



## ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

**Tagesordnung der Internationalen  
Arbeitskonferenz****b) Vorschläge für die Tagesordnung der  
95. Tagung (2006) der Internationalen  
Arbeitskonferenz*****Inhalt***

	<i>Seite</i>
Einleitung .....	1
Vorschläge für die Tagesordnung der 95. Tagung (2006) der Konferenz .....	1
Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen .....	2
Teil I.    Zusätzliche Vorschläge für die Tagesordnung der 95. Tagung (2006) der Konferenz.....	4
Sozialer Dialog.....	4
1.    Das Arbeitsverhältnis .....	4
Beschäftigung/sozialer Schutz .....	8
2.    Beschäftigung und sozialer Schutz in alternden Gesellschaften.....	8
Teil II.    Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen .....	15
Sozialer Schutz.....	15
3.    Arbeitszeit .....	15
4.    Verhütung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	17
5.    Folgemaßnahmen zur Entschließung der Konferenz des Jahres 2003 über den Arbeitsschutz .....	23
Sozialer Dialog (spezifische Arbeitnehmerkategorien) .....	23
6.    Ein integrierter Ansatz für Hafendarbeit .....	23

## Einleitung

1. Dieses Dokument wird dem Verwaltungsrat zur Behandlung auf seiner 288. Tagung (November 2003) vorgelegt und enthält Vorschläge für Gegenstände, die in die Tagesordnung der 95. Tagung (2006) der Konferenz und folgender Konferenzen zur ersten Beratung aufgenommen werden könnten.
2. Entsprechend seiner üblichen Praxis führt der Verwaltungsrat jedes Jahr im November eine erste Beratung über die Gegenstände durch, deren Aufnahme in die Tagesordnung der zweieinhalb Jahre später stattfindenden Internationalen Arbeitskonferenz vorgeschlagen wird. Im Rahmen der Bestimmungen von Artikel 10 Absatz 1 der Geschäftsordnung ist es Zweck dieser Beratung, eine Auswahlliste von Gegenständen zur genaueren Prüfung im März des folgenden Jahres aufzustellen. Die im ersten Teil dieser Vorlage enthaltenen Vorschläge werden in diesem Kontext zur Behandlung vorgelegt.

## Vorschläge für die Tagesordnung der 95. Tagung (2006) der Konferenz

3. Üblicherweise wird die Tagesordnung der zwei Jahre später stattfindenden Konferenz jedes Jahr im März festgelegt. In diesem Jahr beschloß der Verwaltungsrat, ausnahmsweise den Beschluß zur Festlegung der Tagesordnung der 93. Tagung (2005) der Konferenz auf diese Tagung zu verschieben. In der zu diesem Punkt unterbreiteten Vorlage wurde der Verwaltungsrat aufgefordert, aus den acht unterbreiteten Vorschlägen zwei Vorschläge auszuwählen <sup>1</sup>.
4. Gegenstände, die zwar behandelt, aber nicht aber auf die Tagesordnung der Konferenz in einem bestimmten Jahr gesetzt wurden, werden in der Regel im folgenden Jahr als Vorschlag für die Tagesordnung erneut unterbreitet. Dies ist auch in diesem Jahr der Fall, jedoch mit einer Ausnahme – die vorgeschlagene allgemeine Aussprache über das Thema Kinderarbeit und der Schutz von Kindern und Jugendlichen. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, daß eine Aussprache über einen Gesamtbericht über Kinderarbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auf der 95. Tagung (2006) der Konferenz vorgesehen ist. Sollte der Verwaltungsrat den Beschluß fassen, diesen Gegenstand nicht auf die Tagesordnung der Konferenz im Jahr 2005 zu setzen, so wird für diesen Fall vorgeschlagen, diesen Gegenstand im Rahmen der Tagesordnung einer künftigen Konferenz nach 2006 erneut zu prüfen.
5. Mit Ausnahme des genannten Vorschlags werden die für die Tagesordnung der 95. Tagung (2006) der Konferenz vorgeschlagenen Gegenstände folglich auch die Gegenstände enthalten, die nicht auf die Tagesordnung der Konferenz im Jahr 2005 gesetzt werden. In der Vorlage *Tagesordnung der 93. Tagung (Juni 2005) der Internationalen Arbeitskonferenz* <sup>2</sup> werden diese Vorschläge ausführlich beschrieben.
6. Darüber hinaus enthält Teil I dieser Vorlage zum einen einen weiterentwickelten Vorschlag über das Altern mit dem Titel **Beschäftigung und sozialer Schutz in alternden**

<sup>1</sup> GB.288/2/1.

<sup>2</sup> Ebd.

**Gesellschaften**, der nicht nur die entsprechenden Arbeitsmarktprobleme behandelt, sondern auch Fragen im Zusammenhang mit dem sozialen Schutz in alternden Gesellschaften. Dieser Gegenstand wird zur allgemeinen Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes vorgeschlagen<sup>3</sup>. Der zweite Vorschlag in diesem Teil betrifft die Normensetzung in Weiterverfolgung der EntschlieÙung über das **Arbeitsverhältnis**, die auf der 91. Tagung (2003) der Konferenz angenommen wurde<sup>4</sup>.

7. Im Rahmen der ersten Aussprache über die Tagesordnung der 95. Tagung (2006) der Konferenz wird der Verwaltungsrat somit gebeten, aus den genannten Gegenständen eine Auswahl aufzustellen. Auf der Grundlage der getroffenen Auswahl werden, soweit zweckmäßig, die in Artikel 10 Absatz 2 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats vorgesehenen kurzen Darstellungen der geltenden Gesetzgebung und Praxis für die 289. Tagung (März 2004) ausgearbeitet, auf der der Verwaltungsrat bestimmen wird, welche Gegenstände zur Vervollständigung der Tagesordnung der 95. Tagung (2006) der Konferenz ausgewählt werden.

## Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen

8. Seit 1997 hat der Verwaltungsrat den Rahmen der Diskussionen im November so erweitert, daß er auch eine Prüfung von Gegenständen umfaßt, deren Aufnahme in die Tagesordnung *zukünftiger* Konferenzen erwogen werden könnte. Dies sind Gegenstände, deren Vorbereitung noch nicht soweit gediehen ist, daß sofort eine entsprechende Entscheidung getroffen werden kann, die aber für nach 2006 stattfindende Konferenzen in Betracht gezogen werden können. Solche Vorschläge sind in Teil II dieser Vorlage enthalten und beinhalten folgendes:

- a) Zwei Vorschläge für eine Aussprache über die **Arbeitszeit** und die **Verhütung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**. Der Vorschlag betreffend die Arbeitszeit ist eine aktualisierte Version eines früheren Vorschlags; der zweite Vorschlag ist der gleiche wie zuvor, mit Ausnahme einiger zusätzlicher Informationen über das Ausmaß des Problems und eines Hinweises auf die Tatsache, daß das Amt die Veranstaltung einer Sachverständigentagung über „Belästigung und Gewalt bei der Arbeit“ zur Erarbeitung einer Richtlinienammlung zu dieser Frage vorgeschlagen hat.
- b) Zwei Vorschläge für die Neufassung von Normen in den Bereichen **Maschinenschutz** bzw. **chemische Stoffe** in Weiterverfolgung der von der Konferenz im Juni 2003 angenommenen EntschlieÙung über den Arbeitsschutz<sup>5</sup>.
- c) Ein Vorschlag, frühestens 2007 eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes im Bereich der **Hafenarbeit** abzuhalten.

<sup>3</sup> Der letztgenannte Vorschlag ist das Resultat des Beschlusses des Verwaltungsrats vom November 2000, solche Aussprachen einzuführen, die von der Konferenz bei der ersten allgemeinen Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes auf der 91. Tagung (2003) gebilligt wurde. Siehe EntschlieÙung über den Arbeitsschutz, Schlußfolgerungen, Abs. 23, Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung, Genf 2003.

<sup>4</sup> IAA, Bericht V, *Der Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses*, Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung, Genf 2003.

<sup>5</sup> Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung (2003), PV 22, Bericht des Ausschusses für Arbeitsschutz.

9. In bezug auf diese Vorschläge möge der Verwaltungsrat dem Amt unter Berücksichtigung des erforderlichen Mittel- und Zeitaufwands Hinweise geben, welche Prioritäten gesetzt und welche weiteren Forschungsarbeiten durchgeführt werden sollten, um den Stand der Vorbereitung voranzutreiben.
10. *Um die Tagesordnung der 95. Tagung (2006) der Internationalen Arbeitskonferenz festzulegen und Gegenstände für die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen auszuarbeiten, wird der Verwaltungsrat gebeten,*
- a) *die Vorschläge für die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz, einschließlich der in GB.288/2/1 enthaltenen und der nach Festsetzung der Tagesordnung der 93. Tagung (2005) der Konferenz verbleibenden Vorschläge<sup>6</sup>, sowie die zwei Vorschläge in Teil I dieser Vorlage zu prüfen;*
  - b) *die Vorschläge auszuwählen, die auf seiner 289. Tagung (März 2004) eingehender geprüft werden sollen, auf der er die Tagesordnung der 95. Tagung (2006) der Internationalen Arbeitskonferenz festlegen wird; und*
  - c) *die Vorschläge anzugeben, zu denen die Forschungsarbeiten und Konsultationen beschleunigt werden könnten.*

<sup>6</sup> Mit Ausnahme des Vorschlags zur Frage Kinderarbeit und der Schutz von Kindern und Jugendlichen.

## Teil I. Zusätzliche Vorschläge für die Tagesordnung der 95. Tagung (2006) der Konferenz

11. Wie in der Einleitung erwähnt, umfassen die für die Tagesordnung der 95. Tagung (2006) vorgeschlagenen Gegenstände jene, die nach der Festsetzung der Tagesordnung der 93. Tagung (2005) der Konferenz verbleiben werden, mit Ausnahme des Vorschlags über Kinderarbeit und den Schutz von Kindern und Jugendlichen.

### Sozialer Dialog

#### 1. Das Arbeitsverhältnis

##### Zusammenfassung

In der auf der 91. Tagung (2003) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen EntschlieÙung über das Arbeitsverhältnis wurde der Verwaltungsrat gebeten, diesen Gegenstand in die Tagesordnung einer zukünftigen Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz aufzunehmen. In den im Anhang beigefügten Schlußfolgerungen wurde die Annahme einer Empfehlung ins Auge gefaÙt, um den Mitgliedstaaten Orientierungshilfe zur Klärung des Erstreckungsbereichs des Arbeitsverhältnisses an die Hand zu geben und um Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, über ihren Status und damit über ihre jeweiligen gesetzlich vorgesehenen Rechte und Pflichten Bescheid zu wissen. Eine Empfehlung sollte die Festlegung einer innerstaatlichen Politik zum Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses fördern, sich auf verdeckte Arbeitsverhältnisse und auf die Notwendigkeit von Mechanismen konzentrieren, um sicherzustellen, daß Personen in einem Arbeitsverhältnis Zugang zu dem Schutz haben, auf den sie auf innerstaatlicher Ebene Anspruch haben. Sie sollte flexibel sein und die Gleichstellungsdimension angehen; sie sollte nicht in echte handelsrechtliche und unabhängige vertragliche Vereinbarungen eingreifen und sollte Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog als Mittel fördern, um auf innerstaatlicher Ebene Lösungen für das Problem zu finden, und sollte neuere Entwicklungen im Bereich des Arbeitsverhältnisses und die Schlußfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz berücksichtigen (2003).

#### Die allgemeine Aussprache

12. Auf der 91. Tagung (2003) der Internationalen Arbeitskonferenz fand eine allgemeine Aussprache über den Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses statt (fünfter Punkt der Tagesordnung)<sup>7</sup>. Das Konzept des Arbeitsverhältnisses ist allen Rechtssystemen und Rechtstraditionen gemeinsam, aber die Pflichten, Rechte und Ansprüche, die damit verbunden sind, sind von Land zu Land verschieden. Auch die Kriterien für die Bestimmung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht, können schwanken, wenngleich in vielen Ländern gemeinsame Begriffe wie Abhängigkeit oder Unterstellung anzutreffen sind. Ungeachtet der verwendeten Kriterien geht es Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern darum sicherzustellen, daß die verwendeten Kriterien ausreichend klar sind, so daß der Geltungsbereich verschiedener innerstaatlicher Rechtsvorschriften leichter ermittelt werden kann, damit sie diejenigen erfassen, die sie erfassen sollen, d.h. diejenigen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.
13. Die allgemeine Aussprache kam zu der Feststellung, daß eine der Folgen, die mit Veränderungen in der Struktur des Arbeitsmarkts, der Arbeitsorganisation und der mangelhaften Anwendung des Gesetzes verbunden sind, das zunehmende Phänomen der Erwerbstätigen ist, die faktisch Arbeitnehmer sind, denen aber nicht der Schutz eines Arbeitsverhältnisses

<sup>7</sup> IAA, Bericht V, *Der Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses*, Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung, Genf, 2003.

zugute kommt. Durch diesen mangelnden Schutz werden die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsplatz verstärkt, insbesondere in Berufen und Sektoren, in denen Frauen dominieren und in denen es besonders viele verdeckte oder mehrdeutige Arbeitsverhältnisse gibt.

14. Im Mittelpunkt der Aussprache standen abhängig beschäftigte Erwerbstätige, denen es aufgrund eines oder mehrerer der folgenden Faktoren an Schutz fehlt:
  - das Gesetz ist unklar, sein Geltungsbereich ist zu eng gefaßt, oder es ist anderweitig unzulänglich;
  - das Arbeitsverhältnis wird in Form einer zivil- oder handelsrechtlichen Vereinbarung verschleiert;
  - das Arbeitsverhältnis ist unklar;
  - der Erwerbstätige ist faktisch ein Arbeitnehmer, aber es ist nicht klar, wer der Arbeitgeber ist, welche Rechte der Erwerbstätige hat und bei wem diese Rechte durchgesetzt werden können;
  - mangelnde Einhaltung und Durchsetzung der Vorschriften.
15. Ein Arbeitsverhältnis wurde als unklar erachtet, wenn eine Person unter Bedingungen arbeitet, die reelle und echte Zweifel am Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses aufkommen lassen. Es wurde anerkannt, daß es eine zunehmende Zahl derartiger Fälle gibt, in denen es sehr schwierig ist, zwischen Arbeitnehmern und selbständig Erwerbstätigen zu unterscheiden, und daß sich in vielen Bereichen dieser Unterschied verwischt hat.
16. Ein verdecktes Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Status einer Person, die faktisch ein Arbeitnehmer ist, verschleiert, um so ihren wahren Rechtsstatus zu verbergen. Dies kann durch die unangebrachte Verwendung von zivil- oder handelsrechtlichen Vereinbarungen erfolgen. Unechte selbständige Erwerbstätigkeit, unechte Unterauftragsvergabe, die Errichtung von Pseudogenossenschaften, die unechte Erbringung von Dienstleistungen und unechte Unternehmensumstrukturierungen gehören zu den Mitteln, die am häufigsten angewendet werden, um das Arbeitsverhältnis zu verschleiern. Die Aussprache kam zu der Feststellung, daß dieses Phänomen den Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber schadet und einen Mißbrauch darstellt, der menschenwürdiger Arbeit abträglich ist und nicht toleriert werden sollte.
17. Die Konferenz befaßte sich auch mit den sogenannten dreiseitigen Arbeitsverhältnissen, bei denen eine Person für eine dritte Partei (den Nutzer) arbeitet. Diese Arbeitsverhältnisse müssen insofern untersucht werden, als sie zu einem Mangel an Schutz zum Schaden des Arbeitnehmers führen können. In solchen Fällen geht es hauptsächlich um die Bestimmung, wer der Arbeitgeber ist, welche Rechte der Arbeitnehmer hat und wer für sie verantwortlich ist. Die Frage der dreiseitigen Arbeitsverhältnisse wurde nicht gelöst.
18. Die Konferenz wies darauf hin, daß unzureichende Rechtsdurchsetzung und mangelnde Rechtseinholung bedeutende Faktoren sein können, die erklären, warum so viele Arbeitnehmer keinen Schutz genießen. Sie erklärte, daß es auf seiten des Staates ein starkes politisches Eintreten für die Rechtsdurchsetzung geben sollte, wobei alle Mechanismen unterstützt werden sollten, die dies erleichtern. Die Sozialpartner sollten gegebenenfalls einbezogen werden, und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen für die Rechtsdurchsetzung zuständigen staatlichen Stellen sollte gefördert werden, damit die Ressourcen gemeinsam und effizienter genutzt werden können, um Mißbräuche, die eine Folge verschleierter Beschäftigungsvorkehrungen sind, zu bekämpfen. Den Arbeitsverwaltungen

und ihren Diensten, insbesondere den Arbeitsinspektoren, kommt diesbezüglich eine entscheidende Rolle zu.

**19.** Um die verschiedenen Fragen in Zusammenhang mit dem Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses besser einschätzen und angehen zu können, sollten die Regierungen in Absprache mit den Sozialpartnern einen nationalen grundsatzpolitischen Rahmen entwickeln. Eine solche Politik könnte, ohne sich darauf beschränken zu müssen, folgende Elemente umfassen:

- Bereitstellung einer klaren Orientierungshilfe für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zum Arbeitsverhältnis und insbesondere zur Unterscheidung zwischen abhängig Beschäftigten und selbständig Erwerbstätigen;
- Gewährleistung eines effektiven ausreichenden Schutzes für Arbeitnehmer;
- Bekämpfung von verdeckten Arbeitsverhältnissen, die dazu führen, daß abhängig Beschäftigten der ihnen zustehende rechtliche Schutz vorenthalten wird;
- Nichteinmischung in echte handelsrechtliche Verträge und die Auftragsvergabe an echte Selbständige;
- Schaffung eines Zugangs zu geeigneten Beschlußmechanismen zur Bestimmung des Status von Arbeitnehmern.

**20.** Die Mitgliedstaaten sollten eine eingehende Überprüfung zur Feststellung von Mängeln durchführen, um geeignete und ausgewogene Lösungen zu erkunden, die unterschiedlichen Interessen Rechnung tragen. Die Konferenz erkannte an, daß in vielen Ländern zahlreiche innovative Maßnahmen eingeführt worden sind, um die Probleme im Zusammenhang mit der Bestimmung des Beschäftigungsstatus der Erwerbstätigen anzugehen.

**21.** Die Konferenz erklärte, daß der IAO in diesem Bereich eine wichtige Rolle zukommt. Zu diesem Zweck sollte sie ihre Wissensgrundlage erweitern und Mittel für ein Programm für technische Zusammenarbeit, Hilfe und Beratung für die Mitgliedstaaten hinsichtlich des Erstreckungsbereichs und der Anwendung des Arbeitsverhältnisses bereitstellen, um den Anwendungsbereich der Gesetzgebung, allgemeine Aspekte des Arbeitsverhältnisses, den Zugang zu Gerichten, grundsatzpolitische Richtlinien und Kapazitätsaufbau zur Stärkung der Handlungsfähigkeit auf der Ebene der Verwaltung und der Justiz zur Förderung der Rechteinhaltung zu behandeln. Besondere Beachtung sollte der Entwicklung umfassenderer und verlässlicherer statistischer Daten geschenkt werden. Dieser Fragen wird sich das Amt in seinem Arbeitsprogramm während der nächsten Zweijahresperiode im Rahmen seiner Arbeitsprioritäten und verfügbaren Ressourcen annehmen.

## Die Vorgeschichte

**22.** In der auf der 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (1998) verabschiedeten EntschlieÙung wurde der Verwaltungsrat gebeten, die Fragen im Zusammenhang mit Situationen, in denen Beschäftigte Schutz benötigen, in die Tagesordnung einer künftigen Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Hinblick auf die mögliche Annahme neuer Urkunden aufzunehmen, falls eine solche Annahme nach den normalen Verfahren von der Konferenz als nötig erachtet wird. Die EntschlieÙung bat den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes ferner, den Generaldirektor anzuweisen, eine Reihe von Maßnahmen zu ergreifen, um die vom Ausschuß für Vertragsarbeit begonnene Arbeit abzuschließen. In diesem Zusammenhang sind vom Amt während des Zeitraums 1999/2001 39 nationale Untersuchungen durchgeführt worden, und im Mai 2000 fand in Genf eine dreigliedrige Sachverständigentagung über Beschäftigte in Situationen, in denen sie Schutz

benötigen, statt. Diese Arbeiten wurden bei der Ausarbeitung des der Konferenz zur allgemeinen Aussprache vorgelegten Berichts ausgiebig genutzt<sup>8</sup>.

### Die vorgeschlagene Empfehlung

23. Gemäß den Schlußfolgerungen der allgemeinen Aussprache auf der Internationalen Arbeitskonferenz<sup>9</sup> sollte die vorgeschlagene Empfehlung den Mitgliedstaaten Orientierungshilfe bei der Klärung des Erstreckungsbereichs des Arbeitsverhältnisses bieten, ohne dessen Wesen universell zu definieren, damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer über ihren Status und damit über ihre jeweiligen gesetzlich vorgesehenen Rechte und Pflichten Bescheid wissen können.
24. Die Empfehlung sollte die Festlegung einer innerstaatlichen Politik zum Erstreckungsbereich des Arbeitsverhältnisses fördern und sich auf verdeckte Arbeitsverhältnisse und auf die Notwendigkeit von Mechanismen konzentrieren, um sicherzustellen, daß Personen mit einem Arbeitsverhältnis Zugang zu dem Schutz haben, auf den sie auf innerstaatlicher Ebene Anspruch haben. Eine solche Empfehlung sollte ausreichend flexibel sein, um unterschiedlichen wirtschaftlichen, sozialen, rechtlichen und Arbeitsbeziehungstraditionen Rechnung zu tragen, und die Gleichstellungsdimension angehen. Sie sollte nicht in echte handelsrechtliche und unabhängige vertragliche Vereinbarungen eingreifen. Sie sollte Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog als Mittel fördern, um auf innerstaatlicher Ebene Lösungen für das Problem zu finden, und sollte neuere Entwicklungen im Bereich des Arbeitsverhältnisses und die oben erwähnten Schlußfolgerungen berücksichtigen.
25. Eine solche Empfehlung kann nach dem Verfahren der einmaligen oder der zweimaligen Beratung angenommen werden. Das Amt hat für die allgemeine Aussprache auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2003 und für die Beratungen zur Normensetzung auf der Internationalen Arbeitskonferenz 1997 und 1998 bereits umfangreiche Vorarbeiten geleistet. Außerdem bieten die Schlußfolgerungen der allgemeinen Aussprache im Jahr 2003, insbesondere deren Absatz 25, ausreichende Orientierungshilfe hinsichtlich des Geltungsbereichs und des Inhalts einer solchen Empfehlung. Nach Auffassung des Amtes ist es möglich, eine solche Empfehlung im Rahmen einer einmaligen Beratung anzunehmen.

<sup>8</sup> IAA, Bericht V, a.a.O., S. 8.

<sup>9</sup> IAA, Dok. C.R.T./G.1(Rev.), Abs. 25, Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung, Genf, 2003.

## Beschäftigung/sozialer Schutz

### 2. *Beschäftigung und sozialer Schutz in alternden Gesellschaften*

#### Zusammenfassung

Die Zunahme der Lebenserwartung von Männern und Frauen gehört zu den wertvollsten Errungenschaften der Menschheit. Paradoxe Weise ist in vielen Ländern die höhere Lebenserwartung jedoch nicht Hand in Hand gegangen mit einem längeren Erwerbsleben, und das durchschnittliche Renteneintrittsalter ist stark gesunken. Dies stellt eine Gefahr für die Finanzierbarkeit der Rentensysteme und die öffentlichen Ausgaben dar, hat Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung und birgt das Risiko in sich, daß mehr und mehr ältere Menschen sozial ausgegrenzt werden. Das Altern stellt die Politik vor ein echtes Dilemma, und der Arbeitsmarkt spielt bei der Meisterung dieser Herausforderung eine entscheidende Rolle. Viele der im Zusammenhang mit der Finanzierung der Sozialen Sicherheit geäußerten Besorgnisse beruhen jedoch auf der Annahme, daß das Wachstum nicht genügend Arbeitsplätze schaffen wird und daß weniger Menschen Beiträge zum System der Sozialen Sicherheit leisten und immer mehr Menschen Leistungen beanspruchen werden. Im Mittelpunkt unserer Überlegungen sollte jedoch nicht die Verteilung der derzeit verfügbaren Arbeitsplätze, sondern die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen stehen. Dies ist besonders wichtig für die Entwicklungsländer, in denen die Altersarmut mehr und mehr Besorgnis hervorruft. In diesen Ländern ist der Ruhestand ein Luxus, den sich nur wenige ältere Menschen leisten können. Daher muß unbedingt nach Mitteln und Wegen gesucht werden, um die Soziale Sicherheit nach und nach zu erweitern, damit die Bevölkerung im Alter ein angemessenes Einkommen hat. Vollbeschäftigung ist das beste Mittel, um die Bereitstellung einer solchen Unterstützung zu gewährleisten.

Ältere Menschen haben heutzutage gute Gründe, länger erwerbstätig bleiben zu wollen, und die Wirtschaften und die Gesellschaften brauchen ihre Unterstützung. Die Verlängerung des Arbeitslebens unter menschenwürdigen Bedingungen erfordert jedoch einige flankierende Maßnahmen im Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung älterer Menschen im Rahmen des lebenslangen Lernens, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Anpassung der Sozialtransfers zwischen den Generationen, neuen Formen der Arbeitsorganisation und einer Veränderung der Einstellungen unter Arbeitgebern und älteren Arbeitnehmern selbst. Mit ihrer dreigliedrigen Struktur, ihren Arbeitsnormen und sonstigen Aktionsmitteln könnte die IAO eine sehr wichtige Rolle bei der Entwicklung von innovativen Strategien spielen, um diesen Herausforderungen zu begegnen und die Chancen des Alters voll zu nutzen. Es wird vorgeschlagen, eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes zur Ausarbeitung eines effizienten Aktionsplans abzuhalten, der IAO-Urkunden, Forschungstätigkeiten, technische Zusammenarbeit und sonstige Aktionsmittel umfaßt, die zur Förderung von Maßnahmen, Strategien und Ansätzen beitragen würden mit dem Ziel, menschenwürdige Bedingungen und Sicherheit im Alter zu gewährleisten.

#### Derzeitige Tendenzen

- 26.** Die Welt steht mitten in einem Prozeß dramatischer demographischer Veränderungen. Die Fruchtbarkeitsraten gehen weltweit zurück, und die Menschen leben länger. In den letzten 50 Jahren hat sich die Lebenserwartung der Frauen global von 48 auf 68 Jahre und die der Männer von 45 auf 64 Jahre erhöht. Die Weltbevölkerung wird somit älter, und zwar in einem immer rascheren Tempo. Bis zum Jahr 2050 dürfte die Zahl der Menschen im Alter von 60 Jahren und darüber von rund 600 Millionen auf zwei Milliarden steigen<sup>10</sup>. Die zunehmende Lebensdauer ist zwar eine der positivsten demographischen Erscheinungen in der Geschichte der Menschheit, doch wird durch die Alterungstendenzen die traditionelle Pyramide, bei der es viele junge und nur wenige ältere Menschen gibt, auf den Kopf gestellt. Wir stehen mitten in einer „leisen Revolution“<sup>11</sup>, die weit über demographische

<sup>10</sup> Bevölkerungsabteilung der Vereinten Nationen, World Population Prospects, The 2002 Revision.

<sup>11</sup> Botschaft von Generalsekretär Kofi Annan anlässlich des Starts zum Internationalen Jahr der älteren Menschen, 1999.

Aspekte hinausgeht, und das Altern der Bevölkerung hat bedeutende sozioökonomische Auswirkungen auf allen Ebenen der Gesellschaft.

27. Die Tendenzen des Alterns sind von Land zu Land und Region zu Region verschieden. Die Entwicklungsländer haben immer noch eine relativ junge Bevölkerung, während die Bevölkerungen in den Industrieländern relativ alt sind. Die Bevölkerungen in den Entwicklungsländern altern jedoch schneller als die der Industrieländer<sup>12</sup>, während das ganze Ausmaß der demographischen Auswirkungen der AIDS-Pandemie immer noch nicht abgeschätzt worden ist. Nach den derzeitigen Schätzungen wird sich in den nächsten 50 Jahren die ältere Bevölkerung in den Entwicklungsländern voraussichtlich vervierfachen<sup>13</sup>.
28. Die größere Lebenserwartung ist aber nicht mit einem längeren Arbeitsleben einhergegangen, vor allem nicht in den Entwicklungsländern, wo in den letzten Jahrzehnten das durchschnittliche Rentenalter erheblich gesunken ist. Die zunehmende Arbeitslosigkeit, hervorgerufen durch den technologischen Wandel und die strukturelle Anpassung, hat zu verschiedenen Maßnahmen zur Verringerung des Arbeitskräfteangebots geführt, durch die das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gefördert wurde. Als Folge davon sind diese Länder mit ernststen Besorgnissen über die Finanzierbarkeit ihrer Rentensysteme, über ihre öffentlichen Haushalte, über die Folgen für die Gesundheits- und Sozialsysteme und die Möglichkeit, daß eine zunehmende Zahl älterer Menschen sozial ausgegrenzt wird, konfrontiert.
29. Es dürfte zwar Gründe geben, die eine Abkehr von den früheren Maßnahmen zur Verringerung des Arbeitskräfteangebots nahelegen, es gibt aber viele Hindernisse, die eine Umkehr dieser Maßnahmen nicht ohne weiteres zulassen. So neigen Unternehmen, die Restrukturierungsmaßnahmen ergreifen müssen, eher dazu, die Belegschaft zu verkleinern als die Beschäftigung zu erweitern. Sowohl in öffentlichen als auch in privaten Unternehmen geht der Personalabbau nach wie vor Hand in Hand mit Frühpensionierungen. Die Förderung des Gesamtwachstums der Beschäftigungsmöglichkeiten ist nach wie vor das oberste Ziel. Auch bedarf es besonderer Maßnahmen (vor allem in den Industrieländern) zur Aufrechterhaltung einer hohen Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer, wenn eine demographisch bedingte Arbeitskräfteknappheit wahrscheinlich ist. Das politische Dilemma besteht darin, daß Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer in einem frühen Stadium getätigt werden müssen, in dem viele Länder wahrscheinlich immer noch unter einem Arbeitskräfteüberschuß leiden.
30. Die Förderung produktiver Beschäftigung unter menschenwürdigen Bedingungen ist besonders wichtig in der Entwicklungswelt. Maßnahmen zur Finanzierung von Sozialer Sicherheit können so vor dem Hintergrund einer besseren Verfügbarkeit von Ressourcen entwickelt werden. In diesen Ländern sind die nicht vorhandenen oder niedrigen Renten, die ältere Menschen zwingen, in das Erwerbsleben zurückzukehren, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, und Altersarmut zunehmend Anlaß zu Sorge. In vielen Teilen der Entwicklungswelt hat die Beschäftigung im informellen Sektor, wo eine große Anzahl älterer Menschen konzentriert ist, dramatisch zugenommen. Es besteht eindeutig die Notwendigkeit dafür zu sorgen, daß die Maßnahmen und Programme gegen die Diskriminierung in

<sup>12</sup> Siehe Tabelle 2 „Velocity of Ageing“ (Zunahme des Bevölkerungsanteils der Menschen über 60 und 80) in: „An inclusive society for an aging population: The employment and social protection challenge“, Beitrag der IAO zur Zweiten Weltversammlung zur Frage des Alterns, Madrid, 8.-12. Apr. 2002.

<sup>13</sup> Ansprache von Generalsekretär Kofi Annan an die Zweite Weltversammlung zur Frage des Alterns in Madrid (8.-12. Apr. 2002): [www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm](http://www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm)

der informellen Wirtschaft speziell auf die anfälligsten Personen, einschließlich Frauen und älterer freigesetzter Arbeitnehmer, ausgerichtet werden, und die Soziale Sicherheit auf all diejenigen auszuweiten, die eines sozialen Schutzes bedürfen<sup>14</sup>.

#### Die Antwort der IAO

- 31.** Die Antwort der IAO auf diese Fragen umfaßt in erster Linie Normensetzung, Forschungsarbeiten und die aktive Mitwirkung an in letzter Zeit unternommenen und laufenden internationalen Bemühungen zur Behandlung dieser Probleme. Technische Zusammenarbeit, die eigens auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer eingeht, ist praktisch nicht vorhanden, und die IAO hat keine spezifischen Informationsressourcen, die älteren Arbeitnehmern gewidmet sind.

#### *Arbeitsnormen und ältere Arbeitnehmer*

- 32.** Die einschlägigen Übereinkommen über grundlegende Arbeitnehmerrechte gelten für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihres Alters. Darüber hinaus gibt es mehrere andere IAO-Urkunden, die ohne irgendwelche spezifische Einschränkungen für alle Arbeitnehmer gelten<sup>15</sup>. Ältere Arbeitnehmer als eine Gruppe mit spezifischen Bedürfnissen werden ausdrücklich genannt in einer Reihe von Empfehlungen zu den Themen Arbeitnehmerwohnungen, Beschäftigungspolitik, Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen sowie Arbeitsschutz in der Landwirtschaft<sup>16</sup>.
- 33.** Die einzige Urkunde, *die sich eigens auf ältere Arbeitnehmer bezieht*, ist die Empfehlung (Nr. 162) betreffend ältere Arbeitnehmer, 1980. Sie definiert „ältere Arbeitnehmer“ als all diejenigen, die wegen ihres zunehmenden Alters auf Schwierigkeiten in Beschäftigung und Beruf stoßen können. Sie stellt fest, daß die Beschäftigungsprobleme der älteren Arbeitnehmer im Rahmen einer umfassenden und ausgewogenen Strategie der Vollbeschäftigung behandelt werden sollten<sup>17</sup>. Eine solche Strategie sollte allen Bevölkerungsgruppen gebührend Rechnung tragen und gewährleisten, daß die Beschäftigungsprobleme nicht von einer Gruppe auf eine andere verlagert werden. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, eine innerstaatliche Politik zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der

<sup>14</sup> Siehe die Schlußfolgerungen der allgemeinen Aussprache über menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft auf der 90. Tagung (2002) der Internationalen Arbeitskonferenz, Abs. 37 i) und 37 k).

<sup>15</sup> Zum Beispiel das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, das Übereinkommen (Nr. 159) über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten, 1983, das Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985, und das Übereinkommen (Nr. 168) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988.

<sup>16</sup> Siehe die Empfehlung (Nr. 115) betreffend Arbeiterwohnungen, 1961, die Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, die Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998, und die Empfehlung (Nr. 192) betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001, Abs. 4.3.

<sup>17</sup> Die anhaltende Relevanz dieses Ansatzes wurde im Kontext der Aussprache über Soziale Sicherheit bekräftigt, die auf der 89. Tagung (2001) der Internationalen Arbeitskonferenz stattfand. Hierzu wurde festgestellt, daß das Altern der Bevölkerung in vielen Ländern ein Phänomen sei, das erhebliche Auswirkungen sowohl auf kapitalgedeckte als auch auf umlagefinanzierte Rentensysteme und auf die Kosten der Gesundheitsversorgung habe. Dieser Herausforderung müsse in erster Linie durch ein stärkeres nachhaltiges Wirtschaftswachstum begegnet werden, das zu mehr produktiver Beschäftigung führt.

Arbeitnehmer ungeachtet ihres Alters anzunehmen und Maßnahmen zu treffen, um die Diskriminierung älterer Arbeitnehmer zu verhindern, insbesondere in bezug auf den Zugang zur Berufsberatung und zur Arbeitsvermittlung, den Zugang – unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Fähigkeiten, ihrer Erfahrung und ihrer Qualifikationen – zu der Beschäftigung ihrer Wahl, den Zugang zu den Einrichtungen der Berufsbildung, insbesondere der Weiterbildung und der Umschulung, die Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Maßnahmen des Arbeitsschutzes<sup>18</sup>.

34. Diese Urkunde ist kürzlich vom Verwaltungsrat geprüft worden<sup>19</sup>. Im Verlauf dieser Prüfung wurden unterschiedliche Auffassungen dahingehend geäußert, ob diese Urkunde aktuell sei oder neugefaßt werden müsse. Der Verwaltungsrat beschloß, hinsichtlich dieser Empfehlung am Status quo festzuhalten.
35. Die Urkunden der IAO über Soziale Sicherheit und die Entwicklung der Humanressourcen sind in diesem Zusammenhang ebenfalls relevant. Was die *Soziale Sicherheit* angeht, so gehören zu den besonders relevanten Urkunden Teil V des Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, sowie das Übereinkommen (Nr. 128) und die Empfehlung (Nr. 131) über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967. Diese Urkunden wurden unter Berücksichtigung der durchgeführten Konsultationen und der allgemeinen Aussprache über Soziale Sicherheit auf der 89. Tagung (2001) der Internationalen Arbeitskonferenz geprüft und als aktuell befunden. Der Verwaltungsrat ersuchte das Amt auch, hinsichtlich dieser Urkunden technische Unterstützung zu bieten, einschließlich der Verbreitung von Informationen.
36. Was die *Humanressourcen* angeht, so gilt das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, als aktuell, während seine zugehörige Empfehlung (Nr. 150) derzeit neugefaßt wird. Eine erste Beratung über diese Frage fand auf der 91. Tagung (2003) der Internationalen Arbeitskonferenz statt, und die Schlußfolgerungen über den vorgeschlagenen Inhalt der neuen Empfehlung sehen u.a. die Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens und den Zugang zu Bildung und Ausbildung für Menschen mit besonderen Bedürfnissen, einschließlich (ausdrücklich) älterer Arbeitnehmer, vor<sup>20</sup>.
37. Schließlich sei darauf hingewiesen, daß im Rahmen der *Chancengleichheit* das Alter nicht unter den Gründen aufgeführt ist, aus denen eine Diskriminierung gemäß Absatz 1 des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) verboten ist. Rund 35 Länder haben jedoch das Alter in die Liste der verbotenen Diskriminierungsgründe aufgenommen. Dies ist im Rahmen des Vorschlags zur Erweiterung der in Artikel I des Übereinkommens Nr. 111 aufgeführten Gründe zur Sprache gebracht worden, ein Vorschlag, der dem Verwaltungsrat mehrmals unterbreitet, bisher aber noch nicht aufgegriffen worden ist<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> Zu dieser Frage siehe Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung (2003), Bericht VI, *Normenbezogene Tätigkeiten der IAO im Bereich des Arbeitsschutzes*, Abs. 70.

<sup>19</sup> In der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen. Siehe GB.279/LILS/WP/PSR/4, S. 21, und GB.279/LILS/3.

<sup>20</sup> Siehe Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung, Ausschuß für Humanressourcen, Dok. C.R.H./G.3, Vorgeschlagene Schlußfolgerungen, Abs. 14 c).

<sup>21</sup> Siehe in GB.288/2/1, Abs. 29-42.

*Forschung und internationale Zusammenarbeit*

38. Von der IAO in den frühen 1990er Jahren durchgeführte Arbeiten fanden ihren Niederschlag in Arbeitspapieren über die Ausbildung für ältere Arbeitnehmer und über die Erfahrungen ausgewählter OECD-Länder hinsichtlich innerstaatlicher und betrieblicher Maßnahmen zur Behandlung der spezifischen Probleme älterer Arbeitnehmer. Der Weltarbeitsbericht von 1995 sowie die Weltbeschäftigungsberichte von 1998 und 2001 haben sich mit dieser Frage beschäftigt.
39. Die IAO verfaßte ein Papier ü mit dem Titel „Das Altern der Erwerbsbevölkerung in Ländern der OECD – wirtschaftliche und soziale Konsequenzen“ für ein G8-Symposium und eine Konferenz über aktives Altern im September 1999 in Tokio.
40. In jüngerer Zeit hat sich die IAO aktiv an den Vorbereitungen für die Zweite Weltversammlung zur Frage des Alterns <sup>22</sup> (Madrid, 8. bis 12. April 2002) sowie an den Arbeiten der Versammlung selbst beteiligt und einen Bericht mit dem Titel „An inclusive society for an ageing population: Employment and social protection issues“ vorgelegt <sup>23</sup>.
41. Die Versammlung verabschiedete den Internationalen Aktionsplan und die Politische Erklärung von Madrid über das Altern 2002 <sup>24</sup>. Der Plan von Madrid verlangt Änderungen der Einstellungen, Politiken und Praktiken in allen Bereichen, um die mit dem Altern verbundenen Chancen und Herausforderungen anzugehen. Er verlangt mit Nachdruck, daß ältere Menschen in der Lage sein sollten, in Sicherheit und Würde alt zu werden und als vollberechtigte Bürger weiter einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. In der vorrangigen Aktionsrichtung I des Plans mit dem Titel „Ältere Menschen und Entwicklung“ werden Beschäftigungsfragen aufgeführt unter den Überschriften: i) Die Arbeit und das Altern der Erwerbsbevölkerung; ii) Zugang zu Wissen, Bildung und Weiterbildung. Der Plan unterstreicht die Bedeutung der Verwirklichung der Verpflichtung 3 der Kopenhagener Erklärung über soziale Entwicklung zur „Förderung des Ziels der Vollbeschäftigung als grundlegende Priorität unserer Wirtschafts- und Sozialpolitik“ <sup>25</sup> und empfiehlt, daß das Beschäftigungswachstum in den Mittelpunkt der makroökonomischen Politik gestellt werden sollte. Er verweist ferner auf die Bedeutung einer Verwirklichung von Politiken zur Gewährleistung einer lebenslangen Bildung und Weiterbildung, einer Prüfung der besonderen Bedürfnisse für sichere Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer <sup>26</sup> sowie einer Förderung von Programmen, die allen Arbeitnehmern ermöglichen, eine Mindestmaß an sozialem Schutz/sozialer Sicherung zu erhalten.
42. Als Folgemaßnahme zur Zweiten Weltversammlung zur Frage des Alterns nahm die IAO an der Ministerkonferenz über das Altern teil (Berlin, September 2002). Die Konferenz wurde von der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa veranstaltet und von der Regierung der Bundesrepublik Deutschland ausgerichtet. Die Konferenz verab-

<sup>22</sup> [www.un.org/ageing/](http://www.un.org/ageing/)

<sup>23</sup> Siehe GB.283/ESP/5 (März 2002).

<sup>24</sup> Siehe GB.286/ESP/7 (März 2003).

<sup>25</sup> Weltgipfel für soziale Entwicklung, Kopenhagener Erklärung über soziale Entwicklung – Teil C ([www.un.org/esa/socdev/wssd/agreements/decpartc.htm](http://www.un.org/esa/socdev/wssd/agreements/decpartc.htm)).

<sup>26</sup> Siehe auch Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung, 2003, Bericht VI, *Normenbezogene Tätigkeiten der IAO im Bereich des Arbeitsschutzes*, Abs. 70.

schiedete die Regionale Implementierungsstrategie zum Internationalen Aktionsplan von Madrid über das Altern 2002 sowie die Berliner Ministererklärung<sup>27</sup>.

- 43.** Im November 2002 veranstaltete die IAO zusammen mit den Regierungen Deutschlands und Japans eine Konferenz auf hoher Ebene über sozialen Dialog und das Altern in den EU-Beitrittsländern (Budapest). Unter den auf der Konferenz vorgelegten Beiträgen war ein Papier der IAO mit dem Titel „Employment promotion policies for older workers in the EU accession countries, the Russian Federation and Ukraine“. Das Papier beruht auf einer Erhebung über Arbeitsmarktinstitutionen auf nationaler und lokaler Ebene und mehrere Unternehmen in diesen Ländern. Die IAO nahm auch an der G8-Tagung auf hoher Ebene über Beschäftigung teil (Paris, Mai 2003) und steuerte ein Hintergrundpapier mit dem Titel „Promoting decent work for an ageing population: actors, partners and corporate social responsibility“ bei<sup>28</sup>.

#### Vorgeschlagene Aktionsrichtungen

- 44.** Das Ausmaß und die Bedeutung der derzeitigen Fragen spiegeln sich in den zahlreichen internationalen Veranstaltungen, an denen sich die IAO beteiligt hat. Unter dem Gesichtspunkt einer übergreifenden Politik dürfte klar sein, daß der Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle bei der Meisterung der Herausforderung des Alterns spielt. Die Förderung der Vollbeschäftigung dürfte das beste Mittel sein, um sicherzustellen, daß die Menschen eine garantierte Rente haben, wenn sie aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden. Eine große Zahl von älteren Menschen zieht es vor, zu arbeiten statt untätig zu sein, und die Wirtschaften und die Gesellschaften brauchen ihre Unterstützung. Die Verlängerung des Erwerbslebens erfordert jedoch flankierende Maßnahmen wie beispielsweise die Weiterbildung in einem Rahmen des lebenslangen Lernens, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Bekämpfung der Altersdiskriminierung und die Förderung einer neuen Einstellung unter Arbeitgebern, Kollegen und den älteren Arbeitnehmern selbst. Außerdem muß untersucht werden, was Arbeitgeber gegenwärtig davon abhält, ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen, und was ältere Arbeitnehmer veranlaßt, nicht mehr weiterzuarbeiten. Das Altwerden ist zwar kein Problem an sich, es ist jedoch mit grundsatzpolitischen Herausforderungen verbunden. Es müssen Bewältigungsmechanismen eingeführt werden, und Unternehmen, die Sozialpartner und die Regierungen müssen eine proaktive Politik verfolgen.
- 45.** Wie die aktuellen Urkunden der IAO zeigen, ist die IAO auf die besonderen Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer in mehreren verschiedenen Übereinkommen und Empfehlungen eingegangen (und geht zur Zeit darauf ein). Es erscheint angebracht, daß die IAO den mit der derzeitigen demographischen Revolution verbundenen Herausforderungen weitere Beachtung schenkt und den Mitgliedstaaten Gelegenheit gibt, eine umfassende Aussprache über diese Frage durchzuführen. Um die Mitgliedsgruppen in die Lage zu versetzen, eine Strategie unter Einbeziehung aller Aktionsmittel der IAO zu bewerten und zu entwickeln, wird vorgeschlagen, eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes über dieses Thema zu veranstalten, einschließlich einer besonderen Prüfung des fortgesetzten Beitrags der IAO zu geeigneten Strategien in diesem Bereich.
- 46.** Neben einer weiteren Erforschung der sich abzeichnenden aktuellen Tendenzen erfordern die vorliegenden Daten eine weitere Prüfung, insbesondere um das Ausmaß und die Besonderheiten regionaler Unterschiede zu ermitteln. Weitere Aufmerksamkeit sollte der

<sup>27</sup> [www.mica2002.de](http://www.mica2002.de)

<sup>28</sup> Nicht veröffentlicht.

Ermittlung von *Arbeitsmarktmaßnahmen* geschenkt werden, die eigens auf ältere Arbeitnehmer abzielen, darunter beispielsweise die Förderung von Existenzgründungen oder der selbständigen Erwerbstätigkeit, um die Lage älterer Menschen am Arbeitsmarkt zu verbessern; ein gleitender und flexibler Übergang vom aktiven Arbeitsleben in den Ruhestand beispielsweise durch eine schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit vor dem gesetzlichen Rentenalter; und die Beseitigung von Umständen, die Arbeitgeber davon abhalten, ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen. Die Konferenz wird vielleicht prüfen wollen, wie die Globale Beschäftigungsagenda auf diese Fragen eingeht.

47. Im Rahmen der Entwicklung und Durchführung der notwendigen Maßnahmen zur Bekämpfung der *Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf* sollte älteren und insbesondere älteren weiblichen Arbeitnehmern besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.
48. Unter dem Blickwinkel der Entwicklung der *Humanressourcen* sollte der Durchführung von Maßnahmen zur Ausbildung und Umschulung älterer Arbeitnehmer weitere Beachtung geschenkt werden, um ihnen zu helfen, sich an neue berufliche Anforderungen und Möglichkeiten anzupassen, wobei das Leitprinzip des lebenslangen Lernens als Langzeitstrategie zugrunde gelegt werden sollte, und es sollte Hilfe bei der Berufsberatung, der Arbeitsvermittlung und der Arbeitsuche geleistet werden, um bei der Vermittlung älterer Arbeitsloser behilflich zu sein.
49. Was die *Soziale Sicherheit* angeht, so stehen wir in den kommenden Jahren vor drei großen Herausforderungen. Erstens, wie können die Systeme der Sozialen Sicherheit, insbesondere die Renten, die Gesundheitsversorgung und die Langzeitbetreuung, in einer alternden Bevölkerung solide und nachhaltig finanziert werden? Die Förderung der Vollbeschäftigung ist das wirkungsvollste Mittel, um den demographischen Wandel bewältigen zu können, in Anbetracht der Tatsache, daß es nicht das demographische Verhältnis zwischen den Personen im arbeitsfähigen Alter und den Älteren ist, das relevant ist, sondern das tatsächliche Verhältnis zwischen den wirtschaftlich aktiven und inaktiven Gruppen der Bevölkerung. Zweitens, wie kann die Rolle der Sozialen Sicherheit als produktiver Faktor bei der Förderung der Beschäftigung, der Erleichterung des strukturellen Wandels und der Förderung von Wirtschaftswachstum weiter gestärkt werden? Dazu gehört die Frage, wie der Übergang von der Arbeit in den Ruhestand durch Maßnahmen erleichtert werden kann, die nicht von der Beschäftigung abhalten und einen gleitenden und flexiblen Eintritt in den Ruhestand erleichtern (beispielsweise schlecht gezielte Arbeitslosen-, Invaliditäts- und Frührentenleistungen). Drittens, wie kann der Deckungsumfang der Sozialen Sicherheit auf diejenigen Bevölkerungsgruppen ausgeweitet werden, die am anfälligsten sind<sup>29</sup>? Dies gilt insbesondere für ältere Menschen in der informellen Wirtschaft. Welche innovativen Lösungen können konzipiert werden, insbesondere in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen, um den anfälligsten Bevölkerungsgruppen wenigstens ein Mindestmaß an Sozialer Sicherheit zu gewährleisten?
50. Schließlich sei darauf hingewiesen, daß die Bereitstellung einer *sicheren und gesunden Arbeitsumgebung* für ältere Arbeitnehmer eine kritische Frage ist, die besondere Aufmerksamkeit erfordert, darunter u.a. die Ermittlung und Beseitigung von Berufsgefahren und

<sup>29</sup> „In Afrika südlich der Sahara und in Südasien wird die persönliche Deckung durch die gesetzliche Soziale Sicherheit auf 5 bis 10 Prozent der arbeitenden Bevölkerung geschätzt, und in einigen Fällen geht sie weiter zurück. In Lateinamerika ist der Deckungsumfang von Land zu Land verschieden und reicht von 10 bis 80 Prozent. In Südost- und Ostasien kann der Deckungsumfang zwischen 10 und nahezu 100 Prozent schwanken“. IAA: „An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge“, Beitrag der IAO zur Zweiten Weltversammlung zur Frage des Alterns, Madrid, 8.-12. Apr. 2002.

von Arbeitsbedingungen, die den Alterungsprozeß beschleunigen und die Arbeitsfähigkeit vermindern.

### Schlußfolgerung

- 51.** Im Licht der vorstehenden Ausführungen wird davon ausgegangen, daß es angebracht wäre, daß die Internationale Arbeitskonferenz 2006 die oben dargelegten Fragen angeht und sich mit den Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit dem Altern und der Beschäftigung im Kontext der menschenwürdigen Arbeit auseinandersetzt. Eine solche Aussprache könnte als Plattform für künftige Tätigkeiten der IAO in diesem Bereich dienen, und es könnten vorrangige Bereiche ermittelt werden. Da zu dem Zeitpunkt vier Jahre seit der Zweiten Weltversammlung zur Frage des Alterns vergangen sein werden, würde die Aussprache eine Gelegenheit bieten, die bis dahin erzielten Fortschritte und künftige grundsatzpolitische Aktionsrichtungen zur Umsetzung des Plans von Madrid zu erörtern. Die Abhaltung einer Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes würde es den Mitgliedsgruppen ermöglichen, sich einen globalen Überblick über alle Aktionsmittel in diesem Bereich zu verschaffen und eine in sich geschlossene Strategie im Bereich des Alterns und der Beschäftigung zu entwickeln.

## Teil II. Vorschläge für die Tagesordnung zukünftiger Konferenzen

- 52.** Die in diesem Zusammenhang zu behandelnden Gegenstände umfassen die nachstehend umrissenen Vorschläge. Was die Kinderarbeit und den Schutz von Kindern und Jugendlichen angeht, so wird für den Fall, daß dieser Gegenstand nicht für die Tagesordnung der Konferenz 2005 ausgewählt wird, außerdem vorgeschlagen, diesen Gegenstand im Rahmen einer Konferenz nach 2006 zu behandeln. Wie in der Einleitung erwähnt, würde eine allgemeine Aussprache über diesen Gegenstand im Jahr 2006 mit der Aussprache über einen Gesamtbericht über Kinderarbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zusammenfallen, die für dieses Jahr vorgesehen ist.

## Sozialer Schutz

### 3. *Arbeitszeit*

Die Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz über die Arbeitszeit

- 53.** In Anbetracht der bedeutenden Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit seit Annahme der internationalen Normen zu dieser Frage und insbesondere des Übereinkommens (Nr. 1) über die Arbeitszeit (Gewerbe), 1919, sowie des Übereinkommens (Nr. 30) über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930, dürfte es nach Auffassung des Amtes jetzt an der Zeit sein, auf der Internationalen Arbeitskonferenz die Frage der Arbeitszeit zu behandeln. Aus diesem Grund wird das Amt einen Vorschlag für eine Aussprache über Arbeitszeitentwicklung auf der Internationalen Arbeitskonferenz ausarbeiten, die bereits auf deren 96. Tagung (Juni 2007) stattfinden könnte.
- 54.** Ausrichtung, Schwerpunktsetzung und Form einer derartigen Aussprache werden jedoch vom Beschluß des Verwaltungsrats über den Status der Übereinkommen Nr. 1 und 30 abhängen. Dieser Beschluß wird die Ergebnisse einer Allgemeinen Erhebung berücksichtigen, die sich auf Berichte stützt, die der Internationalen Arbeitsorganisation gemäß Arti-

kel 19 der Verfassung von Regierungen zu diesen Übereinkommen vorgelegt werden. Diese Allgemeine Erhebung wird 2004 durchgeführt werden und vom Ausschuß für die Durchführung der Normen auf der 93. Tagung (Juni 2005) der Konferenz erörtert<sup>30</sup>.

#### Forschungsarbeiten und sonstige Tätigkeiten

- 55.** Als Antwort auf den Beschluß des Verwaltungsrats von November 2002, demzufolge weitere Forschungsarbeiten zum Thema Arbeitszeit im Hinblick auf die Ausarbeitung von Vorschlägen zu dieser Frage für zukünftige Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz durchgeführt werden sollten, hat das Amt ein umfangreiches Programm für Forschungsarbeiten und die Sammlung von Informationen über Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit sowie, auf Ersuchen von IAO-Mitgliedsgruppen, Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit in Form von forschungsorientierten Seminaren und Arbeitstagungen in die Wege geleitet. Das Programm umfaßt die folgenden Hauptkomponenten: Ein Bericht über die Arbeitszeit in Industrieländern, in dem Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit in den Industrieländern untersucht werden, wobei das Schwergewicht auf die Beziehung zwischen den Bedürfnissen und Präferenzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und Wegen zu ihrer Berücksichtigung in Arbeitszeitpolitiken gelegt wird<sup>31</sup>; eine Online-Rechtsdatenbank über Arbeitszeit mit Rechtsvorschriften über die Arbeitszeit in IAO-Mitgliedsstaaten; eine Serie von Länderstudien über die jüngsten statistischen und grundsatzpolitischen Tendenzen im Bereich der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation in Entwicklungs- und Transformationsländern, die die Grundlage für einen Bericht legen wird, der eine vergleichende Analyse der Arbeitszeit in aller Welt enthält.
- 56.** Diese Forschungsprojekte befassen sich mit einer Reihe gemeinsamer grundlegender Themen, die sich aus dem Ziel, menschenwürdige Arbeitsbedingungen im Bereich der Arbeitszeit zu gewährleisten, ergeben. Beispielsweise wird untersucht, wie Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen geplant werden, um die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten und ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu fördern<sup>32</sup>. Berücksichtigt werden ferner geschlechtsspezifische Unterschiede bei Arbeitszeitregelungen, wobei die Auswirkungen dieser Unterschiede im Hinblick auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter analysiert werden und geprüft wird, welche Arbeitszeitformen für den Arbeitsmarkt und die gesellschaftliche Stellung von Frauen von Vorteil sind. Andere Forschungsarbeiten konzentrieren sich auf die Auswirkungen vorhandener Arbeitszeitregelungen auf die Art und Weise, wie Arbeitnehmer ihre Berufstätigkeit mit ihrem Familienleben und außerberuflichen Verantwortungen und Interessen vereinbaren können, wobei untersucht wird, wie das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familienleben so gefördert werden kann, daß die Gleichstellung der Geschlechter nicht in Frage gestellt wird. Schließlich strebt das Forschungsprogramm des Amtes an, Arbeitszeitregelungen zu ermitteln, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen fördern und Produktivität steigern, z.B. durch flexible Formen der Arbeitsorganisation und die wirtschaftlichen Vorteile der Einführung von Maßnahmen, die die Erzielung eines Gleichgewichts zwischen Arbeit und Privatleben unterstützen.
- 57.** Ergänzt durch auf Ersuchen von Mitgliedsgruppen durchgeführte Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit, werden diese Forschungsergebnisse wichtige Informationen lie-

<sup>30</sup> GB.286/13/2, Anhang 2.

<sup>31</sup> John Messenger, Herausgeber, *Finding the Balance: Working Time and Workers' Needs and Preferences in Industrialized Countries* (London: Routledge, erscheint 2004).

<sup>32</sup> Siehe Anne Spurgeon: *Working time: Its impact on safety and health* (IAO und OSHIRI, 2003)

fern für die Bestimmung des Status der Übereinkommen Nr. 1 und 30 sowie für die Orientierung und den Inhalt der vorgeschlagenen künftigen Aussprache über Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit auf der Internationalen Arbeitskonferenz.

#### 4. **Verhütung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

##### Das Problem

58. Es wird zunehmend deutlich, daß es sich bei der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz um ein ernstes Problem handelt, das insbesondere für weibliche Arbeitnehmer von Bedeutung ist und ein Hindernis für die Erzielung von Gleichstellung darstellt. Einer der Gründe für die wachsende Anerkennung dieses Problems liegt darin, daß Frauen jetzt in allen Ländern einen größeren Anteil der Erwerbsbevölkerung stellen. Neuere auf nationale und örtlicher Ebene durchgeführte Studien aus den Regionen zeigen, daß über die Hälfte aller arbeitenden Frauen bei der Arbeit sexueller Belästigung ausgesetzt waren. Die nachteiligen Folgen solcher Erfahrungen für Frauen, Betriebe und die Gesellschaft wurden im Jahre 2001 in der Region Asien und der Pazifik dokumentiert und erörtert<sup>33</sup>. In einigen Regionen wurden Fälle sexueller Belästigung auch von Männern berichtet<sup>34</sup>. Mit Hilfe zahlreicher Maßnahmen wird versucht, sexuelle Belästigung zu verhüten. So haben beispielsweise eine wachsende Anzahl von Ländern in allen Regionen der Welt auf nationaler Ebene Rechtsvorschriften angenommen, in denen diese Form der Mißhandlung am Arbeitsplatz ausdrücklich untersagt wird<sup>35</sup>. Dabei werden verschiedene Ansätze verfolgt, das übliche Verfahren ist jedoch die Aufnahme entsprechender Bestimmungen in Gesetze zur Gleichstellung oder gegen geschlechtliche Diskriminierung<sup>36</sup>. In einer Reihe von Ländern wurden im übrigen Gesetze angenommen, die sich ausschließlich auf die sexuelle Belästigung beziehen<sup>37</sup>. Neben diesen Tendenzen ist festzustellen, daß in einer Reihe von Ländern, in denen die sexuelle Belästigung in der Gesetzgebung nicht ausdrücklich thematisiert wurde, sie durch eine Interpretation der Gleichstellungs-, Diskriminierungs- und Arbeitsrechtsbestim-

<sup>33</sup> Haspels, Kasim, Thomas und McCann: *Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*, IAA, Bangkok, 2001; und *Report on the ILO/Japan Regional Tripartite Meeting on Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*, Penang (Malaysia), 2.-4. Oktober 2001. Auf der Dreigliedrigen Tagung bestand Einvernehmen in der Einschätzung, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein sehr ernstes Problem darstellt, das in allen Ländern, unabhängig von ihrem Entwicklungsstand, angegangen werden muß. Sexuelle Belästigung ist ein Angriff auf die Würde der Arbeitnehmer, verletzt die grundlegenden Menschen- und Arbeitsrechte von Männern und Frauen, ist eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und wirkt sich nachteilig auf die Produktivität aus.

<sup>34</sup> Siehe die offizielle Website der Europäischen Kommission: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/apr/092\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/apr/092_en.htm)

<sup>35</sup> Nach einer unvollständigen Liste handelt es sich um *Argentinien, Australien, Bahamas, Bangladesch, Belgien, Belize, Costa Rica, Deutschland, Dominikanische Republik, Fidschi, Finnland, Frankreich, Guyana, Honduras, Hongkong (China), Irland, Island, Israel, Japan, Republik Korea, Lesotho, Luxemburg, Mauritius, Namibia, Neuseeland, Niederlande, Österreich, Panama, Paraguay, Philippinen, Portugal, Schweden, Schweiz, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Uruguay und Venezuela*.

<sup>36</sup> *Australien, Finnland, Guyana, Irland, Japan, Österreich, Schweden, Schweiz, Südafrika und Uruguay*.

<sup>37</sup> *Belgien, Belize, Costa Rica, Israel, Luxemburg und Philippinen*.

mungen abgedeckt wird<sup>38</sup>. In den meisten Fällen ist die Gesetzgebung neueren Datums. In über der Hälfte der Länder, die zum ersten Mal Gesetzgebung angenommen haben, die sich ausdrücklich mit der sexuellen Belästigung befaßt, geschah dies nach 1995<sup>39</sup>.

59. Die Anzahl der Arbeitgeber, die Regelungen zur sexuellen Belästigung eingeführt haben, hat ebenfalls im letzten Jahrzehnt zugenommen; zwar liegen mehr Informationen aus Industrieländern vor, es gibt jedoch auch Beispiele aus Entwicklungsländern. In diesem Zeitraum hat sich allgemein die Auffassung durchgesetzt, daß Maßnahmen am Arbeitsplatz eine primäre Präventivrolle zukommt. Zusätzlich wurden von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und nichtstaatlichen Organisationen bei Abwesenheit bzw. zur Stärkung innerstaatlicher Rechtsvorschriften eine Reihe weiterer Werkzeuge eingesetzt. Dazu gehören Richtlinienensammlungen, Verhaltensregeln, Ausbildungsinitiativen und Kampagnen zur Schaffung von Problembewußtsein.
60. Auf internationaler Ebene ist sexuelle Belästigung noch nicht explizit Gegenstand eines bindenden internationalen Übereinkommens, und das einzige internationale Instrument, das diese Praxis ausdrücklich untersagt, ist das IAO-Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989. Artikel 20 untersagt ausdrücklich die sexuelle Belästigung eingeborener und in Stämmen lebender Frauen und Männer. Das Fehlen einer expliziten Berücksichtigung in internationalen Verträgen bedeutet jedoch nicht, daß die sexuelle Belästigung auf internationaler Ebene nicht behandelt wird. Internationale Foren und Aufsichtsgremien der IAO und der Vereinten Nationen haben auf das Problem der sexuellen Belästigung hingewiesen, es verurteilt und die Ansicht vertreten, daß es durch die vorhandenen internationalen Instrumente über Menschenrechte, geschlechtsspezifische Diskriminierung, Gewalt gegen Frauen und Arbeitsschutz bereits abgedeckt wird. In den Vereinten Nationen wurde sexuelle Belästigung beispielsweise im Ausschuß für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau<sup>40</sup> und auf der in Beijing 1995 veranstalteten Vierten Weltfrauenkonferenz<sup>41</sup> als Manifestation geschlechtsspezifischer Diskriminierung und als Form von Gewalt gegen Frauen behandelt. Außerdem wurde sie als Menschenrechtsverletzung angesehen<sup>42</sup>. Auf regionaler Ebene wurde die sexuelle Belästigung von der Europäischen Union als geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung behandelt<sup>43</sup>, während sie in der Organisation amerikanischer Staaten hauptsächlich als Manifestation von Gewalt gegen Frauen gesehen wurde<sup>44</sup>. Der Sachverständigenausschuß

<sup>38</sup> Griechenland, Indien, Vereinigte Staaten und Vereinigtes Königreich.

<sup>39</sup> Costa Rica, Finnland, Paraguay, Philippinen, Schweiz und Sri Lanka (1995); Belize (1996); Guyana und Uruguay (1997); Irland, Israel, Mauritius, Portugal, Südafrika, Vereinigte Republik Tansania und Thailand (1998); Fidschi, Japan und Venezuela (1999); Luxemburg (2000).

<sup>40</sup> Allgemeine Empfehlung Nr. 19 über Gewalt gegen Frauen. Die sexuelle Belästigung fällt auch unter das Mandat des Sonderberichterstatters der Vereinten Nationen über Gewalt gegen Frauen.

<sup>41</sup> Bericht der Vierten Weltfrauenkonferenz (Beijing, 4.-15. Sept. 1995) (VN-Dok. A/CONF.177/20, 17. Okt. 1995, New York, 1995), Abs. 13 und strategisches Ziel F6.

<sup>42</sup> Beispielsweise auf der in Wien 1993 veranstalteten Weltkonferenz über Menschenrechte (VN-Dok. A/CONF.157/23 (1993)).

<sup>43</sup> Europäisches Parlament, Entschließung vom 11. Juni 1986 über Gewalt gegen Frauen (OJC176, 14.7.1986), S. 79; 92/131/EWG, Kommission, Empfehlung vom 27. Nov. 1991 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, 1991.

<sup>44</sup> Inneramerikanische Konvention über die Verhütung, Bestrafung und Beseitigung von Gewalt gegen Frauen „Konvention von Belem do Para“, Art. 2 b).

der IAO für die Durchführung der internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen hat sexuelle Belästigung als eine Form der geschlechtlichen Diskriminierung nach dem Übereinkommen Nr. 111 bezeichnet. Im letzten Jahrzehnt waren nur wenige Tagungen der IAO ausschließlich dieser Frage gewidmet, auf zahlreichen Veranstaltungen gehörte sie jedoch zu den erörterten Themen.

- 61.** Eine bedeutende Anzahl von Ländern, in denen sexuelle Belästigung direkt untersagt ist, haben in ihre Gesetzgebung keine Definition aufgenommen und es den zuständigen Entscheidungsinstanzen überlassen, die entsprechenden Verhaltensweisen und die Umstände zu klären, unter denen sie untersagt sind. Die in Gesetzesvorschriften, Kodizes, Politiken, Gerichtsentscheidungen und Gesamtarbeitsverträgen weltweit existierenden Definitionen fallen zwar unterschiedlich aus, im allgemeinen enthalten sie jedoch die folgenden Schlüsselemente:

  - Verhaltensweisen sexueller Art und andere Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug, die die Würde von Frauen und Männern beeinträchtigen und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder verletzend sind;
  - die Zurückweisung oder Duldung einer solchen Verhaltensweise ist ausdrücklich oder stillschweigend Grundlage einer Entscheidung, die die Tätigkeit der betroffenen Person betrifft; oder
  - Verhaltensweisen, die eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen.
- 62.** In den Ländern, in denen sexuelle Belästigung definiert wird, nimmt die Definition in der Regel Bezug auf ein Verhalten, das von der betroffenen Person als unangebracht und unerwünscht empfunden wird. Die Bedeutung dessen, was unangebracht ist, kann dann entsprechend den herrschenden kulturellen Normen und unterschiedlichen Auffassungen darüber, was sexuelle Belästigung darstellt, festgelegt werden. In vielen Fällen betrifft das Verbot nicht nur sexuelle Verhaltensweisen (unangebrachte Berührungen, sexuelle Bemerkungen, sexuelle Gewalt usw.), sondern auch geschlechtsspezifische Verhaltensweisen (belästigende Verhaltensweisen, die auf der Tatsache beruhen, daß es sich bei dem Opfer um eine Frau oder – was seltener ist – um einen Mann handelt).
- 63.** Hinsichtlich der Frage, wie bei der sexuellen Belästigung potentielle Opfer und Täter zu definieren sind, werden unterschiedliche Ansätze verfolgt. In einigen Fällen können nur Personen wegen sexueller Belästigung belangt werden, die sich gegenüber dem Opfer in einem Vorgesetztenverhältnis befinden. In anderen Fällen werden auch belästigende Verhaltensweisen von Kollegen oder sogar von Untergebenen unter Strafe gestellt. In einigen Definitionen der sexuellen Belästigung wird eingeräumt, daß sie sich auch gegen Männer richten kann. In anderen geht es allein um Verhaltensweisen, die Frauen betreffen. Dann gibt es auch den Fall, daß gleichgeschlechtliche Belästigung und die Belästigung Homosexueller und lesbischer Frauen anerkannt wird.
- 64.** Unterschiede gibt es auch, was die Haftung und die Pflichten des Arbeitgebers betrifft. Gesetzliche Maßnahmen schreiben in der Regel vor, daß Arbeitgeber für das Verhalten von Führungskräften verantwortlich sind. Bei dem Ausmaß der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für das Verhalten von Kollegen, dem Opfer untergeordneten Personen oder von betriebsfremden Personen, die sich auf dem Firmengelände befinden (etwa Zulieferer und Kunden), gibt es jedoch erhebliche Unterschiede. Die Arbeitgebern durch gesetzliche Vorschriften zur sexuellen Belästigung auferlegten Pflichten reichen von der Verpflichtung, auf Vorfälle zu reagieren, bis zur Pflicht, eine bestimmte Politik einzuführen oder einen von sexueller Belästigung freien Arbeitsplatz zu garantieren. Der Umfang, in dem

Arbeitnehmer und ihre Vertreter an der Konzeption und Umsetzung von Arbeitsplatzmaßnahmen beteiligt werden, ist ebenfalls unterschiedlich.

- 65.** Was Gegen- und Strafmaßnahmen betrifft, so richten sich die rechtlichen Strafmaßnahmen nach der Art der Gesetzgebung, in der die sexuelle Belästigung untersagt wird. So sehen die meisten Strafrechtsregime Gefängnis oder Geldstrafen vor, das Opfer hat jedoch keinen Anspruch auf Entschädigung, und der Arbeitgeber kann nicht zur Einführung von Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz verpflichtet werden. In einigen Ländern, in denen spezielle Bestimmungen angenommen worden sind, wurden Gegen- und Strafmaßnahmen so konzipiert, daß sie der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich Rechnung tragen, etwa indem verlangt wird, daß der Täter das Opfer für beschäftigungsrelevante Verluste entschädigt oder der Arbeitgeber eine effektive Präventionspolitik einführt.

#### Vorgeschlagene Lösung

- 66.** Es wird vorgeschlagen, die Frage der sexuellen Belästigung weiter zu untersuchen und Vorbereitungsarbeiten durchzuführen. Das Ziel würde darin bestehen festzustellen, welche Strategien und Maßnahmen von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung ergriffen werden können und wie die IAO diese Maßnahmen unterstützen könnte, etwa durch die Ausarbeitung praktischer Werkzeuge für die Mitgliedsgruppen. Neben weiteren Forschungsarbeiten würde dies erfordern, daß den Mitgliedsgruppen Gelegenheit zu einem Dialog gegeben wird. Durch die Veranstaltung eines Regionalen dreigliedrigen Seminars über Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Asien und im Pazifik im Oktober 2001 in Malaysia hatte das Amt zum ersten Mal in den letzten Jahren Gelegenheit, mit den Mitgliedsgruppen aus allen Teilen der Region über die raschen Entwicklungen in diesem Bereich zu sprechen. Das Seminar machte deutlich, wie unterschiedlich die Auffassungen in der Region hinsichtlich der Zweckmäßigkeit einer Normensetzung sind, da die Arbeitnehmervertreter die Annahme einer internationalen Norm forderten, die Arbeitgebervertreter hingegen die Auffassung vertraten, eine neue Norm sei überflüssig, und die Regierungsvertreter forderten, das Amt müsse eine stärker unterstützende Rolle übernehmen „bei der Unterrichtung der Mitgliedsländer und ihrer Unterstützung bei der Schaffung von größerem Problembewußtsein hinsichtlich der Frage der sexuellen Belästigung, bis ein IAO-Übereinkommen über sexuelle Belästigung vorgelegt wird“<sup>45</sup>. Es erscheint sinnvoll, auf nationaler oder regionaler Ebene weitere dreigliedrige Konsultationen durchzuführen; möglicherweise könnte auch eine Sachverständigentagung über die Verhütung sexueller Belästigung einberufen werden. Auf der Grundlage derartiger Vorbereitungsarbeiten sollte es möglich sein festzustellen, ob die Frage der sexuellen Belästigung als Gegenstand für eine Normensetzung in Frage kommt.

#### Ursprung des Vorschlags

- 67.** Die sexuelle Belästigung wurde 1988 im Rahmen der allgemeinen Erhebung über Gleichheit in Beschäftigung und Beruf erörtert und 1996 in die Sondererhebung über Gleichstellung und Beschäftigung aufgenommen<sup>46</sup>. Eine Reihe von Sachverständigentagungen haben sich ebenfalls mit dieser Frage befaßt. So hat sich beispielsweise 1989 die Sachverständigentagung über besondere Schutzmaßnahmen für Frauen und Chancengleichheit und Gleichbehandlung mit der persönlichen Sicherheit, einschließlich der sexuellen Belästigung, als einem Arbeitsschutzproblem befaßt, von dem mehr Frauen als Männer betroffen

<sup>45</sup> Bericht des Regionalen dreigliedrigen Seminars über Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Asien und im Pazifik (Penang, 2-4. Okt. 2001).

<sup>46</sup> Siehe insbesondere Abs. 39, 40, 179 und 180 der Sondererhebung.

sind. 1990 wurde auf dem Dreigliedrigen Symposium über Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Beschäftigung in Industrieländern die Rolle innerbetrieblicher Maßnahmen besonders hervorgehoben. 1997 verwies die Dreigliedrige Tagung zum Thema *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management* auf die wichtige Rolle der Regierungen und der Sozialpartner bei der Förderung von Politiken zur Verhütung sexueller Belästigung und anderer Formen von Diskriminierung. Außerdem war das Thema Gegenstand von Sektortagungen<sup>47</sup> und Richtertagungen<sup>48</sup>. 1993 fand in Manila ein dreigliedriges Seminar über sexuelle Belästigung statt<sup>49</sup>, und in Malaysia wurden im Jahr 2001 auf nationaler und regionaler Ebene Seminare veranstaltet.

#### Bezug zu vorhandenen Urkunden

- 68.** Wie bereits erklärt, ist die einzige von einer Organisation angenommene internationale Urkunde das Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989. Der Sachverständigenausschuß für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat jedoch seine Auffassung bekräftigt, daß er die sexuelle Belästigung als eine Form der geschlechtlichen Diskriminierung gemäß dem Übereinkommen (Nr. 111)<sup>50</sup> über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, ansieht. Maßnahmen zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung werden daher im Kontext der Förderung des Übereinkommens Nr. 111 sowie allgemeiner im Rahmen der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ergriffen und unterstützt.

#### Fortschritte bei den Forschungs- und Vorbereitungsarbeiten

- 69.** Die IAO hat Forschungsarbeiten über die Dynamik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und Methoden zu ihrer Beseitigung durchgeführt. Die Ausgabe 1992 der Reihe *Conditions of Work Digest* enthält einen Überblick über rechtliche Maßnahmen und betriebliche Politiken zur sexuellen Belästigung in 23 Industrieländern, die von internationalen Organisationen ergriffenen Maßnahmen und die von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und nichtstaatlichen Organisationen empfohlenen Politiken. Vor kurzem, 1999, erschien eine mit Anmerkungen versehene Bibliographie, die einen umfassenden Überblick über die Fachliteratur in diesem Bereich gibt. Ein neuer Bericht mit einer Analyse der Entwicklungen in Gesetzgebung und Praxis im Bereich der sexuellen Belästigung in der asiatischen Region wurde ausgearbeitet, und gegenwärtig wird ein weiterer Bericht erstellt, der sich auf alle Regionen bezieht<sup>51</sup>. In einer Reihe weiterer Veröffentlichungen wurde die sexuelle Belästigung separat oder als Teil umfassenderer Diskussio-

<sup>47</sup> Siehe beispielsweise den Bericht des Ständigen Fachausschusses für das Gesundheitswesen aus dem Jahr 1992 (STC/HMS/1/1992/13, *Note on the proceedings*), Abs. 17 und 18.

<sup>48</sup> Fragen der Gleichstellung in der Beschäftigung: In Simbabwe 1999, Trinidad und Tobago 2000 und Uganda 2001 veranstaltete Subregionalseminare für Richter und Beisitzer.

<sup>49</sup> IAA: Regionalamt für Asien und den Pazifik, *Towards Gender Equality in the World of Work in Asia and the Pacific* (Fachbericht zur Diskussion auf der Asiatischen Regionalen Konsultationsrunde über die Folgemaßnahmen zur Vierten Weltfrauenkonferenz), Manila, 6.-8. Okt. 1999 (Genf, IAA, 1999).

<sup>50</sup> IAA: *Equality in Employment and Occupation* (Sondererhebung über Gleichheit in Beschäftigung und Beruf in bezug auf das Übereinkommen Nr. 111) (Genf, IAA, 1996).

<sup>51</sup> IAA: Als Diskussionsgrundlage vorgelegter Fachbericht, *Action against sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific* (Genf/Bangkok, 2001).

nen untersucht<sup>52</sup>. Im Rahmen der Vorbereitung für das Regionale dreigliedrige Seminar über Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Asien und im Pazifik (Penang, 2. bis 4. Oktober 2001) gab die IAO eine Reihe regionaler Studien in Auftrag, in denen ein Überblick über die innerstaatlichen Entwicklungen in diesem Bereich gegeben wird<sup>53</sup>.

## Aussichten

- 70.** Neben dem wachsenden Bewußtsein dafür, daß sexuelle Belästigung tatsächlich ein Problem am Arbeitsplatz darstellt, gibt es auch immer mehr Erfahrungen über die effektivsten Wege zur Eingrenzung und Bekämpfung des Problems. Zur Zeit verfügen die meisten Länder jedoch noch nicht über spezielle Gesetzesvorschriften zur sexuellen Belästigung. Wo sie existieren, sind sie jüngerer Datums, so daß die Mitgliedstaaten nur über geringe Erfahrungen verfügen, wie das Problem zu bekämpfen ist und wie die Wirksamkeit unterschiedlicher Ansätze in ihrem eigenen Kontext zu beurteilen ist. Im übrigen gibt es noch immer einige offene Fragen hinsichtlich des Problembewußtseins, das der Bedeutung des Themas nicht immer angemessen ist. Zwar gibt es einen wachsenden Fundus an Erfahrungen und einschlägigen Kenntnissen auf betrieblicher Ebene, dies beschränkt sich jedoch weitgehend auf relativ wenige Betriebe. Abgesehen von diesen Erfahrungen gibt es nur geringe Erkenntnisse darüber, was außerhalb dieser Betriebe geschieht. Daher ist es dringend erforderlich, Erfahrungen am Arbeitsplatz zu dokumentieren und Lehren aus dem Erfolg oder Mißerfolg gesetzlicher und anderer Ansätze zur Bekämpfung sexueller Belästigung zu ziehen. Am wichtigsten ist es jedoch, auf nationaler und regionaler Ebene einen dreigliedrigen Dialog zu führen, um das Verständnis für die potentielle Art etwaiger Normensetzungstätigkeiten der IAO zu dieser Frage zu verbessern.
- 71.** Das Amt arbeitet zur Zeit an einem Bericht über das Wesen und Ausmaß des Problems, Tendenzen in der Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie betriebliche Politiken und Programme. Dadurch werden die im *Conditions of Work Digest* des Jahres 1992 enthaltenen Informationen über ausgewählte Industrieländer auf den neuesten Stand gebracht, vor allem werden jedoch die Wissensgrundlagen über Entwicklungsländer erweitert. Auf der Basis dieses Berichts und der fokussierten Forschungsarbeiten auf Länderebene wird das Amt vorschlagen, in der nächsten Zweijahresperiode im Anschluß an das Dreigliedrige Regionalseminar über Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Asien und im Pazifik im Oktober 2001 weitere Regionaltagungen zu diesem Thema zu veranstalten. Das Seminar sollte nicht nur deutlich machen, daß sexuelle Belästigung ein ernstzunehmendes Problem darstellt, sondern auch eine Gelegenheit bieten, Gespräche mit Mitgliedsgruppen der IAO und Sachverständigen zu führen, um gemeinsame Problem- und Konsensbereiche herauszuarbeiten, die letztlich eine Grundlage für die Normensetzung in diesem Bereich darstellen können, sollte der Verwaltungsrat einen entsprechenden Beschluß fassen.

<sup>52</sup> Siehe beispielsweise Ariane Reinhart: *Sexual Harassment: Addressing sexual harassment in the workplace – A management information booklet* (Genf, IAA, 1999); und Naina Kapur: *Sexual harassment at the workplace – a guide to sexual harassment law in India* in Aanchal Kapur, Hrsg., *Women Workers' Rights in India: Issues and strategies – a defence guide* (Neu-Delhi, IAA, 1999), S. 119; und Wirth, L.: *“Sexual Harassment at Work” in Promoting Gender Equality at Work, Turning Vision into Reality*, Hrsg. Eugenia Date-bah, Zed Books Ltd, London und New York, 1997.

<sup>53</sup> Ostasiatisches multidisziplinäres Beratungsteam der IAO und Bereichsamt Bangkok, *Technical Report for Discussion at the ILO/Japan Regional Tripartite Seminar on Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*, Penang, Malaysia, 2.-4. Okt. 2001 (Bangkok, IAA, 2001).

## **5. Folgemaßnahmen zur Entschließung der Konferenz des Jahres 2003 über den Arbeitsschutz**

72. Aufgrund der allgemeinen Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes, die im Juni 2003 stattfand, hat die Konferenz eine globale Strategie für Maßnahmen in diesem Bereich entworfen, z.B. die Festlegung von Prioritäten in bezug auf die Neufassung vorhandener diesbezüglicher Urkunden und die Ausarbeitung neuer Urkunden. Dem Verwaltungsrat wurde die Ausarbeitung einer neuen Urkunde, die einen Förderrahmen für den Arbeitsschutz festlegen soll, als Gegenstand für die Tagesordnung der 95. Tagung (2005) vorgeschlagen<sup>54</sup>.
73. Zu den sonstigen von der Konferenz festgelegten Prioritäten für die Normensetzung zählen die Neufassung des Übereinkommens (Nr. 119) und der Empfehlung (Nr. 118) über den Maschinenschutz, 1963, der Empfehlung (Nr. 4) betreffend den Schutz der Frauen und der Jugendlichen gegen Bleivergiftung, 1919, der Empfehlung (Nr. 6) betreffend den weißen Phosphor, 1919, des Übereinkommens (Nr. 13) über Bleiweiß (Anstrich), 1921, und des Übereinkommens (Nr. 136) und der Empfehlung (Nr. 144) über Benzol, 1971. Im Einklang mit diesen Prioritäten wird das Amt Vorschläge für eine Normensetzung zur Behandlung im Kontext zukünftiger Konferenzen ausarbeiten und dem Verwaltungsrat vorlegen.

## **Sozialer Dialog (spezifische Arbeitnehmerkategorien)**

### **6. Ein integrierter Ansatz für Hafendarbeit**

74. Dem Verwaltungsrat lag auf seiner 285. Tagung (November 2002) eine vom Amt ausgearbeitete Vorlage vor, die Vorschläge für die Tagesordnung künftiger Konferenzen enthält<sup>55</sup>. Der Verwaltungsrat beschloß, daß weitere Forschungsarbeiten über einen integrierten Ansatz für die Hafendarbeit im Hinblick auf die Ausarbeitung eines diesbezüglichen Vorschlags für eine künftige Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz durchgeführt werden sollten<sup>56</sup>.
75. In diesem aktualisierten Vorschlag sind die seit November 2002 eingetretenen Entwicklungen in diesem Bereich und erste Ergebnisse weiterer Forschungsarbeiten aufgeführt. Das Amt schlägt dem Verwaltungsrat vor, die Frage einer allgemeinen Aussprache über einen integrierten Ansatz für Hafendarbeit frühestens 2007 zu behandeln (siehe vorletzten Absatz).
76. Seit November 2002 hat die IAO fünf neue Lizenzen für das Entwicklungsprogramm für Hafendarbeiter (PDP) erteilt und in einigen Fällen die Ausbildung von Ausbildern fachlich unterstützt. Das Amt überarbeitete ferner die Ausbildungseinheit P.3.1 (Umschlag gefährlicher Güter in Häfen) des PDP, um es an die neueste Fassung des Internationalen Codes der IMO für die Beförderung von gefährlichen Gütern mit Seeschiffen anzupassen. Erste Untersuchungen haben gezeigt, daß eine weitere Ausweitung des PDP im Bereich der Massengut-Terminals den derzeitigen Prioritäten der Hafenindustrie am besten dienen dürfte. Das

<sup>54</sup> GB.288/2/1.

<sup>55</sup> GB.285/2, Abs. 16, 156-166.

<sup>56</sup> GB.285/2, Abs. 21.

Amt wird seine Forschungsarbeiten bezüglich der bestmöglichen Ausweitung des PDP fortsetzen und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

- 77.** In Anbetracht der raschen technologischen und strukturellen Veränderungen in diesem Industriezweig hat das Amt den Entwurf einer Neufassung der Richtlinienammlung zum Arbeitsschutz in Häfen ausgearbeitet, in der Elemente der vorhandenen Richtlinienammlung und des Leitfadens über Arbeitsschutz bei Dockarbeiten zu einem einzigen Dokument verschmolzen werden. Der Entwurf wird von einer Dreigliedrigen Sachverständigentagung über Sicherheit und Arbeitsschutz in Häfen (Genf, 8. bis 17. Dezember 2003) geprüft<sup>57</sup>. Ein von der Gemeinsamen Arbeitsgruppe der IAO und der IMO für Hafensicherheit<sup>58</sup> im Juli 2003 vorgeschlagener Entwurf einer Sammlung praktischer Richtlinien zur Sicherheit in Häfen wird ebenfalls von der Sachverständigentagung geprüft.
- 78.** Als Teil seines Beitrags zur Integration von Sozial- und Umwelthanliegen in der Hafenindustrie hat das Amt den Entwurf eines „Prüfungshandbuchs für Gesundheit und Sicherheit in Häfen“ ausgearbeitet, der derzeit im Amt überarbeitet wird. Ziel dieses Handbuchs ist es, Aufsichts- und Hafenbehörden, das Hafenmanagement, Betreiber von Schiffsliegeplätzen und Containerterminals sowie andere am Hafenbetrieb beteiligte Parteien bei der Beurteilung ihrer Einhaltung von IAO-Normen und ihrer eigenen Vorschriften und nationalen Anforderungen zu unterstützen. Diese Tätigkeit wird die Verbindungen zwischen den IAO-Tätigkeiten und dem Umweltschutz vertiefen.
- 79.** Die Behandlung hafenbezogener Probleme sollte alle Transportwege einbeziehen, d.h. See- und Binnengewässer, Straßen, Schiene und Luft. Dieser Ansatz entspricht der Multimodalität der Versorgungskette des 21. Jahrhunderts. Folglich sollte eine integrierte Vorgehensweise bei der Normensetzung oder anderen normenbezogenen Tätigkeiten im Bereich der Hafearbeit die Verbindungen und die Ermittlung von Lücken zwischen allen Normen der IAO beinhalten, die sich mit Transportfragen befassen. Diesbezüglich hat der Verwaltungsrat beschlossen<sup>59</sup>, daß das Übereinkommen (Nr. 153) über die Arbeits- und Ruhezeiten (Straßentransport), 1979, und das Übereinkommen (Nr. 27) über die Gewichtsbezeichnung an auf Schiffen beförderten Frachtstücken, 1929, neugefaßt werden sollten. Ferner beschloß er, daß die Mitgliedstaaten gebeten werden sollten, sich zur Notwendigkeit einer Neufassung der Empfehlung (Nr. 8) betreffend die Arbeitszeit (Binnenschifffahrt), 1920, zu äußern. Die Seeschiffahrtskonferenz wird sich im September 2005 auch mit der Annahme einer neuen konsolidierten Seeschiffahrtsnorm befassen.
- 80.** Auch die sich auf Häfen beziehenden Tätigkeiten anderer Organisationen müssen berücksichtigt werden. In einigen Fällen dürften derartige Tätigkeiten Auswirkungen auf die Arbeit der IAO haben bzw. sich mit ihr überschneiden. Beispielsweise ist der 2002 veröffentlichte „World Bank Port Reform Tool Kit“, der ein Modul über „Arbeitsreformen und verwandte Sozialfragen“ enthält, für die von der Dreigliedrigen Tagung über die durch strukturelle Anpassungen in der Hafenindustrie verursachten Sozial- und Arbeitsprobleme, die im Mai 1996 in Genf stattfand, angenommenen Schlußfolgerungen<sup>60</sup> von Bedeutung.

<sup>57</sup> GB.287/12, Abs. 17-22

<sup>58</sup> IAO/IMO WGPS/2003/8.

<sup>59</sup> GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, Abs. 7, 48.

<sup>60</sup> TMPI/1996/10, Abs. 3, 4, 5, 6, 20.

Ein weiteres Beispiel ist das von der IMO<sup>61</sup> an die IAO gerichtete Hilfsersuchen in bezug auf die Erstellung der erforderlichen Verbindungen zwischen dem IAO-Übereinkommen Nr. 152 und dem Internationalen Code für die Beförderung von gefährlichen Gütern auf Seeschiffen (IMDG-Code), dessen Einhaltung ab Januar 2004 gemäß dem Internationalen Übereinkommen zum Schutz des menschlichen Lebens auf See bindend vorgeschrieben ist. Der Grund für dieses Ersuchen ist die Notwendigkeit, zur Gewährleistung einer durchgehenden Anwendung die Durchführung des IMDG-Codes auf alle landseitigen Fracht-Interessen auszuweiten, die mit der Verpackung und dem Versand von Frachten gefährlicher Güter für den Seetransport befaßt sind. Dies ist insbesondere für die bereits genannte Neufassung der IAO-Sammlung praktischer Richtlinien über Arbeitsschutz und Sicherheit in Häfen von Bedeutung.

- 81.** Ähnlich verhält es sich mit der Arbeit anderer nicht zum System der Vereinten Nationen gehörender Organisationen, die gelegentlich Berücksichtigung finden muß. Dies trifft z.B. auf die Internationale Organisation für Normung (ISO) zu, die 1995 die dritte Ausgabe von ISO 6346 (Frachtcontainer – Kodierung, Identifizierung und Markierung von Containern) veröffentlichte, die für die beabsichtigte Neufassung des Übereinkommens (Nr. 27) über die Gewichtsbezeichnung an auf Schiffen beförderten Frachtstücken, 1929, von großer Bedeutung ist.
- 82.** Die Förderung der einschlägigen IAO-Übereinkommen und Empfehlungen, die Ausarbeitung einer Sammlung praktischer Richtlinien über Arbeitsschutz und Sicherheit in Häfen, die Bereitstellung von Beratungsdiensten und Unterstützung beim Prozeß der strukturellen Anpassungen und der Mitwirkung des privaten Sektors in Häfen, die Entwicklung von Verbindungen zwischen hafenbezogenen IAO-Urkunden und in Frage kommenden Instrumenten anderer Organisationen innerhalb und außerhalb des Systems der Vereinten Nationen, die Ausweitung der Reichweite und der Anwendung des PDP und die bessere Verbindung der Tätigkeiten der IAO mit dem Umweltschutz lassen deutlich werden, wie vorteilhaft die Verfolgung eines integrierten Ansatzes beim Umgang mit der Frage der menschenwürdigen Arbeit im Hafensektor ist. Das wichtigste Ziel der vorgeschlagenen allgemeinen Aussprache über einen integrierten Ansatz für Hafendarbeit soll ein Aktionsplan für normenbezogene Tätigkeiten der IAO in diesem Bereich sein, der sich mit den festgestellten Defiziten befaßt und die Bemühungen zur Realisierung von IAO-Zielen in bezug auf Hafendarbeiter weiter verstärken. Außerdem könnte es dazu beitragen, die nicht normenbezogenen Tätigkeiten der IAO in diesen Sektor besser auszurichten.
- 83.** Angesichts der Verpflichtungen des Amtes in bezug auf Seeschiffahrts- und Fischereifragen in den Jahren 2004 und 2005 und in Erwartung der Ergebnisse der genannten Sachverständigentagung und der Seeschiffahrtskonferenz im Jahr 2005 schlägt das Amt vor, die Frage einer allgemeinen Aussprache über einen integrierten Ansatz für Hafendarbeit frühestens 2007 zu behandeln.
- 84.** Das Amt wird weitere Forschungsarbeiten über alle relevanten Fragen durchführen, um zu gegebener Zeit einen aktualisierten Vorschlag für eine allgemeine Aussprache über einen integrierten Ansatz für die Hafendarbeit auf einer zukünftigen Konferenz auszuarbeiten.

Genf, 10. Oktober 2003.

*Zur Beschlußfassung:* Absatz 10.

<sup>61</sup> Schreiben an den Generaldirektor des IAA vom 26.1.2001 (auf der Grundlage von IMO MSC 72/18/2 und DSC 6/WP.8/Add.1).