



Verwaltungsrat

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

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 4. Oktober 2024

Original: Englisch

Dritter Punkt der Tagesordnung

Angelegenheiten, die sich aus den Arbeiten der 112. Tagung (2024) der Internationalen Arbeitskonferenz ergeben

Folgemaßnahmen zu der Entschlieung über menschenwürdige
Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft

Zweck der Vorlage

In dieser Vorlage wird ein Aktionsplan betreffend menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft für den Zeitraum 2024–30 vorgeschlagen, der den von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 112. Tagung im Juni 2024 angenommenen Entschlieung über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft Wirkung verleihen soll. Der Verwaltungsrat wird gebeten, Orientierungshilfe zum vorgeschlagenen Aktionsplan und zur Abhaltung einer dreigliedrigen Tagung über den Schutz bei Vaterschaft und Elternschaft sowie sonstige Freistellungen im ersten Quartal 2026 zu geben und den Generaldirektor zu ersuchen, seine Orientierungshilfe bei der Umsetzung der Strategie zu berücksichtigen (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 36).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 5 für 2024–25: Geschlechtergleichstellung sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Der Aktionsplan wird als Anleitung für die Tätigkeiten des Amtes im Bereich der Pflege- und Betreuungswirtschaft für den Zeitraum 2024–30 dienen.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Ja.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Umsetzung des Aktionsplans unter Berücksichtigung der Orientierungshilfe des Verwaltungsrats.

Verfasser: Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

Verwandte Dokumente: [ILC.112/EntschlieÙung V](#); [ILC.112/Verhandlungsbericht 8A](#); [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit](#); [Programm und Haushalt für 2024–25](#); Programm- und Haushaltsvorschläge für 2026–27; [GB.349/INS/3/2](#); [GB.349/LILS/1](#).

► Hintergrund und Kontext

1. Auf ihrer 112. Tagung (2024) hielt die Internationale Arbeitskonferenz eine allgemeine Aussprache über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft ab. Im Ergebnis der Aussprache nahm die Konferenz eine Entschlieung und Schlussfolgerungen an und bekrtigte darin, dass dringender Handlungsbedarf bestehe, um menschenwürdige Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft zu verwirklichen und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern, indem der Zugang zu Pflege und Betreuung sichergestellt wird. Die Regierungen, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer gelangten zu einem gemeinsamen Verständnis der Pflege- und Betreuungswirtschaft, und zwar dergestalt, dass diese sowohl bezahlte als auch unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit umfasst, und betonten die untrennbaren Verknüpfungen zwischen menschenwürdiger Arbeit, Geschlechtergleichstellung, gerechtem Übergang, nachhaltiger Entwicklung und der Pflege- und Betreuungswirtschaft.
2. Bezahlte und unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit ist für sämtliche andere Arbeit unerlässlich. Eine gut funktionierende und robuste Pflege- und Betreuungswirtschaft trägt dazu bei, dass derzeitige und künftige Arbeitskräfte gesünder sind, schafft Arbeitsplätze, unterstützt Unternehmen, führt zu Produktivitätssteigerungen und fördert die Geschlechtergleichstellung.
3. Die Pflege- und Betreuungswirtschaft wächst schnell und schafft und eröffnet Beschäftigungschancen. Die Arbeitskräfte im Bereich Pflege und Betreuung sind eine heterogene Gruppe und benötigen Qualifikationen und Fachwissen in unterschiedlichen Ausprägungen. Einige Pflege- und Betreuungskräfte sind hochqualifiziert und gut bezahlt, doch viele von ihnen, darunter auch Arbeitsmigranten und Hausangestellte, werden schlecht bezahlt und genießen keinen Sozial- und Arbeitnehmerschutz. Gemeindegesundheitshelfer werden häufig nicht als Arbeitnehmer anerkannt.
4. Frauen leisten den Großteil der unbezahlten und der bezahlten Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft, die zudem durch eine ethnische, rassische und geschlechtsspezifische berufliche Segregation geprägt ist.
5. Die COVID-19-Pandemie lenkte einerseits verstärkte Aufmerksamkeit auf die bedeutende Rolle der Pflege- und Betreuungswirtschaft, verschärfte jedoch andererseits nicht nur bereits bestehende Defizite an menschenwürdiger Arbeit bei Pflege- und Betreuungskräften, darunter lange Arbeitszeiten, schlechte Bezahlung, Diskriminierung und Gesundheits- und Sicherheitsrisiken wie Gewalt und Belästigung, sondern auch den unverhältnismäßig hohen Anteil der von Frauen und Mädchen geleisteten unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit.
6. In den Schlussfolgerungen wird betont, dass Arbeit keine Ware ist und dass dies ebenso für die Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft gilt. Außerdem werden darin die Fortschritte hervorgehoben, die dank der Anstrengungen der Regierungen, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, etwa durch die Ratifizierung von für die Pflege- und Betreuungswirtschaft einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, sowie durch sozialen Dialog und durch von Arbeitgebern geleitete Initiativen bei der Förderung familienfreundlicher Arbeitsplätze und Arbeitsregelungen im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie einer gerechteren Aufteilung der Pflege- und Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern erzielt wurden. Diese Anstrengungen haben dazu beigetragen, die ungleiche Verteilung der Pflege- und Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern anzugehen und die gemeinsame soziale Verantwortung von Staat, Privatsektor, Familien, Sozial- und Solidarwirtschaft

und Gemeinschaften zu fördern. Allerdings wird in den Schlussfolgerungen auch betont, dass in Bezug auf öffentliches Bewusstsein, Rechtsvorschriften, Politiken, Finanzierung und Umsetzung von Maßnahmen nach wie vor erhebliche Lücken bestehen.

7. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren zeigte die Konferenz einen Weg zu menschenwürdiger Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft auf. In ihrer Entschlieung ersuchte die Konferenz den Generaldirektor, a) einen Aktionsplan betreffend menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft für die Umsetzung der Schlussfolgerungen zur Prüfung durch den Verwaltungsrat auf seiner 352. Tagung (Oktober–November 2024) auszuarbeiten, b) die Schlussfolgerungen den einschlägigen internationalen und regionalen Organisationen zu übermitteln, c) die Schlussfolgerungen bei der Erstellung künftiger Programm- und Haushaltsvorschläge und bei der Mobilisierung von Sondermitteln zu berücksichtigen, d) den Verwaltungsrat über ihre Umsetzung auf dem Laufenden zu halten. Dementsprechend hat das Amt einen Aktionsplan für den Zeitraum 2024–30 zur Prüfung durch den Verwaltungsrat ausgearbeitet.

► Vorgeschlagener Aktionsplan

8. In Übereinstimmung mit den in den Schlussfolgerungen dargelegten Leitgrundsätzen wird im vorgeschlagenen Aktionsplan der zentrale Stellenwert eines auf Rechten basierenden Ansatzes sowie die Bedeutung der internationalen Arbeitsnormen und des sozialen Dialogs anerkannt. Betont wird auch die primäre Verantwortung des Staates hinsichtlich der Erbringung, Finanzierung, Regulierung und Gewährleistung hoher Qualitäts-, Sicherheits- und Gesundheitsstandards sowohl für die Pflege- und Betreuungskräfte als auch für die Pflege- und Betreuungsempfänger.
9. Darüber hinaus zielt der Aktionsplan darauf ab, integrierte und kohärente Strategien zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft zu fördern, und zwar beruhend auf dem 5R-Rahmen für menschenwürdige Pflege- und Betreuungsarbeit (Anerkennung, Verringerung und Umverteilung unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit sowie Belohnung und Vertretung von Pflege- und Betreuungskräften).
10. Der Aktionsplan umfasst vier einander verstärkende Komponenten, jede mit eigenen Ergebnisvorgaben. Die erste Komponente beleuchtet die Entwicklung, Verbreitung und Weitergabe von Wissen, während die zweite Komponente den Fachberatungsdiensten und dem Kapazitätsaufbau für die Mitgliedsgruppen gewidmet ist. Die dritte Komponente befasst sich mit den internationalen Arbeitsnormen betreffenden Maßnahmen, dem sozialen Dialog und der Entwicklung statistischer Normen. Die vierte Komponente bekräftigt die globale Führungsrolle der IAO in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft sowie die Förderung von Politikkohärenz und von Partnerschaften.
11. Der Aktionsplan dient darüber hinaus zur Umsetzung der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit und der darin enthaltenen Forderung nach einer transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung. Zudem leistet er einen Beitrag zur Strategie der IAO zur Verringerung und Vermeidung von Ungleichheit in der Welt der Arbeit für den Zeitraum 2022–27 (2022), zur Entschlieung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz (2023), zur Entschlieung zur dritten wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (2024) sowie zu den dazugehörigen anschließenden Aktionsplänen.

Komponente 1: Entwicklung, Verbreitung und Weitergabe von Wissen

12. Zielsetzung dieser Komponente ist es, ein tiefgreifenderes Verständnis für die mit der Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft verbundenen Herausforderungen und Chancen in Bezug auf faktengestützte Politikberatung und Kapazitätsaufbau für die Mitgliedsgruppen zu entwickeln, so auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung und des vermehrten Einsatzes künstlicher Intelligenz, demografischer und grüner Übergänge und Mehrfachkrisen, und zwar unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Entwicklungsstufen der jeweiligen Länder.
13. Im Rahmen der Komponente 1 ist vorgesehen, Daten und Analysen zu allen Formen der Pflege- und Betreuungsarbeit sowie zu den diese Arbeit verrichtenden Menschen zu erheben, zu erstellen und zu verbreiten, und zwar nach Möglichkeit aufgeschlüsselt nach Einkommen, Geschlecht, Alter, rassistischer Zuschreibung, ethnischer Herkunft, Migrationsstatus, Behinderung, Wohnort und anderen einschlägigen Merkmalen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Gruppen und Erwerbstätigen, die in höherem Maße der Gefahr von Ausgrenzung und Diskriminierung ausgesetzt sind, wie etwa Arbeitsmigranten, Angehörige von in Stämmen lebenden und indigenen Völkern sowie Hausangestellte. In einer Reihe von Kurzdossiers zur Pflege- und Betreuungswirtschaft werden themenbezogene, regionale und nationale Trends und Analysen zum Thema menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft in Volkswirtschaften auf unterschiedlichen Entwicklungsstufen vorgestellt werden, darunter jeweils auch in Bezug auf Versorgungslücken und öffentliche Investitionen in die Pflege und Betreuung sowie deren Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung, die Beschäftigung, die Bezahlung, die Arbeitsbedingungen und den Sozialschutz von Pflege- und Betreuungskräften sowie auf die Qualität der Pflege- und Betreuungsdienstleistungen.
14. Das Amt wird das Globale Online-Portal und den Investitionssimulator der IAO („ILO Global Care Policy Portal and Investment Simulator“) für Pflege- und Betreuungspolitik erweitern und dieses Onlineangebot zu einer umfassenden Ressourcenplattform für Politiken im Bereich der Pflege und Betreuung ausbauen. Als Grundlage für den sozialen Dialog und die Politikformulierung auf nationaler Ebene wird das Amt im Einklang mit den Prioritäten und Bedürfnissen der Regierungen und Sozialpartner Unterstützung für die Durchführung von Kostenanalysen, die Messung von Finanzierungslücken sowie die Erkundung von Möglichkeiten zur Ausweitung des fiskalischen Spielraums leisten.
15. Es werden Instrumente zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Umsetzung von geschlechtergerechten gesamtwirtschaftlichen Maßnahmen und Mechanismen erarbeitet werden, um den erforderlichen fiskalischen Spielraum für Investitionen in Bezug auf Pflege und Betreuung zu gewährleisten. Darüber hinaus werden Lösungen für die Formalisierung informeller Arbeitsplätze und Unternehmen in der Pflege und Betreuung sowie für die Verhinderung von deren Informalisierung ermittelt werden.
16. Das Amt wird faktengestütztes Wissen dazu aufbauen, welche Rolle öffentlich-private Partnerschaften, öffentliche und private Unternehmen, insbesondere Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen, Genossenschaften und andere Einrichtungen der Sozial- und Solidarwirtschaft, bei der Erbringung einer hochwertigen Pflege und Betreuung, bei der Bereitstellung von Pflege- und Betreuungsinfrastruktur sowie bei der Schaffung von Schulungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und den dafür erforderlichen Investitionen spielen. Besonderes Augenmerk wird auf gemeinschaftsbasierte Pflege- und Betreuungsangebote, einschließlich durch Partnerschaften mit indigenen und in Stämmen lebenden Völkern, gelegt, sowie darauf, wie deren Beitrag zur Deckung der lokalen Bedürfnisse und zu gerechten Übergängen erfüllt wird.

17. Um dem Aufruf nach einer verstärkten Sensibilisierung für Fragen rund um Pflege und Betreuung nachzukommen, wird die IAO in Zusammenarbeit mit den Regionalbüros eine Kommunikations- und Verbreitungsstrategie zum Thema menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft erarbeiten und umsetzen. Die Strategie wird sich unter anderem mit folgenden Fragen befassen: Bedeutung der Pflege- und Betreuungswirtschaft für sämtliche andere Arbeit, Unterbewertung der Pflege- und Betreuungsarbeit, ungleiche Geschlechterverteilung bei bezahlter und unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit, Überzeugungsarbeit zugunsten der wirtschaftlichen Ermächtigung der Frau und der Änderung von Geschlechterstereotypen in Bezug auf die Rolle bei der Erbringung von Pflege und Betreuung sowie Nutzen von Investitionen in die Pflege- und Betreuungswirtschaft, all dies in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten, den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden sowie den Partnern im System der Vereinten Nationen (UN).

Komponente 2: Fachberatungsdienste und Kapazitätsaufbau für Mitgliedsgruppen

18. Die Schwerpunkte dieser Komponente sind die Gestaltung, die Umsetzung sowie die nachhaltige und angemessene Finanzierung integrierter und kohärenter Pflege- und Betreuungspolitiken und -systeme für menschenwürdige Arbeit und Geschlechtergleichstellung, beruhend auf dem 5R-Rahmen für menschenwürdige Pflege- und Betreuungsarbeit, auch durch IAO-Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit.
19. Das Amt wird fachliche Hilfe für Pflege- und Betreuungspolitiken, darunter Freistellungsregelungen für Pflege- und Betreuungsarbeit und entsprechende Dienste, sowie Strategien zur durchgängigen Einbeziehung der Pflege und Betreuung in anderen einschlägigen Politikbereichen bereitstellen. Zu den jeweiligen Schwerpunktthemen gehören dabei geschlechtergerechte beschäftigungspolitische und gesamtwirtschaftliche Maßnahmen, aktive Arbeitsmarktpolitik und Qualifikationen, Arbeitnehmerschutz, einschließlich Entlohnung, Arbeitszeit, Arbeitsschutz und verstärkte Arbeitsaufsicht in Bezug auf menschenwürdige Arbeit für Pflege- und Betreuungskräfte, universelle Sozialschutzsysteme, Politiken für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, Politiken für nachhaltige Unternehmen, Migration und Formalisierung sowie für einen gerechten Übergang und Digitalisierung, soweit diese für die jeweiligen Länder maßgeblich sind.
20. Die Beratungsdienste werden vorrangig darauf abzielen, den Mitgliedsgruppen dabei zu helfen, Unterstützungs- und Schutzmaßnahmen auf Arbeitnehmer auszuweiten, die häufig Ausgrenzung und Diskriminierung, darunter vielfältigen und sich überschneidenden Formen von Diskriminierung, ausgesetzt sind. Dazu zählen in der Pflege und Betreuung beschäftigte Arbeitsmigranten, Hausangestellte, Gemeindegesundheitshelfer und Gemeindepflegehelfer sowie Arbeitnehmer in Genossenschaften und anderen Einrichtungen der Sozial- und Solidarisierungswirtschaft, von denen viele informell beschäftigt sind. Im Rahmen der fachlichen Hilfe wird durch gemeinschaftsbasierte Ansätze auch sichergestellt werden, dass Aspekte in Bezug auf kulturell angemessene Dienstleistungen und die Belange der Arbeitskräfte für indigene Völker und in Stämmen lebende Völker berücksichtigt werden. Die Mitgliedsgruppen werden dazu befähigt werden, Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie Pflege- und Betreuungsempfänger, darunter Menschen mit körperlichen und psychischen Erkrankungen, Menschen, die mit HIV leben, und Menschen mit Behinderungen, unter Einbeziehung von Personen der betroffenen Gruppen grundsatzpolitisch besser zu unterstützen.
21. Das Amt wird fachliche Hilfe bei der Erhebung, Erstellung und Verbreitung umfassender, nach Geschlecht und anderen einschlägigen Merkmalen aufgeschlüsselter und aussagekräftiger

Daten bereitstellen, um den Mitgliedstaaten die Messung sowohl der bezahlten als auch der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit im Einklang mit den neuesten internationalen statistischen Normen zu ermöglichen. Dabei werden auch bestehende Datenlücken zur Pflege- und Betreuungsarbeit gezielt in Angriff genommen werden.

22. In Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin wird das Amt die Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen für die Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und angemessene Finanzierung von Pflege- und Betreuungspolitiken und -systemen stärken, und zwar angepasst an das Einkommensniveau der jeweiligen Länder. Darüber hinaus wird das Amt den Wissensaustausch, wie etwa im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit, erleichtern, auch in Zusammenarbeit mit regionalen Einrichtungen wie dem Interamerikanischen Zentrum der IAO für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (ILO-CINTERFOR).
23. Das Amt wird die Fähigkeiten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Verbesserung aller Formen des sozialen Dialogs in den Sektoren der Pflege- und Betreuungswirtschaft, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedriger Zusammenarbeit, stärken, um so eine wirksame Umsetzung der politischen Maßnahmen sowie den Schutz der Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten.

Komponente 3: Die internationalen Arbeitsnormen betreffende Maßnahmen, sozialer Dialog und statistische Normen

24. Das Amt wird sich verstärkt darum bemühen, dass die für die Pflege- und Betreuungswirtschaft einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, einschließlich sämtlicher grundlegender Übereinkommen, sowie die Arbeitsnormen, die Themen wie Mutterschutz, Arbeitnehmer mit Familienpflichten, Hausangestellte und Krankenpflegepersonal betreffen, und andere für die Beschäftigungsförderung und die menschenwürdige Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft einschlägige Instrumente ratifiziert und umgesetzt werden.
25. Das Amt wird die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Empfehlungen der achten Tagung der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) zum Mutterschutz unterstützen. Dementsprechend wird das Amt allgemeine und gezielte Maßnahmen zur Förderung der Ratifizierung und wirksamen Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, ergreifen, insbesondere in Mitgliedstaaten, in denen derzeit das Übereinkommen (Nr. 3) über den Mutterschutz, 1919, und das Übereinkommen (Nr. 103) über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, in Kraft sind.¹ Zudem wird das Amt den Mitgliedstaaten fachliche Unterstützung und Orientierungshilfe bei der Anwendung des Mutterschutzes auf alle Arbeitnehmerinnen gewähren.
26. Im Einklang mit den Empfehlungen der SRM TWG und den von der Konferenz angenommenen Schlussfolgerungen wird das Amt Forschungsarbeiten durchführen, die auf einer vom Verwaltungsrat zum frühestmöglichen Zeitpunkt festzulegenden dreigliedrigen Tagung erörtert werden sollen, um die Organisation in die Lage zu versetzen, zu beurteilen, ob beim Bestand der IAO an internationalen Arbeitsnormen in Bezug auf den Schutz bei Vaterschaft und Elternschaft sowie sonstige Freistellungen (für die Pflege und Betreuung von kranken oder schwerkranken Familienangehörigen, älteren Menschen oder Menschen mit Behinderungen) Lücken bestehen und, wenn ja, welche normativen und/oder nicht normativen Maßnahmen angemessen wären. In diesem Zusammenhang hat das Amt einen vom Verwaltungsrat zu prüfenden

¹ GB.349/LILS/1, Tabelle 1.

Vorschlag ausgearbeitet, wonach im ersten Quartal 2026 eine dreigliedrige Sachverständigentagung über den Schutz bei Pflege und Betreuung abgehalten werden soll (siehe Anhang II).

27. Aufbauend auf dem von der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) ² erteilten Mandat hat das Amt ein statistisches Normensetzungsverfahren in die Wege geleitet, das unter anderem eine globale Konsultation zum Thema Statistiken zur Pflege- und Betreuungsarbeit unter Berücksichtigung aller relevanten Formen unbezahlter und bezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit umfasst und auf der 22. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker im Jahr 2028 erörtert werden soll.
28. Das Amt wird seine Anstrengungen zur Stärkung aller Formen des sozialen Dialogs als Eckpfeiler für die Gestaltung, Umsetzung und Finanzierung von Politiken für menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft weiter ausbauen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf der Förderung des dreigliedrigen sozialen Dialogs für Pflege- und Betreuungskräfte liegen, die der Gefahr von Diskriminierung und unzureichendem Schutz ausgesetzt sind. Zu den entsprechenden Maßnahmen wird insbesondere die Förderung der Mitsprache und Vertretung der Pflege- und Betreuungskräfte, einschließlich der Hausangestellten, der Gemeindegesundheitshelfer und Gemeindepflegehelfer sowie der migrantischen Pflege- und Betreuungskräfte, zählen.
29. Das Amt wird die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung sektorspezifischer Strategien, Politiken und Leitlinien zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit für Pflege- und Betreuungskräfte in den unterschiedlichsten Berufsfeldern unterstützen, so auch im Bildungswesen, in der frühkindlichen Betreuung und Erziehung oder im Gesundheits- und Sozialsektor tätige Personen sowie Hausangestellte. Diese sektorspezifischen Strategien umfassen Maßnahmen zur Durchsetzung von Obergrenzen für die Arbeitszeit, des Arbeitsschutzes, der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung (darunter geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung), angemessener Mindestlöhne, auch im Einklang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, der Entwicklung, Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen sowie Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen.

Komponente 4: Globale Führungsrolle der IAO, Politikkohärenz und Partnerschaften

30. In dieser Komponente werden Maßnahmen zur Stärkung der globalen Führungsrolle der IAO sowie der Partnerschaften und der Politikkohärenz innerhalb des multilateralen Systems in der Pflege- und Betreuungswirtschaft dargelegt, auch unter Ausschöpfung des Potenzials der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit und des Globalen Förderinstruments für Arbeitsplätze und Sozialschutz mit dem Ziel gerechter Übergänge. Ebenfalls umfasst sind die Unterstützung der Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG), insbesondere der SDG-Zielvorgaben 1.3, 3.3, 5.1, 5.2, 5.4, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3, 10.4 und 10.7, und die Stärkung von Partnerschaften mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstitutionen, internationalen Netzwerken und Forschungszentren, auch durch die Initiative des UN-Systems zur Transformation von Pflege- und Betreuungssystemen,³ die Internationale Koalition für Entgeltgleich-

² ICLS/Report III, Abs. 105, 178.

³ Vereinte Nationen, „Transforming Care Systems in the Context of the Sustainable Development Goals and Our Common Agenda“, Positionspapier für das UN-System, 2024

heit, das gemeinsame Programm von IAO, OECD und WHO „Working for Health“ und die International Task Force on Teachers for Education 2030.

31. Zudem werden regionale Partnerschaften und Initiativen genutzt werden, darunter mit den G20 und ihren thematischen Untergruppen, den G7, der Afrikanischen Union, dem Forum der Asiatisch-Pazifischen Wirtschaftsgemeinschaft (APEC), dem Verband Südostasiatischer Nationen, der Asiatischen Entwicklungsbank, der Europäischen Kommission, der Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik und der Regionalkonferenz zum Thema Frauen in Lateinamerika und der Karibik.
32. Gemäß den Leitvorgaben in den Schlussfolgerungen wird gemeinsam mit entsprechenden Partnern eine Süd-Süd-Plattform zur Förderung menschenwürdiger Pflege- und Betreuungsarbeit („South4Care“) ins Leben gerufen werden, um den Wissensaustausch und den Kapazitätsaufbau in Bezug auf die Pflege- und Betreuungspolitik in Entwicklungsländern zu fördern.
33. Das Amt wird die Mitgliedstaaten dabei unterstützen, die Auswirkungen des Klimawandels und des technologischen Wandels, auch im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz, auf die bezahlte und unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit zu überwachen. Die entsprechenden Ergebnisse werden in die wichtigsten maßgeblichen internationalen Politikprozesse einfließen.
34. Für den vorgeschlagenen Aktionsplan sollen die im Programm und Haushalt für 2024–25 und in künftigen Programm- und Haushaltsvorschlägen vorgesehenen Mittel verwendet werden. Zudem wird sich das Amt um die Mobilisierung von Sondermitteln bemühen, um erforderlichenfalls Ressourcenlücken zu schließen.
35. Eine Aufstellung der im Zeitraum 2024–30 im Rahmen des Aktionsplans zu erbringenden hochwertigen Leistungen findet sich in Anhang I dieser Vorlage.

► Beschlussentwurf

36. Der Verwaltungsrat hat

- a) **den Generaldirektor ersucht, seiner Orientierungshilfe bei der Durchführung des in Vorlage GB.352/INS/3/2 dargelegten vorgeschlagenen Aktionsplans zur Umsetzung der Entschließung der Konferenz über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft Rechnung zu tragen und den vorgeschlagenen Aktionsplan bei der Erstellung künftiger Programm- und Haushaltsvorschläge zu berücksichtigen;**
- b) **die Abhaltung einer dreigliedrigen Sachverständigentagung im ersten Quartal 2026 genehmigt, um die Organisation in die Lage zu versetzen, zu beurteilen, ob beim Bestand der IAO an internationalen Arbeitsnormen in Bezug auf den Schutz bei Vaterschaft und Elternschaft sowie sonstige Freistellungen (für die Pflege und Betreuung von kranken oder schwerkranken Familienangehörigen, älteren Menschen oder Menschen mit Behinderungen) Lücken bestehen und, wenn ja, welche normativen und/oder nicht normativen Maßnahmen angemessen wären;**
- c) **beschlossen, dass die für die erwähnte Sachverständigentagung veranschlagten Kosten in Höhe von 389.000 US-Dollar zunächst aus im Rahmen des ordentlichen Haushalts vorhandenen Mitteln, die der Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung zugeordnet sind, zu finanzieren sind, wobei ein mit 300.000 US-Dollar veranschlagter Betrag aus etwaigen Einsparungen im Rahmen von Teil I des Haus-**

halts für 2026–27 oder, falls dies nicht möglich ist, durch Inanspruchnahme des Haushaltsansatzes für unvorhergesehene Ausgaben in Teil II zu finanzieren ist. Sollte sich dies als unmöglich erweisen, würde der Generaldirektor im späteren Verlauf in der Zweijahresperiode alternative Finanzierungsmethoden vorschlagen.

► Anhang I

Aktionsplan betreffend menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft

► Im Rahmen des Aktionsplans zu erbringende hochwertige Leistungen

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen 2024 (ILC.112/EntschlieÙung V)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	Zeiträumen
Komponente 1: Entwicklung, Verbreitung und Weitergabe von Wissen			
Entwicklung und Durchführung einer umfassenden, auf die unterschiedlichen Entwicklungsstufen der jeweiligen Länder zugeschnittenen Forschungsagenda zu menschenwürdiger Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft	31 g)	Alle	2024–30
Veröffentlichung einer Reihe von Kurzdossiers zur Pflege- und Betreuungswirtschaft mit thematischen und regionalen Schwerpunktsetzungen	31 g)	Alle	2024–30
Pflege und Erweiterung des Globalen Online-Portals für Pflege- und Betreuungspolitik und des Investitionssimulators der IAO („ILO Global Care Policy Portal and Investment Simulator“)	21, 30 g), k), 31 g)	5.2, A.1, A.2	2025–30
Durchführung von Forschungsarbeiten und Entwicklung von Instrumenten zur Pflege- und Betreuungspolitik und zur durchgängigen Einbeziehung der Pflege und Betreuung in Politikbereichen wie Beschäftigung und Gesamtwirtschaft, Arbeitnehmer- und Sozialschutz, Formalisierung, Unternehmen, Qualifizierung, Migration, Umwelt und Nichtdiskriminierung	30 a), b), c), d), o)	Alle	2025–30
Erstellung von Arbeitsmarktinformationen zum Bildungs- und Gesundheitssektor	30 c), d)	1.5	2024–30
Erweiterung der Forschungsarbeiten zur Überwachung der Auswirkungen des demografischen und technologischen Wandels sowie des Klimawandels auf die bezahlte und unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit	30 q), 31 h)	3, 5.2, 6, B	2024–30
Erweiterung der Forschungsarbeiten zu den Auswirkungen von Investitionen in die Pflege und Betreuung auf die Beschäftigung, die Produktivität und die Arbeitsbedingungen	21, 23 c), 30 j)	3, 5.2, B	2024–30

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen 2024 (ILC.112/EntschlieÙung V)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	Zeiträumen
Generierung von Wissen über die Rolle, die öffentlich-private Partnerschaften, öffentliche und private Unternehmen, insbesondere Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen, Einrichtungen der Sozial- und Solidarwirtschaft wie Genossenschaften und kommunale Initiativen bei der Erbringung einer hochwertigen Pflege und Betreuung, der Bereitstellung von Pflege- und Betreuungsinfrastruktur sowie bei der Schaffung von Schulungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten und den dafür erforderlichen Investitionen spielen	25, 26, 27, 30 j), l), r)	4, 5.1, 5.2, B	2024–30
Austausch von Forschungserkenntnissen zur Qualifizierung, die die Förderung der Laufbahnenentwicklung sowie die Anziehung und Bindung qualifizierter Pflege- und Betreuungskräfte begünstigen, sowie Austausch von bewährten Verfahrensweisen	31 j)	3.2, 5.2	2024–30
Entwicklung und Umsetzung einer Kommunikations- und Verbreitungsstrategie, um ein gemeinsames Verständnis der Pflege- und Betreuungswirtschaft zu fördern und wichtige Fragen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft sowie die Geschlechtergleichstellung anzugehen	30, 31 g)	Alle	2024–30
Komponente 2: Fachberatungsdienste und Kapazitätsaufbau für Mitgliedsgruppen			
Fachliche Hilfe für die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung, Umsetzung, Finanzierung und Überwachung integrierter und kohärenter nationaler Pflege- und Betreuungspolitiken und -systeme für menschenwürdige Arbeit und Geschlechtergleichstellung beruhend auf dem 5R-Rahmen für menschenwürdige Pflege- und Betreuungsarbeit			
Ausweitung der fachlichen Hilfe, auch durch erweiterte Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, um Pflege- und Betreuungspolitiken und -systeme zu unterstützen und die Pflege und Betreuung in die einschlägigen öffentlichen Politiken, darunter Beschäftigungs-, Qualifikations-, Gesamtwirtschafts-, Formalisierungs-, Sozial- und Arbeitnehmerschutz-, Migrations- und Umweltpolitik, durchgängig einzubeziehen, und zwar im Einklang mit den Gegebenheiten in Ländern mit unterschiedlichem Entwicklungsstand	30 a), b), 31 d), r)	Alle	2024–30
Erweiterung der grundsatzpolitischen Orientierungshilfe zur Gewährleistung umfassender Politiken für Mutterschutz, Freistellungen und Schutz in Bezug auf Pflege und Betreuung sowie zugänglicher Pflege- und Betreuungsdienstleistungen und Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, darunter flexible Arbeitszeitregelungen und Anpassungen in Bezug auf Arbeitsorganisation, -zeit und -ort sowie sonstige Beschäftigungsbedin-	30 g), h), k), 31 d), e), m)	5.2, 6.2, 7.1, 7.2, 8.1, 8.2	2024–30

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen 2024 (ILC.112/EntschlieÙung V)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	Zeiträumen
gungen, um bezahlte Arbeit sowie Pflege- und Betreuungsaufgaben miteinander vereinbaren zu können			
Fachliche Hilfe bei der Förderung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, der Bildung und Ausbildung, der Höherqualifizierung, der Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen sowie des Zugangs zu Möglichkeiten für lebenslanges Lernen im Einklang mit den technologischen Entwicklungen, um auch über nationale Grenzen hinweg qualifizierte Pflege- und Betreuungskräfte anzuwerben, zu binden und weiterzubilden	30 d)	3.2, 3.4, 3.5, 8.2	2024–30
Stärkung der fachlichen Unterstützung zur Förderung der Formalisierung von Arbeitsplätzen und Unternehmen, zur Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen und zur Sicherstellung einer tragfähigen und angemessenen Finanzierung der Pflege und Betreuung durch sozioökonomische Durchführbarkeits- und Kostenanalysen, die Messung von Finanzierungslücken und die Erkundung von Möglichkeiten zur Ausweitung des fiskalischen Spielraums sowie die Entwicklung einer angemessenen beschäftigungsfreundlichen Gesamtwirtschaftspolitik (Fiskal- und Geldpolitik) im Einklang mit den IAO-Instrumenten für Beschäftigungspolitik und Sozialschutz	30 b), c), k), 31 k)	3.1, 3.5, 5.2, 7.1, 7.2, 8.1, 8.2	2024–30
Erweiterung der grundsatzpolitischen Orientierungshilfe zur Schaffung und Aufrechterhaltung allgemeiner Sozialschutzsysteme, die Pflege- und Betreuungskräften in allen Beschäftigungsverhältnissen angemessenen Schutz gewähren und die unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit anerkennen	30 i), 31 k)	7.1, 7.2, 8.1, 8.2	2024–30
Wirksamer Schutz für Pflege- und Betreuungskräfte in Situationen der Verletzlichkeit, Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie Pflege- und Betreuungsempfänger			
Einbeziehung von geschlechterorientierten Diagnosen zu informell beschäftigten Arbeitnehmern in der Pflege- und Betreuungswirtschaft, insbesondere in Bezug auf Hausangestellte, Kinderbetreuungskräfte, Gemeindegeseundheitshelfer und Gemeindepflegehelfer, migrantische Pflege- und Betreuungskräfte sowie Arbeitnehmer in Genossenschaften und anderen Einrichtungen der Sozial- und Solidarwirtschaft, als Informationsgrundlage für Pflege- und Betreuungssysteme und alle einschlägigen öffentlichen Politiken sowie Aufzeigen von Formalisierungsmöglichkeiten	30 b), c), d), j), 31 e)	6.3, 7.3, 8.2	2024–30

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen 2024 (ILC.112/EntschlieÙung V)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	Zeitraumen
Stärkung der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen zur Durchführung von Gesetzesreformen und anderen Maßnahmen, um einen wirksamen Zugang zum Arbeitnehmerschutz und zur sozialen Sicherheit – auch durch Arbeitsaufsicht – für alle Pflege- und Betreuungskräfte in allen Beschäftigungsverhältnissen zu gewährleisten, insbesondere für die am stärksten von unzureichendem oder nicht angemessenem Schutz bedrohten Personen	30 o), i), p)	5.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.3, 8.2, 8.3	2024–30
Bereitstellung fachlicher Hilfe zur Verhinderung und Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung von Pflege- und Betreuungskräften, unter besonderer Berücksichtigung von Frauen, Arbeitsmigranten, rassifizierten Gruppen und Personen in Situationen der Verletzlichkeit, sowie zur Entwicklung gemeinschaftsbasierter Pflege- und Betreuungsangebote für indigene und in Stämmen lebende Völker	30 l), n)	5, 6.3, 6.4, 8.2	2024–30
Verstärkte Mitsprache und Vertretung der Verbände von Pflege- und Betreuungskräften, einschließlich der Verbände von Hausangestellten, migrantischen Pflege- und Betreuungskräften, Gemeindegesundheits Helfern und Gemeindepflege Helfern, sowie der Verbände von Arbeitgebern in der Pflege- und Betreuungswirtschaft und der unbezahlten betreuenden und pflegenden Angehörigen, soweit solche bestehen	30 t)	2.1, 2.2	2024–30
Stärkung der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen zur Förderung von Politiken und Rechtsvorschriften für Pflege- und Betreuungs- sowie Unterstützungsdienste für Pflege- und Betreuungsempfänger, auch unter Einbeziehung von Personen der betroffenen Gruppen	30 m), 31 f)	5.1, 5.2	2024–30
Entwicklung gezielter Initiativen, um im Hinblick auf die Verringerung des Risikos der Abwanderung von Fachkräften qualifizierte Pflege- und Betreuungskräfte in den kleinen Inselentwicklungsstaaten und den am wenigsten entwickelten Ländern zu halten	30 d), 31 r)	3.2, 5.2, 6.4	2024–30
Messung von bezahlter und unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit			
Erweiterung der Kapazitäten nationaler Statistikorganisationen zur Schließung von Lücken in den nationalen Datenbeständen zur bezahlten und unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit, einschließlich aktualisierter globaler und regionaler Schätzungen der IAO in Bezug auf migrantische Pflege- und Betreuungskräfte	28, 30 s), 31 c)	5.1, 5.2, A.1	2024–30

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen 2024 (ILC.112/EntschlieÙung V)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	Zeitraumen
Bereitstellung fachlicher Hilfe bei der Erhebung und Verbreitung von Daten über unbezahlte und bezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit im Einklang mit bestehenden und noch im Entwicklungsstadium befindlichen internationalen statistischen Normen	28, 30 s), 31 c)	5.1, 5.2, A.1	2024–30
Kapazitätsaufbau für Mitgliedsgruppen			
Entwicklung von Ausbildungsprogrammen in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO für die Gestaltung, Finanzierung, Umsetzung und Überwachung inklusiver Politiken für die Pflege- und Betreuungswirtschaft und die durchgängige Einbeziehung der Pflege und Betreuung in andere Ausbildungsprogramme unter Berücksichtigung der regionalen Gegebenheiten	31 l)	Alle	2024–30
Verbesserung der Fähigkeiten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Beteiligung an der Formulierung, Umsetzung und Überwachung der Pflege- und Betreuungspolitik auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene sowie an allen Formen des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedriger Zusammenarbeit	31 m)	1, 2, 5.2	2024–30
Erweiterung der Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Bekämpfung der Unterbewertung der Pflege- und Betreuungsarbeit sowie zur Förderung der wirtschaftlichen Inklusion von Frauen durch das Infragestellen von Stereotypen und der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern	30 e), f)	5.1, 5.2	2024–30
Ausbau der Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Gestaltung und Durchführung von Politiken und Strategien zur Durchsetzung von Obergrenzen für die Arbeitszeit, des Arbeitsschutzes, der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung, darunter geschlechtsspezifische Gewalt, sowie angemessener Mindestlöhne, auch durch gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit	22, 30 p)	5, 6	2024–30
Stärkung der Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Schaffung eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen und eines günstigen Umfelds für Einrichtungen der Sozial- und Solidarwirtschaft, einschließlich geschlechtergerechter Politiken zur Förderung von Produktivität, Investitionen in Bildung und Qualifizierung sowie verbessertem Zugang zu Geschäftsmöglichkeiten, Formalisierung und Finanzierung	30 j)	2, 3, 4, 5.2	2024–30

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen 2024 (ILC.112/EntschlieÙung V)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	Zeitraumen
Verbesserung der Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Unterstützung von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen und Einrichtungen der Sozial- und Solidarwirtschaft, einschließlich Genossenschaften und anderer kommunaler Initiativen zur Erbringung hochwertiger Pflege- und Betreuungsdienstleistungen, unter anderem durch Kapazitätsaufbau, Qualifizierung und Zugang zu Finanzmitteln	30 r), l)	2, 3, 4, 5.2	2024–30
Ausbau der Fähigkeiten der Mitgliedsgruppen zur Überwachung der Auswirkungen des demografischen und technologischen Wandels sowie des Klimawandels auf die Pflege- und Betreuungsarbeit und die Arbeitsbedingungen, einschließlich der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit	30 q), 31 o), q)	3, 5.2, 6, B	2024–30
Komponente 3: Die internationalen Arbeitsnormen betreffende Maßnahmen, sozialer Dialog und statistische Normen			
Förderung sämtlicher für die Pflege- und Betreuungswirtschaft einschlägiger grundlegender Übereinkommen und internationaler Arbeitsnormen und Kapazitätsaufbau in diesem Bereich			
Förderung der Ratifizierung und wirksamen Umsetzung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen für die Pflege- und Betreuungswirtschaft, einschließlich aller grundlegenden Übereinkommen	19, 30 a), 31 a)	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 5.1, 5.2, 6.1, 6.2, 6.4, 7.1, 7.3, 8.1	2024–30
Stärkung der Fähigkeiten der Mitgliedsgruppen zur Ratifizierung und wirksamen Umsetzung sämtlicher einschlägigen internationalen Arbeitsnormen für die Pflege- und Betreuungswirtschaft, einschließlich aller grundlegenden Übereinkommen	30 a), 31 a)	1.1, 1.3, 1.4, 5.2	2024–29
Durchführung allgemeiner und gezielter Förderkampagnen zum Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, sowie fachliche Unterstützung und Orientierungshilfe bei der Anwendung des Mutterschutzes auf alle Arbeitnehmerinnen, einschließlich des schrittweisen Übergangs von Mechanismen mit direkter Arbeitgeberhaftung zu Sozialversicherungssystemen, über die Mutterschaftsleistungen finanziert werden *	30 a), 31 a)	1.1, 1.2, 1.4, 1.5, 5.2, 7.1, 7.2, 8.1, 8.2	2024–30

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen 2024 (ILC.112/EntschlieÙung V)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	Zeitraumen
Forschungsarbeiten und dreigliedriger Dialog zum Schutz bei Vaterschaft, Elternschaft sowie zum Schutz bei Pflege und Betreuung, einschließlich Freistellungen			
Durchführung von Forschungsarbeiten zur Ermittlung möglicher Lücken in den internationalen Arbeitsnormen in Bezug auf den Schutz bei Vaterschaft und Elternschaft sowie sonstige Maßnahmen zu Freistellung	31 b)	1.4, 5.2, 7, 8.1, 8.2	2025
Vom Verwaltungsrat einzuberufende dreigliedrige Tagung zur Erörterung der Forschungsergebnisse zum möglichen Bestehen von Lücken und, wenn ja, Vorschläge für normative und/oder nicht-normative Maßnahmen	31 b)	1.4, 5.2, 7.1, 7.3, 8.1, 8.2	2026
Entwicklung international vereinbarter statistischer Normen zur Pflege- und Betreuungsarbeit			
Ausarbeitung und Billigung neuer statistischer Normen zur Bestimmung und Messung von bezahlter und unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit durch die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen im Rahmen eines vom Amt ausgerichteten und unter seiner Federführung stehenden statistischen Normensetzungsverfahrens, einschließlich einer globalen Konsultation, mit dem Ziel der Harmonisierung und der Herstellung der internationalen Vergleichbarkeit der Daten über die Pflege- und Betreuungsarbeit	10, 30 s), 31 c)	5.1, 5.2, A.1	2024–30
Dreigliedriger sozialer Dialog mit Fokus auf von unzureichendem oder nicht angemessenem Schutz bedrohten Pflege- und Betreuungskräften			
Durchführung von Forschungsarbeiten zu den wichtigsten Hindernissen und Herausforderungen in Bezug auf die wirksame Ausübung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen für sämtliche Pflege- und Betreuungskräfte, auch für diejenigen, die einem erhöhten Risiko von Missbrauch und Ausbeutung ausgesetzt sind	30 t), 31 m)	2.2, 2.3, 2.4	2024–30
Stärkung der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen zur Entwicklung und Umsetzung von für die Pflege- und Betreuungswirtschaft einschlägigen sektorspezifischen internationalen Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes, Leitlinien und Instrumenten	30 p), t), 31 m)	1.5	2025–30

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Korrespondierende Punkte in den Schlussfolgerungen 2024 (ILC.112/EntschlieÙung V)	Gemäß Programm und Haushalt (2024–25) zu erbringende Leistungen	Zeitraumen
Komponente 4: Führungsrolle der IAO, Politikkohärenz und Partnerschaften im Bereich menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft			
Globale Führungsrolle und Partnerschaften			
Weiterentwicklung und Förderung der Dimension der Pflege- und Betreuungswirtschaft im Rahmen der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit durch ihre Mitglieder, auch durch die Stärkung von Partnerschaften mit UN-Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen, internationalen Netzwerken und Forschungszentren	31 n), p)	5.2	2024–30
Ausrichtung einer globalen Tagung für grundsatzpolitische Innovationen im Bereich menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft	31 n), p)	5.2, B	2025–30
Schaffung einer Süd-Süd-Plattform („South4Care“) für Wissensaustausch und Kapazitätsaufbau in der Pflege- und Betreuungsarbeit	31 g), i), l), m), p)	5.2, B	2024–30
Politikkohärenz			
Fortführung der förderlichen und grundsatzpolitischen Arbeit an den Leitlinien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (2015) in Bezug auf die Pflege- und Betreuungswirtschaft	31 o)	3, 5.2, 6, 8.3, B	2024–30
Einbeziehung von menschenwürdiger Arbeit und Geschlechtergleichstellung in der Pflege- und Betreuungswirtschaft in aktuelle und künftige strategische Pläne, Programme und Haushalte der IAO und in einschlägige IAO-Projekte im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit	31 q)	5.2, 8, B, C	2024–30
Verstärkte Mobilisierung von Ressourcen für die Arbeit der IAO in Bezug auf die Pflege- und Betreuungswirtschaft im Einklang mit den in den Schlussfolgerungen der Konferenz dargelegten Prioritäten und unter Nutzung neuer und bestehender Geber- und Partnernetzwerke wie etwa die Süd-Süd-Zusammenarbeit	31 q)	5.2, 8, B, C	2024–30
* GB.349/LILS/1, Tabelle 1.			

► Anhang II

Hintergrund und Begründung für den Vorschlag zur Einberufung einer dreigliedrigen Sachverständigentagung über den Schutz bei Vaterschaft und Elternschaft sowie sonstige Freistellungen

1. Auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) nahm der Verwaltungsrat den Bericht des Vorstands über die achte Tagung der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) zur Kenntnis und ersuchte im Rahmen der Billigung der darin enthaltenen Empfehlungen das Amt, „als institutionelle Priorität die notwendigen Maßnahmen zur Weiterverfolgung der Empfehlungen, die die SRM TWG auf dieser und auf ihren vorangegangenen Tagungen ausgesprochen hat, zu ergreifen“¹ und „Forschungsarbeiten durchzuführen, die auf einer vom Verwaltungsrat zum frühestmöglichen Zeitpunkt festzulegenden dreigliedrigen Tagung erörtert werden sollen, um die Organisation in die Lage zu versetzen, zu beurteilen, ob im Bereich des Schutzes bei Vaterschaft und Elternschaft Lücken bestehen und, wenn ja, welche normativen und/oder nicht normativen Maßnahmen angemessen wären“.²
2. Auf ihrer 112. Tagung (2024) betonte die Internationale Arbeitskonferenz, die Organisation solle „Forschungsarbeiten durchführen, die auf einer vom Verwaltungsrat zum frühestmöglichen Zeitpunkt festzulegenden dreigliedrigen Tagung erörtert werden sollen, um die Organisation in die Lage zu versetzen, zu beurteilen, ob beim Bestand der IAO an internationalen Arbeitsnormen in Bezug auf den Schutz bei Vaterschaft und Elternschaft sowie sonstige Freistellungen (für die Pflege und Betreuung von kranken oder schwerkranken Familienangehörigen, älteren Menschen oder Menschen mit Behinderungen) Lücken bestehen und, wenn ja, welche normativen und/oder nicht normativen Maßnahmen angemessen wären“.³
3. Aktuell gibt es in den internationalen Arbeitsnormen keine sich ausdrücklich auf „den Schutz bei Vaterschaft und Elternschaft“ beziehende Regelungen, namentlich individuelle und nicht übertragbare Freistellungsrechte für Väter für Pflege- und Betreuungszeiten (wie etwa ein Vaterschaftsurlaub mit Arbeitsplatzsicherheit zur Betreuung des Kindes und der Mutter zum Zeitpunkt der Entbindung oder Adoption, Dienstbefreiungen für die gesundheitliche Versorgung des Kindes vor und nach der Geburt, Pausen zur Säuglingsfütterung und Elternurlaub im Anschluss an dem Vaterschaftsurlaub) und auch keinen entsprechenden Rechtsschutz (wie etwa Beschäftigungsschutz und Nichtdiskriminierung, Recht auf Rückkehr an den Arbeitsplatz) und keine Geldleistungen (für Vaterschafts- und Elternurlaub, für Pausen zur Säuglingsfütterung) bzw. Dienstleistungen (wie Kinderbetreuung) im Rahmen des Sozialschutzes. Auch in Bezug auf sonstige Freistellungen und Schutzleistungen für andere Familienmitglieder könnte es im aktuellen Bestand der internationalen Arbeitsnormen Lücken geben.
4. Das Amt verfügt über langjährige Erfahrung in der grundsatzpolitischen Forschung und in der Bereitstellung fachlicher Hilfe für die Mitgliedsgruppen der IAO im Bereich Mutterschutz und Freistellungsregelungen für Pflege- und Betreuungsarbeit.⁴ Forschungsarbeiten der IAO

¹ GB.349/PV(Rev.1), Abs. 991 d).

² GB.349/PV(Rev.1), Abs. 991 e).

³ ILC.112/EntschlieÙung V, Abs. 31 b).

⁴ Wichtige Veröffentlichungen zu diesem Themenbereich: IAO, *Conditions of Work Digest*, 1982; IAO, *Maternity and Work*, 1994; Ida Öun und Gloria Pardo Trujillo, *Maternity at Work: A Review of National Legislation*, (IAO, 2005); IAO, *Maternity and Paternity*

lassen erkennen, dass die Rechte und Pflichten von Männern in Bezug auf Pflege und Betreuung im nationalen Recht und in der internationalen Praxis im Lauf der letzten 30 Jahren zunehmend Anerkennung finden. Im Jahr 1994 gab es in 38 der 141 von der IAO untersuchten Mitgliedstaaten der IAO einen gesetzlichen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub. In 31 Ländern erhielten Väter Geldleistungen im Vaterschaftsurlaub. Im Jahr 2023 verfügten 115 von 185 Ländern über einschlägige gesetzliche Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub.⁵ Die Anerkennung des Rechts auf Schutz bei Vaterschaft und Elternschaft und auf sonstige Freistellungen in den internationalen Arbeitsnormen birgt ein enormes Potenzial, eine gerechtere Aufteilung unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit zwischen den Pflege- und Betreuungsleistenden anzuregen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern, unterschiedlichste Formen von Pflege- und Betreuungsbedarf zu unterstützen sowie zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern beizutragen.

5. Als Folgemaßnahme schlägt das Amt vor, im ersten Quartal 2026 (23. bis 27. Februar 2026) eine dreigliedrige Tagung über den Schutz bei Vaterschaft und Elternschaft sowie sonstige Freistellungen (für die Pflege und Betreuung von kranken oder schwerkranken Familienangehörigen, älteren Menschen oder Menschen mit Behinderungen) abzuhalten. Diese Tagung würde auf den Ergebnissen der vom Amt im Jahr 2025 durchgeführten Forschungsarbeiten aufbauen und sowohl den vom Verwaltungsrat beschlossenen Empfehlungen der SRM TWG als auch den Schlussfolgerungen der Konferenz über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft Wirkung verleihen. Zudem würde die Tagung den Mitgliedsgruppen der IAO Gelegenheit dazu bieten, die Ergebnisse der vom Amt zum Umsetzungsstand in diesem Bereich durchzuführenden Forschungsarbeiten zu überprüfen sowie zu beurteilen, ob beim Bestand der IAO an internationalen Arbeitsnormen in Bezug auf den Schutz bei Vaterschaft und Elternschaft sowie sonstige Freistellungen Lücken bestehen und, wenn ja, welche normativen und/oder nicht normativen Maßnahmen angemessen wären.
6. Die Vorlage GB.352/INS/22 beinhaltet einen Vorschlag bezüglich der Zusammensetzung, der Tagesordnung und der Form der Ergebnisse der Tagung. Im Fall der Genehmigung wird die dreigliedrige Tagung aus Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt und Sondermitteln finanziert.

at Work: Law and Practice Across the World, 2014; IAO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018; Laura Addati, Umberto Cattaneo and Emanuela Pozzan, *Care at work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work*, (IAO, 2022); IAO, „ILO Global Care Policy Portal and Investment Simulator“; IAO, *Achieving gender equality at work*, ILC.111/III(B), 2023; IAO, *Draft outcome of the discussion by the Committee on the Application of Standards of the General Survey: Achieving gender equality at work*, Internationale Arbeitskonferenz, 111. Tagung, 2023.

⁵ IAO, *Care at Work*, 2022.