



Verwaltungsrat

343. Tagung, Genf, November 2021

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 1. November 2021

Original: Englisch

Zweiter Punkt der Tagesordnung

Tagesordnung künftiger Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz

Zweck der Vorlage

Mit der Prüfung von Vorschlägen für die Tagesordnung der Konferenz für 2023 und die folgenden Jahre zu beginnen, unter Berücksichtigung des zu verfolgenden strategischen Ansatzes (siehe Beschlussentwurf in Absatz 45).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle vier strategischen Ziele.

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

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Konsequenzen für die Tagesordnung der Konferenz für 2023 und die folgenden Jahre.

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

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

Erforderliche Folgemaßnahmen: Etwaige Konsequenzen im Zusammenhang mit Folgemaßnahmen werden dem Verwaltungsrat auf seiner 344. Tagung (März 2022) zur Prüfung unterbreitet.

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

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

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Überblick über das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz.....	5
Der strategische und kohärente Ansatz	6
B. Vom Verwaltungsrat zwischen Oktober 2019 und März 2021 gefasste Beschlüsse....	8
C. Tagesordnung der Konferenz nach 2022	11
Konsolidierung eines strategischen Ansatzes	11
Für eine Aufnahme in die Tagesordnung künftiger Tagungen zur Diskussion stehende Themen.....	13
Folgendermaßen zu den Empfehlungen der SRM TWG	16
D. Aufhebung und Zurückziehung von Seeschifffahrtsinstrumenten	19
E. Verfahrenstechnischer Fahrplan	20
Beschlussentwurf.....	21

Anhänge

I. Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz.....	23
1. Drei mögliche Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz.....	23
A. Ein gerechter Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (Normensetzungs- diskussion oder allgemeine Aussprache).....	23
B. Das Potenzial von technologischem Fortschritt voll ausschöpfen, um menschenwürdige Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen (allgemeine Aussprache)	28
C. Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft (allgemeine Aussprache)	32
2. Folgendermaßen zu den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus.....	35
A. Normensetzungsgegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren	36
B. Normensetzungsgegenstand zu Ergonomie und manueller Handhabung .	38
C. Normensetzungsgegenstand zur Neufassung der Instrumente über den Maschinenschutz.....	39
D. Aktualisierung der neuen Arbeitsschutzinstrumente	40
3. Aktuelle Informationen zu vorgesehenen Folgendermaßen im Zusammenhang mit den Themen in derzeitiger Vorbereitung.....	40
A. Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten	40
B. Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst.....	42

C. Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie	43
D. Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter	45
II. Zur Aufhebung oder Zurückziehung vorgeschlagene Seeschifffahrtsinstrumente	47
III. Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Fachgegenstände (2010–30)	52
IV. Tagesordnung der IAO – Zeitleiste (2019–25)	56

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

1. Die auf die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz anwendbaren Regeln finden sich in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz und der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats.¹ Die Tagesordnung der Konferenz setzt sich aus ständigen Gegenständen und Fachgegenständen zusammen.
2. Die folgenden ständigen Gegenstände müssen vom Verwaltungsrat jedes Jahr in die Tagesordnung der Konferenz aufgenommen werden:
 - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors;
 - Finanz- und Haushaltsfragen;
 - Informationen und Berichte über die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen.
3. In Übereinstimmung mit der bestehenden Praxis umfasst die Tagesordnung der Konferenz drei Fachgegenstände (für die jeweils ein Fachausschuss auf der Konferenz erforderlich ist) – im Allgemeinen im Hinblick auf eine Normensetzung, eine allgemeine Aussprache oder eine wiederkehrende Diskussion. Weitere Gegenstände, die vom Verwaltungsrat aufgenommen werden können, sind Gegenstände, die im Allgemeinen in einer Plenarsitzung, durch den Vorschlagsausschuss² oder durch einen Fachausschuss in einer begrenzten Anzahl von Sitzungen behandelt werden können.³ Bei Normensetzungsgegenständen wird an der zweimaligen Beratung festgehalten, es sei denn, der Verwaltungsrat beschließt, eine einmalige Beratung durchzuführen.⁴ Der Verwaltungsrat kann auch beschließen, den Gegenstand auf einer vorbereitenden Fachtagung behandeln zu lassen, was es ihm potenziell ermöglichen würde, den Normensetzungsgegenstand zur einmaligen Beratung auf die Tagesordnung zu setzen.⁵ Die Vorschläge zur Aufnahme von Gegenständen in die Tagesordnung der Konferenz werden auf zwei aufeinanderfolgenden Tagungen des Verwaltungsrats behandelt, es sei denn, bei der ersten Erörterung durch den Verwaltungsrat besteht einstimmige Zustimmung zur Aufnahme eines vorgeschlagenen Gegenstands in die Tagesordnung.⁶
4. Auf seiner 328. Tagung (Oktober–November 2016) beschloss der Verwaltungsrat, einen Fünfjahreszyklus wiederkehrender Diskussionen der vier strategischen Ziele im Rahmen

¹ Siehe [Verfassung der IAO](#), Art. 14 (1) und 16 (3); [Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz \(in der geänderten Fassung\)](#), Art. 10-12, 23 und 44-52; [Kompendium der Regeln für den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes](#), Abschn. 5 und 6.2.

² Mit Wirkung ab 2022 wird der Vorschlagsausschuss im Einklang mit Artikel 7 der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz in der auf der 109. Tagung (2021) der Konferenz geänderten Fassung in Ausschuss für allgemeine Angelegenheiten umbenannt.

³ Siehe Überblick über die Auswahl von Fachgegenständen für die Tagesordnung der Konferenz (2010–30) in Anhang III dieser Vorlage. Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 16 (Arbeitnehmergruppe).

⁴ In jüngerer Zeit hat die Konferenz die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz, 2012, und das Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, nach einer einmaligen Beratung angenommen.

⁵ Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz (in der geänderten Fassung), Art. 45. 5.

⁶ Siehe Abs. 5.1.1 des Kompendiums der Regeln für den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes.

der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008 (Erklärung über soziale Gerechtigkeit), in nachstehender Abfolge abzuhalten: sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit in 2018, Sozialschutz (Soziale Sicherheit) in 2020, Beschäftigung in 2021, Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) in 2022 sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in 2023. Darüber hinaus gab der Verwaltungsrat Orientierungshilfe zu einem Rahmen für die wiederkehrenden Diskussionen, der sicherstellen soll, dass sie ihren konkreten Zweck gemäß der Erklärung über soziale Gerechtigkeit voll erfüllen.⁷

5. Auf seiner 338. Tagung beschloss der Verwaltungsrat durch Abstimmung auf dem Korrespondenzweg, die 109. Tagung der Konferenz von Juni 2020 auf Juni 2021 zu verschieben.⁸ Die Mitglieder des Verwaltungsrats sprachen sich allgemein dafür aus, den Zyklus wiederkehrender Diskussionen beizubehalten und die wiederkehrende Diskussion über Sozialschutz (soziale Sicherheit) auf die Tagesordnung der Konferenz im Jahr 2021 zu setzen. Auf seiner 341. Tagung bestätigte der Verwaltungsrat die Verschiebung der wiederkehrenden Diskussionen über Beschäftigung, Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auf 2022, 2023 bzw. 2024, um den Zyklus wiederkehrender Diskussionen, der mit der EntschlieÙung von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit festgelegt wurde, vervollständigen zu können.⁹

Der strategische und kohärente Ansatz

6. Auf seiner 322. Tagung (Oktober–November 2014) billigte der Verwaltungsrat das Konzept eines strategischen und kohärenten Ansatzes für die Festlegung der Tagesordnung der 106. (2017), 107. (2018) und 108. (2019) Tagung der Konferenz. Dahinter stand die Absicht, den Stellungnahmen der Mitgliedsgruppen zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz und zur Rolle der Konferenz als dem obersten politischen Organ der IAO Rechnung zu tragen. Der Ansatz basiert auf zwei wesentlichen Elementen: i) einer strategischen Ausrichtung der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz unter Nutzung der durch das hundertjährige Jubiläum der IAO entstandenen Dynamik, um den Schwerpunkt auf institutionelle Kohärenz und Flexibilität zu legen; und ii) einer umfassenden Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung.¹⁰
7. Auf der Grundlage dieses Ansatzes wählte der Verwaltungsrat die Fachgegenstände für die Tagungen in den Jahren 2017–22 aus. Er überwachte fortlaufend die Koordinierung zwischen den Ergebnissen früherer Aussprachen der Konferenz und der Prüfung von Vorschlägen für künftige Tagungen. Zudem verknüpfte er die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz mit anderen institutionellen Verfahren und strategischen Diskussionen, wie etwa dem Strategischen Plan der IAO für 2018–21.¹¹

⁷ Siehe GB.328/INS/5/2 und GB.328/PV, Abs. 102.

⁸ Minutes of the meetings of the Screening Group held in preparation of decisions made by correspondence by the Governing Body between March and October 2020, Abs. 101.

⁹ Siehe GB.341/PV, Abs. 50 (e). Siehe auch IAA, EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit, Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, 2016, Abs. 15.1.

¹⁰ Siehe GB.322/PV, Abs. 17, und GB.322/INS/2, Abs. 11–19. Der strategische und kohärente Ansatz wurde im Kontext der Tätigkeit der Arbeitsgruppe für die Funktionsweise des Verwaltungsrats und der Konferenz bestätigt; siehe GB.322/INS/12(Rev.), Abs. 4.1.

¹¹ Siehe GB.328/PFA/1.

8. Insbesondere stellte der Verwaltungsrat durch verschiedene Schritte sicher, dass die Tagesordnung der Konferenz den Maßnahmen Rechnung trägt, mit denen die IAO dafür sorgt, dass sie über einen klaren, robusten und aktuellen Bestand an internationalen Arbeitsnormen verfügt, die zugunsten des Arbeitnehmerschutzes und unter Berücksichtigung der Erfordernisse nachhaltiger Unternehmen auf die sich ändernden Muster in der Arbeitswelt reagieren. So wurden die Überprüfung des IAO-Normenwerks durch die Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) und die Umsetzung von Artikel 19, Absatz 9 der Verfassung zur Aufhebung veralteter, noch in Kraft befindlicher Übereinkommen in der Tagesordnung der Konferenz bereits berücksichtigt.
9. Einige Mitglieder des Verwaltungsrats wiesen darauf hin, dass sich die Folgemaßnahmen zu den die Normensetzung betreffenden Empfehlungen der SRM TWG potenziell auf künftige Tagungen der Konferenz auswirken könnten, und forderten Flexibilität und Innovation beim strategischen Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz.¹² Auf seiner 341. Tagung beschloss der Verwaltungsrat, einen Normensetzungsgegenstand zu biologischen Gefahren auf die Tagesordnung der Tagungen 2024 und 2025 der Konferenz zu setzen und damit Raum für einen Fachgegenstand zu lassen, über den je nach den jeweiligen Erfordernissen entschieden werden kann, etwa denen, die sich aus einer am Menschen orientierten Erholung von der COVID-19-Pandemie ergeben.¹³
10. In der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (Jahrhunderterklärung) wird bekräftigt, dass die Setzung internationaler Arbeitsnormen, zusammen mit ihrer Förderung, Ratifizierung und Anwendung, für die Organisation von grundlegender Bedeutung ist, und die Tätigkeit der SRM TWG wird diesbezüglich hervorgehoben.¹⁴
11. In einer von der Konferenz auf ihrer 109. Tagung angenommenen Entschließung verpflichtete sich die IAO, eine Führungsrolle zu übernehmen und eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Pandemie zu unterstützen, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, und zwar durch „eine gezielte und rasche Umsetzung der Jahrhunderterklärung der IAO“. ¹⁵ Bestandteil der geplanten Unterstützung sind Bemühungen der Mitgliedstaaten um die verstärkte „Achtung der internationalen Arbeitsnormen ... mit besonderem Augenmerk auf Bereiche, in denen die Krise gravierende Defizite offenbart hat“. ¹⁶
12. Eine angemessene und effektive Verknüpfung zwischen den wiederkehrenden Diskussionen und den Themen der Allgemeinen Erhebungen, die vom Sachverständigen-

¹² Siehe GB.341/PV, Abs. 22, 33 und 36.

¹³ Im Kontext der Erörterungen in der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) sprachen einige Mitglieder des Verwaltungsrats die Möglichkeit an, einen Normensetzungsgegenstand speziell zu den Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen und eventuell die Behandlung von zwei Normensetzungsgegenständen auf einer einzigen Konferenztagung zu gestatten (siehe GB.337/PV, Abs. 728 und 729). Wie spätere Erörterungen zur Festlegung der Tagesordnung im Verwaltungsrat nahelegen, sind diese Orientierungen nicht länger aktuell.

¹⁴ IAO, [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit \(„Jahrhunderterklärung“\)](#), 2019, Teil IV (A).

¹⁵ IAA, [Entschließung zu einem globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist](#), Internationale Arbeitskonferenz, 109. Tagung, Juni 2021, Abs. 8, 9 und 12.

¹⁶ IAA, [Entschließung zu einem globalen Handlungsappell](#), Abs. 11, B. a.

ausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen nach Artikel 19 der Verfassung erstellt werden, bildet ein weiteres Element eines strategischen und kohärenten Ansatzes; so ist dies auch in der EntschlieÙung von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit vorgesehen, die nach der Bewertung der Auswirkungen der Erklärung über soziale Gerechtigkeit angenommen wurde.¹⁷ Gemäß der derzeitigen Praxis werden die Instrumente zu einem bestimmten Thema so frühzeitig ausgewählt, dass die anschließende Allgemeine Erhebung auf derjenigen Tagung der Konferenz erörtert werden kann, die der Tagung vorausgeht, auf der die Konferenz den damit zusammenhängenden wiederkehrenden Gegenstand erörtert. Auf der 337. Tagung (Oktober–November 2019) des Verwaltungsrats haben sich einige seiner Mitglieder dafür ausgesprochen, die Allgemeinen Erhebungen, den Normenüberprüfungsmechanismus und die wiederkehrenden Diskussionen stärker miteinander zu verknüpfen.¹⁸

13. Ein vom Amt regelmäßig aktualisierter Fahrplan für die Verfahren zur Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes bis 2019 wurde dem Verwaltungsrat auf jeder seiner Tagungen vorgelegt, um die Transparenz und die Inklusivität des Verfahrens zu verbessern.¹⁹ In der Jahrhunderterklärung der IAO wurde auf die Bedeutung dieser Transparenz hingewiesen.²⁰

► B. Vom Verwaltungsrat zwischen Oktober 2019 und März 2021 gefasste Beschlüsse

14. Auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) beschloss der Verwaltungsrat:
 - a) in die Tagesordnung der 109. Tagung (2020) der Konferenz einen Gegenstand zum Thema Qualifikationen und lebenslanges Lernen (allgemeine Aussprache) aufzunehmen;
 - b) in die Tagesordnung der 110. Tagung (2021) der Konferenz einen Gegenstand betreffend die Aufhebung des Übereinkommens (Nr. 34) über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, 1933, aufzunehmen;
 - c) seine Entscheidung darüber, ob zu einem der folgenden Themen ein Gegenstand in die Tagesordnung der 110. Tagung (2021) der Konferenz aufgenommen werden soll, auf die 338. Tagung (März 2020) des Verwaltungsrats zu vertagen:
 - i) menschenwürdige Arbeit und die Sozial- und Solidarwirtschaft (allgemeine Aussprache); oder
 - ii) ein gerechter Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (Normensetzungsdiskussion oder allgemeine Aussprache); oder
 - iii) ein sonstiger auf der Aussprache auf der 337. Tagung basierender Gegenstand;

¹⁷ IAA, [EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#), Abs. 15.1.

¹⁸ Siehe GB.337/PV, Abs. 57 und 60.

¹⁹ Eine ausführlichere Darstellung der Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes findet sich in [GB.328/INS/3](#), Abs. 7-15. Ein aktualisierter Fahrplan bis 2022 wird in Abschnitt E dieser Vorlage und Anhang IV dargelegt.

²⁰ Jahrhunderterklärung der IAO, Teil IV (A).

- d) in die Tagesordnung der 119. Tagung (2030) der Konferenz einen Gegenstand betreffend die Aufhebung des Übereinkommens (Nr. 96) über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949, aufzunehmen; und
 - e) das Amt aufzufordern, bei der Ausarbeitung des entsprechenden Dokuments für die 338. Tagung (März 2020) des Verwaltungsrats die gegebene Orientierungshilfe zu berücksichtigen.²¹
- 15.** Darüber hinaus forderte der Verwaltungsrat entsprechend seinen früheren Beschlüssen das Amt auf:
- a) die Ausarbeitung von Vorschlägen für mögliche Normensetzungsgegenstände zu den Themen biologische Gefahren, Ergonomie und manuelle Handhabung, chemische Gefahren und Maschinenschutz in die Wege zu leiten und sie ihm auf seiner 338. Tagung (März 2020) vorzulegen, damit er über deren Aufnahme in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz beraten kann;
 - b) sich bei der Ausarbeitung dieser Normensetzungsvorschläge, die als institutionelle Priorität anzusehen sind und so bald wie möglich auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden sollen, an den Empfehlungen der SRM TWG zum Ansatz der thematischen Integration und zum Prozess der Normensetzung zu orientieren.²²
- 16.** Auf seiner 338. Tagung beschloss der Verwaltungsrat durch Abstimmung auf dem Korrespondenzweg, die 109. Tagung der Konferenz von Juni 2020 auf Juni 2021 zu verschieben.²³
- 17.** Am 22. Oktober 2020, erinnernd an seinen Beschluss vom 3. April 2020, die 109. Tagung der Konferenz auf das Jahr 2021 zu verschieben,
- a) beschloss der Verwaltungsrat auf dem Korrespondenzweg, die folgenden Anpassungen der Tagesordnung der 109. Tagung (2021) der Konferenz zu genehmigen:
 - i) unter dem Tagesordnungspunkt I (Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrates und des Generaldirektors) wird die Konferenz Folgendes behandeln: den Bericht des Generaldirektors über die Durchführung des Programms der IAO 2018–19, den Bericht des Generaldirektors (über die Auswirkungen der COVID-19-Krise), die Berichte über die Lage der Arbeitnehmer der besetzten arabischen Gebiete für 2019 und für 2020 sowie den Bericht des Präsidenten des Verwaltungsrats für die Amtszeiten 2019–20 und 2020–21;
 - ii) unter dem Tagesordnungspunkt II (Programm und Haushalt und sonstige Fragen) wird die Konferenz den Entwurf des Programms und Haushalts für 2022–23, die geprüften und konsolidierten Finanzabschlüsse für 2019 und für 2020 sowie andere Verwaltungsangelegenheiten, darunter die Zusammensetzung des Verwaltungsgerichts der IAO und des Pensionsausschusses des Personals des IAA, behandeln;
 - iii) unter dem Tagesordnungspunkt III (Informationen und Berichte über die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen) die in seinem früheren [Beschluss vom 10. Juni 2020](#) genannten Berichte;

²¹ Siehe GB.337/PV, Abs. 52.

²² Siehe [GB.337/LILS/1](#), Abs. 5.

²³ Minutes of the meetings of the Screening Group held in preparation of decisions made by correspondence by the Governing Body between March and October 2020, Abs. 101.

- iv) unter den Tagesordnungspunkten IV (allgemeine Aussprache über Ungleichheit und die Welt der Arbeit), V (wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozialschutzes (soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit) und VI (allgemeine Aussprache über Qualifikationen und lebenslanges Lernen) werden die Berichte aktualisiert, um den Entwicklungen Rechnung zu tragen, die sich aus der COVID-19-Krise und ihren Auswirkungen auf die Welt der Arbeit ergeben; und
- v) unter dem Tagesordnungspunkt VII wird die Konferenz neben der Aufhebung von acht internationalen Arbeitsübereinkommen und der Zurückziehung von neun internationalen Arbeitsübereinkommen und elf internationalen Arbeitsempfehlungen auch die Zurückziehung des Übereinkommens (Nr. 34) über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, 1933, prüfen;
- b) ersuchte er das Amt, Vorschläge zu den Vorkehrungen für die 109. Tagung (Juni 2021) der Konferenz, darunter ein Arbeitsprogramm für das Plenum und die Ausschüsse, zur Behandlung auf seiner 341. Tagung (März 2021) auszuarbeiten.²⁴

18. Auf seiner 341. Tagung (März 2021) beschloss der Verwaltungsrat:

- a) in die Tagesordnung der 110. Tagung (2022) der Konferenz einen Gegenstand zum Thema „Menschenwürdige Arbeit und die Sozial- und Solidarwirtschaft“ (allgemeine Aussprache) aufzunehmen;
- b) in die Tagesordnung der 112. und 113. Tagung (2024 und 2025) der Konferenz einen Gegenstand betreffend den Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren (Normensetzung – zweimalige Beratung) aufzunehmen;
- c) das Amt zu ersuchen, im Jahresverlauf 2022 eine dreigliedrige Sachverständigentagung zum Thema „Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie“ einzuberufen;
- d) das Amt zu ersuchen, bei der Ausarbeitung des entsprechenden Dokuments für die 343. Tagung (November 2020) des Verwaltungsrats die gegebene Orientierungshilfe zu berücksichtigen;
- e) in Anbetracht der Verschiebung der 109. Tagung der Konferenz und seines Beschlusses, die Aufnahme der wiederkehrenden Diskussion über Sozialschutz (soziale Sicherheit) in die Tagesordnung der Konferenz 2021 zu bestätigen, den verbleibenden Teil des auf seiner 328. Tagung angenommenen Fünfjahreszyklus für wiederkehrende Diskussionen entsprechend zu verschieben und die folgende Reihenfolge zu bestätigen:
 - i) Beschäftigung im Jahr 2022;
 - ii) Sozialschutz (Arbeitsschutz) im Jahr 2023;
 - iii) grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Jahr 2024.²⁵

19. Es sei daran erinnert, dass der Verwaltungsrat auf seiner 334. Tagung (Oktober–November 2018) beschlossen hatte, einen Gegenstand hinsichtlich der Zurückziehung der Empfehlung (Nr. 20) betreffend die Arbeitsaufsicht, 1923, auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2022) der Konferenz zu setzen. In Anbetracht der Folgen der Verschiebung der 109. Tagung der Konferenz für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz und

²⁴ Siehe [Decision concerning the agenda of the 109th Session of the International Labour Conference \(June 2021\)](#).

²⁵ Siehe GB.341/PV, Abs. 50.

der daraus resultierenden Verschiebung von Tagesordnungspunkten auf spätere Tagungen der Konferenz wird vorgeschlagen, dass der Verwaltungsrat beschließt, die Zurückziehung der Empfehlung Nr. 20 auf die Tagesordnung der 111. Tagung der Konferenz, die nun im Jahr 2023 stattfinden wird, zu setzen, und zwar zusammen mit der vorgeschlagenen Aufhebung und Zurückziehung von Seeschifffahrtsinstrumenten.²⁶ Das Amt würde bis Ende 2021 einen Fragebogen ausarbeiten und übermitteln. Der die Aufhebung des Übereinkommens (Nr. 45) über Untertagearbeiten (Frauen), 1935, des Übereinkommens (Nr. 62) über Unfallverhütungsvorschriften (Hochbau), 1937, des Übereinkommens (Nr. 63) über die Statistiken der Löhne und der Arbeitszeit, 1938, und des Übereinkommens (Nr. 85) über die Arbeitsaufsicht (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947, betreffende Gegenstand, der derzeit auf der Tagesordnung der 112. Tagung (2024) steht, könnte entweder bestätigt oder auf die Tagesordnung der 113. Tagung im Jahr 2025 gesetzt werden.²⁷

► C. Tagesordnung der Konferenz nach 2022

Konsolidierung eines strategischen Ansatzes

20. Entsprechend den ersten Elementen, die zur Behandlung durch den Verwaltungsrat auf seiner Tagung im Oktober–November 2016 umrissen wurden,²⁸ bekundeten die Mitgliedsgruppen weiterhin ihre Unterstützung für den strategischen und kohärenten Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung, wobei es auch Rückhalt für seine Fortführung nach 2019 gab.²⁹ Bei der weiteren Prüfung eines strategischen Ansatzes über 2019 hinaus könnte der Verwaltungsrat die nachfolgenden Überlegungen berücksichtigen.
21. Der Verwaltungsrat hat Schritte unternommen, um zwei der im Oktober 2016 herausgearbeiteten ersten Elemente in seine Entscheidungsfindung bezüglich der Tagesordnung der Konferenz zu integrieren: i) die Folgemaßnahmen zu den von der SRM TWG unterbreiteten und vom Verwaltungsrat gebilligten Empfehlungen;³⁰ und ii) Mittel und Wege, wie die Arbeit der Leitungsstrukturen der IAO zu den Folgemaßnahmen und der Überprüfungstätigkeit des Hochrangigen politischen UN-Forums für nachhaltige Entwicklung (HLPF) im Kontext der Agenda für nachhaltige Entwicklung 2030 beitragen

²⁶ Siehe unten, Abschnitt D dieser Vorlage.

²⁷ Siehe GB.334/PV, Abs. 42.

²⁸ Siehe GB.328/INS/3, Abs. 38 und 39.

²⁹ Siehe GB.328/PV, GB.329/PV, GB.331/PV, GB.332/PV, GB.334/PV, GB.335/PV, GB.337/PV und GB.341/PV.

³⁰ Zusätzlich zu den Empfehlungen der SRM TWG zur Aufhebung von Übereinkommen, die den Verwaltungsrat dazu veranlasst haben, einen entsprechenden Gegenstand in die Tagesordnung aufzunehmen, ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, in Anbetracht der von der SRM TWG ermittelten Regelungslücke einen Vorschlag für einen Normensetzungsgegenstand zum Thema Lehrlingsausbildung zur Behandlung auf seiner 329. Tagung (März 2017) auszuarbeiten. Siehe GB.329/INS/2, Anhang I, Abschn. 1.B.; GB.328/PV, Abs. 16 (Arbeitnehmergruppe) und 22 (Republik Korea). Bei der Behandlung des Berichts der zweiten Tagung der SRM TWG nahm der Verwaltungsrat ferner Kenntnis von dem Beschluss der SRM TWG, die beim Thema Schichtarbeit festgestellte Regelungslücke in einer späteren, terminlich noch festzulegenden Diskussion über Instrumente zur Arbeitszeit erneut aufzugreifen; GB.328/PV, Abs. 581 d).

könnte.³¹ Zusätzlich dazu wird die IAO in der Jahrhunderterklärung aufgefordert, „ihren Verfassungsauftrag für soziale Gerechtigkeit mit unermüdlicher Tatkraft im zweiten Jahrhundert ihres Bestehens weiter[zu]verfolgen, indem sie ihren am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit weiterentwickelt, der die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Bedürfnisse, Bestrebungen und Rechte aller Menschen in den Mittelpunkt der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik stellt“.³²

22. Die allgemeinen Elemente des strategischen und kohärenten Ansatzes, beispielsweise die Notwendigkeit, institutionelle Kohärenz, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ausreichender Vorbereitungszeit und angemessener Flexibilität sowie eine umfassende Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf der Grundlage von Transparenz und Inklusivität zu gewährleisten, bleiben weiterhin gültig.³³ Im Einklang mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit und der Entschlieung von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit gehen von den wiederkehrenden Diskussionen weiterhin wesentliche Impulse für die Straffung der Tagesordnung der Konferenz, zumindest bis 2024, aus.
23. Der Verwaltungsrat könnte erwägen, ob er ab 2025 einen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen einleiten oder im Vorfeld einer solchen Entscheidung eine Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit vornehmen sollte. Teil III.C. der Erklärung und Teil III des Anhangs der Erklärung sehen vor, dass der Verwaltungsrat über den Zeitpunkt einer solchen Evaluierung entscheidet und dass die Evaluierung „von Zeit zu Zeit wiederholt werden kann“, ohne dass dafür bestimmte Zeiträume vorgeschrieben werden.³⁴ Sollte der Verwaltungsrat beschließen, einen neuen Zyklus ohne vorherige Evaluierung einzuleiten und die Reihenfolge der strategischen Ziele beizubehalten, die für den gegenwärtigen Zyklus wiederkehrender Diskussionen angenommen wurde, würde ein Gegenstand für die wiederkehrende Diskussion über den sozialen Dialog auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz gesetzt werden.
24. Der Verwaltungsrat könnte weitere Orientierungshilfe geben, was die unmittelbaren und anhaltenden Auswirkungen der Empfehlungen der SRM TWG auf die Tagesordnung der Konferenz angeht. Bereits 2008 wurde in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit die Notwendigkeit bekundet, „die Normensetzungspolitik der IAO als Eckstein der Tätigkeiten der IAO [zu] fördern, indem ihre Bedeutung für die Welt der Arbeit gestärkt wird, und die Rolle der Normen als nützliches Mittel zur Verwirklichung der verfassungsmäßigen Ziele der Organisation [zu] gewährleisten.“³⁵ In der Jahrhunderterklärung der IAO wurde diese Forderung dahingehend bekräftigt, dass die Festlegung internationaler Arbeitsnormen von grundlegender Bedeutung für die IAO sei und „den sich wandelnden

³¹ Entsprechend der Entschlieung von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit (siehe Abs. 15.2 c) vii)) fasste der Verwaltungsrat seinen Beschluss über den Fünfjahreszyklus der wiederkehrenden Diskussionen und ihrer Abfolge unter Berücksichtigung der Themen und ausgewählten Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG), die auf dem HLPF überprüft werden sollen. Siehe GB.328/INS/5/2, Abs. 6, 10 und 18; siehe auch GB.328/PV, Abs. 84 (Arbeitgebergruppe), 86 (Arbeitnehmergruppe), 91 (Asien- und Pazifik-Gruppe – ASPAG) und 93 (Gruppe der industrialisierten Marktwirtschaftsländer – IMEC). Zudem beschloss der Verwaltungsrat, seine Tagungen im März 2017, 2018 und 2019 als Plattform für eine dreigliedrige Diskussion des Beitrags der IAO zur jährlichen Überprüfung des HLPF zu nutzen (Abs. 130 a)).

³² Jahrhunderterklärung der IAO, Teil I (D).

³³ Siehe GB.329/INS/2, Abs. 21.

³⁴ Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, Anhang, Abschn. III.A.

³⁵ Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit, Präambel.

Strukturen der Arbeitswelt Rechnung tragen“ müsse.³⁶ Das von der SRM TWG entwickelte „Menü“ möglicher komplementärer Folgemaßnahmen zu ihren Empfehlungen umfasst auch die Normensetzung, und bei ihren Erörterungen hat sich die SRM TWG mit wichtigen Angelegenheiten wie der Vorbereitung und zeitlichen Planung von Normensetzungsmaßnahmen befasst.³⁷

Für eine Aufnahme in die Tagesordnung künftiger Tagungen zur Diskussion stehende Themen

25. Die Tagesordnung der 110. Tagung (2022) enthält drei Fachgegenstände. Die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) sieht derzeit eine wiederkehrende Diskussion über den Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) und einen Normensetzungsgegenstand zur Lehrlingsausbildung (zweite Beratung) vor. Ein Platz auf der Tagesordnung dieser Tagung ist noch frei und sollte für eine allgemeine Aussprache über einen Fachgegenstand genutzt werden. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, einen Normensetzungsgegenstand auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen, käme dafür angesichts der in der Geschäftsordnung der Konferenz vorgeschriebenen Fristen für die Vorbereitung frühestens die 112. Tagung (2024) infrage. Ein solcher Beschluss sollte spätestens auf der 344. Tagung des Verwaltungsrats (März 2022) gefasst werden.³⁸
26. Seit Ablauf des Jubiläumsjahrs hat der Verwaltungsrat Gegenstände zu den Themen Ungleichheiten und die Welt der Arbeit (2021), Qualifikationen und lebenslanges Lernen (2021) sowie Sozial- und Solidarwirtschaft (2022) zur allgemeinen Aussprache auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt.
27. Auf seiner 341. Tagung (März 2021) untersuchte der Verwaltungsrat einen Gegenstand zum Thema *„Ein gerechter Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle“*.³⁹ Nachdem der Verwaltungsrat Kenntnis von den Leitlinien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften

³⁶ Jahrhunderterklärung der IAO, Teil. IV (A).

³⁷ Zweite Evaluierung der Funktionsweise der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus, GB.341/LILS/5, Abs. 16 und 17.

³⁸ Siehe Anhang III dieser Vorlage als Entscheidungshilfe betreffend die zeitliche Planung für die Auswahl der vorgeschlagenen Gegenstände, die dem Verwaltungsrat gegenwärtig vorliegen. Die Entscheidung über die Aufnahme von Gegenständen im Hinblick auf einen Normensetzungsgegenstand sollte spätestens auf der Tagung des Verwaltungsrats im März 2022 (für die Tagung der Konferenz 2024) oder im März 2023 (für die Tagung 2025) erfolgen. Die Entscheidung über die Aufnahme von Gegenständen im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache sollte spätestens auf der Tagung im März 2022 (für die Tagung 2023) oder im März 2023 (für die Tagung 2024) erfolgen. Um auf die bei der Diskussion im Oktober 2017 gestellten Fragen zu antworten, sei darauf hingewiesen, dass sich diese Fristen aus der Geschäftsordnung der Konferenz ergeben; demnach muss das Amt bei Normensetzungsgegenständen den Mitgliedstaaten spätestens 18 Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz einen Bericht über Gesetzgebung und Praxis sowie einen Fragebogen zustellen. Für die Tagung der Konferenz im Juni 2024 muss der Bericht also im Prinzip spätestens Ende Oktober 2022 (18 Monate vorher) verschickt werden – weshalb der Beschluss auf der kommenden Tagung des Verwaltungsrats im März 2022 zu fassen ist (damit ausreichend Zeit für die Erarbeitung der Dokumente zur Verfügung steht). Da für die Konferenztagung im Juni 2024 bereits ein Normensetzungsgegenstand vorgesehen ist, müsste zudem eine Einigung über die Aufnahme von zwei Normensetzungsgegenständen auf die Tagesordnung einer Konferenz erzielt werden. Davon abgesehen kann der Verwaltungsrat in Ausnahmefällen jedoch auf Vorschlag seines Vorstands ein Programm mit kürzeren Fristen genehmigen. Allgemeine Aussprachen unterliegen nicht denselben Anforderungen; so sieht die Geschäftsordnung der Konferenz vor, dass das Amt, wenn eine Frage zur allgemeinen Aussprache auf die Tagesordnung gesetzt wurde, den Regierungen einen Bericht zu dieser Frage frühzeitig genug übermittelt, damit er mindestens zwei Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz bei ihnen eingeht. Da auch in diesem Fall Zeit für die Ausarbeitung des Berichts notwendig ist, wäre es höchst ratsam, dass der Verwaltungsrat spätestens im März des Vorjahres einen Beschluss fasst.

³⁹ Siehe Anhang I dieser Vorlage, Abschnitt 1 (A), Abs. 2 zur Zusammenfassung der auf der 341. Tagung (März 2021) des Verwaltungsrats geäußerten Auffassungen.

und Gesellschaften für alle genommen hatte, schlägt er diesen Gegenstand seit seiner 326. Tagung (März 2016) kontinuierlich zur Normensetzung oder allgemeinen Aussprache vor.⁴⁰ Im Lauf der Zeit haben sich sehr unterschiedliche Ansichten zu dem Vorschlag herausgebildet; manche Mitglieder sprechen sich für eine Normensetzungsdiskussion aus, andere neigen eher zu einer allgemeinen Aussprache.⁴¹ Die Dringlichkeit von Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels hat zwischenzeitlich weiter zugenommen und fand ihren Niederschlag in Erklärungen und Stellungnahmen der IAO auf höchster Ebene. In der Jahrhunderterklärung wird die IAO aufgefordert, „ihre Bemühungen darauf aus[zu]richten: i) einen gerechten Übergang zu einer Zukunft der Arbeit zu gewährleisten, die zur nachhaltigen Entwicklung in ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension beiträgt“.⁴² Entsprechend dem Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, sind die Mitgliedsgruppen der IAO verpflichtet, bei der Verwirklichung des auf dem Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen beruhenden Übereinkommens von Paris „rascher voranzuschreiten“.⁴³ Unterdessen haben mehrere IAO-Mitgliedstaaten in den vergangenen Jahren die Erarbeitung nationaler Pläne und Strategien für einen gerechten Übergang in Betracht gezogen. Auf dem UN-Klimaschutzgipfel 2019 haben sich 46 Länder verpflichtet, einen gerechten ökologischen Übergang zu unterstützen. Dazu würden sie nationale Pläne für einen gerechten Übergang im Wege des sozialen Dialogs aufstellen und menschenwürdige Arbeit durch grüne Arbeitsplätze schaffen und so ehrgeizige Maßnahmen für eine nachhaltige Zukunft der Arbeit ermöglichen. Angesichts des verstärkten politischen Engagements für einen gerechten Übergang hat der Generalsekretär der Vereinten Nationen (UN) alle UN-Mitglieder aufgerufen, sich zu den IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle zu bekennen und sie als Mindestnorm anzunehmen, um Fortschritte in Bezug auf menschenwürdige Arbeit für alle zu gewährleisten.⁴⁴ Sollte der Verwaltungsrat vor diesem Hintergrund wünschen, einen Gegenstand zu einem gerechten Übergang beizubehalten und das Ergebnis einer Aussprache der Konferenz innerhalb der kommenden drei Jahre voranzutreiben, könnte er drei Optionen prüfen:⁴⁵

- a) auf seiner aktuellen Tagung oder auf seiner 344. Tagung (März 2022) zu beschließen, auf die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) der Konferenz einen Normensetzungsgegenstand zur einmaligen Beratung zu setzen, der zur Annahme eines Übereinkommens und/oder einer Empfehlung oder eines Protokolls zum Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, führen könnte;
- b) auf seiner aktuellen Tagung oder auf seiner 344. Tagung (März 2022) zu beschließen, auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) der Konferenz einen Gegenstand zur allgemeinen Aussprache zu setzen;

⁴⁰ Siehe GB.326/INS/2, Abs. 9.

⁴¹ Siehe GB.334/PV, GB.335/PV und GB.337/PV.

⁴² Jahrhunderterklärung der IAO, Teil II (A).

⁴³ IAA, Entschließung zu einem globalen Handlungsappell, Abs. 10.

⁴⁴ Diese Aufrufe ergingen während der Videobotschaft des UN-Generalsekretärs an den Gipfel der Powering Past Coal Alliance am 2. März und im Bericht des Generalsekretärs an die Generalversammlung der Vereinten Nationen, „Our Common Agenda“ (Unsere gemeinsame Agenda), S. 57.

⁴⁵ Das reguläre Normensetzungsverfahren der zweimaligen Beratung bleibt als Option bestehen, wird jedoch frühestens 2025 in ein Ergebnisdokument der Konferenz münden.

- c) spätestens auf der aktuellen Tagung zu beschließen, auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) der Konferenz einen Normensetzungsgegenstand zur einmaligen Beratung zu setzen und ein Programm mit kürzeren Fristen für die Vorbereitungsphasen wie folgt zu genehmigen: ⁴⁶
- i) das Amt verschickt einen zusammenfassenden Bericht und Fragebogen bis zum 30. März 2022;
 - ii) Antworten der Regierungen gehen dem Amt bis zum 31. Oktober 2022 zu;
 - iii) Abschlussbericht des Amtes wird den Regierungen bis zum 28. Februar 2023 übermittelt;
 - iv) einmalige Beratung auf der 111. Tagung der Konferenz im Juni 2023. ⁴⁷
- 28.** Auf Ersuchen der Mitgliedsgruppen wurden zusätzlich Vorschläge für zwei Gegenstände aufgenommen (siehe Anhang I, Abschnitte 1. B. und C. dieser Vorlage). Der Verwaltungsrat könnte einen dieser Fachgegenstände auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) der Konferenz im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache setzen:
- Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien; ⁴⁸
 - Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft.
- 29.** Vier weitere Themen bedürfen zusätzlicher Arbeit und/oder Diskussion in anderen dreigliedrigen Foren, bevor sie als Ausgangspunkt für umfassende Vorschläge für die Tagesordnung der Konferenz angesehen werden können. Aktuelle Informationen über die weiteren Arbeiten zu diesen Themen sind in Anhang I, Abschnitt 3 dieser Vorlage enthalten. Diese vier Themen sind: ⁴⁹
- Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit und Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten;
 - Menschenwürdige Arbeit in der Plattformwirtschaft;
 - Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst;
 - Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter.
- 30.** Auf seiner 341. Tagung (März 2021) billigte der Verwaltungsrat einen überarbeiteten verfahrenstechnischen Fahrplan für die Prüfung der Aufnahme sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Rechte und Prinzipien bei

⁴⁶ Es sei darauf hingewiesen, dass Artikel 45. 4. der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz (in der geänderten Fassung) dem Vorstand des Verwaltungsrats die Möglichkeit einräumt, in Beratung mit dem Generaldirektor ein Programm mit kürzeren Fristen zu genehmigen, wenn dies für den Verwaltungsrat nicht praktikabel ist.

⁴⁷ Nach Artikel 45. 4. der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz (in der geänderten Fassung) hat der Verwaltungsrat die Möglichkeit, in den Vorbereitungsphasen eines Normensetzungsverfahrens mit einmaliger Aussprache ein Programm kürzerer Fristen zu genehmigen. In jüngerer Zeit hat der Verwaltungsrat bereits zweimal beschlossen, ein auf kürzeren Fristen beruhendes Normensetzungsverfahren in einmaliger Beratung durchzuführen, und zwar vor der Verabschiedung der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den innerstaatlichen sozialen Basisschutz, 2012, (siehe das Programm kürzerer Fristen in [GB.311/6](#), Anhang, Abs. 7) und des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930, (siehe das Programm kürzerer Fristen in [GB.317/INS/2\(Rev.\)](#), Anhang III).

⁴⁸ Dieselbe Gruppe schlug zudem folgende Themen für künftige Tagungen vor: Sicherstellen, dass die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung auf den heutigen und künftigen Bedarf des Arbeitsmarkts ausgerichtet sind, unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigungsfähigkeit; Erweiterung der Wahlmöglichkeiten und Optimierung der Chancen aller Arbeitnehmer; Förderung der Rolle des öffentlichen Sektors als eines wichtigen Arbeitgebers und Erbringers qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen. Siehe GB.337/PV, Abs. 25.

⁴⁹ Siehe GB.328/PV, Abs. 17 (Arbeitnehmergruppe), 19 (Afrika-Gruppe) und 20 (IMEC).

der Arbeit. Nach diesem Fahrplan ist die Behandlung eines möglichen Ergebnisdokuments auf der 110. Tagung (2022) der Konferenz vorgesehen.⁵⁰ Wie aus dem überarbeiteten Fahrplan hervorgeht, wird der Verwaltungsrat auf seiner laufenden Tagung Vorschläge betreffend die Aufnahme sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in die Tagesordnung der 110. Tagung (2022) der Konferenz prüfen.⁵¹

Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG

- 31.** Auf ihrer fünften Tagung im September 2019 erörterte die SRM TWG die Folgemaßnahmen zu ihren früheren Empfehlungen für die Normensetzung in den Bereichen biologische Gefahren, Ergonomie und manuelle Handhabung, chemische Gefahren sowie Maschinenschutz, die vom Verwaltungsrat 2017 und 2018 gebilligt worden waren. In den Empfehlungen der SRM TWG heißt es:⁵²

Die SRM TWG erörterte zwei Arbeitspapiere⁵³ im Hinblick darauf, den Beschlüssen des Verwaltungsrats von 2017 und 2018 Wirkung zu verleihen, in denen das Amt aufgefordert wurde, Vorschläge für mögliche Normensetzungsgegenstände zu den Themen biologische Gefahren, Ergonomie und manuelle Handhabung, chemische Gefahren sowie Maschinenschutz auszuarbeiten.⁵⁴ Sie empfiehlt dem Verwaltungsrat, das Amt zu ersuchen, die Ausarbeitung von Vorschlägen für mögliche Normensetzungsgegenstände in die Wege zu leiten und sie ihm auf seiner 338. Tagung (März 2020) vorzulegen, damit er über ihre Aufnahme in künftige Tagesordnungen der Internationalen Arbeitskonferenz beraten kann. Ausgehend von ihrer Diskussion empfiehlt die SRM TWG dem Verwaltungsrat, dass sich das Amt bei der Ausarbeitung dieser Normensetzungsvorschläge, die als institutionelle Priorität anzusehen sind und so bald wie möglich auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden sollten, an folgenden Elementen orientiert:

- 9.1. Umsetzung des *Ansatzes der thematischen Integration*. Es könnte erwogen werden, verbindliche und nicht verbindliche Elemente in ein und demselben Instrument zu kombinieren und auf geeignete Ansätze zurückzugreifen, um die Instrumente leicht aktualisieren zu können, insbesondere in Bezug auf die technischen Bestimmungen, und so unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten die anhaltende Relevanz der Normen zu gewährleisten.
- 9.2. Der *Prozess der Normensetzung* sollte flexibel sein, den vier spezifischen Themen Rechnung tragen sowie optimale zeitliche Effizienz, Kostenwirksamkeit und Inklusivität gewährleisten. Dazu kann die Entscheidung gehören, einen Normensetzungsgegenstand speziell zu den Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen, aber auch die Möglichkeit, auf einer bestimmten Konferenz, sofern der Verwaltungsrat einen entsprechenden Beschluss fasst, zwei Normensetzungsgegenstände zu behandeln, um flexibel auf Entwicklungen in der Arbeitswelt reagieren zu können. Da im Bereich Arbeitsschutz ein hohes Maß an fachlichem Sachverstand benötigt wird, sollten vorbereitende fachliche Aktivitäten im Sinne der Inklusivität so angepasst werden, dass die dreigliedrigen Partner eine effiziente Normensetzungsdiskussion führen können.

- 32.** Auf seiner 337. Tagung billigte der Verwaltungsrat diese Empfehlung und ersuchte das Amt:

⁵⁰ Siehe GB.341/PV, Abs. 195, und GB.341/INS/6, Abs. 44.

⁵¹ Siehe GB.343/INS/6.

⁵² Siehe GB.337/LILS/1, Anhang I (Empfehlungen der SRM TWG), Abs. 9.

⁵³ Siehe SRM TWG/2019, [Working Paper 1](#) und [Working Paper 2](#).

⁵⁴ Siehe GB.331/PV, Abs. 723 (f).

- i) die Ausarbeitung von Vorschlägen für mögliche Normensetzungsgegenstände zu den Themen biologische Gefahren, Ergonomie und manuelle Handhabung, chemische Gefahren sowie Maschinenschutz in die Wege zu leiten und sie ihm auf seiner 338. Tagung (März 2020) vorzulegen, damit er über ihre Aufnahme in künftige Tagesordnungen der Internationalen Arbeitskonferenz beraten kann;
 - ii) sich bei der Ausarbeitung dieser Normensetzungsvorschläge, die als institutionelle Priorität anzusehen sind und sobald wie möglich auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden sollten, an den Empfehlungen der SRM TWG zum Ansatz der thematischen Integration und zum Prozess der Normensetzung zu orientieren.⁵⁵
- 33.** Auf seiner 341. Tagung beschloss der Verwaltungsrat, in die Tagesordnung der 112. und 113. Tagung (2024 und 2025) der Konferenz einen Gegenstand betreffend den Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren (Normensetzung – zweimalige Beratung) aufzunehmen.
- 34.** Somit werden die Vorschläge des Amtes für Normensetzungsgegenstände zu den Themen chemische Gefahren, Ergonomie und manuelle Handhabung sowie Maschinenschutz in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz aufgenommen. Diese Vorschläge sind in Anhang I, Abschnitt 2 dieser Vorlage aufgeführt. Entsprechend dem Ersuchen des Verwaltungsrats, orientieren sich die Vorschläge des Amtes an den Empfehlungen der SRM TWG zum Ansatz der thematischen Integration.
- 35.** Der Verwaltungsrat könnte die Modalitäten für die Normensetzungsdiskussionen zur Umsetzung der Empfehlungen der SRM TWG weiter prüfen, wobei er berücksichtigt, dass dieser Prozess nach einvernehmlicher Auffassung der SRM TWG flexibel sein, den vier spezifischen Themen Rechnung tragen sowie optimale zeitliche Effizienz, Kostenwirksamkeit und Inklusivität gewährleisten sollte. Bei der Prüfung der Frage, ob es wünschenswert ist, einen Normensetzungsgegenstand zu den Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG in die Tagesordnung der Konferenz aufzunehmen, sollte der Verwaltungsrat bedenken, dass gemäß der in jüngster Zeit bestehenden Praxis die drei Fachgegenstände auf der Tagesordnung der Konferenz eine Normensetzungsdiskussion, eine allgemeine Aussprache und die wiederkehrende Diskussion umfassen.⁵⁶
- 36.** Auf seiner 341. Tagung prüfte der Verwaltungsrat Vorschläge des Amtes, die vier Arbeitsschutzgegenstände zur Normensetzung mit zweimaliger Beratung auf die Tagesordnung aufeinanderfolgender Konferenzen von 2023 bis 2030 zu setzen. Einige Mitglieder des Verwaltungsrats hielten diese Vorschläge für akzeptabel, betonten jedoch, dass mögliche Ergebnisse anderer einschlägiger Diskussionen berücksichtigt werden müssten, auch zum Thema Arbeitsschutz. Einige Mitglieder vertraten zwar die Auffassung, dass die Vorschläge zur Normensetzung im Zusammenhang mit der Pandemie noch sachdienlicher seien, begrüßten jedoch Vorschläge des Amtes zu der Frage, wie mit den Gegenständen zur Normensetzung im Bereich des Arbeitsschutzes auf innovative und effiziente Weise verfahren werden könne, um unter Beibehaltung des verfahrenstechnischen Fahrplans optimale Ergebnisse bei der Normensetzung zu erzielen.⁵⁷ Einige Mitglieder brachten ihre Präferenz für eine Konsolidierung und Straffung von Arbeitsschutzinstrumenten und für die Bereitstellung detaillierter Leitlinien in diesem Bereich in Form von nicht normativen Instrumenten zum Ausdruck. Schließlich betonten einige

⁵⁵ Siehe GB.337/LILS/1, Abs. 5 a).

⁵⁶ Siehe GB.337/INS/2, Abs. 3.

⁵⁷ Siehe GB.341/PV, Abs. 33 und 36.

Mitglieder, dass jede Gefahr im Arbeitsschutz einen maßgeschneiderten Regelungsansatz erfordere und ein einziges integriertes Instrument in diesem Bereich daher nicht geeignet sei.⁵⁸

37. In Anbetracht dieser Überlegungen könnte der Verwaltungsrat die folgenden Optionen prüfen:

- Beibehaltung des Verfahrens mit zweimaliger Beratung für jeden der drei verbleibenden Arbeitsschutzgegenstände und Aufnahme dieser Gegenstände in die Tagesordnung aufeinanderfolgender Konferenzen, sodass in jedem Jahr nicht mehr als ein Fachausschuss für Arbeitsschutz einberufen wird. Konkret könnte diese Option Folgendes beinhalten:
 - Beratungen über eine Normensetzung zur Konsolidierung der Instrumente betreffend chemische Gefahren auf der 114. (2026) und 115. (2027) Tagung der Konferenz;
 - Beratungen über eine Normensetzung zu Ergonomie und manueller Handhabung auf der 116. (2028) und 117. (2029) Tagung der Konferenz;
 - Beratungen über eine Normensetzung zur Maschinensicherheit auf der 118. (2030) und 119. (2031) Tagung der Konferenz.
- Einberufung von drei gesonderten vorbereitenden Fachtagungen, möglicherweise in den Jahren 2023, 2024 und 2025, gefolgt von einer einmaligen Beratung auf der Konferenz, möglicherweise in den Jahren 2026, 2027 und 2028.
- Einberufung einer vorbereitenden Fachtagung im Jahr 2023 oder 2024 zu den drei Arbeitsschutzgegenständen, gefolgt von einer einmaligen Normensetzungsdiskussion über Entwürfe von Instrumenten, eventuell im Jahr 2026. Nach der Geschäftsordnung der Konferenz hat der Verwaltungsrat die Möglichkeit, einen fachlich komplexen Normensetzungsgegenstand zur Prüfung an eine vorbereitende Fachtagung zu verweisen, bevor er für eine einmalige Beratung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt wird.⁵⁹ Das Amt weist den Verwaltungsrat darauf hin, welche Auswirkungen diese Option für die Mitgliedsgruppen und für das Amt hätte. Wenngleich alle drei Themen relevant für den Arbeitsschutz sind, müssen die Mitgliedsgruppen und das Amt für ihre Behandlung unterschiedliche Arten von Sachverstand einbringen. Mit den derzeit vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen sähe sich das Amt außerstande, Dienstleistungen für drei gleichzeitig tagende Fachausschüsse entweder einer vorbereitenden Fachtagung oder einer ordentlichen Tagung der Konferenz bereitzustellen.

⁵⁸ Siehe GB.341/PV, Abs. 13, 21 und 22.

⁵⁹ Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz (in der geänderten Fassung), Artikel 45.5. In der Vergangenheit wurden Fachtagungen einberufen, um Instrumente zur [Beschäftigungspolitik](#) und zur Konsolidierung der bestehenden [Seeschiffahrtsinstrumente](#) vorzubereiten. Vorbereitende Fachtagungen bieten Flexibilität in Bezug auf Zeitpunkt, Dauer und Zusammensetzung der teilnehmenden Delegationen unter Wahrung der vollen Beteiligung der IAO-Mitgliedschaft in der Phase der anschließenden einmaligen Beratung auf der Konferenz. Für Fachtagungen müssen je nach den vom Verwaltungsrat festgelegten Modalitäten gesonderte Haushaltsmittel veranschlagt werden, doch werden alle zusätzlichen Kosten zumindest teilweise durch die Verringerung der Zahl der Fachausschüsse ausgeglichen, die ansonsten für Verfahren mit zweimaliger Beratung erforderlich wären. Siehe zur weiteren Analyse: Working paper 2: Addressing the impact of SRM TWG recommendations on the Conference agenda and the Office, Fünfte Tagung der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus, (23.–27. September 2019), Abs. 31–46.

► D. Aufhebung und Zurückziehung von Seeschifffahrtsinstrumenten

- 38.** Der Verwaltungsrat hat die Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG, die vom Verwaltungsrat gebilligt wurden, in den Entscheidungsprozess zur Tagesordnung der Konferenz integriert.⁶⁰ Es sei daran erinnert, dass die SRM TWG im Februar 2016 die Überprüfung von 68 Seeschifffahrtsinstrumenten an den im Rahmen des Seearbeitsübereinkommens, 2006, in der geänderten Fassung (MLC, 2006) eingerichteten Dreigliedrigen Sonderausschuss (STC) verwiesen hatte.⁶¹ Eine erste Gruppe von 34 Instrumenten wurde auf der dritten Tagung des STC im Jahr 2018 geprüft,⁶² und eine zweite Gruppe von 34 Instrumenten wurde der vierten Tagung des STC vorgelegt, die vom 19. bis 23. April 2021 virtuell stattfand.
- 39.** Auf seiner vierten Tagung empfahl der STC die Aufhebung der Übereinkommen Nr. 22, 23, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 133, 134, 146, 163, 164 und 166 und die Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 70, 75, 165 und 178 sowie des Protokolls zum Übereinkommen (Nr. 147) über die Handelsschiffahrt (Mindestnormen), 1976, und der Empfehlungen Nr. 9, 10, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 und 185.⁶³ Diese Empfehlungen sind im Bericht des STC-Vorsitzenden an die aktuelle Tagung des Verwaltungsrats zusammen mit dem Entwurf eines Beschlusspunkts enthalten, wonach zu prüfen ist, ob ein Gegenstand betreffend die etwaige Zurückziehung und Aufhebung dieser Instrumente auf die Tagesordnung der 111. und 118. Tagung (2023 bzw. 2030) der Konferenz gesetzt werden soll.⁶⁴
- 40.** Es sei daran erinnert, dass die Konferenz, als sie auf ihrer 85. Tagung (1997) eine Abänderung der Verfassung der IAO annahm, mit der die Konferenz ermächtigt wurde, ein geltendes Übereinkommen aufzuheben, auch ihre Geschäftsordnung abänderte, um es ihr zu ermöglichen, neben Empfehlungen auch Übereinkommen zurückzuziehen, die nie in Kraft getreten oder nicht mehr in Kraft waren. Gemäß Artikel 19, Absatz 9 der Verfassung kann die Konferenz ein Übereinkommen (bzw. eine Empfehlung) aufheben oder zurückziehen, „wenn sich herausstellt, dass das Übereinkommen gegenstandslos geworden ist oder keinen nützlichen Beitrag zum Erreichen der Ziele der Organisation mehr leistet.“ Für Aufhebung und Zurückziehung gelten die gleichen Verfahrensgarantien in Bezug auf die erforderliche Mehrheit der Konferenz, den Konsultationsprozess und die Fristen für die Vorlage auf der Konferenz. Ein Gegenstand, der eine Aufhebung oder Zurückziehung betrifft, erfordert nicht die Einsetzung eines Fachausschusses, weil die Konferenz beschließen kann, diesen Gegenstand entweder in einer Vollsitzung zu

⁶⁰ Siehe [GB.331/INS/2](#), Abs. 22.

⁶¹ Dieser Beschluss wurde vom Verwaltungsrat auf seiner 326. Tagung (März 2016) gebilligt. Siehe [GB.326/PV](#), Abs. 514.

⁶² Siehe [GB.334/LILS/2\(Rev.\)](#), Abs. 16-17. Auf ihrer 109. Tagung im Juni 2021 hob die Konferenz auf Empfehlung des STC MLC acht Übereinkommen auf und zog neun Übereinkommen und zehn Empfehlungen zurück (insgesamt 27 Seeschifffahrtsinstrumente).

⁶³ Siehe die [Empfehlungen des Dreigliedrigen Sonderausschusses zur Überprüfung von Instrumenten im Bereich der Seeschiffahrt](#), April 2021. Es wird vorgeschlagen, die Instrumente, für die der STC die Aufhebung/Zurückziehung „so bald wie möglich“ empfohlen hat, auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) der Konferenz zu setzen, während für die Instrumente, die im Jahr 2030 gemäß den Empfehlungen aufgehoben/zurückgezogen werden sollen, vorgeschlagen wird, sie in die Tagesordnung der 118. Tagung (2030) der Konferenz aufzunehmen.

⁶⁴ Siehe [GB.34/LILS/4](#).

prüfen oder ihn dem Vorschlagsausschuss (bzw. nach dessen Umbenennung ab 2022 dem Ausschuss für allgemeine Angelegenheiten) zu übermitteln.

41. Die Aufhebung oder Zurückziehung eines internationalen arbeitsrechtlichen Instruments hat den endgültigen Wegfall aller sich aus diesem Instrument ergebenden Rechtswirkungen zwischen der Organisation und ihren Mitgliedern zur Folge. Aufgehobene und zurückgezogene Instrumente werden aus dem Normenwerk der IAO entfernt, und ihr voller Wortlaut erscheint nicht länger in amtlichen (gedruckten oder elektronischen) Sammlungen von IAO-Übereinkommen und Empfehlungen. Bestehen bleiben nur ihr voller Titel und ihre Nummer sowie ein Verweis auf die Tagung und das Jahr der Konferenz, auf der der Aufhebungs- bzw. Zurückziehungsbeschluss gefasst wurde.⁶⁵ Zudem stellt das Amt die Veröffentlichung amtlicher Informationen zu diesen Instrumenten ein.
42. Das Verfahren für die Aufnahme eines Gegenstands zu einer Aufhebung oder Zurückziehung in die Tagesordnung der Konferenz sieht unter anderem vor, dass das Amt dem Verwaltungsrat einen Bericht mit allen relevanten Informationen zur Aufhebung oder Zurückziehung des betreffenden Instruments bzw. der betreffenden Instrumente vorlegt. Da der STC aufbauend auf den Arbeiten der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen bereits eine Prüfung dieser Instrumente durchgeführt hat,⁶⁶ enthält Anhang II dieser Vorlage eine Zusammenfassung der Informationen, die das Amt dem STC vorgelegt hat, sowie der sich daraus ergebenden Empfehlungen; außerdem dient diese Zusammenfassung als Bericht an den Verwaltungsrat, wie oben erwähnt.
43. Was die zeitliche Planung anbelangt, so ist das Amt verpflichtet, den Regierungen gemäß Artikel 52.1. der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz (in der geänderten Fassung) einen kurzen Bericht und einen Fragebogen mit dem Ersuchen um Darlegung ihrer Auffassungen zu der Frage zu übermitteln, und zwar frühzeitig genug, damit sie spätestens 18 Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der der Gegenstand behandelt werden soll, bei ihnen eintreffen. Daher könnte dieser Gegenstand von der Konferenz frühestens auf ihrer 111. Tagung (Juni 2023) behandelt werden.

► E. Verfahrenstechnischer Fahrplan

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

- **343. Tagung (November 2021)**

Zusätzlich zur Prüfung der Aufnahme eines Gegenstands zur Eingliederung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte in die Tagesordnung der 110. Tagung (2022) der Konferenz⁶⁷ würde der Verwaltungsrat eingedenk der Dringlichkeit der Frage eines gerechten Übergangs die Aufnahme eines entsprechenden Normensetzungsgegenstands zur einmaligen oder zweimaligen Beratung prüfen. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, diesen Gegenstand zur einmaligen Beratung auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) zu setzen, müsste er zur Vorbereitung dieser Aussprache ein Programm kürzerer Fristen

⁶⁵ Siehe GB.271/4/2, Abs. 10.

⁶⁶ Siehe GB.343/LILS/4, die einschlägigen [Technischen Anmerkungen](#), die das Amt ausgearbeitet hat, und den [Abschlussbericht](#) der Vierten Tagung des STC.

⁶⁷ Siehe GB.343/INS/6

genehmigen. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, den Normensetzungsgegenstand zu einem gerechten Übergang nicht auf die Tagesordnung der 111. Tagung zu setzen, würde er Orientierungshilfe hinsichtlich eines möglichen Gegenstands zur allgemeinen Aussprache geben, der die Tagesordnung der genannten Tagung vervollständigen würde.

Zudem wird der Verwaltungsrat Orientierungshilfe zu folgenden Fragen geben:

- a) einem Normensetzungsgegenstand oder einem Gegenstand zur allgemeinen Aussprache, der die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) vervollständigen würde;
- b) den drei Vorschlägen für Normensetzungsgegenstände zum Arbeitsschutz, die auf den Empfehlungen der SRM TWG basieren – dieser Beschluss beträfe auch die Modalitäten ihrer Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz; und
- c) dem strategischen Ansatz für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz.

- **344. Tagung (März 2022)**

Der Verwaltungsrat würde beschließen, einen Fachgegenstand in die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) aufzunehmen, sofern er sich für ein Normensetzungsverfahren entscheidet; er würde die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) mit einem Fachgegenstand für eine allgemeine Aussprache vervollständigen, sofern dies nicht bereits auf seiner 343. Tagung geschehen ist; und er würde im Rahmen des strategischen Ansatzes Orientierungshilfe zur Tagesordnung der Konferenz geben.

- **346. Tagung (November 2022)**

Der Verwaltungsrat würde Orientierungshilfe hinsichtlich eines möglichen Gegenstands zur allgemeinen Aussprache geben, der die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) vervollständigen würde, sofern die Tagesordnung nicht bereits auf einer seiner früheren Tagungen vervollständigt wurde; er würde einen Fachgegenstand in die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) aufnehmen, sofern er sich für einen Normensetzungsgegenstand entscheidet, der im Wege des regulären Verfahrens der zweimaligen Beratung angenommen werden soll; und er würde im Rahmen des strategischen Ansatzes weiterhin Orientierungshilfe zur Tagesordnung der Konferenz geben.

► **Beschlussentwurf**

45. Der Verwaltungsrat hat beschlossen,

- a) **auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) der Konferenz einen zur einmaligen Beratung vorgesehenen Normensetzungsgegenstand zu einem gerechten Übergang zu setzen, und für die Vorbereitungsphasen folgendes Programm kürzerer Fristen genehmigt:**
 - i) **das Amt verschickt einen zusammenfassenden Bericht und Fragebogen bis zum 30. März 2022,**
 - ii) **Antworten der Regierungen gehen dem Amt bis zum 31. Oktober 2022 zu,**
 - iii) **Abschlussbericht des Amtes wird den Regierungen bis zum 28. Februar 2023 übermittelt,**

iv) einmalige Beratung auf der 111. Tagung der Konferenz im Juni 2023;

ODER

- b) auf die Tagesordnung der 112. und 113. Tagung (2024 und 2025) der Konferenz einen zur zweimaligen Beratung vorgesehenen Normensetzungsgegenstand zu einem gerechten Übergang zu setzen;
- c) das Amt zu ersuchen, bei der Ausarbeitung der Vorlage zur Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz für die 344. Tagung (März 2022) des Verwaltungsrats die gegebene Orientierungshilfe zu berücksichtigen, auch in Bezug auf seine Erörterungen eines möglichen Normensetzungsgegenstands zu einem gerechten Übergang;
- d) auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) der Konferenz einen die Aufhebung des Übereinkommens Nr. 163 und die Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 70, 75, 165, 178 und des Protokolls zum Übereinkommen Nr. 147 über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976, sowie der Empfehlungen Nr. 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 und 185 betreffenden Gegenstand zu setzen;
- e) auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz einen die Aufhebung der Übereinkommen Nr. 45, 62, 63 und 85 betreffenden Gegenstand zu setzen, der in die Tagesordnung der Tagung der Konferenz im Jahr 2024 aufgenommen worden war; und
- f) auf die Tagesordnung der 118. Tagung (2030) der Konferenz einen die Aufhebung der Übereinkommen Nr. 22, 23, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 133, 134, 146, 164 und 166 betreffenden Gegenstand zu setzen.

► Anhang I

Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz

1. Drei mögliche Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz

A. Ein gerechter Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (Normensetzungsdiskussion oder allgemeine Aussprache)

Ursprung, Art und Kontext des möglichen Gegenstands

1. Die Konferenz nahm auf ihrer 102. Tagung (2013) Schlussfolgerungen über die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, grüner Arbeitsplätze und nachhaltiger Entwicklung an. Dazu gehörte auch der Vorschlag, eine Sachverständigentagung einzuberufen, die weitere normative Orientierungshilfe zu Fragen im Zusammenhang mit der Ökologisierung der Wirtschaft, grünen Arbeitsplätzen und einem gerechten Übergang für alle geben sollte.¹ Auf seinen Tagungen im März und im Juni 2014 beauftragte der Verwaltungsrat eine Sachverständigentagung vornehmlich mit der Verabschiedung eines Leitlinienentwurfs. Die Sachverständigentagung verabschiedete im Oktober 2015 einstimmig die Leitlinien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle. Auf seiner 325. Tagung (Oktober–November 2015) ersuchte der Verwaltungsrat den Generaldirektor, diese Leitlinien als Grundlage für Tätigkeiten und Öffentlichkeitsarbeit zu verwenden.²
2. Die Arbeitnehmergruppe hat sich durchgehend für ein Normensetzungsverfahren ausgesprochen. Im Oktober–November 2015 forderte sie „die Ausarbeitung eines Instruments über einen gerechten Übergang mit Blick auf eine nachhaltige Entwicklung“ und sah „die Leitlinien als einen ersten Schritt in Richtung auf eine solche Norm“. Ein neues IAO-Instrument würde den IAO-Mitgliedsgruppen eine Orientierungshilfe dafür bieten, wie sie im Wege des sozialen Dialogs bei der Gestaltung und Umsetzung einer Politik für eine nachhaltige Entwicklung hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft mit menschenwürdigen Arbeitsplätzen für alle zusammenwirken können. Die Arbeitgebergruppe hatte Vorbehalte gegen eine Normensetzungsdiskussion über einen gerechten Übergang. Das Ausmaß der Umwälzungen, die diese Veränderungen den Unternehmen bescheren würden, dürfe nicht unterschätzt werden, und sie sprächen sich für eine allgemeine Aussprache über die wirtschaftlichen Auswirkungen des gerechten Übergangs auf die Unternehmen, insbesondere auf die kleinen und mittleren Unternehmen in Entwicklungs- und Schwellenländern, aus. Eine allgemeine Aussprache würde den Mitgliedsgruppen helfen, bewährte Praktiken bei der Förderung gerechter Übergänge, insbesondere in kritischen Aktivitäten und Branchen, herauszuarbeiten, und wegweisend für die Arbeit der Organisation bei der Bewältigung der tiefgreifenden industriellen und wirtschaftlichen Veränderungen sein, die sich aus dem Klimawandel ergeben. Des Weiteren

¹ Siehe die [Schlussfolgerungen über die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, grüner Arbeitsplätze und nachhaltiger Entwicklung](#), Abs. 19 d) und 24.

² Siehe [GB.325/PV](#), Abs. 494 b). Siehe auch [GB.335/PV](#), Abs. 21.

wies die Arbeitgebergruppe darauf hin, dass für einen nicht nur gerechten, sondern auch nachhaltigen Übergang eine globale wirtschaftliche Strategie entworfen werden müsste, mit der die Unternehmen ressourceneffiziente Produktionsprozesse anwenden und schrittweise zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft übergehen können. Dies umfasst auch grundsatzpolitische Maßnahmen, um eine umweltverträgliche Produktivität, Innovationen, den Wissenstransfer, die Verbreitung von Technologien und eine nachhaltige Entwicklung zu fördern. Die Position der Regierungsmitglieder hat sich im Lauf der Zeit geändert; zuletzt zeichnete sich Unterstützung durch die Afrika-Gruppe dafür ab, im Anschluss an die Jubiläumstagung neuerlich einen Normensetzungsgegenstand zu einem gerechten Übergang zu prüfen.³ Allerdings hielten bestimmte Regierungen, die keinen Mehrwert in einer Normensetzung erkannten, eine allgemeine Aussprache für angemessener.⁴ IMEC sprach sich dafür aus, die Entscheidung über eine allgemeine Aussprache oder eine Normensetzungsdiskussion zu einem gerechten Übergang zu verschieben.⁵

3. Der vorliegende Vorschlag betrifft eine Normensetzungsdiskussion oder eine allgemeine Aussprache über einen gerechten Übergang zu einer Zukunft der Arbeit, die zur nachhaltigen Entwicklung beiträgt. Er zielt auf die Ausarbeitung einer neuen Orientierungshilfe für die IAO nach der Annahme der Jahrhunderterklärung im Jahr 2019 ab. In der Jahrhunderterklärung wird festgestellt, dass die IAO zu einem Zeitpunkt in das zweite Jahrhundert ihres Bestehens eintritt, an dem ein Wandel der Arbeit stattfindet, unter anderem bedingt durch Umwelt- und Klimaveränderungen, die tiefgreifende Auswirkungen auf die Natur und Zukunft der Arbeit haben. In der von der Konferenz auf ihrer 109. Tagung (Juni 2021) angenommenen EntschlieÙung zu einem globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, wird daran erinnert, dass die Jahrhunderterklärung das Fundament für eine Erholung von der Krise bildet, die uneingeschränkt inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist und einen gerechten Übergang unterstützt.⁶ Den IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang kommt innerhalb des UN-Systems und weltweit mittlerweile große Bedeutung als Orientierungsrahmen für nationale Strategien und Konzepte für einen gerechten Übergang zu. Der UN-Generalsekretär forderte alle Länder unlängst auf, sich zu den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation für einen gerechten Übergang zu bekennen und sie als Mindestnorm anzunehmen, um Fortschritte in Bezug auf menschenwürdige Arbeit für alle zu gewährleisten.⁷ In diesem Zusammenhang wenden sich die UN-Mitgliedstaaten immer öfter an die IAO, um grundsatzpolitische und normative Orientierungshilfe im Zusammenhang mit einem gerechten Übergang zu erhalten.

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

4. Jüngste Forschungsarbeiten der IAO haben ergeben, dass mehr als eine Milliarde Arbeitsplätze von einer nachhaltigen Umwelt und gesunden Ökosystemen abhängen, was die Umweltzerstörung zu einer ernsthaften Gefahr für menschenwürdige Arbeit

³ Siehe GB.335/PV, Abs. 27.

⁴ Siehe GB.341/PV, Abs. 43 und 44.

⁵ Siehe GB.337/PV, Abs. 43 (Japan) und Abs. 37 (IMEC).

⁶ Siehe EntschlieÙung zu einem globalen Handlungsappell.

⁷ Siehe die [Secretary-General's video message to Powering Past Coal Alliance Summit](#), 2. März 2021.

macht. Gemeinschaften und Gruppen, einschließlich indigener und in Stämmen lebender Völker, die ohnehin schon anfällig für Diskriminierung und Ausgrenzung sind, und Sektoren wie die Landwirtschaft, die Forstwirtschaft und die Fischerei, die mehr als einer Milliarde Menschen Beschäftigung bieten, sind am stärksten vom Klimawandel bedroht. In den Entwicklungsländern sind am schwersten jene Bereiche betroffen, die von zentraler Bedeutung für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung sind.⁸ Ohne geeignete Orientierungshilfe dafür, wie die Auswirkungen des Klimawandels auf Unternehmen, Arbeitnehmer und Gemeinschaften bewältigt werden können und den Erfordernissen der Welt der Arbeit Rechnung getragen werden kann, könnte die soziale Gerechtigkeit gefährdet werden, was mit einem schwerwiegenden Risiko zunehmender Ungleichheiten verbunden wäre. Auf der anderen Seite könnte ein gut gelenkter Übergang, der sich an den entsprechenden Arbeitsnormen, institutionellen Rahmenbedingungen, einer kohärenten Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik und -praxis, einschließlich eines sozialen Dialogs, orientiert und dem Gebot menschenwürdiger Arbeit in vollem Umfang Rechnung trägt, viele neue menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen, die Arbeitnehmer und die Unternehmen schützen sowie gleichzeitig Abhilfe für die vom Wandel betroffenen Menschen schaffen.

5. Eine kürzlich von der IAO durchgeführte Studie⁹ zeigt, dass Kleinst- und Kleinunternehmen mehr als 70 Prozent der gesamten Arbeitsplätze weltweit schaffen. In den Entwicklungs- und Schwellenländern sind die meisten Kleinst- und Kleinunternehmen jedoch prekäre wirtschaftliche Einheiten mit schleppender Produktivität und geringer Rentabilität, die manchmal auch in der informellen Wirtschaft tätig sind. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, eine globale wirtschaftliche Strategie zu entwerfen, um diese Unternehmen bei der Verbesserung ihrer Produktivität zu unterstützen. Eine gesteigerte Produktivität ermöglicht Kapitalbildung durch höhere Einnahmen, die dann beispielsweise in saubere Technologien, nachhaltige Produktionssysteme und die Qualifikationsentwicklung der Angestellten investiert werden können und zu einer CO₂-ärmeren Wirtschaft führen würden.
6. Eine weitere unlängst vorgelegte Studie zu den Aussichten für die Einleitung einer grünen Konjunkturerholung kam zu dem Ergebnis, dass der Übergang zu einer Wirtschaft mit Netto-Null-Emissionen in Lateinamerika und der Karibik 7,5 Millionen Arbeitsplätze in der Energiegewinnung aus fossilen Brennstoffen, der Förderung fossiler Brennstoffe und der Produktion tierischer Nahrungsmittel vernichten würde. Diese Arbeitsplatzverluste würden jedoch durch neue Beschäftigungsmöglichkeiten mehr als kompensiert werden: 22,5 Millionen Arbeitsplätze würden in den Bereichen Landwirtschaft und Produktion pflanzlicher Nahrungsmittel, regenerative Energieerzeugung, Forstwirtschaft, Baugewerbe und verarbeitende Industrie entstehen.¹⁰
7. Auf seiner 340. Tagung nahm der Verwaltungsrat einen Beschluss zum Thema „Die Rolle der IAO bei der Bewältigung des Klimawandels und den Bemühungen um einen gerechten Übergang für alle an“ (GB.340/POL/1) an. Der Beschluss des Verwaltungsrats bietet weitere Orientierungshilfe für die Arbeit des Amtes, unter anderem im Hinblick darauf,

⁸ Siehe auch die Ansprache des Regierungsvertreters aus Bangladesch anlässlich der 326. Tagung (März 2016) des Verwaltungsrats: „...der Klimawandel beeinträchtigt die Arbeitskräftemobilität und den Zugang zu Beschäftigung, und solche Herausforderungen erfordern spezifische Interventionen“ (GB.326/PV, Abs. 318).

⁹ IAA, *Small matters: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs* (2019).

¹⁰ Catherine Saget, Adrien Vogt-Schilb und Trang Luu, *Jobs in a net-zero emissions future in Latin America and the Caribbean* (Washington und Genf: Interamerikanische Entwicklungsbank und Internationale Arbeitsorganisation, 2020).

die Anwendung der Leitlinien für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle voranzutreiben.

Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes und Mehrwert einer Normensetzungsdiskussion der Internationalen Arbeitskonferenz

8. In der Jahrhunderterklärung der IAO wird festgehalten, dass die Setzung internationaler Arbeitsnormen für die IAO von grundlegender Bedeutung ist und dass die Normen den sich wandelnden Strukturen der Arbeitswelt Rechnung tragen, die Arbeitnehmer schützen und die Bedürfnisse nachhaltiger Unternehmen berücksichtigen müssen. Ferner wird darauf hingewiesen, dass die IAO bei der Wahrnehmung ihres Verfassungsauftrags ihre Bemühungen darauf ausrichten muss, einen gerechten Übergang zu einer Zukunft der Arbeit zu gewährleisten, die zur nachhaltigen Entwicklung in ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension beiträgt. Die in der Jahrhunderterklärung verankerte Vision scheint bei den IAO-Mitgliedstaaten auf ein positives Echo zu stoßen. Auf dem vom UN-Generalsekretär im September 2019 einberufenen Klimaaktionsgipfel verpflichteten sich auf Initiative des Amtes 47 Länder zur Erstellung nationaler Pläne für einen gerechten Übergang, um Arbeitsplätze und Lebensgrundlagen ins Zentrum ihrer Klimaschutzmaßnahmen zu stellen.¹¹ Durch IAO-Normen für einen gerechten Übergang würde das Völkerrecht in diesem Bereich weiterentwickelt, dafür gesorgt, dass innerstaatlich festgelegte Beiträge zur globalen Reaktion auf den Klimawandel das Gebot der Schaffung menschenwürdiger Arbeit berücksichtigen,¹² und der IAO somit eine Vorreiterrolle in einer handlungsorientierten Debatte über den Klimawandel zugewiesen. Vor allem aber würde durch entsprechende Orientierungshilfe seitens der IAO eine gemeinsame, internationale Definition des „gerechten Übergangs“ bereitgestellt, die die Einbeziehung der menschenwürdigen Arbeit so gewährleistet, wie sie von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO definiert wurde.
9. Im Übereinkommen von Paris werden „ein gerechter Übergang“ und Beschäftigung als grundlegende Parameter der globalen Antwort auf den Klimawandel anerkannt. Es ist jedoch nicht wahrscheinlich, dass die derzeitigen Lenkungsstrukturen im Klimaschutzesystem eine Politik und einen Orientierungsrahmen hervorbringen, die den Erfordernissen und Realitäten der Welt der Arbeit wirksam und umfassend gerecht werden. Dies muss von der IAO geleistet werden, der einzigen dreigliedrigen UN-Organisation mit dem Auftrag, geeignete Orientierungshilfe zu geben, um nachhaltige Entwicklung, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer zu fördern. Auf dem UN-Klimaschutzgipfel im Jahr 2019 verpflichteten sich 46 Länder, Arbeitsplätze in den Mittelpunkt ehrgeiziger Klimaschutzmaßnahmen zu stellen. Zur konkreten Umsetzung dieser am Menschen orientierten Agenda kündigte der UN-Generalsekretär die Initiative „Climate Action for Jobs“ (Klimaschutzmaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen) an. Der UN-Generalsekretär wies der IAO eine Führungsrolle bei der Umsetzung der Initiative zu.¹³

¹¹ Siehe die Ergebnisse des Klimaschutzgipfels der Vereinten Nationen ([United Nations Climate Action Summit](#)) vom September 2019. Siehe insbesondere den diesbezüglichen Bericht des Generalsekretärs: [Report of the Secretary-General on the 2019 Climate Action Summit and the Way Forward in 2020](#), S. 28.

¹² Ziel des [Übereinkommens von Paris](#) ist die Stärkung der globalen Reaktion auf die Gefahr des Klimawandels „unter Berücksichtigung der zwingenden Notwendigkeit eines gerechten Strukturwandels für die arbeitende Bevölkerung und der Schaffung menschenwürdiger Arbeit und hochwertiger Arbeitsplätze im Einklang mit den national festgelegten Entwicklungsprioritäten“ (Präambel).

¹³ Siehe [GB.338/POL/1](#).

10. Die UN-Klimagespräche im Dezember 2019 in Madrid (COP25) führten zu einer relativ schwachen Kompromissvereinbarung über die Verstärkung der globalen Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen. Diese Maßnahmen sollen zu einem gerechten Übergang sowie zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit und hochwertiger Arbeitsplätze beitragen. Die national festgelegten Beiträge für die Senkung der CO₂-Emissionen sollen durch ein Paket aus von allen Mitgliedstaaten durchzuführenden Maßnahmen für einen gerechten Übergang gefördert werden. Das Vereinigte Königreich hat als designierter Vorsitz der anstehenden UN-Klimakonferenz (COP26), die im November 2021 in Glasgow stattfindet, über seinen Rat für eine Energiewende (Energy Transition Council) signalisiert, dass es einem gerechten Übergang eine hohe politische Priorität einräumt.¹⁴ Ein echter globaler Regulierungsrahmen in Form internationaler Arbeitsnormen für einen gerechten Übergang würde zusammen mit einer globalen Wirtschaftsstrategie, dank der die Unternehmen ressourceneffiziente Produktionsprozesse anwenden könnten, gleiche Startbedingungen bei der aktiven Bewältigung des Übergangs auf dem Arbeitsmarkt schaffen. Der dreigliedrige soziale Dialog, der die Grundlage für die Entwicklung solcher Normen bildet, würde das Engagement und das Verantwortungsbewusstsein aller Mitgliedsgruppen erhöhen, ihre Maßnahmen auf diesem Gebiet zu beschleunigen.

Erwartetes Ergebnis

11. Eine mögliche Normensetzung würde auf den grundsatzpolitischen Bereichen der *IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle* als Basis für die Schaffung eines kohärenten rechtlichen und politischen Rahmens für einen gerechten Übergang aufbauen. Zudem würde sie sich auf bestehende Instrumente, einschließlich der im Anhang der IAO-Leitlinien aufgeführten Texte, sowie die in verschiedenen Ländern entwickelte Gesetzgebung und Praxis stützen. Mit der neuen Norm könnte der Aufruf an die Ratifikationsstaaten ergehen, eine innerstaatliche Politik für den gerechten Übergang mit dem Ziel besserer Verknüpfungen zwischen den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Chancen und Herausforderungen zu verabschieden, umzusetzen und regelmäßig zu überprüfen. Darüber hinaus könnten damit Konsultationen mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Umsetzung der national festgelegten Beiträge gefördert und Fragen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit thematisiert werden.
12. Als Ergebnis einer möglichen allgemeinen Aussprache wären Schlussfolgerungen und eine Entschließung zu erwarten, mit denen weitere Orientierungshilfe gegeben wird, damit die IAO – unter anderem im Rahmen der UN-Reformen und bei der Unterstützung für die Länder – die Integration der verschiedenen Aspekte menschenwürdiger Arbeit in die Bemühungen um die Verwirklichung ökologischer Nachhaltigkeit vorantreiben und eine globale Wirtschaftsstrategie erarbeiten kann, die es den Unternehmen ermöglicht, den Weg zu einem gerechten Übergang zu beschreiten. Dies wird die Mitgliedstaaten in die Lage versetzen, bei der Steuerung der nachhaltigen Entwicklung einen inklusiven Ansatz zu verfolgen, indem sie Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsfragen im Einklang mit der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung in den Mittelpunkt rücken. Eine allgemeine Aussprache würde einen wichtigen Meilenstein im Gefolge der Jahrhunderterklärung der IAO und des Globalen Handlungsappells für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise darstellen und einen globalen Kontext für die Dringlichkeit des

¹⁴ Siehe [COP26 Energy Transition Council – Summary Statement](#), Dezember 2020.

Angehens von Umwelt- und Klimaänderungen und der Prävention der damit einhergehenden irreparablen Schäden für die Menschheit, die Volkswirtschaften und die Gesellschaften bieten.

Vorbereitung der Aussprache auf der Konferenz

13. Die Aussprache auf der Konferenz würde sich auf die Ergebnisse der allgemeinen Aussprache der Konferenz von 2013 und auf die Arbeit der im Oktober 2015 abgehaltenen dreigliedrigen Sachverständigentagung stützen. Die Konferenz würde auch aus der Jahrhunderterklärung von 2019 schöpfen, die zeigt, dass die Fragen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit und Klimawandel von den IAO-Mitgliedsgruppen nun gründlicher verstanden werden, und die die Bereitschaft zur Bereitstellung fundierter grundsatzpolitischer Orientierungshilfe in diesem Bereich verdeutlicht.
14. In Anbetracht der derzeitigen Dynamik zugunsten dringender Maßnahmen gegen den Klimawandel könnte der Verwaltungsrat beschließen, die Vorbereitung einer Aussprache der Konferenz voranzutreiben, sofern er eine einmalige Normensetzungsdiskussion für angemessen hält. Wenngleich es Sache der Konferenz wäre, einen Beschluss zur Form des normensetzenden Instruments zu fassen, könnte das Ergebnis letztlich ein Übereinkommen, eine Empfehlung oder eine Kombination dieser Instrumente oder alternativ ein Protokoll sein. Protokolle sind formale Instrumente, die der teilweisen Neufassung bestehender Übereinkommen dienen und die Anpassung spezifischer Bestimmungen oder Teile bestehender Normen an veränderliche Bedingungen und Praktiken ermöglichen, und tragen somit dazu bei, einen Bestand an Übereinkommen aufrechtzuerhalten, der relevant und aktuell ist. So würde ein Protokoll zum Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, das einen gerechten Übergang zum Gegenstand hat, dazu beitragen, die Förderung einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung im Kontext der Maßnahmen für einen gerechten Übergang zu verorten, die mit einem am Menschen orientierten, aufgrund des Klimawandel erforderlichen wirtschaftlichen Wandel einhergehen müssen.

B. Das Potenzial von technologischem Fortschritt voll ausschöpfen, um menschenwürdige Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen (allgemeine Aussprache)

Ursprung, Art und Kontext des möglichen Gegenstands

15. Die Arbeitgebermitglieder des Verwaltungsrats haben einen Gegenstand zum Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials des technologischen Fortschritts“ zur Aufnahme in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz vorgeschlagen.¹⁵
16. In der Jahrhunderterklärung der IAO wird das Amt angewiesen, „das Potenzial von technologischem Fortschritt und Produktivitätswachstum voll auszuschöpfen, auch durch sozialen Dialog, um menschenwürdige Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen, die Würde, Selbstverwirklichung und eine gerechte Verteilung der Vorteile für alle gewährleisten“. ¹⁶ Im Globalen Handlungsappell von 2021 wird die Notwendigkeit, „das Potenzial des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung, einschließlich Plattformarbeit, optimal aus[zu]schöpfen, um menschenwürdige Arbeitsplätze und

¹⁵ Siehe GB.337/PV, Abs. 25, GB.341/PV, Abs. 31. Siehe auch Jae-Hee Chang, Gary Rynhart und Phu Huynh, *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises*, Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber (ACT/EMP), Arbeitspapier Nr. 10 (IAA, 2016).

¹⁶ Jahrhunderterklärung der IAO, S. 3.

nachhaltige Unternehmen zu schaffen, eine breite gesellschaftliche Teilhabe an dem daraus entstehenden Nutzen zu ermöglichen und den damit verbundenen Risiken und Herausforderungen Rechnung zu tragen, auch durch Verringerung der digitalen Kluft zwischen Menschen und Ländern“, weiter bekräftigt.¹⁷

17. Die Auswirkungen der Technologie auf die Förderung voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung waren in der Vergangenheit regelmäßig Gegenstand von Diskussionen und Erklärungen der Konferenz. Bereits auf ihrer 57. Tagung (1972) verabschiedete die Konferenz eine Entschließung über die Auswirkungen der Automatisierung und anderer technologischer Entwicklungen auf den Arbeits- und Sozialbereich.¹⁸ Die Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, enthält einen Abschnitt „Technologiepolitik“. In der Empfehlung wird „die Entwicklung der Technologie als Mittel zur Erhöhung 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.
18. 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.¹⁹

Relevanz vor dem Hintergrund der strategischen Ziele der IAO

19. In der Empfehlung Nr. 169 wird das enorme Potenzial von Technologie für menschenwürdige Arbeit hervorgehoben, unter anderem in Form von höherer Produktivität, einer Ausweitung des Umfangs und der Struktur der Beschäftigung, einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einer Verkürzung der Arbeitszeit, Möglichkeiten zur Nutzung vorhandener und künftiger Qualifikationen und besserer Verbindungen zwischen großen und kleinen Unternehmen. In einer Aussprache der Konferenz könnte untersucht werden, inwieweit bestehende und neue Technologien (beispielsweise Robotik, Digital-, Nano- oder Biotechnologie) dieses Potenzial ausgeschöpft haben und ob es mit Politikkonzepten gelungen ist, negative Auswirkungen, beispielsweise auf den Arbeitsschutz, zu verhindern.
20. Neue Technologien wie künstliche Intelligenz (KI), maschinelles Lernen und Robotik können Chancen bieten und den Entwicklungs- und Schwellenländern helfen, einen Sprung nach vorn zu machen, lassen jedoch auch neue Herausforderungen entstehen. In den letzten zehn Jahren sind Bedenken aufgekommen, dass neue Technologien menschliche

¹⁷ IAA, Entschließung zu einem globalen Handlungsappell, S. 12.

¹⁸ IAA, [Resolutions Adopted by the International Labour Conference at its 57th Session](#), 1972, S. 10.

¹⁹ Siehe GB.328/INS/3, Abs. 10.

Arbeitskräfte in großem Umfang ersetzen könnten,²⁰ obwohl es in der Literatur keinen Konsens über die potenziellen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze gibt und die Schätzungen je nach Land stark variieren.²¹ In bisherigen Forschungsarbeiten wurden zudem Fragen in Bezug darauf aufgeworfen, ob ganze Berufe automatisiert werden könnten oder eher bestimmte Aufgaben innerhalb einzelner Berufe. Diese Untersuchungen zeigen darüber hinaus, dass die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze recht unterschiedlich sind, da das Automatisierungsrisiko für Arbeitsplätze mit geringen im Vergleich zu hohen Qualifikationsanforderungen je nach Branche, Unternehmensgröße und Land größer ist.²² Insbesondere für Entwicklungsländer ist das automatisierungsbedingte Risiko des Verlusts von Arbeitsplätzen in dieser Hinsicht erheblich und könnte die möglichen Arbeitsplatzgewinne in aufstrebenden Sektoren übersteigen.²³

21. Die neuen Technologien können erhebliche Produktivitätssteigerungen, neue Marktchancen und neue Arbeitsplätze mit sich bringen. Die bisherigen Erkenntnisse zeigen jedoch, dass sich die Produktivität sowohl in den fortgeschrittenen als auch in den aufstrebenden und sich entwickelnden Volkswirtschaften in den letzten anderthalb Jahrzehnten verlangsamt hat, was auf eine zeitliche Verzögerung bei der Verbreitung oder einen Mangel an organisatorischen Fähigkeiten und/oder Qualifikationen des Personals zur Nutzung dieser Technologien oder auf eine Konzentration von KI und Daten bei einem kleinen Teil der Großunternehmen zurückzuführen sein könnte.²⁴ Aus diesen Erkenntnissen lässt sich das sogenannte „Produktivitätsparadox“ ableiten, wonach trotz erhöhter Ausgaben für Ausrüstung und Dienstleistungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie eine spürbare Produktivitätssteigerung ausbleibt.²⁵ Die vorliegenden Erkenntnisse deuten darauf hin, dass systematischere Forschungsarbeiten durchgeführt werden müssen, um ein realistisches Verständnis der Faktoren zu erlangen, die die Einführung und Verbreitung von Technologien und ihre Auswirkungen auf die Produktivität in verschiedenen Arten von Unternehmen, Industriezweigen, Branchen und Ländern oder Regionen bestimmen.
22. Im Transformationsprozess hin zu einer umfassenderen Nutzung neuer Technologien kommt es darauf an, die richtigen Qualifikationen zu ermitteln und die Arbeitskräfte auf neue Aufgabenprofile vorzubereiten. Es gibt keine systematischen Erkenntnisse über die Art der benötigten Qualifikationen und Kompetenzen, da der Transformationsprozess in hohem Maß länderspezifisch ist. Systeme zur Abschätzung künftigen Qualifikationsbedarfs und zur Berufsberatung, die Big Data und KI nutzen, sind gut geeignet, der

²⁰ Carl B. Frey und Michael A. Osborne, „The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?“, *Technological Forecasting and Social Change*, Bd. 114 (2017), S. 254-280.

²¹ Damian Grimshaw und Uma Rani, „The Future of work: Facing the challenges of new technologies, climate change and ageing“, in Adrian Wilkinson, Tony Dundon und Tom Redman (Hrsg.), *Contemporary Human Resource Management* (London: Sage Publications, 2021).

²² Melanie Arntz, Terry Gregory und Ulrich Zierahn, *Digitalization and the future of work: Macroeconomic consequences*, IZA Institute of Labour Economics Discussion Paper Series, Nr. 12428, 2019.

²³ Francesco Carbonero, Ekkehard Ernst und Enzo Weber, *Robots worldwide: The impact of automation on employment and trade*, Institute for Employment Research, IAB Discussion Paper, Nr. 07/2020, 2020.

²⁴ Peter Bauer et al., *Productivity in Europe: Trends and drivers in a service-based economy*, JRC Technical Report, 2020; Alistair Dieppe (Hrsg.), „Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies“ (Weltbank, 2020); Prasanna Tambe et al., *Digital Capital and Superstar Firms*, NBER Working Paper Series, Nr. 28285, 2020.

²⁵ Erik Brynjolfsson, Daniel Rock und Chad Syverson, *Artificial intelligence and the modern productivity paradox: A clash of expectations and statistics*, NBER Working Paper Series, Nr. 24001, 2017, und in Ajay Agrawal, Joshua Gans und Avi Goldfarb (Hrsg.), *The economics of artificial intelligence: An agenda* (Chicago: The University of Chicago Press, 2019), S. 23-60; Bart van Ark, Klaas de Vries und Abdul Erumban, *How to not miss a productivity revival once again?*, NIESR-Diskussionspapier Nr. 518, 2020.

Komplexität des Anpassungsprozesses Rechnung zu tragen und den Übergang für die einzelnen Arbeitnehmer zu vereinfachen.²⁶

23. Neue Technologien schaffen auch neue Herausforderungen im Zusammenhang mit Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsintensivierung und bestimmten diskriminierenden Praktiken. Digitale Arbeitsplattformen bieten zwar neue Einkommensquellen und Arbeitsmöglichkeiten, bringen jedoch auch ernsthafte Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen sowie die Rechte und den Schutz der Arbeitnehmer mit sich und können zudem mit Risiken für die Privatsphäre der Arbeitnehmer einhergehen, da große Mengen an Daten gesammelt werden.²⁷ Der Einsatz von KI und Praktiken des „algorithmischen Managements“ zur Verwaltung von Arbeitsprozessen und der Leistung von Arbeitnehmern auf digitalen Arbeitsplattformen, die auf riesigen Datenmengen basieren, kann zu diskriminierenden Praktiken führen, die sich gegen bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern richten. Diese Praktiken werden auch zunehmend an traditionellen Arbeitsplätzen eingesetzt, wo mit KI, tragbaren Geräte und Instrumenten unter anderem die Arbeitsleistung überwacht wird.²⁸ Die durch KI und andere Geräte gesammelten Daten können bei Entscheidungsprozessen auf der Unternehmensebene unterstützend eingesetzt werden, beispielsweise beim Personalabbau, in Bezug auf die Produktivität oder bei der Gestaltung von Aufgaben oder Arbeitsplätzen, und ohne eine angemessene Regulierung können sie sich nachteilig auf die Arbeitnehmer auswirken.
24. 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.²⁹ Diese Strategie könnte in einer Vielzahl von Kontexten, darunter in der Plattformarbeit, repliziert und ausgeweitet werden, um menschenwürdige Arbeit für alle Arbeitnehmer sicherzustellen. Technologien können auch dazu beitragen, die Einhaltung von Vorschriften zu verbessern, indem digitale Aufzeichnungen geführt werden, die transparent sind und gezielte Aufsichts- und Durchsetzungsmaßnahmen ermöglichen. Ebenso kann mit zunehmender Arbeitsintensivierung die Arbeitszeit digital erfasst werden, um den Schutz der Löhne für die geleisteten Arbeitsstunden und die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen zu gewährleisten.
25. In der Jahrhunderterklärung der IAO ergeht ausdrücklich die Forderung nach „Politiken und Maßnahmen, die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten und den Herausforderungen und Chancen Rechnung tragen, die sich durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt, einschließlich der Plattformarbeit, ergeben“. Noch wichtiger ist die Rolle solcher Politiken im Kontext der COVID-19-Pandemie mit Fernarbeit, die schwerwiegende wirtschaftliche und soziale Folgen haben kann, wenn keine wirksamen Konzepte und Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer

²⁶ Karlis Kandars et al., *Mapping Career Causeways: Supporting workers at risk* (Nesta, 2020).

²⁷ IAA, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (2021).

²⁸ Valerio De Stefano, *'Negotiating the Algorithm': Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, ILO Employment Working Paper, Nr. 246, 2018; Phoebe Moore, Martin Upchurch und Xanthe Whittaker (Hrsg.), *„Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism“* (Palgrave Macmillan, 2018).

²⁹ Juan Chacaltana, Vicky Leung und Miso Lee, *New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality*, ILO Employment Working Paper, Nr. 247, 2018.

und zur Gewährleistung der Verfügbarkeit eines digitalen Zugangs für alle eingeführt werden.

26. Um Technologien so zu nutzen, dass Unternehmen und Arbeitnehmer, Männer wie Frauen, in verschiedenen Teilen der Welt ihre Vorteile gleichermaßen genießen können, muss neben einem fundierten Ansatz zur Datenregulierung auch die digitale Kluft überwunden werden. Dies wird es vielen Entwicklungsländern ermöglichen, den Übergang zur Formalität zu vollziehen, den Zugang zu Märkten zu verbessern und den Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen zu erleichtern, was Produktivitätssteigerungen bewirken kann. Voraussetzung dafür sind mehr Investitionen und Finanzmittel für die Entwicklung oder Aufrüstung der digitalen Infrastruktur zur Verringerung der größer werdenden Unterschiede, damit die bestehenden Ungleichheiten nicht noch verschärft werden und ein universeller Zugang für alle gewährleistet ist.

Erwartetes Ergebnis

27. Als Ergebnis einer allgemeinen Aussprache würden Schlussfolgerungen und eine Entschließung mit einer einvernehmlichen Einschätzung des Beitrags und der Auswirkungen von Technologien auf die Förderung von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung, Orientierungshilfe für Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes angesichts neuer Technologien und Vorschläge für normative und nicht normative Initiativen, die in der künftigen Programmplanung der IAO unterstützt werden sollen, erwartet. Es würde auf den Ergebnissen der für 2022 geplanten Sachverständigentagung über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie aufbauen. Eine allgemeine Aussprache würde der IAO die Gelegenheit bieten, eine dreigliedrige Sichtweise auf den Fahrplan für digitale Zusammenarbeit des UN-Generalsekretärs ³⁰ und den Aktionsaufruf für die Menschenrechte ³¹ darzulegen und zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) 8 und 9 ³² beizutragen.

C. Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft (allgemeine Aussprache)

Ursprung des Vorschlags

28. Auf der 337. Tagung (Oktober–November 2019) des Verwaltungsrats ersuchte eine der Mitgliedsgruppen das Amt um die Ausarbeitung eines Vorschlags mit dem Ziel, die Pflegewirtschaft als mögliches Thema einer allgemeinen Aussprache auf einer künftigen Tagung der Konferenz in Betracht zu ziehen. ³³ In der zusätzlichen, auf der 341. Tagung (März 2021) gegebenen Orientierungshilfe zu einem solchen Vorschlag wurde die besondere Bedeutung einer Diskussion über die Pflegewirtschaft im Kontext der COVID-19-Pandemie hervorgehoben, die die bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt noch verschärft hat. ³⁴

³⁰ UN, [Report of the Secretary-General: Roadmap for Digital Cooperation](#) (Juni 2020).

³¹ UN, [Das höchste Streben: Ein Aktionsaufruf für die Menschenrechte](#) (2020), insbesondere das Maßnahmenpaket zu neuen Horizonten für die Menschenrechte.

³² Insbesondere SDG 9.c, bei dem es darum geht, „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“.

³³ Siehe GB.337/PV, Abs. 19.

³⁴ Siehe GB.341/PV, Abs. 22.

Art und Kontext des möglichen Gegenstands

29. Seit der Annahme der Instrumente zu menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte im Jahr 2011 hat die IAO ihre Bemühungen, die Chancen und Herausforderungen der Pflegearbeit aufzuzeigen, schrittweise intensiviert. Eine globale Erhebung zu den Einstellungen und Wahrnehmungen von Frauen und Männern in Bezug auf Frauen und Arbeit bestätigte, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach wie vor die größte Herausforderung für Frauen darstellt, wenn es darum geht, in den Arbeitsmarkt einzutreten, dort zu verbleiben und beruflich aufzusteigen.³⁵ In einem wegweisenden Bericht aus dem Jahr 2018 über Pflegearbeit und Pflegeberufe wurden die globale Dimension unbezahlter und bezahlter Pflegearbeit und ihre Beziehung zur sich verändernden Arbeitswelt beschrieben.³⁶ Die anhaltenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in Haushalten und auf dem Arbeitsmarkt, die untrennbar mit der Pflegearbeit verbunden sind, wurden ebenso hervorgehoben wie die Bedeutung der Pflegewirtschaft als Motor für die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Notwendigkeit, Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in den betreffenden Sektoren zu beseitigen. In der Jahrhunderterklärung der IAO wurde die Bedeutung der Betreuungs- und Pflegewirtschaft für eine transformative Agenda zur Gleichstellung der Geschlechter klar gewürdigt. Ein besonderer Schwerpunkt auf der Unterstützung von Investitionen in die Pflegewirtschaft und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde in die Ergebnisvorgabe 6 von Programm und Haushalt für 2020–21 aufgenommen.
30. Die weltweite COVID-19-Pandemie hat die menschlichen, sozialen und wirtschaftlichen Dimensionen der Betreuungs- und Pflegearbeit und ihre direkten Auswirkungen auf die miteinander verknüpften Ziele des Wohlbefindens, der Geschlechtergleichstellung, des sozialen Zusammenhalts und der Resilienz noch stärker ins Blickfeld gerückt. Aufbauend auf der Jahrhunderterklärung der IAO und unter Hervorhebung der Rolle des sozialen Dialogs als einem wesentlichen Instrument stellt der Globale Handlungsappell von 2021 Investitionen in die Pflegewirtschaft in den Kontext einer beschäftigungsintensiven wirtschaftlichen Erholung mit menschenwürdiger Arbeit und inklusivem Wirtschaftswachstum. In dem Appell ergeht die Forderung nach der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund aller Ursachen und unter Berücksichtigung der Situation spezifischer Gruppen wie Migrant*innen, Menschen mit Behinderungen oder ethnischer Minderheiten, der Aufnahme von Betreuungsgutschriften in die Sozialversicherung, Einkommenssicherheit während Betreuungs-/Pflegeurlaubszeiten sowie erschwinglichen und hochwertigen Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegeangeboten als integralen Bestandteilen von Sozialschutzsystemen, die die Geschlechtergleichstellung fördern.
31. Ebenso forderte die Konferenz auf ihrer 109. Tagung die Mitgliedstaaten auf, „in die Pflegewirtschaft [zu] investieren, um den Zugang zu erschwinglichen und hochwertigen Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegeangeboten als integralen Bestandteil von Sozialschutzsystemen in einer Weise zu fördern, die die Erwerbsbeteiligung von Arbeitnehmer*innen mit Betreuungsaufgaben und eine gleichberechtigte Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern unterstützt“.³⁷ Zudem sagte sie den Mitgliedstaaten Unterstützung bei ihren Bemühungen zu, „menschenwürdige Arbeit für Arbeitneh-

³⁵ IAA und Gallup, [Towards a better future for women and work: Voices of women and men](#) (2016).

³⁶ IAA, [Care work and care jobs for the future of decent work](#) (2018).

³⁷ ILC.109/Verhandlungsbericht 7A, Abs. 13 g).

mer in der Pflegewirtschaft zu gewährleisten, um die Attraktivität dieses Sektors zu steigern und die Qualität der Gesundheits- und Betreuungsangebote zu stärken“.³⁸

32. Das Amt erstellt derzeit einen umfassenden Bericht, in dem Lücken im Geltungsbereich der Betreuungs- und Pflegepolitik, beispielsweise fehlender Betreuungsurlaub für Väter oder unzureichende Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegeangebote, beleuchtet sowie Kosten und Nutzen der Umsetzung eines universellen und angemessenen Anspruchs auf Betreuungs- und Pflegeurlaub, Kinderbetreuung und Langzeitpflege dargelegt werden. Darüber hinaus wird dieser Arbeitsstrang die Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Erstellung von Kostensimulationen für alternative Optionen in der Betreuungs- und Pflegepolitik auf der Grundlage potenzieller Möglichkeiten finanzpolitischer Spielräume umfassen.
33. Auf bestimmte Aspekte der Betreuungs- und Pflegearbeit wird derzeit im Kontext der allgemeinen Aussprache über Ungleichheit im Rahmen der 109. Tagung der IAK eingegangen. Eine allgemeine Erhebung mit Schwerpunkt auf Pflegepersonal und Hausangestellten wird zur allgemeinen Aussprache auf der 110. Tagung der Konferenz im Jahr 2022 vorbereitet, während eine allgemeine Erhebung zu den Instrumenten über Chancengleichheit und Gleichbehandlung³⁹ von der Konferenz im Jahr 2023 erörtert werden soll.
34. Die Betreuungs- und Pflegearbeit rückt in globalen Debatten und Initiativen stärker in den Vordergrund. So enthält die Erklärung der Staats- und Regierungschefs der G20 von 2020 die Zusage, die ungleiche Verteilung von unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit und von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen anzugehen und so die Geschlechtergleichstellung und die wirtschaftliche Selbstbestimmung von Frauen zu fördern.⁴⁰ 2021 haben die mexikanische Regierung und UN Women eine Globale Allianz für Betreuungs- und Pflegearbeit ins Leben gerufen, um der durch diese Aufgaben entstehenden Belastung, die die wirtschaftlichen Möglichkeiten von Frauen behindert, entgegenzuwirken. Als Mitglied der Allianz leistet die IAO ihren Beitrag, indem sie den Bestand an globalen Daten und Kenntnissen zu bezahlter und unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit sowie Betreuungs- und Pflegeurlaub ausweitet, für Politikkonzepte zugunsten einer universellen Betreuung und Pflege und der Schaffung von Arbeitsplätzen in der Betreuungswirtschaft mit Schwerpunkt auf der Verbesserung der Arbeitsbedingungen eintritt und einschlägige internationale Arbeitsnormen fördert.

Erwartetes Ergebnis

35. Eine allgemeine Aussprache über die Notwendigkeit inklusiver und nachhaltiger Systeme für Betreuung und Pflege würde eine Gelegenheit für eine zeitnahe und integrierte Überprüfung der Entwicklungen in Bezug auf die Betreuungs- und Pflegearbeit bieten, und zwar übergreifend für alle strategischen Ziele der IAO und als entscheidender Arbeitsbereich im Hinblick darauf, die transformative Agenda für die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen und für ein Ökosystem der Pflege für alle zu werben. Die allgemeine Aussprache könnte auf den oben erwähnten Konferenzdiskussionen aufbauen und sich auf die jüngsten Forschungsarbeiten und die fachliche Unterstützung des IAA stützen. Sie könnte in Schlussfolgerungen und eine Entschließung mit einer IAO-Perspektive, einer grundsatzpolitischen Ausrichtung und vorgeschlagenen Maßnahmen

³⁸ ILC.109/Verhandlungsbericht 7A, Abs. 17 f).

³⁹ Siehe GB.338/LILS/2.

⁴⁰ Leaders' Declaration G20 Riyadh Summit, 21.–22. November 2020.

in Bezug auf die folgenden Aspekte münden: die Stärkung von Investitionen in den Pflegesektor als Quelle einer beschäftigungsintensiven wirtschaftlichen Erholung, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Betreuungs- und Pflegekräfte, die Förderung von Chancengerechtigkeit, Gleichheit und Nichtdiskriminierung, die Anerkennung, Verringerung und Umverteilung unbezahlter Betreuung- und Pflegearbeit, Politikkonzepte zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, einschließlich Betreuungs-/Pflegeurlaub und Zugang zu hochwertigen Betreuungs- und Pflegeangeboten und Langzeitpflege, sowie die Rolle der Sozial- und Solidarwirtschaft im Kontext von Betreuung und Pflege und die Verbindung zwischen Betreuungs- und Pflegearbeit und gerechten Übergängen. Denkbar wäre zudem, dass das Ergebnis der Notwendigkeit von Politikkohärenz, einer besseren Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Interventionen zu allen strategischen Zielen, der Förderung des sozialen Dialogs und von Partnerschaften sowie der Nutzung des Fachwissens und der Kapazitäten der IAO für Fortschritte bei den SDG 5, 8 und 10 Rechnung trägt.

2. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus

36. Auf Empfehlung der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus ersuchte der Verwaltungsrat das Amt auf seiner 331. Tagung (Oktober–November 2017), Vorschläge für mögliche Normensetzungsgegenstände zu biologischen Gefahren sowie Ergonomie und manueller Handhabung (angesichts der in diesen Bereichen festgestellten Regelungslücken), zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren und zur Überprüfung der Instrumente betreffend den Maschinenschutz auszuarbeiten, damit sie so bald wie möglich in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz aufgenommen werden können.⁴¹
37. Bei den Vorschlägen zur Prüfung der Frage ob Normensetzungsgegenstände in die Tagesordnung der Konferenz aufgenommen werden sollen, wäre der vom Verwaltungsrat auf seiner 332. Tagung verabschiedete strategische und kohärente Ansatz für die Festlegung der Konferenztagesordnung zu berücksichtigen, mit dem institutionelle Kohärenz sowie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ausreichender Vorbereitungszeit und angemessener Flexibilität sichergestellt werden sollen.
38. Was die Aufnahme der oben genannten Normensetzungsgegenstände zum Thema Arbeitsschutz in die Tagesordnung der Konferenz für 2023 und die folgenden Jahre betrifft, so gälte es dem Erfordernis Rechnung zu tragen, über einen klaren, robusten und aktuellen Bestand an internationalen Arbeitsnormen zu bestimmten berufsbedingten Gefahren zu verfügen.
39. Auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, sich entsprechend den Empfehlungen der SRM TWG vom „Konzept der thematischen Integration“ leiten zu lassen. 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

⁴¹ Siehe GB.331/LILS/2, Anhang, Abs. 17 i), 19 ii), 27 und 31.

werden, rechtsverbindliche und nicht bindende Bestimmungen in einem einzigen Instrument miteinander zu kombinieren. Als weitere Alternative wäre denkbar, bereits bestehende, auf dem neuesten Stand befindliche Instrumente durch die Annahme eines neuen integrierten Instruments zu Arbeitsschutzrisiken im Allgemeinen zu ergänzen; dieses Instrument könnte sämtliche Instrumente zu spezifischen Risiken – abgesehen von den bereits dem neuesten Stand entsprechenden Instrumenten – in einen übergreifenden Rahmen integrieren, der für alle Risiken gilt.⁴² Es wäre allerdings darauf hinzuweisen, dass zwar bereits vorgeschlagen wurde, biologische und chemische Gefahrstoffe in einer gemeinsamen Regelung zu behandeln, dass aber auf einer Sachverständigentagung von 2007 festgehalten wurde, dass biologische Stoffe von anderen Gefahrstoffen gesondert behandelt werden sollten.⁴³

40. Die frühestmögliche Gelegenheit für die Aufnahme eines Normensetzungsgegenstands zum Thema Arbeitsschutz in die Tagesordnung der Konferenz würde sich auf der 112. Tagung (2024) bieten. Sollte der Verwaltungsrat an der Praxis festhalten wollen, auf je einer Konferenztagung nur einen einzigen Normensetzungsgegenstand zu behandeln, wäre die früheste Gelegenheit dafür die 114. Tagung (2026), da auf der Tagesordnung der Konferenz 2024 und 2025 bereits ein Gegenstand zu biologischen Gefahren steht. Aufgrund der Komplexität der zu behandelnden Themen wären mindestens zwei Aussprachen nötig, entweder in Form eines regulären Verfahrens der zweimaligen Beratung oder in Form einer vorbereitenden Fachtagung gefolgt von einer einmaligen Beratung.⁴⁴

A. Normensetzungsgegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren

41. Nach den letzten verfügbaren Schätzungen (2017) wird die arbeitsbedingte Mortalität weltweit zu 86,3 Prozent durch Krankheiten verursacht, die in vielen Fällen auf die Belastung durch chemische Gefahrstoffe zurückzuführen sind, etwa Berufskrebs (26 Prozent) und arbeitsbedingte Erkrankungen der Atemwege (17 Prozent).⁴⁵ 2015 starben nach Schätzungen der IAO nahezu 1 Million Arbeitnehmer aufgrund einer berufsbedingten Belastung durch Schadstoffe, darunter auch Staub, Dampf und Rauch (d.h. ein Mortalitätsanstieg von mehr als 90.000 Arbeitnehmern im Vergleich zu 2011).⁴⁶ Wegen der erheblichen Wissenslücken, was die Folgen berufsbedingter Exposition gegenüber den sich ständig stärker verbreitenden chemischen Verbindungen angeht, sowie wegen der Latenzzeit zwischen Exposition und zumindest einigen bekannten Erkrankungen werden die gesundheitlichen – zuweilen auch tödlichen – Folgen womöglich stark unterschätzt.
42. Wenn der Normenrahmen der IAO zum sachgerechten Umgang mit chemischen Stoffen am Arbeitsplatz dringend überprüft werden muss, so ist dies nicht auf eine Regelungslücke zurückzuführen, sondern auf die Notwendigkeit der Konsolidierung, Kohärenz und regelmäßigen Aktualisierung der einschlägigen Normen. Der Schutz vor chemischen Gefahren ist gegenwärtig durch ein Instrument geregelt, das den Schwerpunkt auf wesentliche Grundsätze legt, nämlich das Übereinkommen (Nr. 170) über Sicherheit bei

⁴² Fünfte Tagung der SRM TWG (2019), Working Paper 1, Abs. 14.

⁴³ IAA, *Background Information for Developing an ILO Policy Framework for Hazardous Substances*, MEPFHS/2007 (2007), Abs. 7; SRM TWG 2019/Working paper 1, Abs. 14 und 16.

⁴⁴ Siehe Abs. 37 oben im Hauptdokument.

⁴⁵ IAA, *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience* (2019).

⁴⁶ Päivi Härmäläinen, Jukka Takala und Tan Boon Kiat (Hrsg.), *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017* (WSH Institute, 2017).

der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit, 1990, das als auf dem neuesten Stand befindlich angesehen wird. Mit diesem Übereinkommen wird eine Regelung für ein sachgerechtes Management aller Risiken aufgestellt, die mit der Verwendung von chemischen Stoffen bei der Arbeit zusammenhängen. In dem Übereinkommen wird ein umfassender innerstaatlicher Rahmen für die sichere Verwendung von chemischen Stoffen bei der Arbeit gefordert, wozu unter anderem gehört, eine kohärente Politik auf dem Gebiet der Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen. Ferner werden die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber sowie die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer auf Betriebsebene festgelegt. Das Übereinkommen Nr. 170 und die dazugehörige Empfehlung Nr. 177 werden durch eine Sammlung praktischer Richtlinien der IAO zur Sicherheit bei der Verwendung von chemischen Stoffen bei der Arbeit (1993) ergänzt. Fünf Instrumente, die vor dem Übereinkommen Nr. 170 angenommen wurden, behandeln spezifische chemische Gefahren, beispielsweise aufgrund von Bleiweiß, Benzol, Bleivergiftung und weißem Phosphor.⁴⁷ Dass diese älteren Instrumente zu spezifischen chemischen Stoffen neben dem späteren grundsatzbasierten Übereinkommen Nr. 170 gelten, beeinträchtigt die Kohärenz des Normenrahmens der IAO zu chemischen Stoffen; diese Lage sollte also, wie von der SRM TWG empfohlen, überprüft werden.

43. Damit die Relevanz des normativen Rahmens der IAO zu den chemischen Gefahren auch in Zukunft gewährleistet ist, empfahl die SRM TWG auf ihrer dritten Tagung mit Blick auf die fünf Instrumente praktische und zeitgebundene Folgemaßnahmen, die auch Normensetzungstätigkeiten einschließen.⁴⁸ Die SRM TWG empfahl ferner, diese Instrumente in konsolidierter Form neu zu fassen, etwa mittels eines Protokolls zum Übereinkommen (Nr. 170) über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit, 1990.
44. Im Zusammenhang mit den Gründen für die Neufassung dieser Instrumente wurden folgende Punkte geltend gemacht: in einem einzigen Instrument eine detaillierte Regelung lediglich für einen einzelnen gefährlichen Stoff vorzusehen, gilt als veraltet; es bestehen geschlechterbezogene Probleme im Zusammenhang mit den fünf Instrumenten, und es ist unangemessen, spezifische Expositionsgrenzwerte in Normen aufzunehmen (wie beispielsweise im Übereinkommen Nr. 136 über Benzol); die Bestimmungen sollten so abgefasst sein, dass sichergestellt ist, dass die IAO-Instrumente auf dem neuesten Stand des wissenschaftlichen und technologischen Fortschritts gehalten werden; und sofern fixe Grenzwerte festgelegt werden, sollte ein System vorgesehen werden, das deren einfache Aktualisierung erlaubt.
45. Der Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Singapur (2017) rief zu konzertierten globalen Maßnahmen auf, um neuen und aufkommenden Herausforderungen im Bereich des Arbeitsschutzes zu begegnen. Zu den neuen Herausforderungen zählen etwa die Auswirkungen der Nanotechnologien oder der Entsorgung von Elektro- und Elektronik-Altgeräten auf die Gesundheit am Arbeitsplatz. Toxikologische Informationen zu chemischen Stoffen zeigen die starke Verbreitung von Chemikaliengemischen an den Arbeitsplätzen auf der ganzen Welt. Es wird nunmehr angenommen, dass arbeitsbedingte Krankheiten wie Berufskrebs und durch die Berufstätigkeit verursachte Atem-, Kreislauf- und sonstige Störungen ein erheblich größeres, doch weitgehend noch

⁴⁷ Übereinkommen (Nr. 13) über Bleiweiß (Anstrich), 1921, Übereinkommen (Nr. 136) und Empfehlung (Nr. 144) über Benzol, 1971, Empfehlung (Nr. 4) betreffend die Frauen und Jugendlichen gegen Bleivergiftung, 1919, Empfehlung (Nr. 6) betreffend den weißen Phosphor, 1919.

⁴⁸ Siehe GB.331/LILS/2, Abs. 3.

nicht erfasstes Arbeitsschutzrisiko darstellen als die Gefahr von Todesfällen am Arbeitsplatz. Mit dieser Bedrohung, der vorgebeugt werden könnte, gehen beträchtliche menschliche und wirtschaftliche Kosten einher.

46. Ein neues Instrument, mit dem das Übereinkommen Nr. 170 ergänzt wird und die fünf älteren Instrumente neu gefasst werden, könnte sicherstellen, dass wichtige Verbote aufrechterhalten bleiben, und gleichzeitig die Einführung neuer Verbote oder Expositionsnormen erleichtern, die in der Folge nach Maßgabe der wissenschaftlichen und technologischen Entwicklung im Wege eines einfachen Verfahrens zu aktualisieren wären.⁴⁹ Mit dem Instrument könnte dafür Sorge getragen werden, dass die IAO einen strategischen, dreigliedrigen Beitrag zur Förderung von Politikkohärenz in Bezug auf eine Reihe internationaler Verträge und Initiativen leistet, die nach der Verabschiedung des Übereinkommens Nr. 170 Rückenwind bekommen haben, wie etwa das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe, das Rotterdamer Übereinkommen über das Verfahren der vorherigen Zustimmung nach Inkennzeichnung, das Baseler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung, das Übereinkommen von Minamata über Quecksilber, das Strategische Konzept für ein internationales Chemikalienmanagement und das Global Harmonisierte System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien. Eine solche Politikkohärenz wäre wiederum der Ratifizierung und Anwendung des Übereinkommens Nr. 170 förderlich.⁵⁰
47. Die COVID-19-Pandemie hat zu einer Zunahme der Belastung durch Chemikalien aufgrund der häufigeren und weit verbreiteten Verwendung von Desinfektionsmitteln, auch zur Desinfektion von Händen, und Reinigungsprodukten sowie persönlicher Schutzausrüstung geführt. Der unsachgemäße Gebrauch dieser Produkte kann toxische Wirkungen bei Menschen hervorrufen, wobei Beschäftigte im Gesundheitswesen und junge Menschen in Reinigungs- und Gesundheitsdiensten am meisten gefährdet sind.

B. Normensetzungsgegenstand zu Ergonomie und manueller Handhabung

48. Der Fachbereich Humanfaktoren/Ergonomie (HF/E) wendet Theorien, Grundsätze und Daten aus vielen einschlägigen Fachgebieten auf die Gestaltung von Produkten sowie Arbeitsprozessen und -systemen an und berücksichtigt dabei die komplexen Wechselwirkungen zwischen den Menschen sowie mit der Umwelt, Werkzeugen und Anlagen ebenso wie die Technologien zur Verbesserung der menschlichen Leistung und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.⁵¹ Zu den ergonomischen Gefahren zählen etwa Überanstrengung aufgrund der manuellen Handhabung von Gegenständen, unangemessene Beleuchtung oder Auswahl und Verwendung von Werkzeugen, ständig stehend oder sitzend verrichtete Arbeit, Ausrutschen/Stolpern oder Fallen, Beeinträchtigung des Wohlbefindens aufgrund der Temperatur sowie Muskel-Skelett-Erkrankungen wegen schlechter Körperhaltung im Büro. Angesichts des breiten Spektrums von Muskel-Skelett-Erkrankungen lassen sich die damit verbundenen direkten und indirekten Kosten nur schwer genau abschätzen, doch die verfügbaren Angaben legen nahe, dass solche Erkrankungen den Grund für ein Drittel aller Verletzungen und Krankheiten, für eine

⁴⁹ Für die Aktualisierung der Expositionsgrenzwerte oder „Schwellengrenzwerte“ könnte ein ähnliches Verfahren angewandt werden wie das, das in der Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, dargelegt ist.

⁵⁰ Das Übereinkommen Nr. 170 ist bislang von 22 Mitgliedstaaten ratifiziert worden; drei dieser Ratifikationen sind in den letzten vier Jahren erfolgt.

⁵¹ IAA, *The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want* (2019).

überdurchschnittlich hohe Arbeitsversäumnisziffer und für erhebliche Gesundheitsausgaben, informelle Gesundheitskosten und Produktionseinbußen bilden.⁵²

49. Neue Normen, bei deren Erarbeitung der den Mitgliedstaaten im Zuge des Normensetzungsverfahrens übermittelte Fragebogen zugrunde gelegt würde, könnten die entscheidende Rolle von Humanfaktoren und Ergonomie bei der Entwicklung von Arbeitsprozessen und -systemen klären und helfen, international anerkannte Formen, Herausforderungen und Chancen, was Humanfaktoren und Ergonomie am Arbeitsplatz betrifft, zu ermitteln. In dem entsprechenden Instrument könnten allgemeine Grundsätze für die Bewältigung dieser Herausforderungen und die Förderung des Arbeitsschutzes durch hochwertige Maßnahmen im Bereich Humanfaktoren und Ergonomie aufgestellt werden. Das Instrument könnte nationale Maßnahmen und Regelungen zum Thema Humanfaktoren und Ergonomie bei der Arbeit darlegen, ein klares System von Rechten, Verantwortlichkeiten und Pflichten von Regierungen, Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Verbänden festlegen und einen holistischen Ansatz bei der Gestaltung, Lenkung und Durchführung der Arbeit fördern.
50. 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.
51. Als Informationsgrundlage für die Vorbereitungsarbeit würden ein detaillierter Bericht über Gesetzgebung und Praxis, Untersuchungen zu bewährten Praktiken und Datensammlungen sowie breit angelegte Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen, Partnern im gesamten UN-System sowie Fachorganen und anderen Akteuren dienen. Es wird vorgeschlagen, bereits 2024 eine dreigliedrige Sachverständigentagung abzuhalten, die dem Amt zum Umfang der im Rahmen der Normensetzung zu behandelnden Fragen Rat erteilen soll. In die Vorbereitungsarbeit würden auch die fachlichen Leitlinien zu ergonomischen Gefahren einfließen, die derzeit vom Amt erstellt werden und 2022 einer dreigliedrigen Sachverständigentagung zur Validierung vorgelegt werden sollen.

C. Normensetzungsgegenstand zur Neufassung der Instrumente über den Maschinenschutz

52. Mit den neuen Normen würden das Übereinkommen (Nr. 119) über den Maschinenschutz und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 118), 1963, neu gefasst. In der Neufassung könnten allgemeine Grundsätze für die Behandlung von Arbeitsschutzfragen im Zusammenhang mit der Verwendung von Maschinen aufgestellt werden.
53. Neue Normen in Form eines Übereinkommens könnten die Art des Arbeitsschutzes bei der Verwendung von Maschinen in Definitionsform skizzieren und Arbeitsschutzanforderungen sowie Vorsichtsmaßnahmen festlegen, die für Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aber auch Planer, Hersteller und Lieferanten von Maschinen gelten würden.
54. Neue Normen in Form einer Empfehlung (oder nicht verbindliche Bestimmungen in einem Instrument, das auch verbindliche Bestimmungen enthält) könnten weitere, detaillierte Orientierungshilfe für spezifischere fachliche Anforderungen und Maßnahmen bezüglich Arbeitsumfeld, Kontrollsystemen, Maschinenschutz und Schutz vor

⁵² Siehe z. B. die Zahlen der US-Gesundheitsbehörde (CDC) oder der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Laut der US-Agentur für Arbeitsstatistiken (BLS) waren Muskel-Skelett-Erkrankungen im Jahr 2013 der Grund für 33 Prozent aller Verletzungen und Krankheiten bei Arbeitnehmern.

mechanischen und sonstigen Gefahren, Information und Kennzeichnung sowie für zusätzliche Maßnahmen im Zusammenhang mit spezifischen Arten von Maschinen bieten.

55. 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 ⁵³ und ein detaillierter Bericht über die Gesetzgebung und Praxis dienen; die Konferenz würde sich bei ihrer Aussprache auch auf den Fragebogen stützen, der den Mitgliedstaaten im Zuge des Normensetzungsverfahrens übermittelt wird.

D. Aktualisierung der neuen Arbeitsschutzinstrumente

56. Bei der Normensetzung in den drei vorgenannten Bereichen würde durch geeignete Ansätze dafür Sorge getragen, 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.

3. Aktuelle Informationen zu vorgesehenen Folgemaßnahmen im Zusammenhang mit den Themen in derzeitiger Vorbereitung

A. Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten ⁵⁴

57. In den Schlussfolgerungen der Konferenz zur wiederkehrenden Diskussion von 2013 wurden die Mitgliedstaaten aufgerufen, die Achtung der Rechtsstaatlichkeit zu gewährleisten, unter anderem durch die Stärkung von Mechanismen für die Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten. Zudem wurde das Amt darin ersucht, seine Unterstützung für die Stärkung und Verbesserung der Effizienz der Systeme und Mechanismen zur Verhütung und Beilegung von Arbeitskonflikten auszuweiten, auch in Bezug auf eine effektive Behandlung individueller Arbeitsstreitigkeiten. In den Schlussfolgerungen der Konferenz zur wiederkehrenden Diskussion von 2018 über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit wiederum werden die Mitglieder dazu aufgerufen, mit den Sozialpartnern effektive, zugängliche und transparente Mechanismen für die Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten zu schaffen bzw. weiter auszubauen. Ferner wird das Amt in diesen Schlussfolgerungen ersucht, die Mitglieder und Mitgliedsgruppen zu unterstützen, um auf verschiedenen Ebenen Systeme zur Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten zu stärken, die einen effektiven sozialen Dialog fördern und Vertrauen aufbauen.
58. Das Amt treibt seine Forschungstätigkeit zu Mechanismen für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten im Rahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der Schlussfolgerungen der Konferenz von 2013 weiter voran. Dies umfasst Forschungsarbeiten zur Ermittlung von Leitprinzipien für die wirksame Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und eine Analyse der globalen Entwicklungen bei der Förderung des Zugangs zur Justiz im Kontext der Ziele

⁵³ IAA, *Safety and health in the use of machinery*, Sammlung praktischer Richtlinien (2013).

⁵⁴ Vor dem Hintergrund des Programms und Haushalts für 2022–23 wurden die Forschungsarbeiten des Amtes neu ausgerichtet, um die Mitgliedsgruppen dabei zu unterstützen, „Rechtsrahmen in Bezug auf die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten mit dem Ziel zu überarbeiten, die Rechte auf alle auszuweiten und zu schützen, Verfahren zu straffen und die Qualifikationen und Kapazitäten des Personals auszubauen.“ Siehe GB.341/PFA/1, Abs. 81.

für nachhaltige Entwicklung.⁵⁵ Zusätzlich untersucht das Amt nun auch die Frage, inwieweit die Mechanismen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten von den mit der COVID-19-Pandemie verbundenen Herausforderungen betroffen sind und wie sie darauf reagiert haben.

59. Die vorläufigen Forschungsergebnisse legen außerdem nahe, dass die bestehenden internationalen Arbeitsnormen verbessert werden könnten. Erstens gibt es keine gesonderte Norm, die unmittelbar und umfassend das Thema der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten behandelt. Zweitens ist die Orientierungshilfe, die die vorhandenen Normen in dieser Hinsicht bieten, nicht detailliert genug. Als Fragen, in denen Orientierungshilfe nützlich sein könnte, sind unter anderem zu nennen: die Rolle des Staates bei der Gewährleistung der effektiven Anwendung rechtsstaatlicher Grundsätze durch Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit; die Rolle und Tätigkeit von Gerichten und außergerichtlicher Mechanismen bei der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, einschließlich spezialisierter Arbeitsgerichte; und die Rolle der Sozialpartner bei der wirksamen Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und die Reaktionen der Mitgliedstaaten können Aufschluss darüber geben, wie Leitlinien für den Einsatz von Technologien gestaltet werden könnten, die jederzeit Zugang zur Gerichtsbarkeit ermöglichen.
60. Die bestehenden Normen stehen zur Überprüfung durch die SRM TWG an: vier der sechs Instrumente der Normenreihe 12 betreffen die Streitbeilegung. Zusammen mit weiteren Forschungsergebnissen wird dies das Amt in die Lage versetzen, den Verwaltungsrat hinsichtlich der Zweckmäßigkeit von Maßnahmen und der Form, die solche Maßnahmen annehmen sollten, zu beraten. In der Zweijahresperiode 2020–21 wird das Amt folgende Arbeiten veröffentlichen: 1) vergleichende Forschung zu Systemen für die Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten in Ländern, die nicht der OECD angehören; 2) eine Reihe regionaler Studien über den Zugang zur Justiz und die Rolle der Arbeitsgerichte;⁵⁶ 3) mehrere damit zusammenhängende Arbeitspapiere;⁵⁷ und 4) die Ergebnisse einer Erhebung zur Schnellbewertung (*Rapid Assessment Survey: Response of Labour Dispute Resolution Mechanism to the COVID-19 Pandemic*). Angesichts der großen Vielfalt nationaler Praktiken, der Wechselverbindungen zwischen verschiedenen Arten von Arbeitsstreitigkeiten sowie des Rückgriffs auf ähnliche Einrichtungen und Verfahren für verschiedene Arten von Streitigkeiten wäre ein möglicher erster nächster Schritt die

⁵⁵ Die vorläufigen Forschungsergebnisse legen nahe, dass individuelle Arbeitsstreitigkeiten weltweit zugenommen haben. Zu den Ursachen hierfür zählen eine wachsende Erwerbsbevölkerung, insbesondere in Regionen mit hoher Arbeitsmigration, ein breiteres Spektrum des Schutzes individueller Rechte, geringere Gewerkschaftsdichte und/oder Erfassung durch Kollektivverhandlungen sowie zunehmende Ungleichheit aufgrund segmentierter Arbeitsmärkte. Anscheinend hat die Zunahme an individuellen Arbeitsstreitigkeiten die Probleme verschärft, die den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit einschränken können. Dazu zählen hohe Kosten und Verzögerungen, fehlende Unabhängigkeit und Unparteilichkeit, unzureichende Kapazität, um sich weiterentwickelnde Formen von Arbeitsstreitigkeiten zu bewältigen, sowie weniger Raum für den sozialen Dialog und Kollektivmechanismen. Die Mitgliedstaaten haben auf verschiedene Weise reagiert, unter anderem durch die Einführung neuer oder zusätzlicher Streitbeilegungsmechanismen und -organe, Änderungen bei den Verfahrensregeln und institutionellen Strukturen, verbesserte Kapazität der mit der Streitbeilegung befassten Personen, spezielle Streitbeilegungsmechanismen für Gruppen von Arbeitnehmern in Situationen der Verletzlichkeit sowie verstärkte Maßnahmen zur Verhütung von Streitigkeiten, auch durch die Förderung von Mechanismen an den Arbeitsstätten.

⁵⁶ Für die regionalen Studien sind gesonderte Veröffentlichungen für Europa, die Region Asien-Pazifik, die arabischen Staaten, Afrika und Lateinamerika vorgesehen.

⁵⁷ Verwandte Publikationen, darunter: *Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America*, ILO Working paper, Nr. 6, Juli 2020; *Report on Review of Malaysia's Labour Dispute Resolution System* (IAA, 2020); *Documento de Trabajo de la OIT 10: Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*, ILO Working paper, Nr. 10, Oktober 2020.

Einberufung einer Sachverständigentagung in der Zweijahresperiode 2022–23. Diese Tagung könnte dann über weitere Maßnahmen, einschließlich einer allgemeinen Aussprache und/oder Normensetzung, beraten.

B. Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst ⁵⁸

61. Die Schlussfolgerungen des Globalen Dialogforums zu Herausforderungen bei Kollektivverhandlungen im öffentlichen Dienst (Genf, 2. bis 3. April 2014) enthielten Hinweise auf die Rolle der Rechtsvorschriften, des sozialen Dialogs und der Kollektivverhandlungen für die Unabhängigkeit und den Schutz von öffentlich Bediensteten. Dazu zählen auch die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Korruption. Die Arbeitnehmergruppe hat diese Frage auch in den sektorspezifischen Beratungsorganen im Oktober 2014 hervorgehoben. Der Verwaltungsrat wurde im Oktober 2015 darüber informiert, dass von der Internationale der öffentlichen Dienste ein Vorschlag für die Tagesordnung der Konferenz im Hinblick auf eine Normensetzung eingegangen sei, mit dem Ziel, die Unabhängigkeit, Unparteilichkeit und den Schutz bestimmter Kategorien von öffentlich Bediensteten zu gewährleisten, namentlich durch Bekämpfung der Korruption. ⁵⁹
62. Da es sich hierbei um ein neu aufkommendes Thema handelt und bestimmte Fragen noch immer offen sind, wurde in der dem Verwaltungsrat im Oktober 2016 unterbreiteten Vorlage angeregt, dieses Thema zunächst von einer Sachverständigentagung behandeln zu lassen. Auf ihrer Tagung vom 11. bis 13. Januar 2017 haben die sektorspezifischen Beratungsorgane dem Amt empfohlen, Untersuchungen zu dem Thema im Rahmen des sektorspezifischen Programms 2018–19 durchzuführen. Infolgedessen hat das Amt ein Arbeitspapier über innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis zum Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Sektor und im Finanzdienstleistungssektor veröffentlicht. ⁶⁰ Das Thema gilt nun als ausreichend ausgereift für die Prüfung durch eine Sachverständigentagung. Zu diesem Zweck könnte der Verwaltungsrat erwägen, eine Sachverständigentagung in das Programm globaler Sektortagungen für die Zweijahresperiode 2020–21 aufzunehmen und die in Reserve gehaltenen Mittel gemäß den Beschlüssen, die im Rahmen der Überprüfung der Hauptabteilung Sektropolitiken gefasst wurden, für eine zusätzliche Tagung pro Zweijahresperiode zu verwenden. ⁶¹ Dieser Vorschlag wurde vom Verwaltungsrat auf seiner 340. Tagung (Oktober–November 2020) ⁶² geprüft. Der Verwaltungsrat beschloss auf dem Korrespondenzweg für den Fall, dass die Aufnahme einer zusätzlichen Tagung in das Programm der globalen Sektortagungen für die Zweijahresperiode 2020–21 vereinbart wird, die in Reserve gehaltenen Mittel für eine Fachtagung oder eine Sachverständigentagung zu verwenden, bei der es entweder um den Schutz von Hinweisgebern (oder das Thema Unabhängigkeit und Schutz im öffentlichen Dienst – Kampf gegen Korruption) oder um ein anderes sektor-

⁵⁸ Siehe GB.328/INS/3, Anhang I, Abschnitt 2 (D), Abs. 41–43. Siehe GB.328/PV, Abs. 17 (Arbeitnehmergruppe erklärt, der Kampf gegen Korruption solle sich sowohl auf öffentliche Dienste als auch auf den privaten Sektor erstrecken), Abs. 20 (IMEC stellt fest, der Verwaltungsrat habe die sektorspezifischen Beratungsorgane verfrüht ersucht, die Aufnahme einer Sachverständigentagung in die Vorschläge für 2018–19 in Betracht zu ziehen, denn es sei nicht erforderlich, dass der Verwaltungsrat seine Präferenz hinsichtlich eines der vier möglichen künftigen Themen bekundet, die weiterer Arbeit bedürfen).

⁵⁹ Siehe GB.325/INS/2, Abs. 31.

⁶⁰ IAA, *Law and Practice on Protecting Whistle-blowers in the Public and Financial Services Sectors*, ILO Working paper, Nr. 328 (2019).

⁶¹ Siehe GB.328/POL/8, Anhang II – Empfehlung betreffend Tagungen, die auf der Tagung der sektorspezifischen Beratungsorgane im Januar 2017 bestätigt wurde.

⁶² Siehe GB.340/POL/4(Rev.1), Abs. 18.

spezifisches Thema gehen sollte.⁶³ Da es aufgrund der COVID-19-Pandemie nicht möglich war, eine solche Tagung zu organisieren, beschlossen die sektorspezifischen Beratungsorgane auf ihrer Sitzung im Januar 2021, dem Verwaltungsrat die Abhaltung einer Fachtagung über den Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst in der Zweijahresperiode 2022–23 vorzuschlagen. Der Verwaltungsrat billigte diesen Vorschlag auf seiner 341. Tagung (März 2021).⁶⁴

C. Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie

63. In der Jahrhunderterklärung der IAO wird das Amt angewiesen, „sicherzustellen, dass vielfältige Formen der Arbeitsgestaltung, Produktions- und Geschäftsmodelle, auch in inländischen und globalen Lieferketten, Chancen für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt vergrößern, menschenwürdige Arbeit ermöglichen und einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung zuträglich sind“. Die Frage, ob nichtreguläre Beschäftigungsformen diese Ziele erfüllen, wird im Verwaltungsrat immer wieder gestellt, vor allem seit der Sachverständigentagung vom Februar 2015 über atypische Formen der Beschäftigung und den darauffolgenden wiederkehrenden Diskussionen über Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) auf der 104. Tagung (2015) der Konferenz und über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit auf der 107. Tagung (2018) der Konferenz. Im Globalen Handlungsappell von 2021 wird die IAO aufgefordert, eine Führungsrolle zu übernehmen und die Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen zu unterstützen, „das Potenzial des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung, einschließlich Plattformarbeit, optimal aus[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.“⁶⁵
64. Im Rahmen der wachsenden Vielfalt von Beschäftigungsformen sind in den letzten zehn Jahren digitale Online-Arbeitsplattformen entstanden. Plattformarbeit kann sowohl über grenzüberschreitende Internetplattformen (auch als „Crowdwork“ oder „Online Outsourcing“ bezeichnet) als auch über standortbezogene Anwendungen („Apps“), die Arbeit an Personen in einem bestimmten geografischen Gebiet vergeben, erfolgen. Bei grenzüberschreitenden Internetplattformen wird die Arbeit über eine offene Ausschreibung an eine geografisch gestreute Menge von Menschen oder über Freiberufler-Plattformen an Einzelpersonen ausgelagert. Während sich bei einigen dieser Tätigkeiten Arbeit von der Offline- hin zur Online-Wirtschaft verlagert, handelt es sich in anderen Fällen um neue Aufgaben, die das reibungslose Funktionieren internetbasierter Wirtschaftszweige oder die Weiterentwicklung von KI-Systemen ermöglichen, etwa die Moderation von Inhalten auf Webseiten sozialer Medien oder die Annotation von Daten. Typische Tätigkeiten standortbezogener Anwendungen sind Transport-, Liefer- und Heimdienste.
65. Verlässliche Schätzungen zum Anteil der Plattformökonomie an der Gesamtbeschäftigung sind rar. Nach vorliegenden Zahlen für 14 EU-Mitgliedstaaten handelt es sich um annähernd 2 Prozent der erwachsenen Bevölkerung, laut einer Schätzung der IAO beispielsweise für die Ukraine um etwa 3 Prozent der Erwerbsbevölkerung. Eine

⁶³ Siehe GB.340/POL/PV, Abs. 96.

⁶⁴ Siehe GB.341/PV, Abs. 653-662.

⁶⁵ IAA, Entschließung zu einem globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, Abs. 13. a. v.

Umfrage der IAO unter 3.500 Erwerbstätigen auf fünf großen Crowdwork-Plattformen ergab, dass Menschen aus 75 Ländern, viele davon aus Afrika, Asien und Amerika, vertreten waren. Jedenfalls ist zu erwarten, dass die Beschäftigung über digitale Arbeitsplattformen weiter zunehmen wird. Laut dem Online Labour Index des Oxford Internet Institute nahm die Aktivität auf den fünf größten englischsprachigen Online-Arbeitsplattformen von Juli 2016 bis März 2019 um ein Drittel zu. Angesichts des Interesses von Fortune-500-Unternehmen an einer Ausweitung der Plattformbeschäftigung sind weitere Zuwächse wahrscheinlich.

66. Im Bericht *World Employment and Social Outlook 2021* wird ausgehend von Erhebungen und Befragungen unter Beteiligung von rund 12.000 Arbeitnehmern und Vertretern von 85 Unternehmen aus verschiedenen Branchen in aller Welt hervorgehoben, dass digitale Arbeitsplattformen zuvor nicht vorhandene Chancen eröffnen, insbesondere für Frauen, junge Menschen, Menschen mit Behinderungen und marginalisierte Gruppen in allen Teilen der Welt. Zudem wird festgestellt, dass Plattformen den Unternehmen den Zugang zu einer Vielzahl von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Qualifikationen, aber auch eine Erweiterung ihres Kundenstamms ermöglichen. Zugleich stehen viele Unternehmen vor Herausforderungen im Zusammenhang mit unlauterem Wettbewerb, Mangel an Transparenz bei Daten und Preisgestaltung sowie hohen Provisionsgebühren. Für viele Plattformbeschäftigte stellen sich Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Regelmäßigkeit der Arbeit und des Einkommens sowie den Sozialschutz, die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen. Zahlreiche Regierungen, Unternehmen und Arbeitnehmervertreter, darunter Gewerkschaften, befassen sich inzwischen mit einigen dieser Probleme und haben vielfältige Lösungsansätze erarbeitet. Die COVID-19-Pandemie macht sowohl die Beschäftigungsmöglichkeiten deutlich, die durch Plattformarbeit in der Phase der Erholung von Arbeitsplatz- und Einkommensverlusten hervorgebracht werden, als auch die ordnungspolitischen Herausforderungen, die auftreten, wenn es darum geht, die Sicherheit und Gesundheit der Plattformarbeiter zu gewährleisten und sie durch angemessene Sozialschutzmaßnahmen abzusichern.
67. Die Plattformökonomie sprengt bestehende Geschäftsmodelle, aber auch das Beschäftigungsmodell, auf das sich diese Geschäftsmodelle traditionell stützen. Durch digitale Plattformen verändert sich tiefgreifend, wie Organisationen ihre Tätigkeiten konzipieren, miteinander agieren und Werte für die Gesellschaft schaffen. Die Arbeit über digitale Arbeitsplattformen bietet Erwerbstätigen die Möglichkeit, an jedem Ort und zu jeder Zeit zu arbeiten, und ist besonders für Länder mit geringem Arbeitskräftebedarf attraktiv. Die Ausübung einer solchen Tätigkeit kann jedoch auch Risiken für die Erwerbstätigen bergen, was ihren Beschäftigungsstatus, ihre Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit, den Sozialschutz und andere Leistungen sowie die Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen anbelangt, da die meisten dieser Arbeiten außerhalb des Geltungsbereichs des Arbeitsrechts ausgeführt und häufig nicht angemeldet werden. Im Rahmen der grenzüberschreitenden Internetplattformen ist zudem die Anwendung lokaler Arbeitsgesetze für die zuständigen Behörden schwierig, denn für die Plattform und diejenigen, die Arbeit vergeben, kann eine andere Rechtsordnung gelten als für diejenigen, die die Arbeit ausführen.
68. Es muss noch besser verstanden werden, mit welchen Mechanismen menschenwürdige Arbeit für die über digitale Arbeitsplattformen tätigen Personen sichergestellt werden kann. Während das Amt weiter forscht, haben die Mitgliedsgruppen die Notwendigkeit offizieller Gespräche zu dem Thema erkannt. In der Jahrhunderterklärung werden alle Mitglieder aufgefordert, mit Unterstützung der IAO „den Herausforderungen und Chancen Rechnung [zu] tragen, die sich durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt,

einschließlich der Plattformarbeit, ergeben“, und „Politiken und Maßnahmen, die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten“, zu entwickeln. Darüber hinaus wurde auf der 335. Tagung des Verwaltungsrats (März 2019) an die Aussprache im Oktober 2018 erinnert, bei der einige Regierungen vorschlugen, Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie Vorrang zu geben. Die Aussprache bezog sich auf die Entschließung von 2018 zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog, worin „e) Zugang zu Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen von Beschäftigten digitaler Plattformen und der Gig-Ökonomie“ gefordert werden.

69. Die Mitglieder des Verwaltungsrats befürworten mehrheitlich eine künftige Aussprache der Konferenz über die Sicherstellung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie.⁶⁶ Gemäß dem vom Verwaltungsrat auf seiner 341. Tagung gefassten Beschluss wird im zweiten Quartal 2022 eine dreigliedrige Sachverständigentagung zum Thema „Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie“ abgehalten, um so zur Gestaltung des erforderlichen Politikansatzes beizutragen. Die Ergebnisse dieser Tagung sollten sich auf alle maßgeblichen dreigliedrigen Diskussionen stützen, darunter möglicherweise auch auf die allgemeine Aussprache zum Thema „Ungleichheit und die Welt der Arbeit“, die auf der 109. Tagung (2021) der Konferenz stattfinden soll, und in die wiederkehrende Diskussion über Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) einfließen, die für die 111. Tagung (2023) der Konferenz vorgesehen ist. Die Ergebnisse dieser dreigliedrigen Sachverständigentagung werden auch die Diskussion auf der 111. Tagung (2023) der Konferenz über den wiederkehrenden Gegenstand zum Thema Arbeitnehmerschutz bereichern, bei der unter anderem die Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der wachsenden Vielfalt von Beschäftigungsformen beleuchtet werden sollen. Je nach dem Ergebnis der dreigliedrigen Sachverständigentagung könnte auf der 113. Tagung (2025) der Konferenz entweder eine allgemeine Aussprache oder ein Normensetzungsgegenstand über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie ins Auge gefasst werden.

D. Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter

70. Die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern erfolgt aus einer Reihe von häufig legitimen Gründen, etwa Auswahl für eine Beschäftigung, vertragliche Verpflichtungen, Personalverwaltung und Personalmanagement, Arbeitsschutz und Schutz des Arbeitgebers. Die Erhebung und Verarbeitung von Daten kann jedoch auch das Risiko der Verletzung des Rechts der Arbeitnehmer auf Privatsphäre mit sich bringen und in bestimmten Fällen sogar zu deren Diskriminierung zu führen. Diese Bedenken verstärken sich mit der zunehmenden Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie für arbeitsbezogene Zwecke. Die massive Umstellung auf Telearbeit während der anhaltenden COVID-19-Pandemie mit dem Ziel, der Ausbreitung der ansteckenden Krankheit entgegenzuwirken, gibt Anlass zu Bedenken hinsichtlich der möglichen Auswirkungen auf die Überwachung der Arbeitnehmer und die Verarbeitung ihrer Gesundheitsdaten.
71. Daher ist es überaus wichtig, die Verwendung der personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern klaren und strengen Regeln zu unterwerfen, die sich auch auf ihre Verwendung im Rahmen des algorithmengestützten Managements erstrecken. In der Jahr-

⁶⁶ Siehe GB.337/PV, Abs. 17, 26, 31, 38, 42 und 43. GB.341/PV.

hunderterklärung werden die IAO-Mitgliedstaaten aufgefordert, „Politiken und Maßnahmen [zu beschließen], die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten und den Herausforderungen und Chancen Rechnung tragen, die sich durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt, einschließlich der Plattformarbeit, ergeben“. Im Juni 2021 verabschiedete die Konferenz den Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, in der sich die Mitgliedstaaten der IAO verpflichten, „(e) Telearbeitsregelungen und andere neue Beschäftigungsformen einzuführen, zu nutzen und anzupassen, um Arbeitsplätze zu erhalten und die Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit auszuweiten, neben anderen Mitteln durch Regulierung, sozialen Dialog, Kollektivverhandlungen, betriebliche Zusammenarbeit und Bemühungen um die Verringerung von Disparitäten beim digitalen Zugang, unter Achtung der internationalen Arbeitsnormen und der Privatsphäre sowie unter Förderung des Datenschutzes und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“.

72. Bereits 1996 nahm eine IAO-Sachverständigentagung eine Richtlinienammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten an. Darüber hinaus wird in mehreren internationalen Arbeitsnormen auf die Notwendigkeit verwiesen, die personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern zu schützen, so auch in der Empfehlung (Nr. 201) betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, die ausdrücklich vorschreibt, dass Vorkehrungen für arbeitsbezogene ärztliche Untersuchungen unter anderem mit der oben erwähnten Sammlung praktischer Richtlinien übereinstimmen müssen. Die Sammlung praktischer Richtlinien, die durch einen vom IAA ausgearbeiteten Kommentar ergänzt wird, regelt die Erhebung, Sicherheit und Speicherung personenbezogener Daten sowie deren Verwendung und Weitergabe an Dritte. Außerdem werden darin die individuellen und kollektiven Rechte der Arbeitnehmer aufgeführt und die automatisierte Datenverarbeitung sowie die elektronische Überwachung behandelt. Angesichts der stetigen Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien muss jedoch geprüft werden, ob die Sammlung weiterhin relevant ist. Eine wachsende Zahl von Ländern in aller Welt ist bestrebt, die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten zu schützen, und in der Europäischen Union gilt die Europäische Datenschutzgrundverordnung auch für die personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern.
73. In Anbetracht der Bedeutung dieses Themas in der Gegenwart und für die Gestaltung der Zukunft der Arbeit könnte der Verwaltungsrat in Erwägung ziehen, im ersten Quartal 2023 eine dreigliedrige Sachverständigentagung abzuhalten, bei der die Herausforderungen, die sich in Bezug auf den Schutz der personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern in den verschiedenen Regionen ergeben, überprüft werden könnten, insbesondere im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeit und den aktuellen Regelungsstand in Recht und Praxis. Die Überprüfung könnte sich auf die Erhebung, Speicherung und Nutzung von Daten, ihre Weitergabe an Dritte sowie die digitale Überwachung und das algorithmengestützte Management von Arbeitnehmern erstrecken. Vor diesem Hintergrund könnte die dreigliedrige Sachverständigentagung die fortdauernde Relevanz der IAO-Sammlung praktischer Richtlinien zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten für die heutigen Gegebenheiten und Bedürfnisse bewerten und mögliche Anpassungen sowie die erstrebenswertesten Folgemaßnahmen empfehlen. Je nach den Ergebnissen dieser dreigliedrigen Sachverständigentagung könnte der Verwaltungsrat erwägen, einen Normensetzungsgegenstand zu diesem Thema in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz aufzunehmen.

► Anhang II

Zur Aufhebung oder Zurückziehung vorgeschlagene Seeschifffahrtsinstrumente ⁶⁷

Instrumente betreffend die Unterkünfte der Besatzung und Freizeiteinrichtungen

Übereinkommen (Nr. 75) über die Quarterräume der Besatzung an Bord von Schiffen, 1946

Übereinkommen (Nr. 92) über die Quarterräume der Besatzung an Bord von Schiffen (Neufassung), 1949

Übereinkommen (Nr. 133) über die Quarterräume der Besatzung an Bord von Schiffen (zusätzliche Bestimmungen), 1970

Empfehlung (Nr. 78) betreffend Lieferung von Bettzeug, Tischgerät und verschiedenen Gegenständen (Schiffsbesatzungen), 1946

Empfehlung (Nr. 140) betreffend die Quarterräume der Schiffsbesatzungen (Klimatisierung), 1970

Empfehlung (Nr. 141) betreffend die Quarterräume der Schiffsbesatzungen (Lärm-bekämpfung), 1970

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 75 wurde 1946 angenommen. Fünf Ratifikationen wurden registriert, doch ist das Übereinkommen nie in Kraft getreten. Es wurde von den fünf Mitgliedstaaten wieder gekündigt. Das Übereinkommen Nr. 92 wurde 1949 angenommen und von 47 Mitgliedstaaten ratifiziert. 32 Mitgliedstaaten haben es in der Folge gekündigt. Das Übereinkommen Nr. 133 wurde 1970 angenommen. Es wurde von 32 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge von 22 dieser Mitglieder gekündigt.

Bemerkungen: Das Seearbeitsübereinkommen, 2006, modernisiert und konsolidiert den Inhalt der früheren, 1949 bzw. 1970, angenommenen Instrumente (im Wesentlichen in Regel 3.1) und bietet ein höheres Schutzniveau in Bezug auf bestimmte Aspekte von Unterkunftsräumen der Besatzung. Der durch diese Instrumente gewährte Schutz in Bezug auf die Unterkunftsräume der Besatzung entspricht nicht mehr modernen Normen. Das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ist das aktuelle Instrument, das den dreigliedrigen Konsens in dieser Frage widerspiegelt. Es bietet umfassenden Schutz für Seeleute und gewährleistet durch seinen einzigartigen Durchsetzungsmechanismus gleiche Wettbewerbsbedingungen für Reeder. Das Übereinkommen Nr. 75 hat nie die für das Inkrafttreten erforderliche Mindestzahl von Ratifikationen erreicht. 15 Mitgliedstaaten sind weiter an das Übereinkommen Nr. 92 gebunden, während zwei weitere Mitgliedstaaten ausschließlich in Bezug auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete weiter daran gebunden sind. Zehn Mitgliedstaaten sind derzeit an das Übereinkommen Nr. 133 gebunden, während ein Mitgliedstaat ausschließlich in Bezug auf außerhalb des

⁶⁷ Siehe den vom Ausschussvorsitzenden vorgelegten Bericht der vierten Tagung des im Rahmen des Seearbeitsübereinkommens, 2006, in der geänderten Fassung (MLC, 2006) eingerichteten Dreigliedrigen Sonderausschusses (2021) (GB.343/LILS/4).

Mutterlandes gelegene Gebiete weiter daran gebunden ist. Ausführlichere Informationen finden sich in der [Technischen Anmerkung 11](#).

Instrumente betreffend Verpflegung, einschließlich Bedienung

[Übereinkommen \(Nr. 68\) über Verproviantierung und Verköstigung \(Schiffsbesatzungen\), 1946](#)

[Übereinkommen \(Nr. 69\) über den Befähigungsausweis für Schiffsköche, 1946](#)

Ratifikationen: Die Übereinkommen Nr. 68 und 69 wurden 1946 angenommen und von 25 bzw. 38 Mitgliedstaaten ratifiziert. Die beiden Übereinkommen wurden aufgrund der Ratifizierung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, von 19 bzw. 28 Mitgliedstaaten gekündigt. Zwei weitere Mitgliedstaaten sind ausschließlich in Bezug auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete weiter an das Übereinkommen Nr. 68 gebunden, während vier weitere Mitgliedstaaten ausschließlich in Bezug auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete weiter an das Übereinkommen Nr. 69 gebunden sind.

Bemerkungen: Beide Instrumente wurden durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006, konsolidiert und modernisiert, und der Schutz, den sie in Bezug auf Verpflegung, einschließlich Bedienung, bieten, entspricht nicht mehr modernen Normen. Acht Mitgliedstaaten sind weiter an das Übereinkommen Nr. 68 gebunden, davon zwei ausschließlich in Bezug auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete. 14 Mitgliedstaaten sind weiter an das Übereinkommen Nr. 69 gebunden, davon vier ausschließlich in Bezug auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete. Ausführlichere Informationen finden sich in der [Technischen Anmerkung 12](#).

Instrumente betreffend medizinische Betreuung

[Übereinkommen \(Nr. 164\) über den Gesundheitsschutz und die medizinische Betreuung der Seeleute, 1987](#)

[Empfehlung \(Nr. 105\) betreffend Schiffsapotheken, 1958](#)

[Empfehlung \(Nr. 106\) betreffend die ärztliche Beratung auf See, 1958](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 164 wurde 1987 angenommen. Es wurde von 15 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge aufgrund der Ratifizierung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, von zwölf dieser Mitglieder gekündigt.

Bemerkungen: Die drei Instrumente wurden durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006, neu gefasst, und der von ihnen gebotene Schutz in Bezug auf medizinische Betreuung entspricht nicht mehr modernen Normen. Das Seearbeitsübereinkommen, 2006, konsolidiert die wichtigsten Elemente des Übereinkommens Nr. 164, aktualisiert und erweitert jedoch bestimmte Grundprinzipien und ist das aktuelle Instrument, das den dreigliedrigen Konsens in dieser Frage widerspiegelt. Es bietet umfassenden Schutz für Seeleute und gewährleistet durch seinen einzigartigen Durchsetzungsmechanismus gleiche Wettbewerbsbedingungen für Reeder. Nur drei Mitgliedstaaten sind weiter an das Übereinkommen Nr. 164 gebunden. Ausführlichere Informationen finden sich in der [Technischen Anmerkung 13](#).

Instrument betreffend Verpflichtungen der Reeder

Übereinkommen (Nr. 55) über die Verpflichtungen des Reeders bei Krankheit oder Unfall der Schiffsleute, 1936

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 55 wurde 1936 angenommen und von 18 Mitgliedstaaten ratifiziert. In der Folge wurde es aufgrund der Ratifizierung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, von 13 dieser Mitglieder gekündigt.

Bemerkungen: Das Seearbeitsübereinkommen, 2006, enthält und ergänzt die Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 55. Der im Übereinkommen Nr. 55 vorgesehene Schutz in Bezug auf die Verpflichtungen der Reeder entspricht nicht mehr modernen Normen. Fünf Mitgliedstaaten sind weiter an das Übereinkommen Nr. 55 gebunden, davon ein Mitgliedstaat ausschließlich in Bezug auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete. Ausführlichere Informationen finden sich in der [Technischen Anmerkung 14](#).

Instrumente betreffend Schutz der Gesundheit und Sicherheit und Unfallverhütung

Übereinkommen (Nr. 134) über die Unfallverhütung (Seeleute), 1970

Empfehlung (Nr. 142) betreffend die Unfallverhütung (Seeleute), 1970

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 134 wurde 1970 angenommen. Es wurde von 29 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge aufgrund der Ratifizierung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, von 19 dieser Mitglieder gekündigt.

Bemerkungen: Das Seearbeitsübereinkommen, 2006, fasst die wichtigsten Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 134 und der Empfehlung Nr. 142 neu und konsolidiert sie, und es ergänzt und modernisiert diese Bestimmungen in erheblichem Umfang. Der Schutz, den das Übereinkommen Nr. 134 in Bezug auf den Schutz von Gesundheit und Sicherheit sowie Unfallverhütung bietet, entspricht nicht mehr modernen Normen. Zehn Mitgliedstaaten sind weiter an das Übereinkommen Nr. 134 gebunden, davon einer ausschließlich in Bezug auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete. Ausführlichere Informationen finden sich in der [Technischen Anmerkung 15](#).

Instrumente betreffend den Zugang zu Sozialeinrichtungen an Land

Übereinkommen (Nr. 163) über die soziale Betreuung der Seeleute, 1987

Empfehlung (Nr. 48) betreffend die Aufenthaltsverhältnisse der Schiffsleute in den Häfen, 1936

Empfehlung (Nr. 138) betreffend die soziale Betreuung der Seeleute, 1970

Empfehlung (Nr. 173) betreffend die soziale Betreuung der Seeleute, 1987

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 163 wurde 1987 angenommen und von 18 Mitgliedstaaten ratifiziert. In der Folge wurde es aufgrund der Ratifizierung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, von 14 dieser Mitglieder gekündigt.

Bemerkungen: Das Seearbeitsübereinkommen, 2006, übernimmt den Inhalt des Übereinkommens Nr. 163 und der Empfehlung Nr. 173 in Regel 3.1 über Unterkünfte und Freizeiteinrichtungen und in Regel 4.4 über den Zugang zu Sozialeinrichtungen an Land. Die Empfehlungen Nr. 48 und Nr. 138 sind gegenüber dem Übereinkommen Nr. 163 und der Empfehlung Nr. 173 überholt. Die im Übereinkommen Nr. 163 festgelegten Normen für den Zugang zu Landgang und Sozialeinrichtungen an Land entsprechen

nicht mehr den modernen Gegebenheiten und Bedürfnissen. Nur vier Mitgliedstaaten sind weiter an das Übereinkommen Nr. 163 gebunden. Ausführlichere Informationen finden sich in der [Technischen Anmerkung 16](#).

Instrumente betreffend die soziale Sicherheit

Übereinkommen (Nr. 56) über die Krankenversicherung der Schiffsleute, 1936

Übereinkommen (Nr. 70) über die Soziale Sicherheit der Schiffsleute, 1946

Übereinkommen (Nr. 165) über die Soziale Sicherheit der Seeleute (Neufassung), 1987

Empfehlung (Nr. 10) betreffend Arbeitslosenversicherung (Schiffsleute), 1920

Empfehlung (Nr. 75) betreffend Verträge über die Soziale Sicherheit der Schiffsleute, 1946

Empfehlung (Nr. 76) betreffend ärztliche Hilfe für Personen mit Unterhaltsansprüchen an Schiffsleute, 1946

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 56 wurde 1936 angenommen. Es wurde von 20 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge aufgrund der Ratifizierung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, von 16 dieser Mitglieder gekündigt. Vier Mitgliedstaaten sind weiter an dieses Übereinkommen gebunden, davon zwei ausschließlich in Bezug auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete. Das Übereinkommen Nr. 70 wurde 1946 angenommen. Es ist nie in Kraft getreten. Das Übereinkommen Nr. 165 wurde 1987 angenommen und fasste die Übereinkommen Nr. 56 und Nr. 70 neu. Es wurde von drei Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge aufgrund der Ratifizierung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, von allen drei gekündigt. Das Übereinkommen Nr. 165 ist somit nicht mehr in Kraft.

Bemerkungen: Der im Übereinkommen Nr. 56 vorgesehene Schutz entspricht nicht mehr modernen Normen. Die Übereinkommen Nr. 70 und Nr. 165 sind nicht in Kraft. Die Empfehlungen Nr. 10, 75 und 76 enthalten Leitlinien zur sozialen Sicherheit einschließlich Arbeitslosenversicherung, die durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006, auf den neuesten Stand gebracht wurden. Ausführlichere Informationen finden sich in der [Technischen Anmerkung 17](#).

Instrumente betreffend die Erfüllung und Durchsetzung der Anforderungen

Protokoll von 1996 zum Übereinkommen über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976 (P.147)

Übereinkommen (Nr. 178) über die Arbeitsaufsicht (Seeleute), 1996

Empfehlung (Nr. 9) betreffend den Erlass von Seemannsordnungen in den einzelnen Staaten, 1920

Empfehlung (Nr. 28) betreffend Arbeitsaufsicht (Schiffsleute), 1926

Empfehlung (Nr. 108) betreffend die Lebens- und Arbeitsbedingungen und die Sicherheit der Seeleute, 1958

Empfehlung (Nr. 155) betreffend die Handelsschifffahrt (Verbesserung der Normen), 1976

Empfehlung (Nr. 185) betreffend die Arbeitsaufsicht (Seeleute), 1996

Ratifikationen: Das Protokoll zum Übereinkommen Nr. 147 wurde 1996 angenommen. Alle 24 Mitgliedstaaten, die das Protokoll ratifiziert haben, haben es in der Folge

gekündigt. Das Übereinkommen Nr. 178 wurde 1976 angenommen. Es wurde von 15 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge von 14 dieser Mitglieder gekündigt.

Bemerkungen: Das Seearbeitsübereinkommen, 2006, konsolidiert und modernisiert in Titel 5 die wichtigsten Bestimmungen der vorgenannten Instrumente. Das Protokoll zum Übereinkommen Nr. 147 und das Übereinkommen Nr. 178 sind nicht mehr in Kraft. Die Empfehlungen Nr. 9, 28, 108, 155 und 185 wurden in das Seearbeitsübereinkommen, 2006, eingearbeitet. Ausführlichere Informationen finden sich in der [Technischen Anmerkung 18](#).

Sonstige Instrumente

[Übereinkommen \(Nr. 22\) über den Heuervertrag der Schiffsleute, 1926](#)

[Übereinkommen \(Nr. 23\) über die Heimschaffung der Schiffsleute, 1926](#)

[Übereinkommen \(Nr. 166\) über die Heimschaffung der Seeleute \(Neufassung\), 1987](#)

[Übereinkommen \(Nr. 58\) über das Mindestalter für die Zulassung von Kindern zur Arbeit auf See \(abgeändert\), 1936](#)

[Übereinkommen \(Nr. 146\) über den bezahlten Jahresurlaub der Seeleute, 1976](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 22 wurde 1926 angenommen; es wurde von 60 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge aufgrund der Ratifizierung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, von 45 dieser Mitglieder gekündigt. Das Übereinkommen Nr. 23 wurde 1926 angenommen; es wurde von 47 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge von 34 dieser Mitglieder gekündigt. Das Übereinkommen Nr. 166 wurde 1987 angenommen; es wurde von 14 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge von zehn dieser Mitglieder gekündigt. Das Übereinkommen Nr. 58 wurde 1936 angenommen; es wurde von 51 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge aufgrund der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 138 und des Seearbeitsübereinkommens, 2006, von 45 dieser Mitglieder gekündigt. Das Übereinkommen Nr. 146 schließlich wurde 1976 angenommen; es wurde von 17 Mitgliedstaaten ratifiziert und in der Folge von 14 dieser Mitglieder gekündigt.

Bemerkungen: Das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ist das aktuelle Instrument, das den dreigliedrigen Konsens zu den von den fünf oben genannten Übereinkommen abgedeckten Themen widerspiegelt. Es bietet umfassenden Schutz für Seeleute und gewährleistet durch seinen einzigartigen Durchsetzungsmechanismus gleiche Wettbewerbsbedingungen für Reeder. 15 Mitgliedstaaten sind weiter an das Übereinkommen Nr. 22 gebunden, während vier ausschließlich in Bezug auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete weiter daran gebunden sind. 13 Mitgliedstaaten sind weiter an das Übereinkommen Nr. 23 gebunden, während vier ausschließlich in Bezug auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete weiter daran gebunden sind. Vier Mitgliedstaaten sind weiter an das Übereinkommen Nr. 166 gebunden. Was das Übereinkommen Nr. 58 betrifft, so sind lediglich sechs Mitgliedstaaten weiter daran gebunden, während drei Mitgliedstaaten ausschließlich in Bezug auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete weiter daran gebunden sind. Schließlich sind drei Mitgliedstaaten weiter an das Übereinkommen Nr. 146 gebunden, während zwei Mitgliedstaaten ausschließlich in Bezug auf außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete weiter daran gebunden sind. Ausführlichere Informationen finden sich in der [Technischen Anmerkung 20](#).

► Anhang III

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

Tagung	Fachgegenstände			
99. (2010)	Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Ausarbeitung einer eigenständigen Empfehlung betreffend HIV/Aids in der Welt der Arbeit – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Überprüfung der Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.
100. (2011)	Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozial-schutzes (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	
101. (2012)	Ausarbeitung einer eigenständigen Empfehlung betreffend den sozialen Basisschutz – Normensetzung , einmalige Beratung.	Krise der Jugendbeschäftigung – 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 und der Folgemaßnahmen (neugefasst, Juni 2010) zur Erklärung von 1998.	
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.

Tagung	Fachgegenstände			
103. (2014)	Ergänzung des Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, zur Beseitigung von Umsetzungslücken zur Förderung von Präventions-, Schutz-, und Entschädigungsmaßnahmen, um eine effektive Beseitigung von Zwangsarbeit zu erreichen – 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 Katastrophenresilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	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, und des Codes des Seearbeitsübereinkommens, 2006, wie vom Dreigliedrigen Sonderausschuss angenommen.
106. (2017)	Menschenwürdige Arbeit für Frieden, Sicherheit und Katastrophenresilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944 – 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.

Tagung	Fachgegenstände			
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 Sozial-schutzes (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 und 145 und Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 und 180 sowie der Empfehlungen Nr. 27, 31, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 und 187. Zurückziehung des Übereinkommens (Nr. 34) über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, 1933.
110. (2022)	Lehrlingsausbildung – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Sozial- und Solidarwirtschaft – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	
111. (2023) (zu vervollständigen)	Lehrlingsausbildung – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Auf der 344. Tagung des Verwaltungsrats festzulegen.	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozial-schutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Zurückziehung der Empfehlung (Nr. 20) betreffend die Arbeitsaufsicht, 1923). (noch zu bestätigen)

Tagung	Fachgegenstände	
112. (2024) (zu vervollständigen)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.
113. (2025) (zu vervollständigen)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 45, 62, 63 und 85. <i>(noch zu bestätigen)</i>
114. (2026) (zu vervollständigen)		
115. (2027) (zu vervollständigen)		
116. (2028) (zu vervollständigen)		
117. (2029) (zu vervollständigen)		
118. (2030) (zu vervollständigen)		Aufhebung des Übereinkommens (Nr. 96) über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung), 1949. <i>(noch zu bestätigen)</i>
119. (2031) (zu vervollständigen)		

► Anhang IV

Tagesordnung der IAO – Zeitleiste (2019–25)

* SRM TWG – Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus

