediglich in 12 der 28 derzeit durch das Übereinkommen Nr. 24 gebundenen Mitgliedstaaten keine vollständige Geltung der aktuellen Normen zu ärztlicher Betreuung und Krankengeld gegeben. Desgleichen gelten nur in sechs der 20 derzeit durch das Übereinkommen Nr. 25 gebundenen Mitgliedstaaten die aktuellen Normen nicht in vollem Umfang. Was die außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebiete angeht, so wurden die Teile II und III des Übereinkommens Nr. 102 für eines dieser Gebiete für anwendbar erklärt, für das somit die neueren Vorschriften in vollem Umfang gelten. Zwei andere Gebiete, in denen die Übereinkommen Nr. 24 und Nr. 25 aufgrund einer entsprechenden Erklärung anzuwenden sind, sowie zwei weitere Gebiete, für die lediglich das Übereinkommen Nr. 24 gilt, und vier Gebiete, für die nur das Übereinkommen Nr. 25 gilt, fallen nicht in den Geltungsbereich der neueren Instrumente zu ärztlicher Betreuung und Krankengeld. Ausführlichere Informationen finden sich in der [Technischen Anmerkung 3](#).

---

<sup>1</sup> Siehe den Bericht der sechsten Tagung der SRM TWG ([GB.343/LILS/1](#)).

## Instrumente, die Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten betreffen <sup>2</sup>

Übereinkommen (Nr. 17) über die Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1925

Übereinkommen (Nr. 18) über die Entschädigung bei Berufskrankheiten, 1925

Abgeändertes Übereinkommen (Nr. 42) über die Berufskrankheiten, 1934

Empfehlung (Nr. 22) betreffend die Mindestsätze der Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1925

Empfehlung (Nr. 23) betreffend die Rechtsprechung in Streitigkeiten über Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1925

Empfehlung (Nr. 24) betreffend die Entschädigung bei Berufskrankheiten, 1925

*Ratifikationen:* Die Übereinkommen Nr. 17 und Nr. 18 sowie die Empfehlungen Nr. 22, Nr. 23 und Nr. 24 wurden alle 1925 angenommen. Das Übereinkommen Nr. 17 wurde von 74 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge von drei Mitgliedstaaten wieder gekündigt. Das Übereinkommen Nr. 18 wurde von 68 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge von neun Mitgliedstaaten wieder gekündigt. Das Übereinkommen Nr. 42, das 1934 angenommen wurde, wurde von 53 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge von 13 Mitgliedstaaten wieder gekündigt. Die Übereinkommen Nr. 17, Nr. 18 und Nr. 42 wurden auf 16, vier bzw. 14 außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete für anwendbar erklärt.

*Bemerkungen:* Bei den Übereinkommen Nr. 17, Nr. 18 und Nr. 42 und den Empfehlungen Nr. 22, Nr. 23 und Nr. 24 handelt es sich um sogenannte Normen der „ersten Generation“ zu der Frage der Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Jedes dieser Instrumente sah Regelungen für die Entschädigung der Beschäftigten vor, wonach im Fall von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten die Arbeitgeber für die Entschädigung der Arbeitnehmer und der hinterbliebenen Familienangehörigen verantwortlich sind. Teil VI des Übereinkommens Nr. 102 enthält einen auf soziale Sicherheit ausgerichteten Ansatz für die Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, mit einem Mindestmaß an Leistungen für die Arbeitnehmer und ihre Angehörigen, sowie Grundsätze für die Lenkung der einschlägigen Maßnahmen. Das Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964 [Tabelle I abgeändert 1980], und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 121), 1964, sind die fortschrittlichsten Normen auf diesem Gebiet. Mit ihnen wird das in dem Übereinkommen Nr. 102 (Teil IV) vorgesehene Leistungsniveau angehoben und ausdrücklich eine Verbindung zu Verhütung und Wiedereingliederung hergestellt. Mit dem Übereinkommen Nr. 121 werden die Übereinkommen Nr. 17, Nr. 18 und Nr. 42 neugefasst. Bei den Übereinkommen der „ersten Generation“ zur Frage der Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten liegt die Ratifikationsquote höher als bei den aktuelleren Übereinkommen zum selben Thema. Da die Übereinkommen Nr. 17 und Nr. 18 keine Schlussbestimmungen über spätere Neufassungen enthalten, können sie nach wie vor neu ratifiziert werden, und es gilt für sie auch kein automatischer Kündigungsmechanismus. Wird hingegen das Übereinkommen Nr. 121 von einem Mitgliedstaat ratifiziert, der zuvor das Übereinkommen Nr. 42 ratifiziert hatte, so hat dies die automatische Kündigung letzteren Übereinkommens zur Folge. Zudem kann das Übereinkommen Nr. 42 seit dem Inkrafttreten des Übereinkommens Nr. 121 im Juli 1967 nicht länger neu ratifiziert werden. Die Empfehlungen Nr. 22, Nr. 23 und Nr. 24 sind durch die Empfehlung Nr. 121 neugefasst und de facto ersetzt worden. Die Übereinkommen Nr. 17, Nr. 18 und Nr. 42 und die Empfehlungen Nr. 22, Nr. 23 und Nr. 24 wurden vom Verwaltungsrat auf seinen Tagungen im März 1998 und im März 2000 auf Empfehlung

<sup>2</sup> Siehe den Bericht der siebten Tagung der SRM TWG (GB.346/LILS/1).

der Cartier-Arbeitsgruppe als veraltet eingestuft. Diese Einstufung hat die SRM TWG auf ihrer zweiten Tagung im Jahr 2016 bekräftigt. Seither ist es zu keinen neuen Ratifikationen der Übereinkommen Nr. 17, Nr. 18 und Nr. 42 gekommen. Eine Reihe der durch diese Übereinkommen gebundenen Mitgliedstaaten hat die in den Übereinkommen Nr. 102 (Teil VI) oder Nr. 121 enthaltenen Verpflichtungen übernommen, nämlich 24 der 71 derzeit durch das Übereinkommen Nr. 17 gebundenen Länder, 23 der 59 derzeit durch das Übereinkommen Nr. 18 gebundenen Länder und 10 der 40 derzeit durch das Übereinkommen Nr. 42 gebundenen Länder. Was die außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebiete angeht, so wurde Teil VI des Übereinkommens Nr. 102 für keines dieser Gebiete für anwendbar erklärt; dagegen wurde das Übereinkommen Nr. 121 für eines der außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebiete, in dem auch das Übereinkommen Nr. 17 aufgrund einer entsprechenden Erklärung anzuwenden ist, für anwendbar erklärt. Ausführlichere Informationen finden sich in der [Technischen Anmerkung 1](#).

## ▶ Anhang IV

---

### Auszug aus den Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008)

- III. EVALUIERUNG DURCH DIE KONFERENZ
  - A. Die Wirkung der Erklärung, insbesondere das Ausmaß, in dem sie unter den Mitgliedern zur Förderung der Ziele und Zwecke der Organisation durch die integrierte Verfolgung ihrer strategischen Ziele beigetragen hat, wird Gegenstand einer Evaluierung durch die Konferenz, die von Zeit zu Zeit wiederholt werden kann, im Rahmen eines auf ihre Tagesordnung gesetzten Punktes sein.
  - B. Das Amt wird einen Bericht an die Konferenz zur Evaluierung der Wirkung der Erklärung ausarbeiten, der Informationen enthalten wird über:
    - i) aufgrund dieser Erklärung getroffene Maßnahmen oder unternommene Schritte, die von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen durch die Dienste der IAO, insbesondere in den Regionen, und durch jede andere zuverlässige Quelle zur Verfügung gestellt werden können;
    - ii) vom Verwaltungsrat und vom Amt unternommene Schritte zur Weiterverfolgung einschlägiger, die Verwaltungsführung, die Fähigkeit und die Wissensgrundlage betreffender Fragen im Zusammenhang mit der Verfolgung der strategischen Ziele, darunter Programme und Tätigkeiten der IAO und ihre Wirkung; und
    - iii) die mögliche Wirkung der Erklärung in Bezug auf andere interessierte internationale Organisationen.
  - C. Interessierte multilaterale Organisationen werden Gelegenheit erhalten, sich an der Evaluierung der Wirkung und an der Diskussion zu beteiligen. Andere interessierte Gremien können sich auf Einladung des Verwaltungsrats an der Diskussion beteiligen.
  - D. Die Konferenz wird im Licht ihrer Evaluierung Schlussfolgerungen hinsichtlich der Zweckmäßigkeit weiterer Evaluierungen oder einer anderen geeigneten Vorgehensweise ziehen.



## ▶ Anhang V

## Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Fachgegenstände (2010–30)

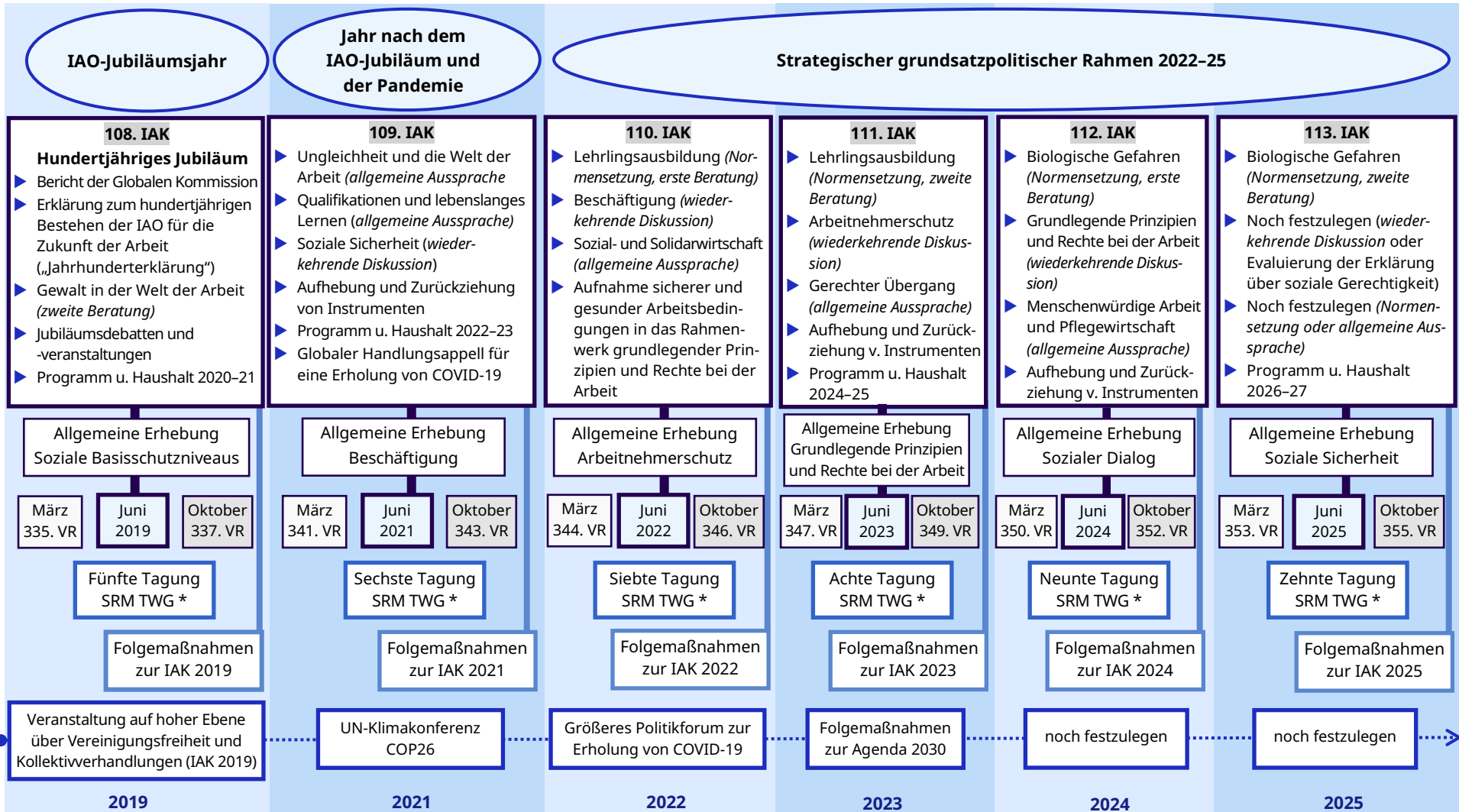
Tagung	Fachgegenstände			
99. (2010)	Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Ausarbeitung einer eigenständigen Empfehlung betreffend HIV/Aids in der Welt der Arbeit – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Eine <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Überprüfung der Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.
100. (2011)	Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht – <b>allgemeine Aussprache</b> .	Eine <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel des Sozial-schutzes (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	
101. (2012)	Ausarbeitung einer eigenständigen Empfehlung betreffend den sozialen Basisschutz – <b>Normensetzung</b> , einmalige Beratung.	Krise der Jugendbeschäftigung – <b>allgemeine Aussprache</b> .	Eine <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit und der Folgemaßnahmen (neugefasst, Juni 2010) zur Erklärung von 1998.	
102. (2013)	Beschäftigung und Sozialschutz im neuen demografischen Kontext – <b>allgemeine Aussprache</b> .	Nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze – <b>allgemeine Aussprache</b> .	Eine <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel des sozialen Dialogs im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Weitere Überprüfung der verbleibenden Maßnahmen, die die Konferenz gemäß Artikel 33 der Verfassung der IAO angenommen hat, um sicherzustellen, dass Myanmar die Empfehlungen des Untersuchungsausschusses zur Zwangsarbeit einhält.

Tagung	Fachgegenstände			
103. (2014)	Ergänzung des Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, zur Beseitigung von Umsetzungslücken zur Förderung von Präventions-, Schutz-, und Entschädigungsmaßnahmen, um eine effektive Beseitigung von Zwangsarbeit zu erreichen – <b>Normensetzung</b> , einmalige Beratung.	Erleichterung der Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Zweite <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Billigung der Änderungen des Codes des Seearbeitsübereinkommens, 2006, wie von dem nach Artikel XIII des Übereinkommens eingesetzten Dreigliedrigen Sonderausschuss angenommen.
104. (2015)	Erleichterung der Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Kleine und mittlere Unternehmen und die Schaffung von menschenwürdiger und produktiver Beschäftigung – <b>allgemeine Aussprache</b> .	Eine <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel des Sozial-schutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	
105. (2016)	Menschenwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten – <b>allgemeine Aussprache</b> .	<b>Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit</b> .	Billigung der Änderungen der Anhänge des Übereinkommens (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003, und des Codes des Seearbeitsübereinkommens, 2006, wie vom Dreigliedrigen Sonderausschuss angenommen.
106. (2017)	Menschenwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Arbeitsmigration – <b>allgemeine Aussprache</b> .	Eine <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Aufhebung und/oder Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 4, 15, 28, 41, 60 und 67.
107. (2018)	Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Effektive Entwicklungszusammenarbeit der IAO zur Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung – <b>allgemeine Aussprache</b> .	Eine <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 21, 50, 64, 65, 86 und 104 sowie Zurückziehung der Empfehlungen Nr. 7, 61 und 62.

Tagung	Fachgegenstände			
108. (2019)	Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“)	Organisation von Debatten und Veranstaltungen in Zusammenhang mit dem hundertjährigen Jubiläum der IAO.	
109. (2021)	Qualifikationen und lebenslanges Lernen – <b>allgemeine Aussprache</b> .	Ungleichheit und die Welt der Arbeit – <b>allgemeine Aussprache</b> .	Eine <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel des Sozial-schutzes (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 und 145 und Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 und 180 sowie der Empfehlungen Nr. 27, 31, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 und 187. Zurückziehung des Übereinkommens (Nr. 34) über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, 1933.
110. (2022)	Lehrlingsausbildung – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Eine <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Sozial- und Solidarwirtschaft – <b>allgemeine Aussprache</b> .	Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durch eine Änderung von Absatz 2 der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998.
111. (2023)	Lehrlingsausbildung – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Eine <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel des Sozialschutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Gerechter Übergang, auch unter Berücksichtigung der Fragen von Industriepolitik und Technologie, zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle – <b>allgemeine Aussprache</b> .	Aufhebung des Übereinkommens Nr. 163. Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 70, 75, 165, 178 und des Protokolls von 1996 zum Übereinkommen über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976, sowie der Empfehlungen Nr. 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 und 185.

Tagung	Fachgegenstände			
112. (2024)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Eine <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft – <b>allgemeine Aussprache</b> .	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 45, 62, 63 und 85.
113. (2025) (zu vervollständigen)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – <b>Normensetzung</b> , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Eine <b>wiederkehrende Diskussion</b> über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit. <i>(noch zu bestätigen)</i> .		
114. (2026) (zu vervollständigen)				
115. (2027) (zu vervollständigen)				
116. (2028) (zu vervollständigen)				
117. (2029) (zu vervollständigen)				
118. (2030) (zu vervollständigen)				Aufhebung der Übereinkommen Nr. 22, 23, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 96, 133, 134, 146, 164 und 166.

Tagesordnung der IAO – Zeitleiste (2019–25)



\* SRM TWG – Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus