



Verwaltungsrat

352. Tagung, Genf, 28. Oktober–7. November 2024

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 3. Oktober 2024

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 2026 und darüber hinaus, einschließlich des zu verfolgenden strategischen Ansatzes, erleichtern (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 49).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle vier strategischen Ziele.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Unterstützende Ergebnisvorgabe B: Zu erbringende Leistung B.1. Verbesserte Führungskompetenz und strategische Ausrichtung zur Gewährleistung der Wirkung in der Organisation.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Konsequenzen für die Tagesordnung der Konferenz für 2026 und darüber hinaus.

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

Finanzielle Konsequenzen: Die Konsequenzen, die sich aus der Abhaltung der Internationalen Arbeitskonferenz ergeben.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Etwaige erforderliche Folgemaßnahmen werden dem Verwaltungsrat zur Prüfung auf seiner 353. Tagung (März 2025) unterbreitet.

Verfasser: Hauptabteilungen des Grundsatzressorts Ordnungspolitik, Rechte und Dialog, Hauptabteilungen des Grundsatzressorts Arbeitsplätze und Sozialschutz sowie Hauptabteilung Forschungsarbeiten und Publikationen (RESEARCH).

Verwandte Dokumente: [GB.350/PV](#); GB.352/INS/3/2; [GB.352/INS/21/1](#); GB.352/LILS/3; [GB.352/PFA/1](#); GB.352/PFA/2.

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Überblick über das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz	5
B. Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz.....	8
C. Für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz zur Diskussion stehende Themen	12
D. Verfahrenstechnischer Fahrplan	17
Beschlussentwurf	18

Anhänge

I. Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz	19
1. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus.....	19
2. Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit, einer nachhaltigen Entwicklung und einer gerechten Verteilung der Vorteile für alle (allgemeine Aussprache).....	22
3. Wirtschaftlicher Strukturwandel zugunsten höherer Produktivität (allgemeine Aussprache)	28
4. Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit (allgemeine Aussprache)	32
5. Aktuelle Informationen zu vorgesehenen Folgemaßnahmen im Zusammenhang mit den derzeit vorbereiteten Themen	36
II. Zurückziehung des Übereinkommens (Nr. 83) über Arbeitsnormen (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947	38
III. Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Fachgegenstände (2013–33)	39
IV. Tagesordnung der IAO – Zeitleiste (2021–26)	45

► 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.¹ Die Tagesordnung der Konferenz setzt sich aus ständigen Gegenständen und Fachgegenständen zusammen.
2. Die drei ständigen Gegenstände sind:
 - 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 auch drei Fachgegenstände, im Allgemeinen im Hinblick auf eine Normensetzung, eine allgemeine Aussprache oder eine wiederkehrende Diskussion.² Normensetzungsgegenstände unterliegen im Allgemeinen einer zweimaligen Beratung, es sei denn, der Verwaltungsrat beschließt, eine einmalige Beratung durchzuführen.³ Der Verwaltungsrat kann auch beschließen, dass ein Fachgegenstand auf einer vorbereitenden dreigliedrigen Fachtagung oder einer Sachverständigentagung behandelt werden sollte, was es potenziell ermöglichen würde, für diesen Gegenstand eine einmalige Beratung auf der Konferenz vorzusehen.⁴ Die Vorschläge zur Aufnahme von Gegenständen in die Tagesordnung der Konferenz müssen auf zwei aufeinanderfolgenden Tagungen des Verwaltungsrats behandelt werden, es sei denn, die Mitglieder geben bei der ersten Beratung ihre einstimmige Zustimmung.⁵
4. Wiederkehrende 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 werden im Rahmen eines Fünfjahreszyklus durchgeführt, wie vom Verwaltungsrat auf seiner 328. Tagung (Oktober–November 2016) angenommen. Auf seiner 347. Tagung (März 2023) beschloss der Verwaltungsrat, im Jahr 2026 einen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen einzuleiten und einen das strategische Ziel des sozialen Dialogs betreffenden Gegenstand auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz zu setzen.

¹ Siehe [Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation](#), 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.

² Weitere Gegenstände, die vom Verwaltungsrat aufgenommen werden können, sind Gegenstände, die für gewöhnlich entweder in einer Plenarsitzung oder durch den Ausschuss für allgemeine Angelegenheiten oder durch einen Fachausschuss in einer begrenzten Anzahl von Sitzungen behandelt werden können.

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

⁴ Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz, Art. 45 (5).

⁵ Geschäftsordnung des Verwaltungsrats, Art. 5.1.1.

Strategischer und kohärenter Ansatz

5. Auf seiner 322. Tagung (Oktober–November 2014) billigte der Verwaltungsrat den strategischen und kohärenten Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz,⁶ für den die Mitgliedsgruppen weiterhin ihre Unterstützung bekundet haben. Die allgemeinen Elemente des Ansatzes, beispielsweise eine strategische Ausrichtung der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz, 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, bleiben deshalb weiterhin gültig.
6. In Übereinstimmung mit dem strategischen und kohärenten Ansatz überwacht der Verwaltungsrat die Koordinierung zwischen den Ergebnissen früherer Aussprachen der Konferenz und der Prüfung von Vorschlägen für künftige Tagungen. Zudem schafft er Synergien bei der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz mit anderen institutionellen Verfahren und strategischen Diskussionen, wie etwa dem Strategischen Plan der IAO für 2026–29.⁷ Er könnte zudem die strategische Ausrichtung der Vereinten Nationen (UN) zu Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Mandat der IAO berücksichtigen, die bei Großveranstaltungen wie dem im September 2023 abgehaltenen Gipfel über die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG), dem für 2024 geplanten Zukunftsgipfel, dem Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung im Jahr 2025, der Überprüfung und Bewertung der Umsetzung der Erklärung und der Aktionsplattform von Peking durch die Kommission für die Rechtsstellung der Frau im März 2025 („Peking +30“)⁸ und der Vierten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung vorgelegt wurden oder werden könnten.⁹
7. Auf seiner 350. Tagung (März 2024) beschloss der Verwaltungsrat, einen Gegenstand über den dreigliedrigen Beitrag der IAO zum Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Internationalen Arbeitskonferenz zu setzen, und nahm einen Fahrplan für die Vorbereitung dieses dreigliedrigen Beitrags durch die Arbeitsgruppe „Neuer Gesellschaftsvertrag für unsere gemeinsame Agenda“ an.¹⁰ Im Einklang mit dem Fahrplan prüft der Verwaltungsrat auf seiner gegenwärtigen Tagung den Entwurf der zentralen Botschaften des dreigliedrigen Beitrags¹¹ und wird auf seiner 353. Tagung (März 2025) einen Entschließungsentwurf prüfen, der der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 113. Tagung (2025) zur Genehmigung vorgelegt wird.
8. Die Entwicklung der internationalen Menschenrechtsnormen kann ebenfalls eine strategische Richtung für künftige normative Maßnahmen vorgeben. Im Mai 2024 empfahl eine UN-Arbeits-

⁶ GB.322/PV, Abs. 17(1), und GB.322/INS/2, Abs. 11–19.

⁷ GB.352/PFA/1.

⁸ Die 69. Tagung der Kommission für die Rechtsstellung der Frau wird vom 10. bis 21. März 2025 am Amtssitz der Vereinten Nationen in New York stattfinden. Der Schwerpunkt der 69. Tagung wird hauptsächlich darauf liegen, die Umsetzung der [Beijing Declaration and Platform for Action](#) sowie die Ergebnisse der [23rd special session of the General Assembly](#) zu überprüfen und zu bewerten. Die Überprüfung, die sich auf eine umfassende nationale und regionale Ebene stützen wird, wird eine Bewertung der derzeitigen Herausforderungen umfassen, die die Umsetzung der Erklärung und der Aktionsplattform von Peking sowie die Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung und Selbstbestimmung für alle Frauen behindern und es somit erschweren, dass die Aktionsplattform mit Erfolg zur umfassenden Verwirklichung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung beiträgt. Siehe UN Women, [CSW69 / Beijing+30 \(2025\)](#).

⁹ Die Konferenz wird vom 30. Juni bis 3. Juli 2025 in Spanien stattfinden und sich mit den Finanzierungslücken der SDG sowie mit der Reform der internationalen Finanzarchitektur befassen.

¹⁰ GB.350/PV, Abs. 232 c) und d) sowie GB.350/INS/6(Add.1).

¹¹ GB.352/INS/21/1.

gruppe für das Altern, ein internationales rechtsverbindliches Instrument zur Förderung, zum Schutz und zur Einhaltung aller Menschenrechte älterer Menschen in Erwägung zu ziehen, wobei sie auf mögliche normative und Umsetzungslücken hinwies, unter anderem in den Bereichen Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, Sozialschutz und soziale Sicherheit, Bildung, Ausbildung, lebenslanges Lernen und Kapazitätsaufbau, Zugang zur Justiz, Recht auf Arbeit, Zugang zum Arbeitsmarkt, wirtschaftliche Sicherheit und soziale Inklusion.¹² Eine andere Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen setzt die Verhandlungen über ein rechtsverbindliches Instrument zur Regulierung der Aktivitäten transnationaler Unternehmen und anderer Wirtschaftsunternehmen fort, das die *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* und die bereits bestehenden freiwilligen Maßnahmen ergänzen und verbessern soll.¹³

9. Der strategische und kohärente Ansatz erfordert auch 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 auf Grundlage der nach Artikel 19 der Verfassung angeforderten Berichte erstellt werden.¹⁴ Die derzeitige Praxis sieht vor, dass den wiederkehrenden Diskussionen über ein bestimmtes strategisches Ziel eine im Vorjahr durchgeführte Aussprache der Konferenz zu einer Allgemeinen Erhebung über Normen in Bezug auf dasselbe strategische Ziel vorausgeht. Da der Verwaltungsrat ausnahmsweise beschlossen hat, keine wiederkehrende Diskussion auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz zu setzen, finden ab 2026 wiederkehrende Diskussionen zwei Jahre nach der Diskussion zu einer Allgemeinen Erhebung über Normen in Bezug auf dasselbe strategische Ziel durch die Konferenz statt.
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 die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz auswirken könnten, und forderten Flexibilität und Innovation beim strategischen und kohärenten Ansatz.¹⁵ Einige Verwaltungsratsmitglieder sprachen sich dafür aus, den Normenüberprüfungsmechanismus, die Allgemeinen Erhebungen und die wiederkehrenden Diskussionen stärker miteinander zu verknüpfen.¹⁶ Die Arbeitgebergruppe äußerte die Auffassung, dass der Verwaltungsrat über Autonomie hinsichtlich der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz verfüge und es ihm dabei freistehe, Empfehlungen der SRM TWG sowie andere Bereiche des Mandats der IAO zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmergruppe hat daran erinnert, dass die Folgemaßnahmen unter anderem zu den die Normen-

¹² UN-Generalversammlung, [Report of the Open-ended Working Group on Ageing on its fourteenth session](#), A/AC.278/2024/2, Beschluss 14/1, Abs. 20 und 25 a).

¹³ Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte (OHCHR), [Tenth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights](#).

¹⁴ IAO, [Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#), Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, 2016, Abs. 15.1.

¹⁵ [GB.341/PV](#), Abs. 25, 36 und 39.

¹⁶ [GB.337/PV](#), Abs. 757 und 760. Auf seiner 346. Tagung wählte der Verwaltungsrat im Anschluss an die Überprüfung von Instrumenten für Leistungen bei Arbeitsunfällen, die anlässlich des 7. Jahrestreffens der SRM TWG (2022) stattgefunden hatte, eine Reihe von auf dem neuesten Stand befindlichen Instrumenten für eine Allgemeine Erhebung aus, die 2024 vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen ausgearbeitet und 2025 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert werden soll. Der Bericht und die Diskussion sollten bei der wiederkehrenden Diskussion über Sozialschutz (soziale Sicherheit) auf der 115. Tagung der Konferenz (2027) berücksichtigt werden. Siehe [GB.346/PV](#), Abs. 877.

setzung betreffenden Empfehlungen der SRM TWG als eine institutionelle Priorität anzusehen sind, wie in Beschlüssen des Verwaltungsrats wiederholt festgehalten wurde.¹⁷

11. Das Programm und der Haushalt für 2024–25 geben eine weitere strategische Richtung für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz vor. Es wird vorgeschlagen, dass wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit im Hinblick auf einen erneuerten Gesellschaftsvertrag weiterhin Priorität haben sollten.¹⁸ Die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit ist auf verstärkte normative Maßnahmen im Rahmen des Themenschwerpunkts „Verwirklichung von Arbeitnehmerrechten als Menschenrechte, die menschliche Würde gewährleisten und Grundbedürfnisse erfüllen“ ausgerichtet.¹⁹
12. Schließlich fördert der Verwaltungsrat bei der Prüfung möglicher Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz die institutionelle Kohärenz, indem er die Modalitäten und den Zeitplan der von der Konferenz geforderten dreigliedrigen Tagungen berücksichtigt. Der Verwaltungsrat hat folglich Vorschläge für eine Tagung zum Thema Arbeitsschutz bei extremen Wetterereignissen und sich ändernden Wettermustern sowie für eine Sachverständigentagung über den Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter vorläufig genehmigt.²⁰ Für 2025 ist eine Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit geplant, und Vorschläge für eine Sachverständigentagung über die Organisation und Planung der Arbeitszeit werden dem Verwaltungsrat zu gegebener Zeit vorgelegt.²¹ Vorschläge für eine Tagung zum Schutz bei Vaterschaft und Elternschaft sowie sonstiger Freistellung für die Pflege und Betreuung, die im Jahr 2026 stattfinden soll, werden dem Verwaltungsrat auf seiner gegenwärtigen Sitzung vorgelegt.²²
13. Um die Transparenz und die Inklusivität des Verfahrens zu verbessern, wird dem Verwaltungsrat auf jeder seiner Tagungen, auf der mögliche Tagesordnungspunkte für künftige Tagungen der Konferenz erörtert werden, ein aktualisierter Fahrplan für die Verfahren zur Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes vorgelegt.²³

► B. Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz

Themen auf der Tagesordnung der Konferenz, 2025–28

14. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Gegenstände und die zur Diskussion stehenden Gegenstände bis 2028.

¹⁷ GB.344/PV, Abs. 679 und GB.346/PV, Abs. 837.

¹⁸ IAO, *Programm und Haushalt für 2024–25*, Ergebnisvorgabe 1. Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2026–27 sind in GB.352/PFA/2 dargelegt.

¹⁹ Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit, *Thematic Priorities*.

²⁰ Siehe GB.349/PV(Rev.1), Abs. 187, GB.349/INS/3/3, Zu erbringende Leistung 8 und GB.350/PV, Abs. 80 d).

²¹ GB.349/PV(Rev.1), Abs. 76 d), *Programme of ILO official meetings* und GB.349/INS/3/2, Abs. 23 (für die Tagung muss noch ein Termin festgelegt werden, aber die Finanzierung der Tagung wird in die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2026–27 aufgenommen).

²² GB.352/INS/3/2.

²³ Für nähere Einzelheiten zur Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes siehe GB.328/INS/3, Abs. 7–15. Ein aktualisierter Fahrplan für den Zeitraum von jetzt bis 2026 wird in Abschnitt D unten und Anhang IV vorgelegt.

► **Tabelle 1. Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten und zur Diskussion stehenden Gegenstände, 2025–28**

Tagung	Gegenstand der Tagesordnung	IV	V	VI	VII
113. (2025)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – Normensetzung (zweite Beratung)		Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie – Normensetzung (erste Beratung)	Allgemeine Aussprache über innovative Ansätze zur Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit	Dreigliedriger Beitrag der IAO zum Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung im Jahr 2025
114. (2026)	Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie – Normensetzung (zweite Beratung)		Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit	[Allgemeine Aussprache über die volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit] ODER [Allgemeine Aussprache über wirtschaftlichen Strukturwandel zugunsten höherer Produktivität] ODER [Allgemeine Aussprache über einen Gegenstand, der die Themen Technologie und Strukturwandel zusammenführt] ODER [Allgemeine Aussprache über die Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung]	
115. (2027)	Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren – Normensetzung (erste Beratung)		Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozialschutzes (soziale Sicherheit)	[Allgemeine Aussprache über die volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit] ODER	

Tagung	Gegenstand der Tagesordnung			
	IV	V	VI	VII
			[Allgemeine Aussprache über wirtschaftlichen Strukturwandel zugunsten höherer Produktivität] ODER [Allgemeine Aussprache über einen Gegenstand, der die Themen Technologie und Strukturwandel zusammenführt] ODER [Allgemeine Aussprache über die Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung] ODER [jeder andere Gegenstand, der vom Verwaltungsrat festgelegt wird].	
116. (2028)	Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren – Normensetzung (zweite Beratung)	Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung	[Allgemeine Aussprache über die volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit] ODER [Allgemeine Aussprache über wirtschaftlichen Strukturwandel zugunsten höherer Produktivität] ODER [Allgemeine Aussprache über einen Gegenstand, der die Themen Technologie und Strukturwandel zusammenführt] ODER [Allgemeine Aussprache über die Förderung der trans-	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 10, 33, 59 und 123. Zurückziehung des Übereinkommens Nr. 5 und der Empfehlungen 41, 52 und 124.

Tagung	Gegenstand der Tagesordnung			
IV	V	VI	VII	
		<i>formativen Agenda für Geschlechtergleichstellung]</i> ODER <i>[jeder andere Gegenstand, der vom Verwaltungsrat vor der Tagung 2028 festgelegt wird].</i>		

15. Auf seiner gegenwärtigen Tagung wird der Verwaltungsrat prüfen, welche Gegenstände für eine allgemeine Aussprache auf die Tagesordnung seiner 114. (2026), 115. (2027) und 116. (2028) Tagung gesetzt werden könnten, und seine Erörterungen möglicher Normensetzungsgegenstände zum Thema Arbeitsschutz fortsetzen, die sich aus den Beschlüssen des Verwaltungsrats in Bezug auf den Normenüberprüfungsmechanismus ergeben.
16. Auf seiner 350. Tagung (März 2024) beschloss der Verwaltungsrat, seine Entscheidung über die Aufnahme eines zur allgemeinen Aussprache vorgesehenen Gegenstands zum Thema Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit in die Tagesordnung der 114. Tagung (2026), der 115. Tagung (2027) oder der 116. Tagung (2028) der Konferenz auf seine gegenwärtige Tagung zu verschieben. Er erteilte zudem Leitvorgaben für die Ausarbeitung zwei weiterer möglicher Gegenstände für eine allgemeine Aussprache: Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit und Wirtschaftlicher Strukturwandel zugunsten höherer Produktivität.
17. Falls der Verwaltungsrat einen Gegenstand im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache im Jahr 2026 aufnehmen möchte, kann er diesen Beschluss auf seiner gegenwärtigen Tagung oder spätestens auf seiner 353. Tagung (März 2025) fassen.²⁴ Sollte der Verwaltungsrat wünschen, einen Normensetzungsgegenstand zur zweimaligen Beratung auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen, kann ein solcher Beschluss lediglich in Bezug auf die 115. Tagung (2027) oder spätere Tagungen der Konferenz gefasst werden. Ein Beschluss über die Aufnahme eines Gegenstands im Hinblick auf eine Normensetzung kann auf seiner gegenwärtigen Tagung oder – in Bezug auf die 115. Tagung (2027) der Konferenz – spätestens auf seiner 353. Tagung (März 2025) gefasst werden.²⁵

²⁴ Die Geschäftsordnung der Konferenz sieht vor, dass das Amt, wenn ein Gegenstand zur allgemeinen Aussprache auf die Tagesordnung gesetzt wurde, einen Bericht zu dieser Frage ausarbeitet und den Regierungen spätestens zwei Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der diese Frage zur Beratung gelangt, zugänglich macht. Da Zeit für die Ausarbeitung eines solchen Berichts notwendig ist, wäre es höchst ratsam, dass der Verwaltungsrat spätestens im März des Vorjahres einen Beschluss fasst.

²⁵ Gemäß der Geschäftsordnung der Konferenz muss das Amt bei Normensetzungsgegenständen den Mitgliedstaaten spätestens 18 Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der der Gegenstand zur Beratung gelangt, einen Bericht über Gesetzgebung und Praxis sowie einen Fragebogen zustellen. Für die 115. Tagung (2027) der Konferenz müsste also spätestens Ende März 2025 ein Beschluss gefasst werden. Ein Beschluss des Verwaltungsrats im Oktober–November 2025 würde dem Amt nicht ausreichend Zeit für die Ausarbeitung dieser Dokumente einräumen.

18. Ein Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz (2013–33) ausgewählten Fachgegenstände ist in Anhang III zu finden. Er dient als Entscheidungshilfe für den Verwaltungsrat betreffend die zeitliche Planung in Bezug auf die zur Diskussion stehenden Gegenstände.

► C. Für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz zur Diskussion stehende Themen

1. Mögliche Gegenstände zur allgemeinen Aussprache für die Tagesordnung der 114. Tagung (2026)

1.1. Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit

19. Auf der 337. Tagung des Verwaltungsrats (Oktober–November 2019) schlug die Arbeitgebergruppe einen Gegenstand zum Thema Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit vor.²⁶ Die Beschleunigung der jüngsten technologischen Entwicklungen sorgt zwar grundsätzlich für eine höhere Produktivität, mehr Innovation und mehr Arbeitsplätze, kann sich jedoch disruptiv auf menschenwürdige Arbeit auswirken, wenn die Weichen für einen gerechten Übergang fehlen. Auf späteren Tagungen sprachen sich die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Aufnahme dieses Gegenstands aus, wiesen aber auch darauf hin, dass es ratsam sei, die Ergebnisse der Konferenzaussprachen über einen gerechten Übergang, auch unter Berücksichtigung der Fragen von Industriepolitik und Technologie, zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle sowie über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie abzuwarten,²⁷ bevor das Thema als möglicher Gegenstand für die Tagesordnung weiter geprüft werde.
20. Auf seiner 347. Tagung (März 2023) beschloss der Verwaltungsrat, eine Beratung über eine Normensetzung über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie auf die Tagesordnung der Konferenz für 2025 und 2026 zu setzen. Auf ihrer 111. Tagung (Juni 2023) nahm die Internationale Arbeitskonferenz eine Entschließung über einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle an.²⁸
21. Zu den damit zusammenhängenden Entwicklungen bei den Vereinten Nationen gehört der vom UN-Generalsekretär in seinem Bericht *Unsere gemeinsame Agenda* vorgeschlagene Globale Digitalpakt, der auf dem Zukunftsgipfel im September 2024 vereinbart werden soll.²⁹ Im November 2023 richtete der UN-Generalsekretär ein hochrangiges Beratungsgremium für künstliche Intelligenz (KI) ein, der in Bezug auf die internationale Steuerung der KI-Analysen durchführen und Empfehlungen ausarbeiten soll. Das Gremium hat seinen Abschlussbericht im September 2024 vor dem Zukunftsgipfel veröffentlicht.³⁰

²⁶ GB.337/PV, Abs. 25.

²⁷ GB.343/PV, Abs. 33, GB.344/PV, Abs. 82 und GB.347/PV(Rev.), Abs. 29 und 35.

²⁸ IAO, *Ergebnisse des Ausschusses für die allgemeine Aussprache über einen gerechten Übergang*, ILC.111/Verhandlungsbericht 7A.

²⁹ Geplant vom *Office of the Secretary-General's Envoy on Technology*.

³⁰ UN, KI-Beratungsgremium, *Final Report: Governing AI for Humanity*, September 2024.

22. Aktualisierte Vorschläge für eine allgemeine Aussprache sind in Anhang I, Abschnitt 2 aufgeführt.
23. Auf der 350. Tagung des Verwaltungsrats (März 2024) wurde breite Unterstützung für eine frühzeitige Aufnahme des Gegenstands in die Tagesordnung der Konferenz geäußert, wobei mehrere Mitglieder anmerkten, dass sie es vorziehen würden, eine Aussprache nach Abschluss des Normensetzungsverfahrens zum Thema menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie einzuplanen.³¹ Betreffend den Vorschlag für eine Zusammenführung des Gegenstands zur Technologie und des Gegenstands zum Strukturwandel, wie nachfolgend aufgeführt, war ebenfalls eine große Zustimmung zu erkennen, sofern nähere Informationen über den Umfang und den Inhalt des umfassenderen Gegenstands bereitgestellt und ein Konsens über den geeignetsten Zeitpunkt für eine allgemeine Aussprache erzielt wird.

1.2. Wirtschaftlicher Strukturwandel zugunsten höherer Produktivität

24. Auf früheren Tagungen des Verwaltungsrats schlug die Arbeitgebergruppe einen möglichen Gegenstand zur Rolle der IAO und ihrer Mitgliedsgruppen bei der Unterstützung eines wirtschaftlichen Strukturwandels zugunsten höherer Produktivität für eine allgemeine Aussprache vor.³² Der wirtschaftliche Strukturwandel beinhaltet eine Umstellung der Produktion und der Produktionsfaktoren hin zu Tätigkeiten mit höherer Wertschöpfung und höherer Produktivität, häufig in Verbindung mit einem gestiegenen Anteil von Arbeit mit höheren Qualifikationsprofilen und technologischem Wandel. Eine Neuausrichtung der Volkswirtschaften weg von einer übermäßigen Abhängigkeit von wirtschaftlichen Tätigkeiten mit niedrigem Mehrwert und die Schließung von Produktivitätslücken zwischen und innerhalb von Sektoren sind für widerstandsfähigere, geschlechtergerechtere, inklusivere, produktivere und nachhaltigere inländische Beschäftigungsmöglichkeiten, die Verringerung der Informalität und die Anhebung der Lebensstandards von wesentlicher Bedeutung. Damit sich der Strukturwandel positiv auf die Förderung von menschenwürdiger Arbeit auswirkt, müssen Politiken für produktive Entwicklung sowie koordinierte nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen, einschließlich industriepolitischer Maßnahmen zur Förderung der Produktionskapazität von Volkswirtschaften und Gesellschaften durch die Verbesserung von Faktoren wie Technologieübernahme, Infrastruktur, Qualifizierung, Forschung und Entwicklung sowie Zugang zu Finanzmitteln, neu belebt werden.
25. Die Vorschläge für eine allgemeine Aussprache sind in Anhang I, Abschnitt 3 aufgeführt.
26. Auf der 350. Tagung des Verwaltungsrats (März 2024) wurde eine frühzeitige Aufnahme dieses Gegenstands in die Tagesordnung der Konferenz nachdrücklich befürwortet, wobei einige Mitglieder anmerkten, dass sie es vorziehen würden, den Anwendungsbereich des Gegenstands über die Produktivität hinaus auszuweiten, und andere Mitglieder fragten, ob der Gegenstand mit dem vorgeschlagenen Gegenstand zur Technologie zusammengeführt werden könnte.³³
27. Eine allgemeine Aussprache über einen zusammengeführten Gegenstand würde in erster Linie die Auswirkungen eines breiten Spektrums von technologischen Innovationen, einschließlich Automatisierung, Digitalisierung und neuer Materialien, und der Nutzung von KI auf den Strukturwandel und die Produktivitätssteigerung innerhalb und zwischen Wirtschafts-

³¹ GB.350/PV, Abs. 22, 34, 37 und 40.

³² GB.346/INS/2, Abs. 15.

³³ GB.350/PV, Abs. 48, 66, 67, 68 und 71.

sektoren untersuchen und ermitteln, welche Grundsätze und Politiken erforderlich sind, um Innovationen für menschenwürdige Arbeit und nachhaltige Entwicklung zu nutzen.

28. In Anbetracht der dargestellten Umstände könnte der Verwaltungsrat:

- a) angeben, ob die Konferenz zwei separate allgemeine Aussprachen zu den Gegenständen Technologie und Strukturwandel oder eine einzige allgemeine Aussprache zu einem Gegenstand, der beide Themen zusammenführt, durchführen soll, und
- b) für den Fall, dass er beide Gegenstände zusammenführen möchte, angeben, ob das Amt dem Verwaltungsrat Vorschläge für einen zusammengefassten Gegenstand mit dem vorläufigen Titel „Technologische Innovation und wirtschaftlicher Strukturwandel zugunsten von menschenwürdiger Arbeit und nachhaltiger Entwicklung“ vorlegen soll; und
- c) angeben, ob einer der beiden Gegenstände oder der zusammengefasste Gegenstand auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026), 115. Tagung (2027) oder 116. Tagung (2028) der Konferenz gesetzt werden soll.³⁴

1.3. Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit

- 29.** Auf der 349. Tagung des Verwaltungsrats (Oktober–November 2023) schlug die Arbeitnehmergruppe die transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung als einen möglichen Gegenstand für eine allgemeine Aussprache auf einer zukünftigen Tagung der Konferenz vor.³⁵
- 30.** Auf der 350. Tagung des Verwaltungsrats (März 2024) bekundeten mehrere Gruppen Interesse an dem Vorschlag und baten um eine Vorlage einer detaillierteren Gliederung für eine mögliche allgemeine Aussprache, in dem die Ergebnisse der allgemeinen Aussprache über menschenwürdige Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft und der wiederkehrenden Diskussion über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auf der 112. Tagung (2024) der Konferenz berücksichtigt würden.³⁶
- 31.** Die Vorschläge für eine allgemeine Aussprache sind in Anhang I, Abschnitt 4 aufgeführt.
- 32.** Sollte der Verwaltungsrat diesen Gegenstand in die Tagesordnung der Konferenz aufnehmen wollen, kann er Leitvorgaben dazu erteilen, für welche Tagung der Konferenz dieser Gegenstand vorzusehen ist und welchen Rahmen die Diskussion haben soll.

2. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus

Normensetzung im Bereich Arbeitsschutz

- 33.** Auf ihrer fünften Tagung (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.³⁷ Auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) genehmigte der Verwaltungsrat die Empfehlungen der SRM TWG und

³⁴ Die Vorschläge sind in Anhang I, Abschnitt 2 und 3 aufgeführt.

³⁵ GB.349/PV(Rev.1), Abs. 23.

³⁶ GB.350/PV, Abs. 24, 29, 58, 67 und 69.

³⁷ GB.337/LILS/1, Anhang, Beilage I, Abs. 9.

ersuchte das Amt, diese Normensetzungsvorschläge zum frühestmöglichen Zeitpunkt und als eine Angelegenheit von institutioneller Priorität auszuarbeiten.³⁸

34. 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 Schutz gegen biologische Gefahren (Normensetzung – zweimalige Beratung) aufzunehmen.³⁹
35. Auf seiner 350. Tagung (März 2024) beschloss der Verwaltungsrat, einen zur Normensetzung auf der Grundlage einer zweimaligen Beratung vorgesehenen Gegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren auf die Tagesordnung der 115. Tagung (2027) der Konferenz zu setzen.⁴⁰
36. Vorschläge für die verbleibenden Normensetzungsgegenstände zu Ergonomie und manueller Handhabung sowie Maschinenschutz sind in Anhang I aufgeführt.

Normensetzung in den Bereichen Ergonomie und manuelle Handhabung sowie Maschinenschutz

37. Auf seinen letzten sieben Tagungen erteilte der Verwaltungsrat Leitvorgaben zu den Optionen für potenziell innovative und effiziente Modalitäten für die Normensetzung zu Ergonomie und manueller Handhabung sowie Maschinenschutz.
38. Die Beratungen führten zu folgenden Grundsatzüberlegungen:
 - a) Die Weiterverfolgung der Empfehlungen der Arbeitsgruppe SRM TWG, auch im Hinblick auf die mögliche Normensetzung im Bereich Arbeitsschutz, bleibt eine institutionelle Priorität, wobei die Autonomie des Verwaltungsrats bei der Festlegung der Tagesordnung für die Konferenz zu berücksichtigen ist.
 - b) Nach einvernehmlicher Auffassung der SRM TWG sollte der Prozess der Normensetzung flexibel sein und optimale zeitliche Effizienz, Kostenwirksamkeit und Inklusivität gewährleisten.
 - c) Die Normensetzung zum Schutz vor ergonomischen Gefahren, die über Fragen rund um die manuelle Handhabung hinausgeht, wäre die erste ihrer Art. Eine zweimalige Beratung, möglicherweise beginnend im Jahr 2028 oder 2029, wäre aufgrund des Arbeitsaufwands für die Überarbeitung der Normen zur manuellen Handhabung und zur Einbeziehung der Ergonomie empfehlenswert.⁴¹
 - d) Die Normensetzung zum Maschinenschutz würde die Überarbeitung von zwei bestehenden Normen erfordern.⁴² Auch wenn normalerweise eine zweimalige Beratung in Betracht käme, könnte die Normensetzung ausnahmsweise im Verfahren der einmaligen Beratung erfolgen, gegebenenfalls mit einer vorausgehenden dreigliedrigen Fachtagung oder einer Sachverständigentagung. Mit einer einmaligen Beratung auf der 118. Tagung (2030) oder 119. Tagung (2031) der Konferenz, gegebenenfalls mit einer vorausgehenden dreigliedrigen Tagung im Jahr 2029, könnte jegliche Überschneidung mit der Normenset-

³⁸ GB.337/PV, Abs. 745 a).

³⁹ GB.341/PV, Abs. 50 b).

⁴⁰ GB.350/PV, Abs. 80 a).

⁴¹ GB.347/PV(Rev.), Abs. 27 und 38.

⁴² Insbesondere das Übereinkommen (Nr. 119) über den Maschinenschutz, 1963, und die Empfehlung (Nr. 118) betreffend den Maschinenschutz, 1963. Siehe [GB.331/LILS/2\(Rev.\)](#), Abs. 3.

zung im Bereich Ergonomie und manuelle Handhabung, die möglicherweise 2028 oder 2029 stattfindet, vermieden werden.

39. Der Verwaltungsrat könnte diesen möglichen Gegenstand bei seinen künftigen Tagungen weiterhin in Betracht ziehen.

Zurückziehung eines internationalen Arbeitsübereinkommens

40. Auf ihrer neunten Tagung empfahl die TWG SRM dem Verwaltungsrat die Zurückziehung des Übereinkommens (Nr. 83) über Arbeitsnormen (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947, das nicht mehr in Kraft ist, indem ein entsprechender Gegenstand in die Tagesordnung der 114. Tagung der Konferenz aufgenommen wird. Anhang II enthält eine Zusammenfassung der Informationen über das Übereinkommen Nr. 83, die als Grundlage für die Prüfung durch den Verwaltungsrat dienen.

3. Weitere zur Prüfung anstehende Gegenstände

41. Auf seiner 350. Tagung (März 2024) billigte der Verwaltungsrat Vorschläge für eine dreigliedrige Sachverständigentagung zum Schutz personenbezogener Daten im digitalen Zeitalter und ersuchte das Amt, die Haushaltsmittel für diese Tagung in die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2026–27 aufzunehmen. Zudem bat er darum, alle etwaigen notwendigen Anpassungen an den Modalitäten der Tagung im Einklang mit dem Ergebnis des Normensetzungsverfahrens zum Thema menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie zur Genehmigung vorzulegen, dessen abschließende Behandlung für die 114. Tagung (2026) der Konferenz vorgesehen ist.
42. Als Folgemaßnahme zu den Schlussfolgerungen der Fachtagung über den Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst ⁴³ fördert das Amt in Zusammenarbeit mit dem Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung (UNODC), dem Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte (OHCHR) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) verstärkt Forschungsarbeiten. Ein gemeinsames Arbeitspapier über die verschiedenen rechtlichen Rahmenbedingungen für den Schutz, die Mitgliedstaaten den öffentlichen Bediensteten, die als Hinweisgeber Unregelmäßigkeiten melden, und den Mitarbeitern von Aufsichtsorganen bieten, wird derzeit von den zuständigen Behörden und den zuständigen IAO-Abteilungen geprüft. Das Arbeitspapier wird voraussichtlich Anfang 2025 veröffentlicht.
43. Die vom Verwaltungsrat auf seiner 350. Tagung erteilten Leitvorgaben bestätigten den Wunsch einiger Mitglieder des Verwaltungsrats, die Option beizubehalten, eine Beratung über eine Normensetzung über menschenwürdige Arbeit in Lieferketten möglicherweise bereits für die 115. Tagung (2027) der Konferenz ins Auge zu fassen, selbst wenn ausnahmsweise während dieser Zeit eine Beratung über eine Normensetzung über den Arbeitsschutz stattfinden würde. ⁴⁴
44. Wie in Absatz 12 erläutert, können sich aus den vom Verwaltungsrat für 2025–27 gebilligten dreigliedrigen Tagungen weitere Gegenstände für künftige Tagungen der Konferenz ergeben.

⁴³ Siehe Anhang I, Abschnitt 3(A) und GB.349/INS/2, Abs. 35–37.

⁴⁴ GB.347/PV(Rev.), Abs. 22 und 35; GB.349/PV(Rev.1), Abs. 47; GB.350/PV, Abs. 24, 39 und 60.

► D. Verfahrenstechnischer Fahrplan

45. Ein aktualisierter Vorschlag für den verfahrenstechnischen Fahrplan wird im Folgenden dargestellt. Auf allen Tagungen wird der Verwaltungsrat weiterhin Leitvorgaben zur Tagesordnung für künftige Tagungen der Konferenz erteilen.
46. **Auf seiner gegenwärtigen Tagung wird der Verwaltungsrat:**
- a) beschließen oder Leitvorgaben dazu erteilen, ob ein Gegenstand in die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz sowie gegebenenfalls der 115. Tagung (2027) und der 116. Tagung (2028) der Konferenz aufgenommen wird;
 - b) hinsichtlich der Normensetzung zu Ergonomie und manueller Handhabung sowie zum Maschinenschutz Leitvorgaben zum Zeitplan und zu den Modalitäten erteilen oder einen entsprechenden Beschluss fassen.
47. **Sofern er noch keinen Beschluss gefasst hat, wird der Verwaltungsrat auf seiner 353. Tagung (März 2025):**
- a) beschließen, einen zuvor geprüften Gegenstand für eine allgemeine Aussprache in die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz aufzunehmen;
 - b) beschließen, ob ein zur Normensetzung auf der Grundlage einer zweimaligen Beratung vorgesehener Gegenstand auf die Tagesordnung der 115. Tagung (2027) der Konferenz gesetzt werden soll;
 - c) hinsichtlich der Frage, ob ein zuvor geprüfter Gegenstand oder ein sonstiger Gegenstand für eine allgemeine Aussprache in die Tagesordnung der 115. Tagung (2027) oder der 116. Tagung (2028) aufgenommen werden soll, Leitvorgaben erteilen oder einen entsprechenden Beschluss fassen;
 - d) hinsichtlich der Normensetzung zu Ergonomie und manueller Handhabung sowie zum Maschinenschutz Leitvorgaben zum Zeitplan und zu den Modalitäten erteilen oder einen entsprechenden Beschluss fassen.
48. **Sofern er noch keinen Beschluss gefasst hat, wird der Verwaltungsrat auf seiner 355. Tagung (Oktober–November 2025):**
- a) beschließen, ob ein zur Normensetzung auf der Grundlage einer zweimaligen Beratung vorgesehener Gegenstand auf die Tagesordnung der 115. Tagung (2027) der Konferenz gesetzt werden soll;
 - b) hinsichtlich der Frage, ob ein zuvor geprüfter Gegenstand oder ein sonstiger Gegenstand für eine allgemeine Aussprache in die Tagesordnung der 115. Tagung (2027) oder der 116. Tagung (2028) aufgenommen werden soll, Leitvorgaben erteilen oder einen entsprechenden Beschluss fassen;
 - c) hinsichtlich der Normensetzung zu Ergonomie und manueller Handhabung sowie zum Maschinenschutz Leitvorgaben zum Zeitplan und zu den Modalitäten erteilen oder einen entsprechenden Beschluss fassen.

► Beschlussentwurf

49. Der Verwaltungsrat hat

- a) beschlossen, einen zur allgemeinen Aussprache vorgesehenen Gegenstand zum Thema [Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung ODER Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit ODER Wirtschaftlicher Strukturwandel zugunsten höherer Produktivität ODER Technologische Innovation und wirtschaftlicher Strukturwandel zugunsten von menschenwürdiger Arbeit und nachhaltiger Entwicklung] auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026)] der Konferenz zu setzen.**
- b) beschlossen, einen Gegenstand zur Zurückziehung des Übereinkommens (Nr. 83) über Arbeitsnormen (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947, in die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz aufzunehmen;**
- c) das Amt ersucht, bei der Ausarbeitung des Dokuments über die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz, das auf seiner 353. Tagung (März 2025) 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 (SRM TWG) 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.¹
2. Die Aufnahme der oben genannten Normensetzungsgegenstände zum Thema Arbeitsschutz in die Tagesordnung der Konferenz für 2025 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 nichtbindende Bestimmungen in einem einzigen Instrument miteinander zu kombinieren.
4. Auf seiner 341. Tagung (März 2021) beschloss der Verwaltungsrat, einen Gegenstand betreffend biologische Gefahren für eine zweimalige Beratung auf die Tagesordnung der 112. (2024) und der 113. Tagung (2025) zu setzen. Auf seiner 350. Tagung (März 2024) beschloss der Verwaltungsrat, einen zur Normensetzung auf der Grundlage einer zweimaligen Beratung vorgesehenen Gegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren auf die Tagesordnung der 115. Tagung (2027) der Konferenz zu setzen. Sollte der Verwaltungsrat an der Praxis festhalten wollen, auf je einer Konferenztagung nur einen einzigen Normensetzungsgegenstand zum Thema Arbeitsschutz zu behandeln, wäre die früheste Gelegenheit für

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

die Aufnahme eines Normensetzungsgegenstands betreffend Ergonomie und manuelle Handhabung oder Maschinenschutz die 117. Tagung (2029) der Konferenz.

A. Normensetzungsgegenstand zu Ergonomie und manueller Handhabung

5. Der Fachbereich Humanfaktoren oder Ergonomie 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 Technologien zur Verbesserung der menschlichen Leistung und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.² Ergonomische Gefahren umfassen weitaus mehr Gefahren als jene, die bei der manuellen Handhabung berücksichtigt werden. Hierzu 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.³ Der Fokus muss zudem stärker auf die Vorbeugung ergonomischer Risiken sowie auf Anstrengungen zur Verbesserung von Komfort und Wohlergehen am Arbeitsplatz gerichtet werden, da die Arbeitskräfte altern und die Arbeitnehmer voraussichtlich länger arbeiten werden.
6. Eine neue Norm, 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.
7. 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. Auf seiner 331. Tagung (Oktober–November 2017) ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, angesichts der in Bezug auf Ergonomie und manuelle Handhabung festgestellten Regelungslücken Vorschläge für einen Normensetzungsgegenstand zu diesem Thema auszuarbeiten, damit sie so bald wie möglich in die Tageordnung künftiger Tagungen

² Kathleen Mosier und Juan Carlos Hiba, „[The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want](#)“ (IAO, 2019).

³ Siehe z.B. die Zahlen der US-Gesundheitsbehörde 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.

der Konferenz aufgenommen werden können.⁴ In Bezug auf die Instrumente zur höchstzulässigen Traglast war die SRM TWG der Ansicht, dass die Instrumente ihren Zweck nicht verloren haben, aber in ihrem Anwendungsbereich begrenzt sind und insbesondere eine Lücke im Bereich Ergonomie aufweisen. Die SRM TWG war dahingehend übereingekommen, dass das Übereinkommen (Nr. 127) über die höchstzulässige Traglast für einen Arbeitnehmer und die Empfehlung (Nr. 128), 1967, als Normen eingestuft werden sollten, die weitere Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer anhaltenden und künftigen Relevanz erfordern. Im Rahmen der zu treffenden Folgemaßnahmen sollten diese neu gefasst werden, um der notwendigen Regelung der Ergonomie und Aktualisierung des Ansatzes für manuelle Handhabung Rechnung zu tragen. Die SRM TWG war der Ansicht, dass der Überarbeitungsprozess mit einer Sachverständigentagung zur Modernisierung der bestehenden Instrumente im Zusammenhang mit der allgemeineren Frage der Ergonomie und der manuellen Handhabung einhergehen könnte.⁵

8. 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 eine dreigliedrige Sachverständigentagung vor der Veröffentlichung des Berichts über Gesetzgebung und Praxis abzuhalten, die dem Amt zum Umfang der bei der Normensetzung berücksichtigten Fragen Rat erteilen soll. In die Vorbereitungsarbeit könnten auch die technischen Leitlinien einfließen, die vom Amt 2021 veröffentlicht wurden.⁶

B. Normensetzungsgegenstand zur Neufassung der Instrumente über den Maschinenschutz

9. Mit der neuen Norm (oder 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.⁷
10. 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 Unter-

⁴ GB.331/PV, Abs. 723 f) i).

⁵ GB.331/LILS/2, Anhang, Abs. 25 und 26.

⁶ IAO, *Principles and Guidelines for human factors/ergonomics (HFE) design and management of work systems*, 2021. Die Leitlinien wurden von einem Team fachkundiger Autoren, Gutachter und Vertreter 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.

⁷ GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (Kurzinformation des Amtes, März 2002); GB.331/PV, Abs. 723 f) iii).

richtung und die Schulung der Beschäftigten zu sämtlichen relevanten Aspekten der Maschinen über deren gesamten Lebenszyklus hin, einschließlich Notfallverfahren, anbelange.⁸

11. Ausgehend von den Kriterien, die in der Sammlung praktischer Richtlinien zum Arbeitsschutz bei der Verwendung von Maschinen (2013)⁹ 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.
12. Neue Normen in Form eines Übereinkommens könnten die Art des Arbeitsschutzes bei der Verwendung von Maschinen in Definitionsform skizzieren und Arbeitsschutzanforderungen sowie Maßnahmen festlegen, die für Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aber auch Planer, Hersteller und Lieferanten von Maschinen gelten würden.
13. Neue Normen in Form einer Empfehlung (oder nichtverbindliche Bestimmungen in einem Instrument, das auch verbindliche Bestimmungen enthält) könnten weitere 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.
14. 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.

C. Aktualisierung der neuen Arbeitsschutzinstrumente

15. Bei der Normensetzung in den drei vorgenannten Bereichen könnte durch geeignete Ansätze dafür Sorge getragen werden, dass die neuen Instrumente – und insbesondere ihre fachlichen Bestimmungen – 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) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, vorgesehen sind, könnten als Beispiel herangezogen werden.

2. Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit, einer nachhaltigen Entwicklung und einer gerechten Verteilung der Vorteile für alle (allgemeine Aussprache)

A. Ursprung, Art und Kontext des möglichen Gegenstands

16. In der Jahrhunderterklärung 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, Selbst-

⁸ 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), 5 und 6.

⁹ IAO, [Safety and health in the use of machinery](#), IAA-Sammlung praktischer Richtlinien, 2013.

verwirklichung und eine gerechte Verteilung der Vorteile für alle gewährleisten¹⁰ Im Jahr 2021 hat die Konferenz die Notwendigkeit ermittelt, „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“.¹¹

17. Technologie kann im weitesten Sinne als Werkzeuge, Prozesse und Methoden verstanden werden, die eingesetzt werden, um die menschlichen Fähigkeiten zur Erreichung bestimmter Ziele zu verbessern. In diesem Sinne umfasst die technologische Entwicklung die Erfindung und Einführung neuer Materialien (z.B. Chemikalien), neuer Fertigungsmaschinen (z.B. Roboter), neuer Methoden zur Verarbeitung, Speicherung und Übertragung von Daten und der damit verbundenen Produkte sowie neuer Verfahren wie Automatisierung oder Digitalisierung.
18. Die Auswirkungen der technologischen Entwicklung 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) nahm die Konferenz eine Entschlieung an, in der sie ihre Besorgnis darüber zum Ausdruck brachte, dass „die Vorteile der neuen Technologie nicht durch schädliche Auswirkungen überschattet werden sollten, die aus einer schlecht geplanten Einführung und Anwendung resultieren würden“.¹² In der Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, wird „die Entwicklung der Technologie als Mittel zur Erhöhung 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.
19. 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.¹³
20. Der Verwaltungsrat hat in Erwägung gezogen, einen Gegenstand zum Thema Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen, seitdem eine Mitgliedsgruppe das Amt um Vorschläge für die 337. Tagung des Verwaltungsrats (Oktober–November 2019) ersucht hat.¹⁴

¹⁰ IAO, *Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“)*, Teil II (A) ii).

¹¹ IAO, *Globaler Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist*, Abs. 13 a) v).

¹² IAO, Entschlieung über die Auswirkungen der Automatisierung und anderer technologischer Entwicklungen auf den Arbeits- und Sozialbereich, *Resolutions Adopted by the International Labour Conference at its 57th Session*, Genf, 1972, 10.

¹³ GB.328/PV, Abs. 10.

¹⁴ GB.337/PV, Abs. 25.

21. Auf ihrer 111. Tagung (2023) nahm die Internationale Arbeitskonferenz im Anschluss an eine allgemeine Aussprache eine EntschlieÙung zu einem gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (EntschlieÙung zu einem gerechten Übergang) an. Die Konferenz ermittelte mehrere Elemente, die für den vorgeschlagenen Gegenstand relevant sind. Sie stellte fest, dass die Komplexität eines gerechten Übergangs hin zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle durch die Auswirkungen des technologischen Wandels noch verstärkt wird, und zugleich anerkennt, dass der Zugang zu Technologie einen zentralen Bestandteil des gerechten Übergangs im Rahmen seiner Leitprinzipien darstellen sollte. Die Konferenz forderte die Regierungen dazu auf, die technologische Entwicklung und den Zugang zu umweltverträglichen Technologien zu fördern, auch in Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen (KKMU), und zugleich Vorteile in Bezug auf menschenwürdige Arbeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten, und rief dazu auf, dass die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerverbände sich wirksam an allen Formen des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen, beteiligen sollten, um die Vorteile des technologischen Fortschritts gemeinsam zu nutzen.¹⁵
22. Die Sektion auf hoher Ebene des Verwaltungsrats trat als Arbeitsgruppe für die soziale Dimension der Globalisierung während der 350. Tagung (März 2024) des Verwaltungsrats zusammen, um die Herausforderungen und Chancen, die die Digitalisierung, einschließlich künstlicher Intelligenz (KI) und des algorithmischen Managements, für die Arbeitswelt mit sich bringt, zu erörtern. An der Tagung nahmen sechs eingeladene Sachverständige teil. Sowohl die Sachverständigen als auch die Mitgliedsgruppen sprachen über die Chancen neuer Technologien für die Schaffung menschenwürdiger Arbeit, betonten aber auch die Notwendigkeit angemessener Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit KI.¹⁶

B. Relevanz vor dem Hintergrund der strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit

23. Die Beschleunigung der jüngsten technologischen Entwicklungen sorgt zwar grundsätzlich für eine Produktivitätssteigerung, mehr Innovation und mehr Arbeitsplätze, kann sich jedoch disruptiv auf menschenwürdige Arbeit auswirken, wenn die Weichen für einen gerechten Übergang fehlen. Die Empfehlung Nr. 169 hebt das enorme Potenzial von Technologien für menschenwürdige Arbeit hervor, 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 dieses Potenzial ausgeschöpft haben und ob es mit Politikkonzepten gelungen ist, negative Auswirkungen, beispielsweise auf den Arbeitsschutz, zu verhindern.
24. Neue Technologien wie künstliche Intelligenz (KI), maschinelles Lernen und Robotik können Chancen bieten, um das Produktivitätswachstum zu beschleunigen und die Ressourceneffizienz zu fördern, was für die Länder im Hinblick auf die Schaffung eines gerechten Übergangs von entscheidender Bedeutung ist. Es scheint ein gewisser Konsens darüber zu bestehen, welche Art von Arbeitsplätzen von der KI betroffen sein wird; die erwarteten Produktivitätssteigerungen variieren jedoch stark, je nach Art des Berufs und des Sektors, in dem digitale Instrumente eingeführt werden, dem Regulierungsrahmen, dem die Unternehmen, die diese Instru-

¹⁵ ILC.111/EntschlieÙung V, Abs. 5, 20, 21 j) und 22 a) der EntschlieÙung.

¹⁶ High-level Section of the 350th Session of the Governing Body.

mente nutzen, unterliegen, und den Schutzvorkehrungen und der Unterstützung, die die Arbeitsmarkt- und Qualifikationspolitik für einen erfolgreichen Übergang bietet. Es besteht die Notwendigkeit, systematischere Forschungsarbeiten durchzuführen, um ein realistisches Verständnis der Faktoren zu erlangen, die die Einführung und Verbreitung von neuen Technologien und ihre Auswirkungen auf die Produktivität in verschiedenen Arten von Unternehmen, Industriezweigen, Branchen und Ländern oder Regionen bestimmen.

25. Mit der umfassenderen Nutzung neuer Technologien kommt es immer mehr darauf an, die richtigen Qualifikationen zu ermitteln und die Arbeitskräfte auf neue Aufgabenprofile vorzubereiten. Sozialer Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen und Zusammenarbeit am Arbeitsplatz, ist für einen erfolgreichen Wandel von entscheidender Bedeutung. Es gibt keine systematischen Erkenntnisse über die Art der benötigten Qualifikationen und Kompetenzen, da der Transformationsprozess in hohem Maß länder- und sektorspezifisch 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.¹⁷
26. Branchenweite Anwendungen können auch in anderen Bereichen helfen, die Ressourceneffizienz zu verbessern, und damit zu einem gerechten Übergang beitragen. Die Verwaltung von Stromnetzen, multimodalen Mobilitätssystemen oder Netzwerken für die Kreislauf- und Wiederverwertungswirtschaft kann durch KI erheblich verbessert werden, wodurch sich neue Beschäftigungsmöglichkeiten in Bereichen ergeben, die für einen erfolgreichen grünen Übergang von strategischer Bedeutung sind. Andere Anwendungen von KI im Bauwesen, im Gesundheitswesen oder in der Landwirtschaft würden zu erheblichen Produktivitätssteigerungen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen führen, die einer Vielzahl von Arbeitnehmern weltweit zugute kämen.
27. Zur Bewältigung potenzieller Risiken und zur Sicherung der Vorteile, die sich aus diesen neuen Technologien ergeben, muss der Schwerpunkt auf den Aufbau von Kapazitäten bei den Regulierungsbehörden und die Entwicklung eines KI-Ökosystems gelegt werden, das in der Lage ist, die Ergebnisse verschiedener KI-Instrumente, die im Zusammenspiel und in großem Maßstab eingesetzt werden, zu überwachen und zu bewerten. Bereits identifizierte Risiken wie Verzerrungen, mangelnde Transparenz und überwachungsbedingter Arbeitsstress müssen aufmerksam beobachtet werden. Darüber hinaus müssen neue Formen von Risiken, die sich aus der Interaktion und Interdependenz verschiedener KI-Instrumente ergeben, die für die Einstellung, das Leistungsmanagement, die Lohnfindung und die Festlegung von Arbeitsnormen eingesetzt werden, durch geeignete Stresstests bewertet werden, damit die Regulierungsbehörden gegebenenfalls eingreifen können.
28. Neue Technologien schaffen auch neue Herausforderungen wie beispielsweise Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsintensivierung mit Auswirkungen auf die psychische Gesundheit und bestimmten diskriminierenden Praktiken.¹⁸ Diese Technologien haben neue Arbeitsformen wie Telearbeit und Plattformarbeit ermöglicht, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Frage gestellt und den Zugang zu beschäftigungsbezogenen Leistungen und grundlegendem Schutz infolge der falschen Klassifizierung von Arbeitnehmern eingeschränkt, während Technologien zur Überwachung von Arbeitsplätzen das Recht der Arbeitnehmer auf Privatsphäre verletzen könnten. Der Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion über den

¹⁷ Karlis Kandars et al., *Mapping Career Causeways: Supporting Workers at Risk*, (Nesta, 2020).

¹⁸ Damian Grimshaw und Uma Rani, „The Future of Work: Facing the Challenges of New Technologies, Climate Change and Ageing“, 2021.

Arbeitnehmerschutz erkannte auch die Notwendigkeit an, den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft und von unsicherer zu sicherer, menschenwürdiger Arbeit anzugehen.¹⁹ Die bevorstehenden Beratungen über eine Normensetzung wurden als entscheidend für die Bewältigung der besonderen Herausforderungen, mit denen Plattformbeschäftigte konfrontiert sind, etwa mangelnder Sozialschutz und begrenzte Verhandlungsmacht, angesehen. Geschlechtsspezifische Aspekte müssen bei der Behandlung spezifischer Arbeitsmodalitäten, einschließlich Plattformarbeit und Telearbeit, berücksichtigt werden.²⁰

29. Der Einsatz von KI und Praktiken des „algorithmischen Managements“ zur Verwaltung von Arbeitsprozessen und der Leistung von Arbeitnehmern auf digitalen Arbeitsplattformen sowie in regulären Arbeitsplätzen und in bestimmten Personalprozessen, die auf riesigen Datenmengen basieren, kann zu diskriminierenden Praktiken führen, die sich gegen bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern richten. KI, tragbare Geräte und andere Hilfsmittel werden auch an traditionellen Arbeitsplätzen zunehmend zur Überwachung der Arbeitsleistung eingesetzt.²¹ Die durch KI und andere Geräte gesammelten Daten können bei Entscheidungsprozessen auf der Unternehmensebene unterstützend eingesetzt werden, beispielsweise beim Personalabbau oder bei der Gestaltung von Aufgaben oder Arbeitsplätzen, was eine Produktivitätssteigerung begünstigen könnte. Ohne eine angemessene Regulierung können sie auch neue Herausforderungen betreffend Arbeitnehmerrechte und Beschäftigungsqualität mit sich bringen. Die Übernahme solcher Praktiken durch Unternehmen in verschiedenen Sektoren in Industrie- und Entwicklungsländern unterscheidet sich jedoch je nach institutionellen und organisatorischen Strukturen. Weitere Untersuchungen sind erforderlich, um besser zu verstehen, wie diese Praktiken mit den bestehenden Organisationsstrukturen interagieren.²²
30. Der Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion über den Arbeitnehmerschutz betonte die Notwendigkeit, Wirkungsbewertungen vorzunehmen, um die Auswirkungen der Digitalisierung und der künstlichen Intelligenz, einschließlich des algorithmischen Managements, auf den Arbeitnehmerschutz, einschließlich der Arbeitszeit, zu ermitteln. Es wurde auch mehr Forschung und Orientierungshilfe dazu gefordert, wie automatisierte Systeme, Algorithmen und künstliche Intelligenz eingesetzt werden können, ohne die Rechte der Arbeitnehmer zu untergraben. Hinsichtlich des Rechts auf außerarbeitszeitliche Nichterreichbarkeit wurde dazu aufgerufen, den Austausch und die Sammlung von Daten zu den Möglichkeiten, Herausforderungen und der Entwicklung der Telearbeit und dem Recht auf außerarbeitszeitliche Nichterreichbarkeit fortzusetzen. In diesem Zusammenhang wurde auch festgestellt, dass es keine allgemeingültige Lösung gibt und es diesbezüglich kein neues Recht oder einen auf Rechten basierenden Ansatz geben sollte; stattdessen sollten die Vorschriften mehr Flexibilität, Autonomie und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gewährleisten.²³
31. Der Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion über den Arbeitnehmerschutz stellte schließlich fest, dass die Digitalisierung und der Einsatz automatisierter Überwachungs- und

¹⁹ ILC.111/EntschlieÙung IV, Abs. 21 und 24 f) der EntschlieÙung.

²⁰ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 24, 27 und 79.

²¹ Uma Rani, Annarosa Pesole und Ignacio Gonzalez Vazquez, *Algorithmic Management practices in regular workplaces: case studies in logistics and healthcare*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2024; 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).

²² Sara Baiocco et al., *The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts*, Hintergrundpapier Nr. 9, (IAO, 2022).

²³ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 68, 79, 89 und 119.

Managementinstrumente sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Arbeitswelt mit sich bringen und dass die Arbeitnehmerschutzmaßnahmen evaluiert werden müssen, um die Herausforderungen zu bewältigen und die Chancen zu nutzen. Während die Digitalisierung und Automatisierung sowie der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft die Schaffung von Arbeitsplätzen begünstigen können, ist die Gewährleistung eines angemessenen Arbeitnehmerschutzes hinsichtlich dieser Arbeitsplätze von entscheidender Bedeutung. Das Ergebnis des Ausschusses für die wiederkehrende Diskussion über den Arbeitnehmerschutz (Entschließung zum Arbeitnehmerschutz) fordert die Wissensentwicklung und den Kapazitätsaufbau im Zusammenhang mit den Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung, einschließlich künstlicher Intelligenz und des algorithmischen Managements, im Hinblick auf den Arbeitnehmerschutz, einschließlich neu auftretender Arbeitsschutzrisiken. Insbesondere wird auch gefordert, dass sich der Verwaltungsrat mit der Frage der KI und des algorithmischen Managements befasst und prüft, ob eine weitere Aussprache zu diesem Thema erforderlich ist.²⁴

32. 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.²⁵ 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 Arbeitszeitcheckung digital erfasst werden, um den Schutz der Löhne für die geleisteten Arbeitsstunden und die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen zu gewährleisten. In der Entschließung zum Arbeitnehmerschutz wird die IAO aufgefordert, Regierungen sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände verstärkt dabei zu unterstützen, digitale Technologien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsschutzes sowie im Hinblick auf die Einhaltung von Vorschriften, insbesondere für KKMU, zu nutzen und ihre Fähigkeit zu stärken, besser auf psychosoziale Risiken und arbeitsbedingten Stress zu reagieren, die sich aus neuen Formen der Arbeitsorganisation ergeben können, auch an Arbeitsplätzen mit hoher Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie.²⁶
33. In der Gemeinsamen Agenda des UN-Generalsekretärs wird ein Globaler Digitalpakt vorgeschlagen, der auf dem Zukunftsgipfel im September 2024 im Rahmen einer Verhandlungsschiene zum Thema Technologie vereinbart werden soll, an dem alle Interessenträger beteiligt sind: Regierungen, das System der Vereinten Nationen, der Privatsektor (einschließlich Technologieunternehmen), die Zivilgesellschaft, Basisorganisationen, die Wissenschaft und Einzelpersonen, einschließlich der Jugend.²⁷ Im November 2023 richtete der UN-Generalsekretär ein hochrangiges Beratungsgremium für KI ein, das Analysen durchführen und Empfehlungen für

²⁴ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 15 und 18 sowie ILC.111/Resolution IV, Abs. 24 g).

²⁵ Juan Chacaltana, Vicky Leung und Miso Lee, „[New Technologies and the Transition to Formality: The Trend Towards E-Formality](#)“, IAA-EMPLOYMENT-Arbeitspapier, Nr. 247, 2018.

²⁶ ILC.111/Resolution IV, Abs. 23 e) und g).

²⁷ Geplant vom [Office of the Secretary-General's Envoy on Technology](#).

die internationale Ordnungspolitik von KI ausarbeiten soll. Das Gremium hat seinen Bericht im September 2024 im Vorfeld des Zukunftsgipfels veröffentlicht.²⁸

C. Erwartetes Ergebnis

34. Mögliche Ergebnisse einer allgemeinen Aussprache wären Schlussfolgerungen und eine EntschlieÙung zur Rolle der Technologie, die Folgendes umfassen könnten: Förderung einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung im digitalen Zeitalter, Orientierungshilfe für Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes angesichts neuer Technologien sowie Vorschläge für normative oder nichtnormative Initiativen, die in der künftigen Programmplanung der IAO unterstützt werden sollen. Die allgemeine Aussprache könnte die Beratung über eine Normensetzung über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie (falls sie nach 2026 angesetzt wird) und die in der EntschlieÙung zu einem gerechten Übergang dargelegten Erfordernisse, Grundsätze und Rollen berücksichtigen. Eine allgemeine Aussprache würde der IAO die Gelegenheit bieten, eine dreigliedrige Sicht auf den Fahrplan für die digitale Zusammenarbeit des UN-Generalsekretärs²⁹, seinen Aktionsaufruf für die Menschenrechte³⁰ und den Globalen Digitalpakt darzulegen und zugleich die Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) 8 und 9³¹ zu beschleunigen.

3. Wirtschaftlicher Strukturwandel zugunsten höherer Produktivität (allgemeine Aussprache)

Ursprung, Art und Kontext des möglichen Gegenstands für eine allgemeine Aussprache

35. Während eine allgemeine Einigkeit darüber herrscht, dass menschenwürdige Arbeit für alle die soziale Gerechtigkeit verbessern würde, wie die Aufnahme von SDG 8 in die Ziele für nachhaltige Entwicklung belegt, gehen die Meinungen darüber auseinander, welcher Ansatz am besten geeignet ist, um dieses Ziel zu erreichen. Die langsamen Fortschritte bei der Verwirklichung von SDG 8 führten unter den Mitgliedsgruppen der IAO zu laufenden Diskussionen darüber, wie die Fortschritte beschleunigt werden können. In diesen Diskussionen wurde deutlich, dass der „richtige“ Strukturwandel der Wirtschaft eine entscheidende Rolle spielt. In diesem Zusammenhang ist mit „richtig“ widerstandsfähiger, geschlechtergerechter, inklusiver, produktiver und nachhaltiger gemeint. In der Praxis geht es darum, die Wirtschaft auf Sektoren mit höherer Produktivität zu verlagern, die bessere Chancen auf Zugang zu menschenwürdigen Arbeitsplätzen bieten, und gleichzeitig die Chancen für menschenwürdige Arbeit und die Produktivität in den bestehenden Sektoren zu verbessern. Dieser Strukturwandel wäre ein grundlegender Pfeiler bei der Erneuerung des Sozialvertrags, der – wie im letzten Bericht des

²⁸ KI-Beratungsgremium der UN, *Final Report: Governing AI for Humanity*, September 2024.

²⁹ Vereinte Nationen, *Roadmap for Digital Cooperation*, Bericht des Generalsekretärs, Juni 2020.

³⁰ Vereinte Nationen, *Das höchste Streben: Ein Aktionsaufruf für die Menschenrechte*, 2020, insbesondere das Maßnahmenpaket zu neuen Horizonten für die Menschenrechte.

³¹ Insbesondere SDG 9.c zielt darauf ab: „Den Zugang zur Informations- und Kommunikationstechnologie erheblich [zu] erweitern sowie an[zu]streben, in den am wenigsten entwickelten Ländern bis 2020 einen allgemeinen und erschwinglichen Zugang zum Internet bereitzustellen“. SDG 9 ist das Ziel mit der dringendsten Notwendigkeit beschleunigten Handelns, siehe UN, *Progress Towards the Sustainable Development Goals: Towards a life-saving plan for humanity and planet*, Bericht des Generalsekretärs (Sonderausgabe), Abs. 27 (siehe auch auf Deutsch: *Ziele für nachhaltige Entwicklung – Auf dem Weg zu einem Rettungsplan für die Menschen und die Erde*, Bericht des Generalsekretärs (Sonderausgabe), 2023, 8).

Generaldirektors an die Konferenz festgehalten wurde – eine Neugestaltung der Politiken und Strategien zur Schaffung einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung fordert.³²

36. Die Schlussfolgerungen zum Potenzial verschiedener Sektoren im Hinblick auf die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und die Förderung von sozialer Gerechtigkeit spiegeln sich zwar in den zahlreichen Entschlüssen und Empfehlungen der Konferenz wider, unter anderem in der Aussprache über Ungleichheit, grüne Wirtschaft, Pflege- und Betreuungswirtschaft sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, jedoch wurde das Thema nicht aus umfassender, gesamtwirtschaftlicher Perspektive eingehend erörtert. In der dritten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung wurde erörtert, wie mithilfe inklusiver Beschäftigungspolitikens sichergestellt werden kann, dass grundsatzpolitische Entscheidungen zugunsten eines inklusiven, geschlechtergerechten, nachhaltigen und umfassenden Strukturwandels getroffen werden. Die vorgeschlagene allgemeine Aussprache würde die Diskussion einen Schritt weiterbringen, indem sie den Mitgliedsgruppen und dem Amt in Bezug auf die Frage, *warum* und *wie* der Strukturwandel anzugehen ist, Orientierungshilfe bietet. Bei der Aussprache könnte auf sektorale und branchenübergreifende Transformationsprozesse, die Verknüpfung mit makroökonomischen Politiken und Politiken für produktive Entwicklung sowie die Schaffung eines produktivitätsbezogenen Ökosystems für den Strukturwandel eingegangen werden. Unter Berücksichtigung der makro-, meso- und mikroökonomischen Auswirkungen solcher Prozesse würde auch erörtert werden, wie sichergestellt werden kann, dass durch die Verknüpfung von Sozialschutzmaßnahmen niemand zurückgelassen wird und dass alle strategischen Ziele der IAO innerhalb eines Rahmens für den Strukturwandel berücksichtigt werden. Bei der Aussprache würde auf die Notwendigkeit von Maßnahmen, die sich auf die Angebots- und die Nachfrageseite auswirken, und auf die Frage eingegangen, wie die Arbeitsmarktinstitutionen beide Seiten aufeinander abstimmen und den Strukturwandel generell unterstützen müssen.
37. Schließlich würde eine solche allgemeine Aussprache dazu beitragen, klar festzulegen, was unter einem inklusiven, nachhaltigen, geschlechtergerechten und produktivitätssteigernden Strukturwandel zu verstehen ist. Zudem würde sie Aufschluss darüber geben, welche Elemente dieser Prozess umfasst und wie die Rolle der Mitgliedsgruppen und der IAO dabei definiert wird.

Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen vor dem Hintergrund der strategischen Ziele der IAO

38. Die globalen Arbeitsmarkttrends lassen weiterhin darauf schließen, dass mehr menschenwürdige Arbeitsplätze geschaffen werden müssen, da weder die Zahl noch die Qualität der Arbeitsplätze ausreichend gestiegen ist, um menschenwürdige Arbeit für alle und damit soziale Gerechtigkeit zu erreichen. Einschlägige Belege sind unter anderem:³³
 - **Weltweite Arbeitslosigkeit:** Obwohl sich die weltweite Arbeitslosigkeit nach der Pandemie etwas verbessert hat, stockt der Abwärtstrend bei etwa 5,0 Prozent. Dies deutet auf eine neue und anhaltende Anfälligkeit der Arbeitsmärkte hin.
 - **Einkommensungleichheit und Lebensstandards:** Die Einkommensungleichheit nimmt zu, was durch die stagnierende Produktivität und anhaltende Inflation noch verschärft wird. Zahlreiche Arbeitnehmer, vor allem in den G20-Ländern, mussten einen Rückgang ihrer Realeinkommen hinnehmen, was eine Aushöhlung des Lebensstandards und eine Verlang-

³² IAO, *Auf dem Weg zu einem erneuerten Gesellschaftsvertrag*, Bericht Generaldirektors des IAA für die 112. Tagung (2024) der Internationalen Arbeitskonferenz.

³³ Letzte verfügbare Schätzungen siehe IAO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024* (WESO Trends).

samung der wirtschaftlichen Erholung zur Folge hat. Dies ist besonders problematisch, da sich der Rückgang des verfügbaren Einkommens auf die Gesamtnachfrage und das nachhaltige Wachstum auswirkt.

- **Informelle Beschäftigung:** Ein beträchtlicher Anteil der weltweiten Erwerbsbevölkerung arbeitet nach wie vor in informellen Beschäftigungsverhältnissen und hat nur einen geringen oder gar keinen Sozialschutz. Trotz verschiedener politischer Bemühungen zur Formalisierung der Arbeit ist diese Situation unverändert. Im Jahr 2024 wird die informelle Beschäftigung voraussichtlich rund 58 Prozent der weltweiten Erwerbsbevölkerung betragen.
 - **Geschlechtergefälle:** Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist zwar wieder angestiegen, doch die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind nach wie vor groß, insbesondere in den Schwellen- und Entwicklungsländern. Diese Kluft stellt ein Hindernis für die Verwirklichung gleichberechtigter Beschäftigungsmöglichkeiten und wirtschaftlicher Teilhabe dar.
 - **NEET-Gruppe:** Die Jugendarbeitslosigkeit ist nach wie vor ein zentrales Thema, was mit einer konstant hohen Quote der Jugendlichen, die keiner Arbeit nachgehen, keine Schule besuchen und keine Berufsausbildung absolvieren (NEET), einhergeht. Dieses Problem ist bei jungen Frauen besonders ausgeprägt und stellt eine langfristige Herausforderung für ihre beruflichen Perspektiven und wirtschaftliche Stabilität dar.
 - **Produktivität und technologische Fortschritte:** Trotz technologischer Fortschritte und erhöhter Investitionen hat sich das Produktivitätswachstum verlangsamt und der Produktivitätsunterschied zwischen Ländern mit hohen und niedrigen Einkommen verringert sich deutlich langsamer.
 - **Auswirkungen von Mehrfachkrisen:** Die kombinierten Auswirkungen von wirtschaftlicher Instabilität, Klimawandel, demografischem Wandel und Digitalisierung stellen die Arbeitsmärkte vor komplexe Herausforderungen. Diese zerstörerischen Megatrends wurden nur in sehr seltenen Fällen in Chancen umgewandelt.
39. Diese anhaltenden Realitäten verdeutlichen, dass konventionelle Wirtschafts- und Entwicklungsstrategien nicht immer zur Unterstützung des Gesellschaftsvertrags beitragen. Die Mitgliedsgruppen müssen erörtern, welche Art von Strukturwandel produktive wirtschaftliche Chancen für alle Regionen und Segmente der Erwerbsbevölkerung eröffnet, Produktion und Investition über die Finanzwirtschaft stellt und der Wiederbelebung lokaler Gemeinschaften Vorrang einräumt. Sie müssen auch darauf eingehen, warum der Strukturwandel nicht automatisch zu diesen Ergebnissen führt und wie ein erfolgreicher Strukturwandel zum gewünschten Ziel beitragen würde. All diese Fragen sind zentrale Diskussionsthemen und würden nahtlos an die letzten Aussprachen der Konferenz anknüpfen, wie oben aufgeführt.

Strategischer Wert einer allgemeinen Aussprache auf der Internationalen Arbeitskonferenz

40. Strukturwandel ist kein neues Konzept. Länder auf allen Entwicklungsstufen haben versucht, durch eine Umgestaltung ihrer Volkswirtschaft die Produktivität und den Lebensstandard zu erhöhen. Die Auswirkungen eines solchen Strukturwandels waren jedoch je nach Land und Region sehr unterschiedlich. Einige Volkswirtschaften, insbesondere in den am wenigsten entwickelten Regionen, verzeichneten infolge von sektoraler Umverteilung von Arbeitskräften sogar Produktivitätsrückgänge. Folglich kann eine Entwicklung im allgemeinen Sinne nur im Wege eines inklusiven und nachhaltigen Strukturwandels erfolgen, der letztlich zur Schaffung von menschenwürdiger Arbeit für alle führt.
41. Eine Konferenzsaussprache über den Strukturwandel würde alle strategischen Ziele der IAO miteinander verknüpfen und eine klare Antwort auf das „Warum“ und das „Wie“ in Bezug auf

die Gestaltung und Umsetzung von Strukturwandelprozessen zugunsten menschenwürdiger Arbeit liefern. Im Zentrum der Debatte stünde die Tatsache, dass keine Politik neutral gegenüber menschenwürdiger Arbeit ist und dass durch Verfahren des sozialen Dialogs sichergestellt werden könnte, dass jene Strukturwandelprozesse ausgewählt werden, die das größte Potenzial zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze haben und zugleich niemanden zurücklassen.

Erwartetes Ergebnis

42. Der entwickelte Rahmen für den Strukturwandel könnte den Mitgliedsgruppen klare Leitvorgaben in Form von einer Reihe von detaillierten Schlussfolgerungen an die Hand geben, die vom Amt unterstützt und an die innerstaatlichen Gegebenheiten angepasst werden könnten, als Grundlage für den länderspezifischen und regionalen politischen Dialog über Prozesse des Strukturwandels, die auf menschenwürdige Arbeit ausgerichtet sind. Dieser Rahmen könnte als Orientierungshilfe für politische Debatten dienen und klar erläutern, was dieser Ansatz für Arbeitnehmer und Unternehmen impliziert.
43. Er würde ein klares Mandat für den sozialen Dialog in den Wirtschafts- und Entwicklungsdebatten erteilen und überzeugende Argumente dafür liefern, dass keine Politik beschäftigungsneutral ist und dass durch den sozialen Dialog eine Verbesserung der Beschäftigungsergebnisse von Politiken erzielt werden kann.
44. Während auf den letzten Tagungen der Konferenz einzeln auf vielversprechende Sektoren und Ansätze eingegangen wurde, könnte diese Aussprache die Notwendigkeit bekräftigen, prioritäre Sektoren und Politiken für produktive Entwicklung zu ermitteln, die an die innerstaatlichen Gegebenheiten angepasst sind, und Orientierung in Bezug auf Auswahlprozesse im Hinblick auf die Ermittlung der richtigen Sektoren und der richtigen Ansätze innerhalb der Sektoren zu geben.
45. Die Aussprache könnte dem Amt klare Leitvorgaben an die Hand geben, um zu klären, welche weiteren Forschungsarbeiten zu diesem Thema durchgeführt werden müssen, wie der diskutierte Rahmen bei den Mitgliedsgruppen bekannt gemacht werden kann, wie er innerhalb des multilateralen Systems gefördert werden kann und wie relevante Partnerschaften aufgebaut werden können.
46. Die Aussprache könnte schließlich dazu beitragen, die Position der IAO in internationalen Debatten, einschließlich der Debatten, die über die Ziele für nachhaltige Entwicklung hinausgehen, zu stärken, da das Ergebnis der Aussprache einen umfassenden Rahmen für die Beteiligung an wirtschaftlichen Debatten mit internationalen Finanzinstitutionen, Partnern und anderen für die wirtschaftliche Entwicklung zuständigen Ministerien bieten könnte.

Vorbereitung der Aussprache auf der Konferenz

47. Die Vorbereitungen für eine allgemeine Aussprache auf der Konferenz würden Folgendes umfassen:
 - Kurzdossiers zu verschiedenen Themen, die im Zusammenhang mit dem Strukturwandel zu erörtern sind, einschließlich makroökonomischer Politiken und Politiken für produktive Entwicklung; sektorale Entscheidungen, das produktivitätsbezogene Ökosystem; Verknüpfung zwischen der Schaffung von Arbeitsplätzen und dem Sozialschutz;³⁴

³⁴ Zu den bereits in wichtigen IAO-Veröffentlichungen verfügbaren Forschungsergebnissen gehören: Global Employment Policy Review, erste und zweite Ausgabe. IAO, *Global Employment Policy Review 2020: Employment policies for inclusive structural*

- Hintergrundbericht und Beratungen mit den Mitgliedsgruppen unter der Leitung der Hauptabteilung Beschäftigungspolitik, Schaffung von Arbeitsplätzen und Lebensgrundlagen und der Hauptabteilung Nachhaltige Unternehmen, Produktivität und gerechter Übergang in Zusammenarbeit mit allen anderen Hauptabteilungen;
- in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum sollen Veranstaltungen zur Schaffung von Kapazität organisiert werden.

4. Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit (allgemeine Aussprache)

Ursprung, Art und Kontext des möglichen Gegenstands für eine allgemeine Aussprache

48. Die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, 2019, fordert die IAO auf, ihre Bemühungen darauf zu richten, die Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit durch eine transformative Agenda ³⁵ mit regelmäßiger Fortschrittsbewertung zu erreichen. ³⁶ Auf der 109. Tagung (2021) der Konferenz verpflichteten sich die Mitgliedsgruppen, durch öffentliche Politik und unternehmerische Praktiken eine transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung umzusetzen. ³⁷ In den letzten drei Jahren wurden in den Entschlüssen der Konferenz immer wieder weitere Anstrengungen und konkrete Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung beim Entgelt, bei der Erwerbsbeteiligung und beim Arbeits- und Sozialschutz gefordert. ³⁸ Darüber hinaus sind das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, grundlegende Übereinkommen, die darin verankerten Grundsätze müssen jedoch noch für alle Menschen vollständig verwirklicht werden.

transformation; sowie IAO, *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic policies for recovery and structural transformation*.

³⁵ Abschnitt II A) vii) der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit. Die transformative Agenda umfasst die Gewährleistung von Chancengleichheit, gleicher Teilhabe und Gleichbehandlung, darunter gleiches Entgelt für Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit; die Ermöglichung einer ausgewogeneren Verteilung der Familienpflichten; die Schaffung von Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, indem Arbeitnehmer und Arbeitgeber in die Lage versetzt werden, sich auf Lösungen zu verständigen, auch in Bezug auf die Arbeitszeit, die ihre jeweiligen Bedürfnisse und Nutzen berücksichtigen; und die Förderung von Investitionen in die Betreuungs- und Pflegewirtschaft.

³⁶ Auf seiner 350. Tagung (März 2024) prüfte der Verwaltungsrat einen Halbzeitbericht zum IAO-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2022–25; siehe [GB.350/INS/4](#) und [GB.350/PV](#).

³⁷ IAO, *Globaler Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist*, Abs. 11 B g). Im globalen Handlungsappell wurden folgende Gegenstände der transformativen Agenda genannt:

i. Gewährleistung gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, unterstützt unter anderem durch Lohntransparenz; ii. Ausweitung von Regelungen, die einen angemessenen bezahlten Pflegeurlaub vorsehen, und Förderung einer ausgewogeneren Teilung von Arbeits- und Familienpflichten; iii. Förderung von Konzepten zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zu lebenslangem Lernen, die geschlechtsspezifische Qualifikationslücken schließen; iv. Investitionen in das Bildungswesen, die Gesundheitsversorgung, die Sozialarbeit, die Pflegewirtschaft und andere Sektoren, um den Personalmangel zu beheben und die Arbeitsbedingungen zu verbessern; v. Abbau rechtlicher Hindernisse und Barrieren sonstiger Art für den Einstieg in die allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigung und berufliche Laufbahn, auch durch die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen; und vi. Verhinderung und Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

³⁸ Hierzu zählen eine wiederkehrende Diskussion über Sozialschutz (soziale Sicherheit), eine allgemeine Aussprache über Ungleichheit und die Welt der Arbeit, eine wiederkehrende Diskussion über Beschäftigung, eine wiederkehrende Diskussion über Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz), eine allgemeine Aussprache über einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften, eine wiederkehrende Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (GPRA) sowie eine allgemeine Aussprache über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft.

Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen vor dem Hintergrund der strategischen Ziele der IAO

49. Die geschlechtsspezifische berufliche Segregation schränkt die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ein und verschärft die Ungleichheiten bei den wirtschaftlichen Ergebnissen von Frauen. Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, hindern Frauen am Zugang zu einer Beschäftigung und am Verbleib in einer Beschäftigung oder daran, mehr zu verdienen. Frauen sind unter den 71 Prozent der Weltbevölkerung, die nur teilweise oder gar keinen Zugang zu angemessenem Sozialschutz haben, überrepräsentiert.
50. Die Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung sind zu einem Stillstand gekommen und in einigen Fällen sogar rückläufig. Die Vereinten Nationen haben kürzlich festgestellt, dass die Verwirklichung des Ziels 5 für nachhaltige Entwicklung, dem eigenständigen Ziel zur Geschlechtergleichstellung und zur Stärkung der Selbstbestimmung von Frauen und Mädchen in der Entwicklungsagenda 2030, zur Halbzeit besonders langsam fortgeschritten ist: Bei keinem der Indikatoren wurde die Zielvorgabe erreicht oder beinahe erreicht. Insbesondere hob der UN-Bericht die große Kluft zwischen den Geschlechtern bei der Erwerbsbeteiligung hervor und die negativen Auswirkungen, die diese und andere Faktoren bis 2030 auf in extremer Armut lebende Frauen haben werden.³⁹ Die Benachteiligung von Frauen und Mädchen auf dem Arbeitsmarkt wird häufig durch vielfältige und sich überschneidende Formen von Diskriminierung verstärkt.
51. Bei den Erwachsenen im Haupterwerbsalter (25 bis 54 Jahre) ist der Frauenanteil seit 2004 geringfügig gestiegen, wodurch sich ihre Erwerbsquote um 1,1 Prozentpunkte auf 64,5 Prozent im Jahr 2023 erhöhte, während bei den Männern ein Rückgang um 1,1 Prozentpunkte auf 92 Prozent zu verzeichnen war. Damit verharret die globale geschlechtsspezifische Kluft bei der Erwerbsbeteiligung im Jahr 2023 bei beträchtlichen 27,5 Prozentpunkten.⁴⁰ Am niedrigsten ist die Erwerbsquote bei Frauen mit einem Kind unter sechs Jahren. Zwei von drei jungen Menschen, die keiner Arbeit nachgehen, keine Schule besuchen und keine Berufsausbildung absolvieren (NEET), sind Frauen. Weltweit verdienen Frauen für gleichwertige Arbeit immer noch durchschnittlich 20 Prozent weniger als Männer, wobei das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei Frauen mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund, Migrantinnen und Frauen mit Behinderungen größer ist.⁴¹ In stark weiblich geprägten Sektoren wie dem Gesundheits- und Pflege- und Betreuungssektor, in dem 67 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle jedoch bis zu 24 Prozent, was auf eine Überrepräsentation von Frauen in schlechter bezahlten Berufskategorien und ein größeres geschlechtsspezifisches Lohngefälle im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren außerhalb des Gesundheitswesens schließen lässt.⁴² Zudem verrichten Frauen immer noch zwei Drittel der unbezahlten Pflege- und Betreuungs- sowie Haushaltsarbeit. Die Verantwortung für Pflege- und Betreuung sowie die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind ein großes Hindernis für die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Hinzu kommt, dass in 56 Prozent der Länder der Anteil der

³⁹ UN Women und UN-Hauptabteilung Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten, *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2023*, September 2023.

⁴⁰ ILOSTAT, *Women with young children have much lower labour force participation rates*.

⁴¹ IAO, *Global Wage Report 2018/19 - What lies behind gender pay gaps*, 2018.

⁴² IAO und WHO, *The gender pay gap in the health and care sector: A global analysis in the time of COVID-19*, 2022.

Frauen in der informellen Beschäftigung höher ist als jener der Männer, insbesondere in Ländern mit niedrigem und unterem mittlerem Einkommen.⁴³

52. Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in den Verbänden der Sozialpartner bedarf ebenfalls der Aufmerksamkeit. Bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Vielfalt wurden zwar Fortschritte erzielt, doch lediglich 16 Prozent der Vorstände von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden werden von Frauen geleitet und lediglich 9 Prozent der Vorstände weisen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf.⁴⁴ Beruhend auf dem derzeitigen Fortschrittstempo wird es mehr als 63 Jahre dauern, bis sich der Frauenanteil in den Vorständen aller nationalen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände auf mindestens 30 Prozent beläuft. Ebenso ist der Anteil von Frauen, die Mitglied einer Gewerkschaft sind oder eine Führungsposition innehaben, nach wie vor deutlich niedriger als jener der erwerbstätigen Frauen. Gemäß der Agenda für nachhaltige Entwicklung, die 2015 von den UN-Mitgliedstaaten angenommen wurde, ist jedoch für die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung das Jahr 2030 als Frist vorgesehen.⁴⁵
53. Die Förderung der Geschlechtergleichstellung ist von entscheidender Bedeutung für die Ausschöpfung des gesamten Potenzials von Einzelpersonen, Unternehmen, Volkswirtschaften und Gesellschaften. Durch die Förderung von Geschlechtergleichstellung können der Teufelskreis der Armut durchbrochen, die Produktivität gesteigert werden und bisher ungenutzte Talente gefördert werden. Die sich verändernde Arbeitswelt, die von der Digitalisierung, technologischen Fortschritten, ökologischen Übergängen und dem demografischen Wandel angetrieben wird, bietet erhebliche Chancen, um die Geschlechtergleichstellung voranzutreiben. Mit gezielten und proaktiven Maßnahmen können diese Veränderungen dazu beitragen, eine inklusive und gerechtere Zukunft zu schaffen und zugleich sicherzustellen, dass der Fortschritt allen zugute kommt.
54. Aufgrund von bereits bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sind Frauen von anhaltenden Krisen, wie z.B. wirtschaftlichen Abschwüngen und gesundheitlichen Notlagen, unverhältnismäßig stark betroffen. Wie bereits erwähnt, wirkte sich COVID-19 besonders stark auf Frauen, insbesondere junge Frauen, aus und führte zu erheblichen Beschäftigungsverlusten sowie zu massenhaften Entlassungen von Arbeitskräften. Die zusätzliche Belastung durch unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit sowie die anhaltenden Wirtschaftskrisen verschärften die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und machten Frauen anfälliger für langfristige soziale und finanzielle Instabilität.

Strategischer Wert einer allgemeinen Aussprache auf der Internationalen Arbeitskonferenz

55. Eine allgemeine Aussprache auf der Internationalen Arbeitskonferenz würde die Gelegenheit bieten, den Diskurs über die Geschlechtergleichstellung und die mehrdimensionalen Aspekte der Gleichstellung hervorzuheben und eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen vorzunehmen, die sich bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit als wirksam erwiesen haben. Ein globaler Erfahrungsaustausch würde dazu beitragen, das Wissen der IAO darüber zu vertiefen, wie die Ursachen und das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in einem Kontext unterschiedlicher und sich häufig wandelnder gesellschaft-

⁴³ IAO. *Women and men in the informal economy: A statistical update*, 2023.

⁴⁴ IAO-IOE, *Women in business: How employer and business membership organizations drive gender equality*, (2024).

⁴⁵ Es sei daran erinnert, dass die IAO im Rahmen des UN-Systems für das SDG-Ziel 5.5 – Gewährleistung der vollen und wirklichen Teilhabe von Frauen und ihrer Chancengleichheit in Führungspositionen auf allen Entscheidungsebenen im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben – zuständig ist.

licher Normen sowie unterschiedlicher Stufen und Formen der wirtschaftlichen Entwicklung angegangen werden können. Die Diskussion würde sich auf frühere Aussprachen und Entschlüsse der Konferenz stützen und die verschiedenen Elemente der transformativen Agenda mit anderen wichtigen Interventionsbereichen verknüpfen und gleichzeitig Orientierungshilfe bieten, um sicherzustellen, dass die IAO bestens aufgestellt ist, um die Geschlechtergleichstellung in einer sich verändernden Arbeitswelt im Kontext aktueller und aufkommender Trends wie der Bevölkerungsalterung, der Automatisierung, der Digitalisierung und der Nutzung künstlicher Intelligenz sowie des Klimawandels, die die Chancen, Herausforderungen und strukturellen Hindernisse, mit denen Frauen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, prägen und beeinflussen, voranzubringen.⁴⁶

56. Um allen Männern und Frauen eine sichere und nachhaltige Lebensgrundlage zu ermöglichen, verpflichteten sich die Vertragsparteien der Kopenhagener Erklärung von 1995 über soziale Entwicklung, „dem Zugang von Frauen zu Beschäftigung, dem Schutz ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt und der Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, insbesondere in Bezug auf das Entgelt, besondere Aufmerksamkeit zu widmen“. Im Anschluss an den Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung (2025) und Peking+30 (2025) würde die Konferenz eine erste strategische Gelegenheit bieten, die Fortschritte und Herausforderungen bei der Umsetzung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit umfassend zu prüfen, um die Fortschritte bei der Verwirklichung von SDG 5 und SDG 8 der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung zu beschleunigen.
57. Eine allgemeine Aussprache würde den Mitgliedsgruppen der IAO die Möglichkeit bieten, eingehende Aspekte der strukturellen Diskriminierung, denen Frauen in der Arbeitswelt ausgesetzt sind, zu erörtern, mit Fokus auf den in den letzten Jahren gewonnenen Erkenntnissen und im Hinblick auf die Ermittlung von Bereichen für Maßnahmen zur Beseitigung anhaltender Lücken und Probleme, einschließlich derjenigen, die mit der vertikalen und horizontalen geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation, dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle, dem Zugang zu Qualifizierung und der beruflichen Laufbahnentwicklung zusammenhängen, die das Lohngefälle bei Mutterschaft und das Gefälle bei Führungspositionen vertiefen. Die allgemeine Aussprache würde auch die Gelegenheit bieten, die vielfältigen Defizite bei der menschenwürdigen Arbeit zu untersuchen, von denen viele Frauen betroffen sind, insbesondere diejenigen in benachteiligten Situationen, vor allem in der informellen Wirtschaft.

Erwartetes Ergebnis

58. Das erwartete Ergebnis umfasst klare, handlungsorientierte grundsatzpolitische Leitvorgaben für die Organisation und ihre Mitgliedsgruppen, um die Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt vor dem Hintergrund der laufenden Veränderungen und Rückschritte zu verwirklichen. Hierzu gehört auch die beschleunigte Umsetzung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung sowie die Orientierungshilfe für die Entwicklung von Politiken und damit verbundenen Instrumenten und Werkzeugen. Darüber hinaus soll die Position der IAO als führende Organisation im Bereich der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt, auch innerhalb des UN-Systems, gestärkt werden.

⁴⁶ In diesem Zusammenhang arbeitet die IAO daran, das Wissen über die Auswirkungen der KI auf die Geschlechtergleichstellung und die demografischen Veränderungen bei der Nachfrage nach Pflege- und Betreuungsleistungen zu verbessern und gleichzeitig einen geschlechtergerechten Übergang aktiv zu fördern. Siehe IAO, *Gender, equality and inclusion for a just transition in climate action: Policy guide*, 2024.

Vorbereitung der Aussprache auf der Konferenz

59. Zu den Vorbereitungsarbeiten für die Aussprache der Konferenz zählt ein Hintergrundbericht, der von der Unterabteilung Geschlechterfragen, Gleichstellung und Vielfalt (GEDI) der Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung mit Unterstützung des gesamten Amtes, einschließlich der Außendienststruktur, erstellt wird. Die Unter- bzw. Hauptabteilung wird im Vorfeld der Aussprache Beratungen mit den Mitgliedsgruppen durchführen.

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

A. Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst

60. 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 erhielt im Oktober 2015 einen Vorschlag von der Arbeitnehmergruppe im Namen der Internationale der öffentlichen Dienste für einen Gegenstand auf der Tagesordnung der Konferenz im Hinblick auf eine Normensetzung mit dem Ziel, die Unabhängigkeit, Unparteilichkeit und den Schutz bestimmter Kategorien von öffentlich Bediensteten zu gewährleisten, namentlich durch Bekämpfung der Korruption.⁴⁷
61. Da es sich hierbei um ein neu aufkommendes Thema handelte, 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.⁴⁸ Die sektorspezifischen Beratungsorgane beschlossen 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)⁴⁹ und setzte den Termin und die Zusammensetzung der Tagung auf seiner 343. Tagung (Oktober 2021) fest.⁵⁰ Die Fachtagung über den Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst fand vom 26. bis 30. September 2022 statt und nahm Schlussfolgerungen an.⁵¹ Die Ergebnisse dieser Tagung wurden vom Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung (März 2023) erörtert.⁵²

⁴⁷ GB.325/INS/2, Abs. 31.

⁴⁸ Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo und Margherita Licata, *Law and Practice on Protecting Whistle-blowers in the Public and Financial Services Sectors*, IAA-Arbeitspapier Nr. 328, 2019.

⁴⁹ GB.341/PV, Abs. 653–662. Für die Teilnahme an der Tagung waren alle interessierten Regierungen, acht Arbeitgebervertreter, acht Arbeitnehmervertreter sowie Berater, Beobachter, offizielle internationale Organisationen und nichtstaatliche internationale Organisationen als Beobachter eingeladen.

⁵⁰ Siehe GB.343/POL/2(Rev.2), Anhang I.

⁵¹ TMWBPS/2022/8.

⁵² GB.347/POL/2 und GB.347/PV(Rev.).

62. Als Folgemaßnahme zu den Schlussfolgerungen für die Tagung erstellt das Amt zusammen mit dem Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung (UNODC), dem Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte (OHCHR) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ein Arbeitspapier über die verschiedenen rechtlichen Rahmenbedingungen für den Schutz, die Mitgliedstaaten den öffentlichen Bediensteten, die als Hinweisgeber Unregelmäßigkeiten melden, und den Mitarbeitern von Aufsichtsorganen bieten. Das Papier wird derzeit von den zuständigen Behörden und den zuständigen IAO-Abteilungen geprüft. Es soll Anfang 2025 veröffentlicht werden.

► Anhang II

Zurückziehung des Übereinkommens (Nr. 83) über Arbeitsnormen (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947

1. Das Übereinkommen Nr. 83 wurde im Jahr 1947 angenommen. Seit 2004 hat nur noch das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland das Übereinkommen Nr. 83 ratifiziert. Dementsprechend ist das Übereinkommen Nr. 83 seit 20 Jahren nicht mehr in Kraft, so dass die vom Vereinigten Königreich mit seiner Ratifizierung abgegebenen Erklärungen nicht mehr wirksam sind.
2. Obwohl das Übereinkommen bereits 1947 angenommen wurde, trat es erst 27 Jahre später, im Jahr 1974, in Kraft. Das Übereinkommen Nr. 83 legt die Bedingungen für die Anwendung der 13 in seiner Tabelle aufgeführten Übereinkommen auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete fest, und zwar auch dann, wenn der zuständige Mitgliedstaat sie nicht ratifiziert hat. Diese Tabelle enthält weitgehend veraltete Instrumente. Der regulatorische Ansatz hat sich von einer differenzierten Behandlung der außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebiete weg entwickelt. Es besteht kein Bedarf mehr an einem Übereinkommen, das speziell die Anwendung einer Untergruppe von Instrumenten in außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebieten betrifft.¹

¹ Siehe GB.352/LILS/3 und IAO, [Technical Note 4.1.: Instruments concerning labour standards \(non-metropolitan territories\)](#). Neunte Tagung der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (16.–20. September 2024).

► Anhang III

Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Fachgegenstände (2013–33)

Tagung	Fachgegenstände			
102. (2013)	Beschäftigung und Sozialschutz im neuen demografischen Kontext – allgemeine Aussprache.	Nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze – allgemeine Aussprache.	Eine wiederkehrende Diskussion 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.
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 – Normensetzung , einmalige Beratung.	Erleichterung der Übergänge von der informellen zur formellen Wirtschaft – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Zweite wiederkehrende Diskussion 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 – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Kleine und mittlere Unternehmen und die Schaffung von menschenwürdiger und produktiver Beschäftigung – allgemeine Aussprache.	Eine wiederkehrende Diskussion 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 Katastrophen-resilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 – Normensetzung ,	Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten – allgemeine Aussprache.	Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Billigung der Änderungen der Anhänge des Übereinkommens (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003 in der geänderten Fassung, und des Codes des Seearbeitsübereinkommens, 2006, wie

Tagung	Fachgegenstände			
	zweimalige Beratung (erste Beratung).			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 – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Arbeitsmigration – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion 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 – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Effektive Entwicklungszusammenarbeit der IAO zur Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion 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.
108. (2019)	Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt – Normensetzung , 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 – allgemeine Aussprache .	Ungleichheit und die Welt der Arbeit – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozialschutzes (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.

Tagung	Fachgegenstände			
110. (2022)	Duale Berufsausbildung – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Sozial- und Solidarwirtschaft – allgemeine Aussprache .	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)	Duale Berufsausbildung – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozial-schutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Gerechter Übergang, auch unter Berücksichtigung der Fragen von Industriepolitik und Technologie, zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle – allgemeine Aussprache .	Annahme des Übereinkommens (Nr. 191) über ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld (Folge-änderungen), 2023, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 207), 2023. Aufhebung des Übereinkommens Nr. 163. Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 70, 75, 165, 178 und des Protokolls von 1996 zum Übereinkommen über die Handelsschifffahrt (Mindest-normen), 1976, sowie der Empfehl-ungen 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 – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der grund-legenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Rahmen der Folge-maßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft – allgemeine Aussprache .	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 45, 62, 63 und 85.
113. (2025)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – Normensetzung , (zweite Beratung).	Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie – Normensetzung , (erste Beratung).	Innovative Ansätze für die Bekämp-fung von Informalität und die Förde-rung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit – allgemeine Aussprache .	Dreigliedriger Beitrag der IAO zum Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung im Jahr 2025

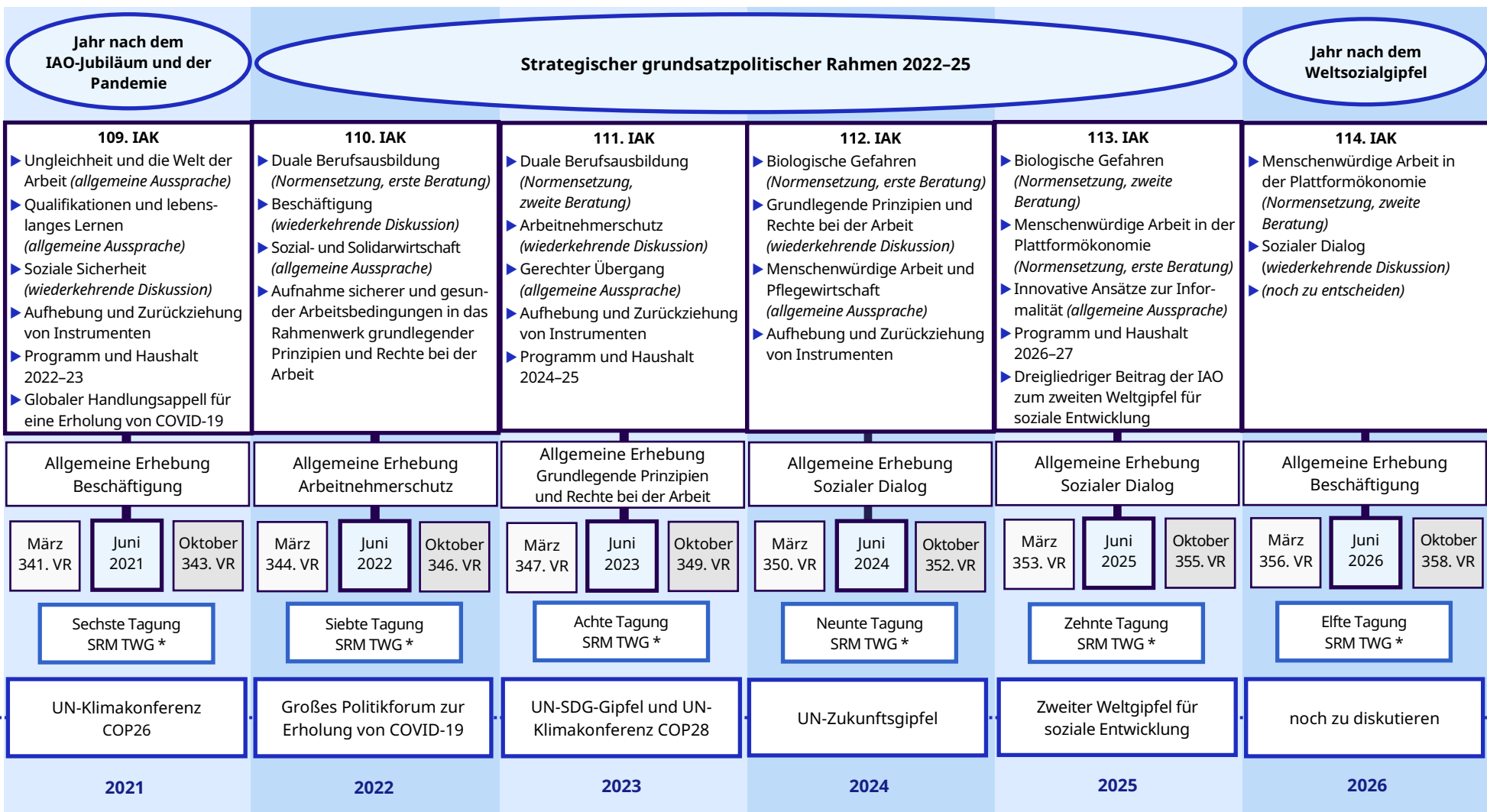
Tagung	Fachgegenstände		
114. (2026) (zu vervollständigen)	Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie – Normensetzung , (zweite Beratung).	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	[Allgemeine Aussprache über die volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit] ODER [Allgemeine Aussprache über den wirtschaftlichen Strukturwandel zugunsten höherer Produktivität] ODER [Allgemeine Aussprache über einen Gegenstand, der die Themen Technologie und Strukturwandel zusammenführt] ODER [Allgemeine Aussprache über die Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung] ODER <i>[jeder andere Gegenstand, der vom Verwaltungsrat vor der Tagung 2027 festgelegt wird].</i>
115. (2027) (zu vervollständigen)	Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren – Normensetzung (erste Beratung).	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozialschutzes (soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	[Allgemeine Aussprache über die volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit] ODER [Allgemeine Aussprache über den wirtschaftlichen Strukturwandel zugunsten höherer Produktivität] ODER [Allgemeine Aussprache über einen Gegenstand, der die Themen Technologie und Strukturwandel zusammenführt] ODER

Tagung	Fachgegenstände		
		<i>[Allgemeine Aussprache über die Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung]</i> ODER <i>[jeder andere Gegenstand, der vom Verwaltungsrat vor der Tagung 2027 festgelegt wird].</i>	
116. (2028) (zu vervollständigen)	Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren – Normensetzung (zweite Beratung)	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 10, 33, 59 und 123. Zurückziehung des Übereinkommens Nr. 5 und der Empfehlungen Nr. 41, 52 und 124.
117. (2029) (zu vervollständigen)		Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozial-schutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	
118. (2030) (zu vervollständigen)		Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 22, 23, 24, 25, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 96, 133, 134, 146, 164 und 166. Zurückziehung der Empfehlung Nr. 29.
119. (2031) (zu vervollständigen)		Eine Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit (noch zu bestätigen).	
120. (2032) (zu vervollständigen)			
121. (2033) (zu vervollständigen)			Aufhebung der Übereinkommen Nr. 17, 18 und 42 und Nr. 35, 36, 37, 38, 39 und 40 sowie Übereinkommen Nr. 3 und 103 (vorbehaltlich

Tagung	Fachgegenstände
	einer erneuten Prüfung nach der Evaluierung im Jahr 2028). Zurückziehung der Empfehlung Nr. 22, 23 und 24 sowie der Empfehlung Nr. 95 (vorbehaltlich einer erneuten Prüfung nach der Evaluierung im Jahr 2028).

► Anhang IV

Tagesordnung der IAO – Zeitleiste (2021–26)



* SRM TWG – Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus.