



Verwaltungsrat

344. Tagung, Genf, März 2022

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 25. Februar 2022

Original: Englisch

Dritter Punkt der Tagesordnung

Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz

Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage soll dem Verwaltungsrat die Prüfung von Vorschlägen für die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz für 2023 und darüber hinaus, einschließlich des zu verfolgenden strategischen Ansatzes, erleichtern (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 36).

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 darüber hinaus.

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

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

Erforderliche Folgemaßnahmen: Etwaige Konsequenzen im Zusammenhang mit Folgemaßnahmen werden dem Verwaltungsrat zur Prüfung auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) unterbreitet.

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

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

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Überblick über das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz	5
Der strategische und kohärente Ansatz	6
B. Mögliche Aufnahme eines Seeschiffahrtsfragen betreffenden Gegenstands in die Tagesordnung der 110. Tagung (2022) der Konferenz	8
C. Tagesordnung der Konferenz über 2022 hinaus	9
Für eine mögliche Aufnahme in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz zur Diskussion stehende Themen	10
D. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG	13
E. Verfahrenstechnischer Fahrplan	15
Beschlussentwurf	16

Anhänge

I. Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz	19
1. Drei mögliche Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz	19
A. Ein gerechter Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (Normensetzungsdiskussion oder allgemeine Aussprache)	19
B. Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit und einer nachhaltigen Entwicklung (allgemeine Aussprache)	32
C. Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft (allgemeine Aussprache)	36
2. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus	38
A. Normensetzungsgegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren	39
B. Normensetzungsgegenstand zu Ergonomie und manueller Handhabung	41
C. Normensetzungsgegenstand zur Neufassung der Instrumente über den Maschinenschutz	42
D. Aktualisierung der neuen Arbeitsschutzinstrumente	43
3. Aktuelle Informationen zu vorgesehenen Folgemaßnahmen im Zusammenhang mit den derzeit vorbereiteten Themen	43
A. Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten	43
B. Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst	45

C.	Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie	46
D.	Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter	48
II.	Informationen über Elemente für eine mögliche vorbereitende Fachtagung zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren	50
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 sind in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz und der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats dargelegt.¹ Die Tagesordnung der Konferenz setzt sich aus ständigen Gegenständen und Fachgegenständen zusammen.
2. Die folgenden ständigen Gegenstände müssen vom Verwaltungsrat jedes Jahr in die Tagesordnung der Konferenz aufgenommen werden:
 - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors
 - Finanz- und Haushaltsfragen
 - Informationen und Berichte über die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen
3. In Übereinstimmung mit der bestehenden Praxis umfasst die Tagesordnung der Konferenz drei Fachgegenstände (für die jeweils ein Fachausschuss auf der Konferenz erforderlich ist), im Allgemeinen im Hinblick auf eine Normensetzung, eine allgemeine Aussprache oder eine wiederkehrende Diskussion. Weitere Gegenstände, die vom Verwaltungsrat aufgenommen werden können, sind Gegenstände, die im Allgemeinen in einer Plenarsitzung, durch den Ausschuss für allgemeine Angelegenheiten² 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, einen Normensetzungsgegenstand auf einer vorbereitenden Fachtagung behandeln zu lassen, was es ihm potenziell ermöglichen würde, diesen Gegenstand zur einmaligen Beratung auf die Tagesordnung zu setzen.⁵ Die Vorschläge zur Aufnahme von Gegenständen in die Tagesordnung der Konferenz müssen auf zwei aufeinanderfolgenden Tagungen des Verwaltungsrats behandelt werden, es sei denn, bei der ersten Beratung durch den Verwaltungsrat besteht einmütige Zustimmung zur Aufnahme eines vorgeschlagenen Gegenstands in die Tagesordnung.⁶
4. Auf seiner 328. Tagung (Oktober–November 2016) beschloss der Verwaltungsrat, einen Fünfjahreszyklus wiederkehrender Diskussionen der vier strategischen Ziele im Rahmen der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008 (Erklärung über

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

² Mit Wirkung ab Dezember 2021 wird der Vorschlagsausschuss im Einklang mit Artikel 7 der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz in der auf der 109. Tagung der Konferenz (2021) 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.

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, Artikel 45(5).

⁶ Siehe Abs. 5.1.1 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats.

soziale Gerechtigkeit), in nachstehender Abfolge abzuhalten: sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit 2018, Sozialschutz (soziale Sicherheit) 2020, Beschäftigung 2021, Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) 2022 sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit 2023. Auf seiner 341. Tagung (März 2021) beschloss der Verwaltungsrat, die wiederkehrenden Diskussionen über Beschäftigung, Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu verschieben, sodass der laufende Zyklus der wiederkehrenden Diskussionen 2024 enden wird.⁷

Der strategische und kohärente Ansatz

5. Auf seiner 322. Tagung (Oktober–November 2014) billigte der Verwaltungsrat das Konzept eines strategischen und kohärenten Ansatzes für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz.⁸ Dahinter stand damals die Absicht, den Stellungnahmen der Mitgliedsgruppen zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz und zur Rolle der Konferenz als dem obersten politischen Gremium der IAO Rechnung zu tragen. Der Ansatz erfordert eine strategische Ausrichtung der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz, was heute bedeutet, die durch die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (Jahrhunderterklärung) und den Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist (Globaler Handlungsappell), entstandene Dynamik zu nutzen, um den Schwerpunkt auf institutionelle Kohärenz und Flexibilität zu legen. Er erfordert außerdem eine umfassende Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung.
6. In Übereinstimmung mit dem strategischen Ansatz überwacht der Verwaltungsrat fortlaufend die Koordinierung zwischen den Ergebnissen früherer Aussprachen der Konferenz und der Prüfung von Vorschlägen für künftige Tagungen. Zudem verknüpft er die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz mit anderen institutionellen Verfahren und strategischen Diskussionen, wie etwa dem Strategischen Plan der IAO für 2022–25.⁹
7. Die Mitgliedsgruppen haben fortgesetzt ihre Unterstützung für den strategischen und kohärenten Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung bekundet.¹⁰ Die allgemeinen Elemente des strategischen und kohärenten Ansatzes, beispielsweise die Notwendigkeit, institutionelle Kohärenz, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ausreichender Vorbereitungszeit und angemessener Flexibilität sowie eine umfassende Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf der Grundlage von Transparenz und Inklusivität zu gewährleisten, sind deshalb weiterhin gültig.¹¹
8. In der Jahrhunderterklärung wird bekräftigt, dass die Festlegung internationaler Arbeitsnormen, zusammen mit ihrer Förderung, Ratifizierung und Anwendung, für die Organisation von grundlegender Bedeutung ist. Sie setzt voraus, dass die Organisation über einen klaren, robusten und aktuellen Bestand an internationalen Arbeitsnormen verfügt, der auf die sich ändernden Muster in der Arbeitswelt reagiert und die Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Erfordernisse nachhaltiger Unternehmen schützt, und dass sie diese Normen fördert.¹² Der Globale Handlungsappell umfasst Bemühungen der Mitgliedstaaten um die verstärkte

⁷ GB.341/INS/PV, Abs. 50.

⁸ GB.322/PV, Abs. 17, und GB.322/INS/2, Abs. 11–19.

⁹ GB.340/PFA/1(Rev. 1).

¹⁰ GB.328/PV, GB.329/PV, GB.331/PV, GB.332/PV, GB.334/PV, GB.335/PV, GB.337/PV, GB.341/PV und GB.343/INS/PV.

¹¹ GB.328/INS/3, Abs. 38.

¹² IAO, Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, Teil IV (A).

„Achtung der internationalen Arbeitsnormen ... mit besonderem Augenmerk auf Bereiche, in denen die Krise gravierende Defizite offenbart hat“. ¹³

9. Eine angemessene und effektive Verknüpfung zwischen den wiederkehrenden Diskussionen und den Themen der Allgemeinen Erhebungen, die vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen nach Artikel 19 der Verfassung erstellt werden, bildet ein weiteres Element eines strategischen und kohärenten Ansatzes. ¹⁴ Gemäß der derzeitigen Praxis werden die Instrumente zu einem bestimmten Thema so frühzeitig ausgewählt, dass die anschließende Allgemeine Erhebung auf derjenigen Tagung der Konferenz erörtert werden kann, die der Tagung vorausgeht, auf der die Konferenz den damit zusammenhängenden wiederkehrenden Gegenstand erörtert.
10. Auf seiner 343. Tagung (November 2021) gab der Verwaltungsrat Orientierungshilfe zur Einleitung eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen. ¹⁵ Die Arbeitnehmergruppe unterstützte die Einleitung eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen ab 2025, da sie keinen Bedarf für eine Evaluierung vor dem Beginn eines neuen Zyklus erkennen konnte. Sie erinnerte ferner daran, dass die wiederkehrenden Diskussionen im Rahmen der Erklärung über soziale Gerechtigkeit und ihre Verbindungen zu den Allgemeinen Erhebungen auch als Mittel zur Bestimmung von Regelungslücken und Bereichen für eine künftige Normensetzung gedacht sind. Die Arbeitgebergruppe bekundete großes Interesse an der Fortführung der wiederkehrenden Diskussionen über das Jahr 2025 hinaus, sprach sich jedoch dafür aus, einen die Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit betreffenden Gegenstand auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz zu setzen. Bei der weiteren Meinungsbildung zu dieser Frage könnten die Mitglieder des Verwaltungsrats die Auswirkungen der wiederkehrenden Diskussionen auf die Verfügbarkeit von Plätzen für Gegenstände zur allgemeinen Aussprache oder zur Normensetzung auf der Tagesordnung der Konferenz und ihren strategischen Zusammenhang mit der Auswahl von Instrumenten für künftige Allgemeine Erhebungen berücksichtigen.
11. Einige Mitglieder des Verwaltungsrats wiesen darauf hin, dass sich die Folgemaßnahmen zu den die Normensetzung betreffenden Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) potenziell auf künftige Tagungen der Konferenz auswirken könnten, und forderten Flexibilität und Innovation beim strategischen Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz. ¹⁶ Auf der 337. Tagung (Oktober–November 2019) des Verwaltungsrats sprachen sich einige seiner Mitglieder dafür aus, die Allgemeinen Erhebungen, den Normenüberprüfungsmechanismus und die wiederkehrenden Diskussionen stärker miteinander zu verknüpfen. ¹⁷ In dieser Hinsicht äußerte die Arbeitgebergruppe die Auffassung, dass der Verwaltungsrat über Autonomie hinsichtlich der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz verfüge und es ihm dabei freistehe, Empfehlungen der

¹³ IAO, [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. 11(B) a).

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

¹⁵ GB.343/INS/PV. Teil III.C. und Teil III des Anhangs der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung sehen vor, dass der Verwaltungsrat über den Zeitpunkt einer solchen Evaluierung entscheidet und dass die Evaluierung „von Zeit zu Zeit wiederholt werden kann“, ohne dass dafür bestimmte Zeiträume vorgeschrieben werden. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, einen neuen Zyklus ohne vorherige Evaluierung einzuleiten und die Reihenfolge der strategischen Ziele beizubehalten, die für den gegenwärtigen Zyklus wiederkehrender Diskussionen angenommen wurde, würde ein Gegenstand für die wiederkehrende Diskussion über den sozialen Dialog auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz gesetzt werden.

¹⁶ GB.341/PV, Abs. 25, 36 und 39.

¹⁷ GB.337/PV, Abs. 757 und 760.

SRM TWG, aber auch andere Bereiche des Mandats der IAO zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmergruppe vertrat die Ansicht, dass die Folgemaßnahmen zu den die Normensetzung betreffenden Empfehlungen der SRM TWG als institutionelle Priorität betrachtet werden sollten. Der Verwaltungsrat könnte weitere Orientierungshilfe geben, was die möglichen Auswirkungen der Empfehlungen der SRM TWG auf die Tagesordnung der Konferenz angeht.

12. Ein vom Amt regelmäßig aktualisierter Fahrplan für die Verfahren zur Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes wird dem Verwaltungsrat auf jeder seiner Tagungen vorgelegt, um die Transparenz und die Inklusivität des Verfahrens zu verbessern.¹⁸ In der Jahrhunderterklärung wird darauf hingewiesen, wie wichtig eine solche Transparenz ist.¹⁹

► B. Mögliche Aufnahme eines Seeschifffahrtsfragen betreffenden Gegenstands in die Tagesordnung der 110. Tagung (2022) der Konferenz

13. Auf seiner 334. Tagung (Oktober–November 2018) beschloss der Verwaltungsrat, die vierte Tagung des gemäß Artikel XIII des Seearbeitsübereinkommens, 2006, in der geänderten Fassung (MLC, 2006), eingesetzten Dreigliedrigen Sonderausschusses (STC) einzuberufen.²⁰ Auf seiner 340. Tagung (Oktober–November 2020) beschloss der Verwaltungsrat, dass die vierte Tagung des STC in zwei Teilen stattfinden würde.²¹ Teil I wurde vom 19. bis 23. April 2021 in einem virtuellen Format abgehalten. Dabei wurden Entschlüsse zur Durchführung des MLC, 2006, und zum Schutz der Seeleute behandelt. Teil II wird vom 9. bis 13. Mai 2022 (im Fall einer Präsenztagung) oder vom 4. bis 13. Mai 2022 (im Fall einer virtuellen Tagung) stattfinden und sich mit zwölf Änderungsvorschlägen zum Code des MLC, 2006, in Bezug auf einige Bestimmungen des Übereinkommens befassen. Fünf dieser Vorschläge wurden von den in den STC berufenen Gruppen der Seeleutevertreter und der Reedervertreter gemeinsam eingereicht, fünf wurden von der Gruppe der Seeleute und zwei von einer Reihe von Regierungen eingereicht.
14. Der STC spielt eine zentrale Rolle nach Artikel XV des MLC, 2006, bei dem vereinfachten Verfahren für die Änderung des Codes des MLC, 2006. Artikel XV sieht vor, dass Änderungsvorschläge zusammen mit einer Zusammenfassung der von Mitgliedern der Organisation in dieser Hinsicht vorgebrachten Bemerkungen oder Anregungen dem STC zur Prüfung übermittelt werden. Die vom STC angenommenen Änderungen müssen „der Konferenz auf der nächsten Tagung zur Zustimmung vorgelegt“ werden.
15. Gemäß Artikel XV Absatz 5 des MLC, 2006, und Artikel 17 der Geschäftsordnung des STC sind Änderungen des Codes zusammen mit einem Kommentar zu den Änderungen vom Vorsitzenden des STC an den Verwaltungsrat zur Vorlage auf der nächsten Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz zu übermitteln. Da Teil II der vierten Tagung des STC nach der 344. Tagung (März 2022) des Verwaltungsrats stattfinden wird, müssen die Änderungen dann dem Vor-

¹⁸ Eine ausführlichere Darstellung der Elemente für die Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes findet sich in GB.328/INS/3, Abs. 7-15. Ein aktualisierter Fahrplan für den Zeitraum von jetzt bis 2025 wird in Abschnitt E dieser Vorlage und Anhang IV vorgelegt.

¹⁹ IAO, Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, Teil IV(A).

²⁰ GB.334/PV, Abs. 741.

²¹ GB.340/INS/21.

stand des Verwaltungsrats zur Kenntnis gebracht werden, damit er sie an die Konferenz auf ihrer 110. Tagung (2022) übermitteln kann.

16. Wie im Fall der ersten, zweiten und dritten vorgeschlagenen Änderungen des Codes, die dem STC im April 2014, Februar 2015 und April 2018 vorgelegt und von der Konferenz auf ihrer 103. Tagung (Juni 2014), 105. Tagung (Juni 2016) und 107. Tagung (Juni 2018) genehmigt wurden, wäre nur eine kurze Sitzung erforderlich, da die Konferenz nur beschließen kann, die Änderungen zu genehmigen oder sie zur erneuten Überprüfung an den STC zurückzuverweisen.
17. In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen wird vorgeschlagen, dass der Verwaltungsrat vorbehaltlich der Annahme etwaiger Änderungen durch den STC im Mai 2022 vorläufig einen Gegenstand für die Genehmigung der Änderungen des Codes des MLC, 2006, in die Tagesordnung der 110. Tagung (2022) der Konferenz aufnimmt.

► C. Tagesordnung der Konferenz über 2022 hinaus

Tagung	Nummer des Tagesordnungspunkts			
	IV	V	VI	VII
110. (2022)	Lehrlingsausbildung – Normensetzung (erste Beratung).	Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung.	Sozial- und Solidarwirtschaft – allgemeine Aussprache .	Aufnahme sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Rechte und Prinzipien bei der Arbeit durch eine Änderung von Absatz 2 der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998.
111. (2023)	Lehrlingsausbildung – Normensetzung (zweite Beratung).	Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozialschutzes (Arbeitnehmerschutz).	Festzulegen auf der: 344. Tagung des Verwaltungsrats.	Aufhebung des Übereinkommens Nr. 163. Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 70, 75, 165 und 178, des Protokolls von 1996 zum Übereinkommen über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976 sowie der Empfehlungen Nr. 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 und 185.
112. (2024)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – Normensetzung (erste Beratung).	Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.	Festzulegen auf der: • 344. Tagung des Verwaltungsrats im Fall einer Normensetzung (erste Beratung) ODER • 346. Tagung im Fall einer allgemeinen Aussprache.	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 45, 62, 63 und 85.

113. (2025)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – Normensetzung (zweite Beratung).	Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit (noch zu bestätigen). ODER Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit (noch zu bestätigen).	Festzulegen auf der: • 344. Tagung des Verwaltungsrats im Fall einer Normensetzung (zweite Beratung) ODER • 347. Tagung des Verwaltungsrats im Fall einer Normensetzung (erste Beratung) ODER • 346. oder 347. Tagung im Fall einer allgemeinen Aussprache.
----------------	--	---	---

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

18. 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 laufenden Tagung des Verwaltungsrats gefasst werden.²²
19. Der Verwaltungsrat prüft seit seiner 326. Tagung (März 2016), als er von *den Leitlinien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle* („gerechter Übergang“)²³ Kenntnis nahm, die Aufnahme eines Gegenstands zu ebendiesem Thema.²⁴ Im Lauf der Zeit haben sich sehr unterschiedliche Ansichten zu diesem Vorschlag herausgebildet; manche Mitglieder sprechen sich für eine Normensetzungsdiskussion aus,

²² Der Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz (2010–30) ausgewählten Fachgegenstände in Anhang III kann bei einem Beschluss über die mögliche zeitliche Planung für die Auswahl der vorgeschlagenen Gegenstände, die dem Verwaltungsrat gegenwärtig vorliegen, hilfreich sein. Der Beschluss über die Aufnahme eines Gegenstands im Hinblick auf eine Normensetzung sollte vom Verwaltungsrat im März 2022 (für die Tagung der Konferenz 2024) oder im März 2023 (für die Tagung 2025) gefasst werden. Der Beschluss über die Aufnahme von Gegenständen im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache sollte spätestens im März 2022 (für die Tagung 2023) oder im März 2023 (für die Tagung 2024) erfolgen. Diese Fristen ergeben sich aus der Geschäftsordnung der Konferenz; demnach muss das Amt bei Normensetzungsgegenständen den Mitgliedstaaten spätestens 18 Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der die Frage zur Beratung gelangt, einen Bericht über Gesetzgebung und Praxis sowie einen Fragebogen zustellen. Für die Tagung der Konferenz im Juni 2024 müsste der Bericht also im Prinzip spätestens Ende November 2022 (18 Monate vorher) verschickt werden. Ein Beschluss des Verwaltungsrats im November 2022 würde dem Amt nicht ausreichend Zeit für die Ausarbeitung dieser Dokumente einräumen. Allgemeine Aussprachen unterliegen nicht denselben Anforderungen; so sieht die Geschäftsordnung der Konferenz vor, dass das Amt, wenn eine Frage zur allgemeinen Aussprache auf die Tagesordnung gesetzt wurde, den Regierungen einen Bericht zu dieser Frage frühzeitig genug übermittelt, damit er mindestens zwei Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der diese Frage zur Beratung gelangt, bei ihnen eingeht. Da in solchen Fällen Zeit für die Ausarbeitung des Berichts notwendig ist, wäre es höchst ratsam, dass der Verwaltungsrat einen Beschluss spätestens im März des Vorjahres fasst.

²³ Anhang I, Abschn. 1(A), Abs. 5 und 6 enthält eine Zusammenfassung der auf der 343. Tagung (November 2021) des Verwaltungsrats geäußerten Auffassungen.

²⁴ GB.326/INS/2, Abs. 9.

andere neigen eher zu einer allgemeinen Aussprache.²⁵ Die Dringlichkeit von Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels findet ihren Niederschlag in Erklärungen und Stellungnahmen der IAO auf höchster Ebene. In der Jahrhunderterklärung wird die IAO aufgefordert, „ihre Bemühungen darauf aus[zurichten: i) einen gerechten Übergang zu einer Zukunft der Arbeit zu gewährleisten, die zur nachhaltigen Entwicklung in ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension beiträgt“. ²⁶ Entsprechend dem Globalen Handlungsappell haben sich die Mitgliedsgruppen der IAO verpflichtet, bei der Verwirklichung des auf dem Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen beruhenden Übereinkommens von Paris „rascher voranzuschreiten“. ²⁷ Des Weiteren haben mehrere IAO-Mitgliedstaaten in den vergangenen Jahren die Erarbeitung nationaler Pläne und Strategien für einen gerechten Übergang in Betracht gezogen. ²⁸

20. 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“. ²⁹ Im September 2021 rief der UN-Generalsekretär während der 76. Tagung der UN-Generalversammlung zusammen mit der IAO ein globales Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz ins Leben, dessen Ziel es ist, bis 2030 mindestens 400 Millionen neue Arbeitsplätze, vor allem in der grünen Wirtschaft und im Pflege- und Betreuungssektor, zu schaffen und den sozialen Basisschutz auf mehr als 4 Milliarden Menschen auszuweiten, die derzeit nicht davon erfasst sind. ³⁰
21. Auf seiner 343. Tagung (November 2021) bezeichnete der Verwaltungsrat in seinen Erörterungen den gerechten Übergang als eine wichtige, dringliche, relevante und aktuelle Frage und ersuchte das Amt, seine Entschlossenheit zur dringlichen Behandlung des Themas eines gerechten Übergangs zu berücksichtigen. ³¹ Entsprechend dem Ersuchen einiger Mitglieder des Verwaltungsrats, Beispiele aus der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zu liefern, die als Bausteine für mögliche internationale Arbeitsnormen zu einem gerechten Übergang dienen könnten, hat das Amt sein Grundsatzdossier aktualisiert, wie in Anhang I dargelegt wird.
22. Angesichts der Dringlichkeit und Vielfalt der Auffassungen in Bezug auf die Art eines Gegenstands zu einem gerechten Übergang auf der Tagesordnung einer künftigen Tagung der Konferenz könnte der Verwaltungsrat die folgenden Optionen prüfen:
 - a) auf seiner aktuellen Tagung zu beschließen, auf die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) der Konferenz einen Normensetzungsgegenstand zur zweimaligen 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;

²⁵ GB.334/PV, GB.335/PV und GB.337/PV.

²⁶ Jahrhunderterklärung, Teil II(A).

²⁷ IAO, EntschlieÙung zu einem Globalen Handlungsappell, Abs. 10.

²⁸ Anhang I, Abschn. 1, Kasten 2.

²⁹ Der UN-Generalsekretär erließ diesen Aufruf im Rahmen seiner am 2. März 2021 an den Powering Past Coal Alliance Summit gerichteten Videobotschaft und in seinem Bericht an die UN-Generalversammlung, *Unsere gemeinsame Agenda* (2021), Abs. 80.

³⁰ UN, *Secretary-General's Policy Brief: Investing in Jobs and Social Protection for Poverty Eradication and a Sustainable Recovery*, September 2021.

³¹ GB.343/INS/PV, Abs. 59.

- b) auf seiner aktuellen Tagung zu beschließen, auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) der Konferenz einen Gegenstand zur allgemeinen Aussprache zu setzen;
 - c) auf seiner aktuellen Tagung oder auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) zu beschließen, auf die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) der Konferenz einen Gegenstand zur allgemeinen Aussprache zu setzen.
- 23.** Auf seiner 343. Tagung (November 2021) sprachen sich die Mitglieder des Verwaltungsrats allgemein dafür aus, einen Gegenstand zum Thema „Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft“ in die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) oder der 112. Tagung (2024) der Konferenz aufzunehmen. Folglich wurde ein entsprechender Vorschlag unter Berücksichtigung der vom Verwaltungsrat auf der genannten Tagung gegebenen Orientierungshilfe beibehalten.³²
- 24.** Der Verwaltungsrat könnte zudem weiter einen Gegenstand zum Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien“ im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache auf einer künftigen Tagung der Konferenz prüfen.³³ Auf seiner 343. Tagung (November 2021) äußerten einige Mitglieder des Verwaltungsrats die Meinung, dass es nützlich sein könne, die Auswirkungen des ökologischen und digitalen Übergangs gemeinsam zu prüfen. Andere Mitglieder gaben an, es sei ratsam, das Ergebnis der Sachverständigentagung zum Thema „Menschenwürdige Arbeit in der Plattformwirtschaft“ abzuwarten, bevor das Thema als möglicher Gegenstand für die Tagesordnung geprüft werde.³⁴
- 25.** Vier weitere Gegenstände müssen weiter ausgearbeitet oder in anderen dreigliedrigen Foren erörtert werden, bevor sie als Ausgangspunkt für umfassende Vorschläge zur Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz angesehen werden können. Aktuelle Informationen über die weiteren Arbeiten zu diesen Themen sind in Anhang I Abschnitt 3 dieser Vorlage enthalten. Diese vier Gegenstände lauten:
- Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Prävention und Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten;
 - Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst;
 - Menschenwürdige Arbeit in der Plattformwirtschaft;
 - Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter.
- 26.** Es sei daran erinnert, dass der Verwaltungsrat auf seiner 343. Tagung (November 2021) beschloss, einen Gegenstand hinsichtlich der Einbeziehung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Rechte und Prinzipien bei der Arbeit auf die Tagesordnung der 110. Tagung (2022) der Konferenz zu setzen.³⁵ Der Verwaltungsrat wird auf seiner laufenden Tagung einen Entschließungsentwurf zu diesem Gegenstand prüfen.³⁶

³² Anhang I, Abschn. 1(C).

³³ Anhang I, Abschn. 1(B).

³⁴ Die Arbeitgebergruppe schlug erneut folgende mögliche Themen für künftige Tagungen vor: Gewährleistung der Ausrichtung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung am aktuellen und künftigen Arbeitsmarktbefehl mit Schwerpunkt auf Beschäftigungsfähigkeit, und Förderung der Rolle des öffentlichen Sektors als eines wichtigen Arbeitgebers und Erbringers qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen. Siehe GB.337/PV, Abs. 25, und GB.343/INS/PV, Abs. 30.

³⁵ GB.343/INS/PV, Abs. 217, und [GB.343/INS/6](#).

³⁶ [GB.344/INS/6](#).

► D. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG

27. Auf ihrer fünften Tagung im September 2019 erörterte die SRM TWG die Folgemaßnahmen zu ihren früheren Empfehlungen für eine Normensetzung zu den Themen biologische Gefahren, Ergonomie und manuelle Handhabung, chemische Gefahren sowie Maschinenschutz, die vom Verwaltungsrat 2017 und 2018 genehmigt worden waren.³⁷
28. Auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) genehmigte der Verwaltungsrat die Empfehlungen der SRM TWG und ersuchte das Amt:
 - 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.³⁸
29. Auf seiner 341. Tagung (März 2021) beschloss der Verwaltungsrat, in die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) und der 113. Tagung (2025) der Konferenz einen Gegenstand betreffend den Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren (Normensetzung – zweimalige Beratung) aufzunehmen.
30. Dementsprechend 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. Die aktualisierten Vorschläge sind in Anhang I Abschnitt 2 aufgeführt. Gemäß dem Ersuchen des Verwaltungsrats orientieren sich die Vorschläge des Amtes an den Empfehlungen der SRM TWG zum Ansatz der thematischen Integration.³⁹
31. Der Verwaltungsrat könnte die Modalitäten für die Normensetzungsdiskussionen zur Umsetzung der Empfehlungen der SRM TWG weiter prüfen und dabei berücksichtigen, dass der Prozess der Normensetzung nach einvernehmlicher Auffassung der SRM TWG flexibel sein, den vier spezifischen Themen Rechnung tragen sowie optimale zeitliche Effizienz, Kostenwirksamkeit und Inklusivität gewährleisten sollte. Bei der Prüfung der Frage, ob es wünschenswert sei, einen Normensetzungsgegenstand, der die Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG betrifft, in die Tagesordnung der Konferenz aufzunehmen, sollte der Verwaltungsrat bedenken, dass gemäß der etablierten Praxis die drei Fachgegenstände auf der Tagesordnung der Konferenz eine Normensetzungsdiskussion, eine allgemeine Aussprache und die wiederkehrende Diskussion umfassen.⁴⁰
32. Auf seiner 341. Tagung (März 2021) prüfte der Verwaltungsrat Vorschläge des Amtes, die vier Arbeitsschutzgegenstände zur Normensetzung mit zweimaliger Beratung auf die Tagesordnung aufeinanderfolgender Tagungen der Konferenz von 2023 bis 2030 zu setzen. Einige Mit-

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

³⁸ GB.337/LILS/1, Abs. 5 a).

³⁹ IAO, Working paper 1: Ensuring coherence and consistency in the standard-setting follow-up to SRM TWG recommendations on OSH, Fünfte Tagung der SRM TWG, 23–27. September 2019, Abs. 14.

⁴⁰ GB.337/INS/2, Abs. 3.

glieder 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 Kontext der Pandemie sogar noch sachdienlicher seien, begrüßten jedoch Vorschläge des Amtes zu der Frage, wie mit den Gegenständen zur Normensetzung im Bereich des Arbeitsschutzes auf innovative und effiziente Weise verfahren werden könne, um unter Beibehaltung des verfahrenstechnischen Fahrplans optimale Ergebnisse bei der Normensetzung zu erzielen.⁴¹ Einige Mitglieder brachten ihre Präferenz für eine Konsolidierung und Straffung von Arbeitsschutzinstrumenten und für die Bereitstellung detaillierter Leitlinien in diesem Bereich in Form von nicht normativen Instrumenten zum Ausdruck. Schließlich waren einige andere Mitglieder der Ansicht, dass jede Gefahr im Arbeitsschutz einen maßgeschneiderten Regelungsansatz erfordere und ein einziges integriertes Instrument in diesem Bereich daher nicht geeignet sei.⁴²

33. Auf seiner 343. Tagung (November 2021) prüfte der Verwaltungsrat Vorschläge des Amtes, in denen drei Optionen umrissen wurden:⁴³

- 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.⁴⁴ Die Arbeitgebergruppe sprach sich für diese Option aus.⁴⁵
- Abhaltung 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 2028.⁴⁶ Je nach dem Beschluss des Verwaltungsrats in Bezug auf andere, zurzeit für eine Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz 2023 und 2024 in Betracht gezogene Fachgegenstände (insbesondere die Themen gerechter Übergang sowie menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft) könnte die Abfolge der drei einmaligen Beratungen auf der 113. (2025) Tagung der Konferenz beginnen. Die Arbeitnehmergruppe unterstützte ausnahmsweise ebenso wie mehrere regionale Regierungsgruppen den Vorschlag, drei vorbereitende Fachtagungen abzuhalten, sofern sie

⁴¹ GB.341/PV, Abs. 33 und 36.

⁴² GB.341/PV, Abs. 13, 21 und 22.

⁴³ [GB.343/INS/2\(Rev.1\)](#).

⁴⁴ Konkret beinhaltete diese Option: 1) Normensetzungsdiskussionen zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren auf der 114. Tagung (2026) und 115. Tagung (2027) der Konferenz, 2) Normensetzungsdiskussionen zu Ergonomie und manueller Handhabung auf der 116. Tagung (2028) und 117. Tagung (2029) der Konferenz und 3) Normensetzungsdiskussionen zur Maschinensicherheit auf der 118. Tagung (2030) und 119. Tagung (2031) der Konferenz.

⁴⁵ GB.343/INS/PV, Abs. 31.

⁴⁶ Artikel 5.1.3, 5.1.6 und 5.1.9 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats; siehe auch Artikel 45(5) der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz. In der Vergangenheit wurden Fachtagungen abgehalten, 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 die zusätzlichen Kosten zumindest teilweise durch die Verringerung der Zahl der Fachausschüsse während der Konferenz 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 SRM TWG, 23.–27. September 2019, Abs. 31–46.

weitere Einzelheiten zu den damit verbundenen Modalitäten und finanziellen Auswirkungen erhalten.⁴⁷

- Abhaltung einer vorbereitenden Fachtagung zu den drei Arbeitsschutzgegenständen im Jahr 2023 oder 2024, gefolgt von einer einmaligen Normensetzungsdiskussion über Entwürfe von Instrumenten, möglicherweise im Jahr 2026. Angesichts der übermäßigen Anforderungen dieser Option hinsichtlich der personellen und finanziellen Ressourcen, die von den Mitgliedsgruppen und dem Amt für eine gleichzeitige Betreuung von drei fachlich komplexen Diskussionen bereitzustellen wären, gab es keine Unterstützung für diesen Vorschlag.

- 34.** Um dem Ersuchen bestimmter Mitglieder des Verwaltungsrats nachzukommen, werden in Anhang II Elemente zu den Modalitäten einer möglichen vorbereitenden Fachtagung zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren vorgestellt. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, eine solche Konferenz abzuhalten, könnte das Amt detailliertere Vorkehrungen, darunter eine Geschäftsordnung und einen Haushaltsvorschlag unter Berücksichtigung der Orientierungshilfe des Verwaltungsrats in Bezug auf die Details der Modalitäten zur Prüfung durch den Verwaltungsrat auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) vorlegen. Das Amt kann ähnliche Vorschläge für vorbereitende Fachtagungen über Instrumente zu den Themen Ergonomie, manuelle Handhabung und Maschinenschutz vorbereiten.

► E. Verfahrenstechnischer Fahrplan

- 35.** Der aktualisierte Vorschlag für den verfahrenstechnischen Fahrplan lautet wie folgt:

Auf seiner 344. Tagung (März 2022) wird der Verwaltungsrat:

- eingedenk der Dringlichkeit der Frage eines gerechten Übergangs die Aufnahme eines entsprechenden Gegenstands für eine Normensetzung oder allgemeine Aussprache in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz prüfen. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, diesen Gegenstand für eine Normensetzung auf die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) zu setzen, müsste er diesen Beschluss auf seiner 344. Tagung fassen;
- die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) der Konferenz durch die Auswahl eines Gegenstands für eine allgemeine Aussprache vervollständigen;
- Orientierungshilfe zu folgenden Fragen geben:
 - einem Normensetzungsgegenstand oder einem Gegenstand zur allgemeinen Aussprache, der die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) vervollständigen würde;
 - den Modalitäten, gemäß denen die drei Vorschläge für Normensetzungsgegenstände zum Arbeitsschutz, die auf den Empfehlungen der SRM TWG basieren, in die Tagesordnung aufgenommen werden, einschließlich der Prüfung einer möglichen vorbereitenden

⁴⁷ GB.343/INS/PV. Die Gruppe Asien und Pazifik, die Gruppe der industrialisierten Marktwirtschaftsländer (IMEC) sowie die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten unterstützten den Vorschlag. Die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten äußerten die Ansicht, dass die vorbereitenden Tagungen ähnlich wie dreigliedrige Fachtagungen ausgestaltet werden könnten, bei denen das Amt die Kosten der Teilnahme der Sozialpartner übernimmt und die interessierten Regierungen auf eigene Kosten teilnehmen können.

Fachtagung zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren (siehe Anhang II), für ein Verfahren der einmaligen oder zweimaligen Beratung;

- der Anwendung des strategischen Ansatzes für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz.

Auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) würde der Verwaltungsrat:

- die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) mit einem Fachgegenstand für eine allgemeine Aussprache vervollständigen, sofern die Tagesordnung nicht bereits auf seiner 344. Tagung vervollständigt wurde;
- über die Aufnahme eines Gegenstands zur Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit in die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) oder die Einleitung eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen auf derselben Tagung, möglicherweise beginnend mit dem strategischen Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit, entscheiden;
- alle Gegenstände vor dem Hintergrund der von der Konferenz auf ihrer 110. Tagung (2022) gefassten Beschlüsse prüfen, einschließlich der Prüfung von Änderungen einschlägiger Instrumente der Internationalen Arbeitsorganisation, die sich aus der Annahme einer Änderung der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998, ergeben;⁴⁸
- im Rahmen des strategischen Ansatzes weitere Orientierungshilfe zur Tagesordnung der Konferenz geben.

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

- die Aufnahme eines Fachgegenstands in die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) prüfen, sofern er sich für einen Normensetzungsgegenstand entscheidet und die Tagesordnung der genannten Tagung der Konferenz nicht auf seiner 346. Tagung vervollständigt hat;
- im Rahmen des strategischen Ansatzes weitere Orientierungshilfe zur Tagesordnung der Konferenz geben.

► Beschlussentwurf

36. Der Verwaltungsrat hat beschlossen:

- a) in Bezug auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) und 112. Tagung (2024) der Internationalen Arbeitskonferenz:

[Option 1]

- i) auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) der Konferenz einen für eine allgemeine Aussprache vorgesehenen Gegenstand zum Thema Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft zu setzen; und
- ii) auf die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) der Konferenz einen für eine zweimalige Beratung vorgesehenen Normensetzungsgegenstand zu einem gerechten Übergang zu setzen;

⁴⁸ GB.344/INS/6.

[Option 2]

- i) auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) der Konferenz einen für eine allgemeine Aussprache vorgesehenen Gegenstand zu einem gerechten Übergang zu setzen; und
- ii) auf die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) der Konferenz einen für eine allgemeine Aussprache vorgesehenen Gegenstand zum Thema Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft zu setzen;

[Option 3]

- i) auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) der Konferenz einen für eine allgemeine Aussprache vorgesehenen Gegenstand zum Thema Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft zu setzen; und
- ii) auf die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) der Konferenz einen für eine allgemeine Aussprache vorgesehenen Gegenstand zu einem gerechten Übergang zu setzen;

[Option 1]

- b) in Bezug auf die Normensetzung zum Arbeitsschutz 2023 eine vorbereitende Fachtagung zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren im Hinblick auf die Vorlage eines für eine einmalige Beratung vorgesehenen Vorschlags für ein konsolidiertes Instrument an die Konferenz auf ihrer 114. Tagung (2026) abzuhalten, und das Amt zu ersuchen, seine Orientierungshilfe bei der Ausarbeitung detaillierter Vorkehrungen, einschließlich einer Geschäftsordnung und eines Haushaltsvorschlags, zur Prüfung auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) zu berücksichtigen;

[Option 2]

- b) in Bezug auf die Normensetzung zum Arbeitsschutz auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz einen für eine zweimalige Beratung vorgesehenen Normensetzungsgegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren zu setzen; und
- c) in Bezug auf die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz:
 - i) auf die Tagesordnung der 110. Tagung (2022) der Konferenz die Genehmigung der Änderungen des Codes des Seearbeitsübereinkommens, 2006, zu setzen, vorbehaltlich der Annahme von Änderungen durch den Dreigliedrigen Sonderausschuss des Seearbeitsübereinkommens, 2006, im zweiten Teil seiner im Mai 2022 abzuhaltenden Tagung; und
 - ii) das Amt zu ersuchen, die bei der Ausarbeitung der die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz betreffenden Vorlage für die 346. Tagung (Oktober–November 2022) des Verwaltungsrats gegebene Orientierungshilfe zu berücksichtigen.

► 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, sozialer Gerechtigkeit, 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* („Leitlinien für einen gerechten Übergang“). Auf seiner 325. Tagung (Oktober–November 2015) ersuchte der Verwaltungsrat den Generaldirektor, diese Leitlinien als Grundlage für Tätigkeiten und Öffentlichkeitsarbeit zu verwenden und darüber hinaus die empfohlenen Folgemaßnahmen in die Durchführung des Programms und Haushalts einzubeziehen.²
2. Auf seiner 343. Tagung (November 2021) bezeichnete der Verwaltungsrat im Laufe seiner Beratungen einen gerechten Übergang als eine wichtige, dringende, relevante und aktuelle Angelegenheit und forderte das Amt auf, seine Entschlossenheit zur dringenden Behandlung des einen gerechten Übergang betreffenden Gegenstands bei der Ausarbeitung weiterer Vorschläge zu berücksichtigen. Ein gerechter Übergang steht im Mittelpunkt der weltweiten Bemühungen im Hinblick auf klimaresiliente Volkswirtschaften. Im Vorfeld der jüngsten UN-Klimakonferenz (COP26), die im Oktober–November 2021 in Glasgow unter der Schirmherrschaft des Vereinigten Königreichs stattfand, übermittelten oder aktualisierten mehr als 150 Länder ihren national festgelegten Beitrag (Nationally Determined Contribution (NDC)) zur Reduzierung der CO₂-Emissionen und zur Anpassung an den Klimawandel in den nächsten fünf bis zehn Jahren. Mehr als 130 Länder haben sich das Ziel von Netto-Null-Emissionen bis Mitte des Jahrhunderts gesetzt oder ziehen ein solches Ziel in Betracht.³ Auf der COP26 stellte der britische Vorsitz eine Erklärung für einen gerechten Übergang vor, die von mehreren Ländern und Mitgliedern der Europäischen Union (EU) gebilligt wurde und sich weitgehend auf die Leit-

¹ IAO, *Schlussfolgerungen über die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, grüner Arbeitsplätze und nachhaltiger Entwicklung*, Abs. 19 d) und 24.

² GB.325/PV, Abs. 494 b) und GB.335/INS/PV, Abs. 21.

³ UN, „For a livable climate: Net-zero commitments must be backed by credible action“.

linien für einen gerechten Übergang stützt.⁴ Das Ergebnisdokument der COP26 („Klimapakt von Glasgow“)⁵, das von 200 Ländern einvernehmlich angenommen wurde, gibt den Weg für beschleunigte Maßnahmen zum Herunterfahren der Kohleverstromung ohne CO₂-Abscheidung und -Speicherung und zum Abbau ineffizienter Subventionen für fossile Brennstoffe vor. Im Klimapakt von Glasgow wird dreimal auf einen gerechten Übergang Bezug genommen, und zwar im Zusammenhang mit dem Kohleausstieg, der Beseitigung der Armut und der nachhaltigen Entwicklung durch eine klimaresiliente Entwicklung.⁶

3. Die UN-Mitgliedstaaten werden sich der Herausforderungen für menschenwürdige Arbeit und soziale Stabilität, die ein grüner Übergang mit sich bringen kann, immer deutlicher bewusst, und konsultieren die IAO zu der Frage, wie sich der Übergang „gerecht“ gestalten lässt, d. h. wie diese Entwicklung mit positiven Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit und ohne größere Störungen der Arbeitsmärkte, des sozialen Zusammenhalts und des Wirtschaftswachstums vorangetrieben werden kann. Die Leitlinien für einen gerechten Übergang sind in fachlicher Hinsicht nach wie vor valide und fundiert. Sie zeugen jedoch weder von der derzeit erforderlichen breiteren politischen Führungskompetenz und Unterstützung, noch vermitteln sie ein normatives Verständnis der Maßnahmen, die die Länder gemeinsam (statt einzeln) ergreifen müssen und die daher ein wesentlicher Bestandteil ihrer NDC sein sollten.
4. Es wird immer wichtiger, die politische und grundsätzliche Bedeutung eines gerechten Übergangs im Kontext der Reaktion auf Klima- und Umweltveränderungen, die sachpolitischen Maßnahmen, die die Länder zur Verwirklichung eines gerechten Übergangs ergreifen könnten, und die institutionellen Mechanismen und Regelungen, darunter die entscheidende Rolle des dreigliedrigen sozialen Dialogs, der den Initiativen für einen gerechten Übergang auf nationaler und internationaler Ebene zugrunde liegen sollte, klar zu definieren. Obwohl sich die unter dem Dach des Rahmenübereinkommens der UN über Klimaänderungen geschlossenen internationalen Abkommen auf einen gerechten Übergang beziehen, bieten sie keine inhaltliche, normative und prozessbezogene Orientierung, die überall Rückhalt findet. Daher ersuchen die UN-Mitgliedstaaten die IAO immer öfter um grundsatzpolitische und normative Anleitung. Der jüngste Trend zu vermehrten Rechtsstreitigkeiten in Umweltfragen unter Berufung auf die Menschenrechte deutet nicht nur auf ein wachsendes gesellschaftliches Bewusstsein, sondern auch auf regulatorische Unsicherheit und steigende Prozesskosten für Unternehmen hin.⁷
5. Auf seiner 343. Tagung (November 2021) prüfte der Verwaltungsrat Vorschläge für eine Normensetzung zu einem gerechten Übergang. Dabei wurden verschiedenste Auffassungen

⁴ UN-Klimakonferenz Vereinigtes Königreich 2021, „Supporting the Conditions for a Just Transition Internationally – Green growth, decent work, and economic prosperity in the transition to net zero“, 4. November 2021. Es sei auch daran erinnert, dass der polnische COP-Vorsitz auf der COP24 die „Erklärung von Schlesien zu Solidarität und gerechtem Strukturwandel“ vorlegte und annahm.

⁵ Glasgow Climate Pact.

⁶ Internationale Arbeitgeber-Organisation, *Guidance Paper on employment, just transition and climate governance*, Februar 2022, S. 7.

⁷ Joana Setzer und Catherine Hingham, *Global trends in climate change litigation: 2021 snapshot*, Policy Report, Juli 2021. Am Freitag, den 8. Oktober 2021 verabschiedete der UN-Menschenrechtsrat die Resolution A/HRC/48/L.23/Rev.1 über das Menschenrecht auf eine sichere, saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt mit 43 Ja-Stimmen, null Gegenstimmen und 4 Enthaltungen (in der mündlich revidierten Fassung). Darin erkannte der Menschenrechtsrat das Recht auf eine sichere, saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt an, ermutigte die Staaten, Politikkonzepte für den Genuss des Rechts auf eine sichere, saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt, auch in Bezug auf die biologische Vielfalt und die Ökosysteme, anzunehmen, und ersuchte die Generalversammlung ein, die Angelegenheit zu prüfen.

geäußert. Die Arbeitnehmergruppe sprach sich erneut für ein Normensetzungsverfahren aus und erinnerte daran, dass sie „die Ausarbeitung eines Instruments über einen gerechten Übergang mit Blick auf eine nachhaltige Entwicklung“ bereits 2015 befürwortet und „die Leitlinien als einen ersten Schritt in Richtung auf eine solche Norm“ angesehen hatte. Ein neues IAO-Instrument würde die IAO-Mitgliedsgruppen dazu ermutigen, im Wege des sozialen Dialogs bei der Gestaltung und Umsetzung einer Politik für eine nachhaltige Entwicklung hin zu einer CO₂-armen Wirtschaft mit menschenwürdigen Arbeitsplätzen für alle zusammenzuwirken. Die Arbeitnehmergruppe lehnte eine allgemeine Aussprache ab, da sich daraus ihrer Meinung nach kein Mehrwert für die Leitlinien ergebe. Die Arbeitgebergruppe befürwortete eine allgemeine Aussprache, die den Mitgliedsgruppen helfen würde, bewährte Praktiken bei der Förderung eines gerechten Übergangs, insbesondere in kritischen Aktivitäten und Branchen, herauszuarbeiten, und wegweisend für die Arbeit der Organisation bei der Bewältigung der tiefgreifenden industriellen und wirtschaftlichen Veränderungen wäre, die sich aus dem Klimawandel ergeben. Die Arbeitgebergruppe hielt eine Normensetzungsdiskussion für nicht angebracht, da weder bei der IAO noch bei den UN Erwartungen hinsichtlich der Ausarbeitung einer solchen Norm bestünden, der Klimawandel und ein gerechter Übergang Themen darstellten, die sich rasch veränderten, weshalb eine internationale Arbeitsnorm in diesem Bereich schon nach kurzer Zeit veraltet wäre, und es zudem nicht praktikabel sei, zwei Normensetzungsdiskussion parallel zu führen.

6. Bislang zeichnet sich kein Konsens zwischen den Regierungsmitgliedern des Verwaltungsrats über die Angemessenheit eines Diskussionsgegenstands zum Thema „gerechter Übergang“ auf der Tagesordnung einer künftigen Konferenz ab. Auf der 343. Tagung des Verwaltungsrats (November 2021) sprachen sich die Gruppe der industrialisierten Marktwirtschaftsländer (IMEC) und die EU dafür aus, die Normensetzung im Jahr 2024 auf der Grundlage einer einmaligen oder zweimaligen Beratung einzuleiten, die möglicherweise in die Annahme einer Empfehlung mündet. IMEC regte an, dass das Amt einen Hintergrundvermerk zu allen Optionen, insbesondere in Bezug auf die Form eines Instruments, erstellt. Die Afrika-Gruppe bezeichnete die Angelegenheit zwar als wichtig und dringlich, bekundete jedoch keine Präferenz für eine allgemeine Aussprache oder Normensetzungsdiskussion und schlug vor, den ökologischen und den digitalen „gerechten Übergang“ gemeinsam in Angriff zu nehmen. Die Gruppe der lateinamerikanischen und karibischen Länder (GRULAC) hielt die Frage für dringlich, sprach sich jedoch für eine allgemeine Aussprache im Jahr 2024 aus, sofern „menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft“ für eine allgemeine Aussprache im Jahr 2023 ausgewählt werden sollten. Die Gruppe Asien und Pazifik (ASPAG) befürwortete eine allgemeine Aussprache über einen gerechten Übergang im Jahr 2023, zeigte sich jedoch weiter offen für eine Normensetzungsdiskussion mit einmaliger oder zweimaliger Beratung auf der 112. (2024) oder einer künftigen Tagung der Konferenz, sofern nähere Einzelheiten zu einem solchen Vorschlag für eine Normensetzung vorliegen. Die Regierungsmitglieder des Vereinigten Königreichs, Barbados, Israels und Kanadas befürworteten nachdrücklich die Ausarbeitung einer Norm und bevorzugten eine zweimalige Beratung bereits im Zeitraum 2023–24.
7. 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 Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“) 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 in der Welt 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 109. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2021 ange-

nommenen Entschlieung zu einem Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig (C2A COVID-19) ist, wird daran erinnert, dass die Jahrhunderterkldrung der IAO für die Zukunft der Arbeit, 2019, das Fundament für eine Erholung von der Krise bildet, die uneingeschränkt inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist und einen gerechten Übergang unterstützt.⁸

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

8. 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 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.⁹ 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 und wachsender Armut verbunden wäre. Auf der anderen Seite könnte ein gut gelenkter Übergang, der sich an den entsprechenden Arbeitsnormen und arbeitsrechtlichen Vorschriften, 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 schützen und nachhaltigen Unternehmen neue Möglichkeiten für ein umweltverträgliches Wachstum eröffnen und gleichzeitig Abhilfe für die vom Wandel negativ betroffenen Menschen schaffen.
9. Immer mehr IAO-Mitgliedstaaten beziehen Klima- und Umweltbelange in die Arbeitsmarktpolitik ein und berücksichtigen umgekehrt die Ziele der menschenwürdigen Arbeit und eines gerechten Übergangs bei ihren klimapolitischen Maßnahmen. Eine Reihe von IAO-Mitgliedstaaten hat Rechtsvorschriften zu einem gerechten Übergang verabschiedet oder arbeitet derzeit daran und hat in einigen Fällen die IAO um Hinweise und Beratung ersucht. Neue nationale Rechtsvorschriften könnten nützliche Komponenten für internationale Arbeitsnormen oder Schlussfolgerungen der Konferenz zu einem gerechten Übergang beinhalten (siehe Kasten 1). Mehrere andere Länder haben Politikkonzepte angenommen oder Mechanismen eingerichtet, um ihre grünen Übergänge zu bewältigen, darunter die deutsche Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“, auch bekannt als „Kohlekommission“, die südafrikanische präsidiale Klimakommission und der „Mechanismus für einen gerechten Übergang“ der EU. Auf der UN-Klimakonferenz in Glasgow (COP26) im Oktober–November 2021 beschlossen Par-

⁸ IAO, [Entschlieung 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.

⁹ 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).

lamentarier aus Lateinamerika und der Karibik die Einrichtung einer parlamentarischen Beobachtungsstelle für Klimawandel und einen gerechten Übergang (OPCC).¹⁰

► Kasten 1. Beispiele für Gesetzesinitiativen für die Gestaltung eines gerechten Übergangs

Kanada

Kanada hat sich zur Verringerung seiner Treibhausgasemissionen auf Netto-Null bis 2050 verpflichtet. Die „Dekarbonisierung“ der kanadischen Wirtschaft macht die Einstellung von Kohle-, Erdöl- und Erdgasprojekten im ganzen Land erforderlich, was potenziell nachteilige Folgen für hunderttausende Arbeitnehmer und Dutzende regionaler Wirtschaftssysteme hat, die derzeit auf die Produktion fossiler Brennstoffe angewiesen sind. Im Bewusstsein der sozioökonomischen Auswirkungen ihrer Klimapolitik und um sich darauf einzustellen, verpflichtete sich die kanadische Bundesregierung 2019 zur Einführung eines Gesetzes für einen gerechten Übergang (*Just Transition Act*) mit dem Ziel, „die Zukunft und Existenzgrundlage der Beschäftigten und ihrer Gemeinschaften beim Übergang zu einer CO₂-armen globalen Wirtschaft zu unterstützen“.¹

Irland

Mit der 2021 eingebrachten Gesetzesvorlage für einen gerechten Übergang zugunsten der ökologischen Rechte der Beschäftigten und der Bevölkerung (*Just Transition (Worker and Community Environmental Rights)*) will Irland das Gesetz für Klimamaßnahmen und eine emissionsarme Entwicklung (*Climate Action and Low Carbon Development Act*) aus dem Jahr 2015 dahingehend ändern, die Umwelt- und Arbeitsmarktpolitik besser aufeinander abzustimmen. Dazu ist vorgesehen, Klimagerechtigkeit und einen gerechten Übergang zu definieren, den Grundsatz eines gerechten Übergangs gesetzlich zu verankern, die nationale Kommission für einen gerechten Übergang bei der Erstellung von CO₂-Budgets, Minderungsmaßnahmen, nationalen und lokalen Klimaaktionsplänen, Übergangsplänen und dem Anpassungsrahmen zu konsultieren und die Verwirklichung eines gerechten Übergangs in die allgemeinen Aufgaben des Beirats Klimawandel aufzunehmen.

Im Gesetzesentwurf 2021 bezeichnet „gerechter Übergang“ einen Übergang, der sicherstellt, dass die wirtschaftlichen, umweltbezogenen und sozialen Folgen des ökologischen Umbaus von Wirtschaft und Gesellschaft so bewältigt werden, dass die Chancen in Bezug menschenwürdige Arbeit möglichst ausgeschöpft und Ungleichheiten abgebaut werden, soziale Gerechtigkeit gefördert wird und negativ betroffene Branchen, Beschäftigte und Gemeinschaften Unterstützung erhalten, und zwar im Einklang mit den national festgelegten Prioritäten und auf der Grundlage eines wirksamen sozialen Dialogs; dabei sind die „Grundsätze für einen gerechten Übergang“ Ausdruck der Bedeutung von Maßnahmen zur Verringerung der irischen Nettoemissionen von Treibhausgasen in einer Weise, die

- a) nachhaltige Arbeitsplätze ökologisch und sozial unterstützt,
- b) emissionsarme Investitionen und Infrastrukturen unterstützt,
- c) den sozialen Konsens durch die Zusammenarbeit mit Beschäftigten, Gewerkschaften, Gemeinschaften, nichtstaatlichen Organisationen, Interessenvertretern der Wirtschaft und Industrie und anderen von den Ministern als geeignet betrachteten Personen weiterentwickelt und aufrechterhält,
- d) menschenwürdige, faire und hochwertige Arbeit in einer Weise schafft, die sich nicht negativ auf die derzeitige Erwerbsbevölkerung und die Gesamtwirtschaft auswirkt, und
- e) zu ressourceneffizienten und nachhaltigen wirtschaftlichen Ansätzen beiträgt, die helfen, Ungleichheit und Armut zu bekämpfen“²

Spanien

Spanien nahm 2019 innerhalb des Strategierahmens für Energie und Klima eine Strategie für einen gerechten Übergang an. Ziel des Strategierahmens für Energie und Klima ist es, die Modernisierung

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

der spanischen Wirtschaft zu erleichtern und den Übergang zu einem nachhaltigen und wettbewerbsfähigen Modell zu fördern, das zur Verlangsamung des Klimawandels beiträgt. Zentrale Bestandteile des Strategierahmens sind ein nationaler integrierter Energie- und Klimaplan (NECP), ein Gesetzesentwurf zum Klimawandel und eine Strategie für einen gerechten Übergang. Mit diesen drei Elementen soll Spanien einen fundierten und stabilen Strategierahmen für die Dekarbonisierung der spanischen Wirtschaft erhalten. Die Strategie für einen gerechten Übergang zielt darauf ab, einen gerechten Übergang zu unterstützen, um sicherzustellen, dass die Menschen und Regionen die mit dem Übergang verbundenen Chancen optimal nutzen und niemand zurückgelassen wird. Sie liefert den Kontext für einen gerechten Übergang in Spanien, beinhaltet Maßnahmen mit dem Ziel, die sich aus dem ökologischen Übergang ergebenden Möglichkeiten besser zu nutzen, um Erwerbstätigkeit und Beschäftigung hervorzubringen, und sieht eine Aktualisierung der Strategie für einen gerechten Übergang alle fünf Jahre vor. Sie enthält Bestimmungen für eine aktive grüne Beschäftigungs- und Sozialschutzpolitik, eine grüne Berufsbildungspolitik, Vereinbarungen für einen gerechten Übergang, die Einrichtung eines Instituts für einen gerechten Übergang und eine partizipatorische Politikgestaltung sowie Festlegungen zu einem Plan für dringende Maßnahmen für Kohlebergbauregionen und die Stilllegung von Kraftwerken.³

Vereinigtes Königreich (Schottland):

2019 änderte das schottische Parlament das Gesetz über den Klimawandel (*Climate Change (Scotland) Act*) aus dem Jahr 2009 dahingehend, Festlegungen zur Aufstellung von Zielvorgaben für die Verringerung der Treibhausgasemissionen und zu Beratung, Plänen und Berichten in Bezug auf diese Zielvorgaben zu treffen. In diesem Zusammenhang nahm es eine Reihe von „Grundsätzen für einen gerechten Übergang“ an, die als „die Bedeutung von Maßnahmen zur Verringerung der schottischen Nettoemissionen von Treibhausgasen in einer Weise“ definiert werden, „die

- a) nachhaltige Arbeitsplätze ökologisch und sozial unterstützt,
- b) emissionsarme Investitionen und Infrastrukturen unterstützt,
- c) den sozialen Konsens durch die Zusammenarbeit mit Beschäftigten, Gewerkschaften, Gemeinschaften, nichtstaatlichen Organisationen, Interessenvertretern der Wirtschaft und Industrie und anderen von den schottischen Ministern als geeignet betrachteten Personen weiterentwickelt und aufrechterhält,
- d) menschenwürdige, faire und hochwertige Arbeit in einer Weise schafft, die sich nicht negativ auf die derzeitige Erwerbsbevölkerung und die Gesamtwirtschaft auswirkt, und
- e) zu ressourceneffizienten und nachhaltigen wirtschaftlichen Ansätzen beiträgt, die helfen, Ungleichheit und Armut zu bekämpfen.“⁴

¹ Canada Launches Just Transition Engagement – Canada.ca.

² <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2021/110/>.

³ Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (Ministerium für einen ökologischen Übergang und die demografische Herausforderung), *The Just Transition Strategy within the Strategic Energy and Climate Framework*.

⁴ *Climate Change (Emissions Reduction Targets) (Scotland) Act 2019*, zur Einfügung von Abschnitt 35C in das Gesetz von 2009.

10. Auf seiner 340. Tagung (Oktober–November 2020) 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. Der Verwaltungsrat ersuchte das Amt, die Anwendung der IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang weiter voranzutreiben und „insbesondere – unter anderem im Rahmen der Initiative für Klimamaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen – die Regierungen sowie die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände dabei zu unterstützen, im Wege des sozialen Dialogs Maßnahmen zur Umsetzung ihrer Klimaschutzverpflichtungen zu entwickeln“.¹¹

¹¹ GB.340/POL/PV, Abs. 41 b).

11. Das Amt leistete im Einklang mit den Zielen des Programms und Haushalts der IAO Unterstützung in Form von Politikberatung und technischer Zusammenarbeit, um die Mitgliedstaaten besser in die Lage zu versetzen, Maßnahmen zugunsten eines gerechten Übergangs zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften zu formulieren und durchzuführen. In diesem Zusammenhang aktualisierten die Unterzeichnerstaaten 2021 entsprechend den Verpflichtungen aus dem Klimaübereinkommen von Paris von 2015 ihre national festgelegten Beiträge zum Klimaschutz (NDC) – die kurz- bis mittelfristigen Pläne zur Umsetzung des Übereinkommens – mit dem Ziel, ihre Ambitionen in Bezug auf den Klimawandel zu steigern. Die IAO unterstützte mehrere Länder proaktiv dabei, Ziele in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und einen gerechten Übergang in ihre neuen NDC aufzunehmen. Infolgedessen erstellten mehrere Länder (darunter Argentinien, Costa Rica, Côte d'Ivoire, die Dominikanische Republik, Kolumbien, Nigeria sowie Trinidad und Tobago) einen neuen NDC, der Ziele im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit und einem gerechten Übergang auf der Grundlage des sozialen Dialogs enthält und dadurch die Politikkohärenz bei der Umsetzung des Übereinkommens von Paris steigert. Bislang haben sich 48 Länder über die von der IAO geleitete Initiative für Klimamaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen (CA4JI) verpflichtet, einen gerechten Übergang zu unterstützen und zu fördern.¹²

► **Kasten 2. Auszüge aus ausgewählten NDC zur Berücksichtigung von menschenwürdiger Arbeit und eines gerechten Übergangs**

Argentinien: Aktualisierung des Nettoemissionsziels für 2030 im zweiten argentinischen NDC, 2021¹

„Gegenstand dieser Verpflichtung ist die Beseitigung der Armut durch die Förderung eines gerechten Übergangs, der den Bedürfnissen der gesamten Bevölkerung Rechnung trägt und eine integrierte und nachhaltige Entwicklung garantiert, ohne die Chancen künftiger Generationen zu beeinträchtigen. ... Bei allen zur Umsetzung dieses zweiten NDC vorgeschlagenen Maßnahmen wird die Republik Argentinien deren wirtschaftlichen und sozialen Folgen berücksichtigen, um einen gerechten Übergang zu gewährleisten. Im Einklang mit Artikel 4.8 des Rahmenübereinkommens der Vereinten Nationen über Klimaänderungen und Artikel 4.15 des Übereinkommens von Paris ist es wichtig, den speziellen Bedürfnissen und Anliegen der Entwicklungsländer zu entsprechen, die sich aus den wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Durchführung von Gegenmaßnahmen ergeben. Die Folgen des Klimawandels wirken sich derzeit und auch künftig in vielfältiger Hinsicht auf die verschiedenen Aspekte von Arbeit und Beschäftigung aus. Einer der am stärksten betroffenen Aspekte wird die Gesundheit der Beschäftigten sein, insbesondere bei Freiluftberufen. Von neuen Berufskrankheiten, die zusätzlich zu bereits bestehenden auftreten, wird eine Herausforderung für den Arbeitsschutz ausgehen.“

Indonesien: Aktualisierter national festgelegter Beitrag Republik Indonesien, 2021²

„Indonesien hält einen gerechten Übergang für die Beschäftigten und die Schaffung von menschenwürdiger Arbeit und hochwertigen Arbeitsplätzen für wichtig im Hinblick auf einen wirksamen und inklusiven Übergang zu einer treibhausgasarmen und klimaresistenten Entwicklung. Die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für diesen Übergang erfolgt in Synergie mit dem laufenden Übergang zu einem wohlhabenden Indonesien. Die nachstehenden Maßnahmen sind von entscheidender Bedeutung für den Übergang: a) Inangriffnahme der für Branchen, Städte und Regionen auftretenden Herausforderungen beim Übergang zu einer CO₂-armen Entwicklung und Sicherung einer menschenwürdigen Zukunft für die vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer, b) Förderung treibhausgasarmer und nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten, die hochwertige Arbeitsplätze in Städten und Regionen hervorbringen, c) Verstärkung der Fähigkeit der Beschäftigten, leichter Zugang zu menschenwürdiger Arbeit und hochwertigen Arbeitsplätzen zu erlangen, unter Berücksichtigung der

¹² IAO, [The Climate Action for Jobs Initiative](#).

Gleichstellung der Geschlechter und Generationen sowie der Bedürfnisse verletzlicher Gruppen, d) Verstärkung des partizipatorischen öffentlichen Dialogs zur Förderung hoher Beschäftigungsquoten, eines angemessenen Sozialschutzes, der Arbeitsnormen und des Wohlbefindens der Arbeitnehmer und ihrer Gemeinschaften.“

Südafrikas erster national festgelegter Beitrag im Rahmen des Übereinkommens von Paris, aktualisiert im September 2021 ³

„In Südafrika ist ein gerechter Übergang von zentraler Bedeutung bei unseren Bemühungen, auf einen nachhaltigeren Entwicklungspfad umzusteuern, eine klimaresistente und treibhausgasarme Entwicklung zu fördern und zugleich ein besseres Leben für alle zu ermöglichen. ... Eine angemessen ausgestattete Strategie für einen gerechten Übergang wird benötigt, um auf CO₂-arme Technologien umzustellen, die Vorteile optimal zu nutzen und die nachteiligen Auswirkungen auf Gemeinschaften, Arbeitnehmer und die Wirtschaft auf ein Mindestmaß zu begrenzen. ... Ein gerechter Übergang bedeutet, niemanden zurückzulassen. Nur Chancengleichheit in Entscheidungsprozessen kann zu Chancengleichheit bei Ergebnissen führen. Ein gerechter Übergang ist Kernbestandteil der Durchführung von Klimamaßnahmen in Südafrika in Form der unten im Einzelnen dargelegten Minderungs- und Anpassungsziele. Wie Südafrika auf dem Klimagipfel des UN-Generalsekretärs 2019 erklärte, müssen wir bei der Verwirklichung eines gerechten Übergangs Maßnahmen ergreifen, die für den Fall, dass alternde Kohlekraftwerke und die damit verbundene Infrastruktur für die Kohlegewinnung stillgelegt werden, die Neuqualifizierung der Beschäftigten und den Erhalt von Arbeitsplätzen, Sozialschutz und die Schaffung von Existenzgrundlagen, die Förderung neuer grüner Wirtschaftszweige, die Diversifizierung der kohleabhängigen regionalen Wirtschaft und die Entwicklung von Beschäftigungs- und Sozialplänen vorsehen. Zur Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels werden ähnliche Maßnahmen vonnöten sein. ... Ein gerechter Übergang erfordert auch internationale Zusammenarbeit und bedarf solidarischer und konkreter Unterstützung.“

Vereinigte Staaten von Amerika: national festgelegte Beiträge zur Verringerung von Treibhausgasen: Ein Emissionsziel für 2030 ⁴

„Die Vereinigten Staaten sind entschlossen, denjenigen Arbeitnehmern und Gemeinschaften beizustehen, die allzu oft zurückgelassen werden – Menschen und Orte, die infolge von wirtschaftlichen und energiepolitischen Veränderungen gelitten haben – und gut bezahlte Arbeitsplätze in einer CO₂-armen Wirtschaft zu schaffen. Die Vereinigten Staaten bekräftigen ihr Engagement für die Schaffung von menschenwürdiger Arbeit und hochwertigen Arbeitsplätzen als integralen Bestandteil ihrer Bemühungen zur Bekämpfung des Klimawandels. Die Vereinigten Staaten werden darauf hinwirken, dass unseren Unternehmen und Arbeitnehmern keine unfairen Wettbewerbsnachteile entstehen, und mit Verbündeten und Partnern zusammenarbeiten, die sich dem Kampf gegen den Klimawandel verschrieben haben.“

Simbabwe: Überarbeiteter national festgelegter Beitrag 2021 ⁵

„Simbabwe ist entschlossen, einen gerechten Übergang zu einer klimaresistenten, CO₂-armen Wirtschaft zu gewährleisten. Dies bedeutet, dass die Vorteile einer solchen Wirtschaft weithin geteilt und diejenigen unterstützt werden, die durch das Umsteuern auf eine grüne Wirtschaft möglicherweise gefährdet sind, etwa die derzeit in umweltbelastenden Branchen tätigen Beschäftigten. Im Konzept des gerechten Übergangs werden 14 der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung miteinander verknüpft und SDG 13 – Klimaschutz, SDG 10 – Verringerung von Ungleichheit, SDG 8 – menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und SDG 7 – bezahlbare und saubere Energie – ausdrücklich zusammengeführt.

¹ Argentinien, [Actualización de la meta de emisiones netas de Argentina al 2030](#).

² Indonesien, [Updated NDC 2021](#).

³ Südafrika, [Updated First NDC September 2021](#).

⁴ Vereinigte Staaten, [Nationally Determined Contribution – Reducing Greenhouse Gases in the United States: A 2030 Emissions Target](#), April 2021.

⁵ Simbabwe, [Revised Nationally Determined Contribution 2021](#).

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

12. In der Jahrhunderterklärung der IAO wird festgehalten, dass die Festlegung 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. Durch IAO-Normen zu einem gerechten Übergang würde die Ausarbeitung nationaler und internationaler Rechtsvorschriften in diesem Bereich gefördert, dafür gesorgt, dass innerstaatlich festgelegte Beiträge zur globalen Reaktion auf den Klimawandel das Gebot der Schaffung menschenwürdiger Arbeit berücksichtigen,¹³ und der IAO somit eine Vorreiterrolle in einer handlungsorientierten Debatte über den Klimawandel zugewiesen. Vor allem aber würde durch normative Orientierungshilfe seitens der IAO ein gemeinsames, internationales Verständnis des „gerechten Übergangs“ vermittelt, das die Einbeziehung der menschenwürdigen Arbeit so gewährleistet, wie sie von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO definiert wurde.
13. 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 Klimaschutzsystem einen Politik- und Orientierungsrahmen hervorbringen, der den Erfordernissen und Realitäten der Welt der Arbeit wirksam, kohärent und umfassend gerecht wird. Dies muss von der IAO geleistet werden, der einzigen dreigliedrigen UN-Organisation mit dem Auftrag, geeignete Orientierungshilfe zu geben, um nachhaltige Entwicklung, soziale Gerechtigkeit, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer zu fördern.
14. Es wäre Sache des Verwaltungsrats, zu entscheiden, ob das Ziel der Stärkung eines Rahmens für einen gerechten Übergang am besten durch eine allgemeine Aussprache, möglicherweise gefolgt von einer Normensetzung zu einem späteren Zeitpunkt, oder direkt durch eine Normensetzung verfolgt wird. Schlussfolgerungen der Konferenz würden die vorhandenen, von Experten erstellten Leitlinien aufwerten, indem sie eine gemeinsame Definition eines gerechten Übergangs, die überall politischen Rückhalt findet, bereitstellen und der Führungsrolle der IAO in Bezug auf die wichtigsten Merkmale eines gerechten Übergangs volle Legitimität verleihen. Durch internationale Arbeitsnormen würden der Zusatznutzen einer regelmäßigen Überwachung innerhalb der Vorgaben der IAO-Verfassung und, sollte die Konferenz die Annahme eines Übereinkommens oder eines Protokolls beschließen, der verbindliche Charakter der in dieser Hinsicht getroffenen Vereinbarungen zum Tragen kommen. Internationale Organisationen haben darauf hingewiesen, dass zunehmend regulatorische Eingriffe erforderlich sind, um über potenziell konkurrierende Forderungen nach sozialer und nach ökologischer Gerechtigkeit zu entscheiden, private Anreize mit den Zielen der öffentlichen Politik in Einklang zu bringen und die Zustimmung aller betroffenen Interessenträger zu tiefgreifenden

¹³ 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).

strukturellen Veränderungen für Arbeitnehmer und Unternehmen und von ihnen abhängige Gemeinschaften gleichermaßen zu gewährleisten.

15. 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 Lenkung des Übergangs auf dem Arbeitsmarkt schaffen. Der dreigliedrige soziale Dialog, der die Grundlage für die Entwicklung solcher Normen bildet, würde das Engagement und Verantwortungsbewusstsein aller Mitgliedsgruppen in Bezug auf ein beschleunigtes Vorgehen in diesem Bereich erhöhen.

Erwartetes Ergebnis

16. Das zu erwartende Ergebnis einer möglichen allgemeinen Aussprache wären Schlussfolgerungen und eine EntschlieÙung, die der IAO, ihren Mitgliedstaaten und den Mitgliedsgruppen weitere Orientierungshilfe geben sollen. Ziel wäre es, die Integration von Aspekten menschenwürdiger Arbeit in die Bemühungen um ökologische Nachhaltigkeit voranzutreiben und die Vorlage für eine globale Wirtschaftsstrategie zu liefern, die es den Mitgliedsgruppen ermöglicht, einen gerechten Übergang zu vollziehen, auch im Kontext der UN-Reform und der Unterstützung auf Landesebene. Dies könnte 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.
17. Eine allgemeine Aussprache würde im Gefolge der Jahrhunderterklärung der IAO und des C2A COVID-19 einen weiteren Schritt nach vorn darstellen und sich in einen globalen Kontext einordnen, der von der Dringlichkeit des Herangehens an Umwelt- und Klimaänderungen und der Prävention der damit einhergehenden irreparablen Schäden für die Menschheit, die Volkswirtschaften und die Gesellschaften geprägt ist. Sie wäre eine Antwort der Organisation vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Erholung von der COVID-19-Pandemie, mit Lösungen, die an den sich verändernden globalen sozioökonomischen Kontext angepasst sind und der zwingenden Notwendigkeit Rechnung tragen, Überlegungen im Zusammenhang mit dem Klimawandel in die Förderung der sozialen Gerechtigkeit einzubeziehen. Eine allgemeine Aussprache würde den Mitgliedsgruppen der IAO Flexibilität bei der Bewältigung von Umweltveränderungen unter Berücksichtigung ihrer spezifischen nationalen Gegebenheiten und bei der Anwendung politischer Instrumente und Anreize bieten, die für lösungsorientierte und länderspezifische Reaktionen unerlässlich sind.
18. Der Inhaltsteil von Schlussfolgerungen der Konferenz, die aus einer allgemeinen Aussprache hervorgehen, könnte einen Hinweis auf die Notwendigkeit enthalten, kontextspezifische Maßnahmen mit gemeinsamen Grundsätzen und Orientierungen zu kombinieren, unter anderem wie folgt:
 - Definition eines „gerechten Übergangs“ zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle;
 - kontextspezifische Maßnahmen unter Berücksichtigung der lokalen Verankerung der Erwerbsbevölkerung und der unverhältnismäßig starken Auswirkungen der Klima- und Umweltveränderungen auf ihre Gemeinschaften;
 - gemeinsame Grundsätze und allgemeine Politikmaßnahmen;

- Einbeziehung „eines gerechten Übergangs für alle und der Schaffung von menschenwürdiger Arbeit“ in klima- und umweltpolitische Maßnahmen, darunter die national festgelegten Beiträge (NDC) und die langfristigen Ziele für Netto-Null-Emissionen;
 - sozialer Dialog auf allen Ebenen unter Einbeziehung der Sozialpartner, aber auch der Vertreter der vom Übergang betroffenen Gemeinschaften;¹⁴
 - die Notwendigkeit, sowohl kurz- als auch langfristige Maßnahmen in Betracht zu ziehen;
 - die Notwendigkeit, gesamtwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Maßnahmen in Betracht zu ziehen;
 - Koordinierung zwischen der Gesamtwirtschafts-, der Industrie- und der Sozialschutzpolitik;¹⁵
 - internationale Zusammenarbeit und Solidarität (unter Berücksichtigung der Verteilungsgerechtigkeit der Übergangsmaßnahmen);
 - eine Beobachtungsstelle für den Informationsaustausch zu Maßnahmen anderer Länder.
19. Zudem könnten im Inhaltsteil die einer langfristigen wirtschaftlichen Sicherheit zugrunde liegenden Politikprioritäten betont werden, die sich durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen folgenden Elementen auszeichnen:
- aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (insbesondere Qualifizierung mit Schwerpunkt auf Neu- und Höherqualifizierung) und ein Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen);
 - passive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (gezielte Renten- und Arbeitsplatzgarantien, Transferzahlungen, Einkommensunterstützung, Umschulung und Weiterbildung, Unterstützungspakete bei Standortwechsel – aber auch die Überprüfung der Angemessenheit von Arbeitsschutzmaßnahmen, z. B. Anerkennung der in neuen CO₂-armen und CO₂-neutralen Industriezweigen und Dienstleistungsbranchen verbreiteten berufsbedingten Gefahren);
 - Leitlinien für die Datenerhebung (in Anlehnung an die in der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, festgelegten Normen), in diesem Fall unter Bezugnahme auf die Leitlinien der 19. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) für eine statistische Definition der Beschäftigung im Umweltbereich und andere einschlägige ICLS-Standards).¹⁶
20. Eine allgemeine Aussprache würde keine völkerrechtlichen Verpflichtungen begründen, und die Überwachung ihrer Schlussfolgerungen bliebe dem Verwaltungsrat und der Konferenz überlassen. Bei einer allgemeinen Aussprache könnte eine Schlussfolgerung lauten, dass eine Reihe von normativen Verpflichtungen, die eine regelmäßige Weiterverfolgung oder Überwachung rechtfertigen, angebracht seien, um die politische Dynamik zu stärken und die internationale Zusammenarbeit zu fördern; in diesem Fall würde der Verwaltungsrat gebeten werden, die Aufnahme eines Normensetzungsgegenstands in die Tagesordnung einer künftigen Tagung der Konferenz zu erwägen.

¹⁴ In Übereinstimmung mit der in Artikel 3 des [Übereinkommens \(Nr. 122\) über die Beschäftigungspolitik, 1964](#), festgelegten Norm.

¹⁵ In Übereinstimmung mit der im Anhang Abs. 2 der [Empfehlung \(Nr. 122\) betreffend die Beschäftigungspolitik, 1964](#), festgelegten Norm.

¹⁶ Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker (19. Tagung), [Guidelines concerning a statistical definition of employment in the environmental sector](#).

21. Eine mögliche *Normensetzung* würde auf den in den Leitlinien für einen gerechten Übergang dargelegten politischen und regulatorischen Komponenten als Basis für die Schaffung eines kohärenten rechtlichen und politischen Rahmens für einen gerechten Übergang aufbauen. Zudem würde sie sich auf bestehende normative Instrumente, darunter die im Anhang der Leitlinien für einen gerechten Übergang genannten Instrumente, sowie die in verschiedenen Ländern entwickelte Gesetzgebung und Praxis stützen. In der neuen Norm könnte der Aufruf an die Mitgliedstaaten ergehen, eine innerstaatliche Politik für einen gerechten Übergang mit dem Ziel besserer Verknüpfungen zwischen den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Chancen und Herausforderungen zu verabschieden, umzusetzen und regelmäßig zu überprüfen. Zudem könnten damit Konsultationen mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Umsetzung der NDC gefördert und Fragen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit thematisiert werden.
22. Mit der Annahme einer internationalen Arbeitsnorm würde das höchste und weltweit repräsentative Organ der IAO verbindlich zu verstehen geben, dass die Sicherung eines gerechten Übergangs für alle nicht länger nur eine Option ist. Dadurch würde den Leitlinien, die aus einer dreigliedrigen Expertentagung hervorgingen, eine wichtige politische Dimension verliehen. Diese Verlagerung der politischen Prioritäten könnte in der Präambel festgehalten werden. In der Präambel könnte auf die Leitlinien verwiesen werden, indem anerkannt wird, dass ein gerechter Übergang für alle und die Schaffung menschenwürdiger Arbeit unerlässlich dafür sind, soziale Gerechtigkeit, die Förderung menschenwürdiger Arbeit im Rahmen des ökologischen Übergangs und eine faire Lastenverteilung im Zusammenhang mit den notwendigen Übergangs- oder Umgestaltungsmaßnahmen („inklusive Übergang“) zu gewährleisten.
23. Die inhaltlichen Bausteine einer internationalen Arbeitsnorm würden den oben beschriebenen möglichen Schlussfolgerungen einer allgemeinen Aussprache wahrscheinlich ähneln.
24. Je nachdem, ob sich die Konferenz für ein rechtsverbindliches Instrument entscheidet oder nicht, könnte sie beschließen, die Leitlinien für einen gerechten Übergang dem Ergebnis einer Aussprache der Konferenz selbst als Anhang beizufügen und sie im Fall eines Instruments möglicherweise einem vereinfachten Neufassungs-/Änderungsverfahren zu unterziehen. Damit die Leitlinien inhaltlich auf dem neuesten Stand bleiben, könnten vereinfachte Mechanismen für die Neufassung, wie sie im Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung (MLC, 2006) oder in der Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, vorgesehen sind, als Beispiel herangezogen werden. Im Fall einer Normensetzung könnte die Konferenz in Betracht ziehen, dem Beispiel des MLC, 2006, zu folgen und den Inhalt der Leitlinien durch eine Kombination aus verbindlichen Normen und nicht verbindlichen Leitlinien in den Wortlaut der Instrumente zu integrieren. Eine dritte Option wäre, dass die Konferenz ein Instrument über einen Förderungsrahmen verabschiedet, mit dem ein Systemansatz für einen gerechten Übergang nach dem Vorbild des Übereinkommens (Nr. 187) über einen Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 197), 2006, verfolgt wird.
25. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, einen Normensetzungsgegenstand zu einem gerechten Übergang auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen, wäre es Sache der Konferenz, die geeignete Art von Instrument zu bestimmen: ein Übereinkommen, eine Empfehlung, ein Protokoll zu einem bestehenden Übereinkommen, ein Übereinkommen mit einer ergänzenden Empfehlung oder ein Protokoll mit einer ergänzenden Empfehlung. Empfehlungen bedürfen nicht der Ratifizierung durch die Mitgliedstaaten und begründen somit keine verbindlichen Verpflichtungen nach dem Völkerrecht. Nach Artikel 19 der IAO-Verfassung sind Empfehlungen den einzelstaatlichen Stellen, in deren Zuständigkeit die Angelegenheit fällt, im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen.

und unterliegen der Pflicht zur Berichterstattung an die IAO in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen. Auch Protokolle müssen den zuständigen Stellen vorgelegt werden, und ihre Anwendung ist gemäß Artikel 22 der IAO-Verfassung Gegenstand einer regelmäßigen Überwachung durch die Aufsichtsorgane der IAO. 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 auf diese Weise 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, die Möglichkeit bieten, 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. Bei der Annahme eines Protokolls wäre zu prüfen, welchem Übereinkommen es beigelegt werden sollte. Ein Protokoll zum Übereinkommen Nr. 122 hätte den Vorteil einer stärkeren thematischen Verflechtung mit den bestehenden aktuellen ordnungspolitischen Normen, insbesondere mit den Normen, an denen sich die Förderung einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung ausrichtet. Andererseits stünde ein Protokoll nur denjenigen Mitgliedstaaten zur Ratifizierung offen, die das Übereinkommen, dem es beigelegt ist, ratifiziert haben oder ratifizieren.¹⁷

Vorbereitung der Aussprache auf der Konferenz

26. Die Aussprache auf der Konferenz würde sich auf die Ergebnisse der allgemeinen Aussprache der Konferenz von 2013 über nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze und auf die Tätigkeit der im Oktober 2015 abgehaltenen dreigliedrigen Sachverständigentagung stützen. Die Konferenz würde auch aus der Jahrhunderterklärung der IAO, 2019, und dem C2A COVID-19 schöpfen, die beide veranschaulichen, dass Fragen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit und den Klimawandel von den IAO-Mitgliedsgruppen nun besser verstanden werden und die Bereitschaft besteht, fundierte politische Orientierungshilfe in diesem Bereich zu geben. Somit würde eine Aussprache auf der Konferenz der Organisation die Ausrichtung an der gemeinsamen Agenda ermöglichen, die der UN-Generalsekretär der Generalversammlung vorgeschlagen hat. „Niemanden zurücklassen“ (einschließlich Förderung von menschenwürdiger Arbeit) und „Die Erde schützen“ sind zwei der wichtigsten Handlungsprioritäten, die die Vereinten Nationen für die kommenden 25 Jahre vorgeschlagen haben.¹⁸
27. In Anbetracht der derzeitigen Dynamik zugunsten eines dringenden Vorgehens gegen den Klimawandel könnte der Verwaltungsrat beschließen, die Vorbereitung einer Aussprache der Konferenz voranzutreiben, sofern er eine einmalige Normensetzungsdiskussion für angemessen hält. In einem solchen Fall könnte der Verwaltungsrat die Abhaltung einer vorbereitenden Fachtagung in Betracht ziehen und die geeigneten Modalitäten dafür festlegen. Die vorbereitende Fachtagung würde als Grundlage für die Aussprache auf der Konferenz im folgenden Jahr dienen.

¹⁷ So wurde das Übereinkommen Nr. 122 am 1. Januar 2022 von 115 Mitgliedstaaten bzw. weniger als zwei Dritteln der IAO-Mitglieder ratifiziert. Das Übereinkommen Nr. 122 ist als ordnungspolitisches Übereinkommen ausgewiesen.

¹⁸ UN, *Unsere gemeinsame Agenda*, Bericht des Generalsekretärs der Vereinten Nationen, September 2021.

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

Ursprung, Art und Kontext des möglichen Gegenstands

28. 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.¹⁹
29. 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“. ²⁰ Im Globalen Handlungsappell von 2021 wird die Notwendigkeit, „das Potenzial des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung, einschließlich Plattformarbeit, optimal aus[zu]schöpfen, um menschenwürdige Arbeitsplätze und nachhaltige Unternehmen zu schaffen, eine breite gesellschaftliche Teilhabe an dem daraus entstehenden Nutzen zu ermöglichen und den damit verbundenen Risiken und Herausforderungen Rechnung zu tragen, auch durch Verringerung der digitalen Kluft zwischen Menschen und Ländern“, weiter bekräftigt.²¹
30. Die Auswirkungen von Technologien auf die Förderung voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung waren in der Vergangenheit regelmäßig Gegenstand von Diskussionen und Erklärungen der Konferenz. Bereits auf ihrer 57. Tagung (1972) verabschiedete die Konferenz eine Entschließung über die Auswirkungen der Automatisierung und anderer technologischer Entwicklungen auf den Arbeits- und Sozialbereich.²² 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.
31. 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 Qualifikations-

¹⁹ 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).

²⁰ IAO, *Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit*, S. 3.

²¹ IAO, Entschließung zu einem Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, S. 10.

²² *Resolutions Adopted by the International Labour Conference at its 57th Session*, Genf, 1972, S. 10.

bedarf, auswirken, und ob sich diese Trends und Muster tatsächlich allmählich zu strukturellen und dauerhaften Merkmalen der Arbeitsmärkte entwickeln.²³

Relevanz vor dem Hintergrund der strategischen Ziele der IAO

32. In der Empfehlung Nr. 169 wird das enorme Potenzial von Technologien für menschenwürdige Arbeit hervorgehoben, unter anderem in Form von höherer Produktivität, einer Ausweitung des Umfangs und der Struktur der Beschäftigung, einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einer Verkürzung der Arbeitszeit, Möglichkeiten zur Nutzung vorhandener und künftiger Qualifikationen und besserer Verbindungen zwischen großen und kleinen Unternehmen. In einer Aussprache der Konferenz könnte untersucht werden, inwieweit bestehende und neue Technologien (beispielsweise Robotik, Digital-, Nano- oder Biotechnologie) dieses Potenzial ausgeschöpft haben und ob es mit Politikkonzepten gelungen ist, negative Auswirkungen, beispielsweise auf den Arbeitsschutz, zu verhindern.
33. Neue Technologien wie künstliche Intelligenz (KI), maschinelles Lernen und Robotik können Chancen bieten und den Entwicklungs- und Schwellenländern helfen, einen Sprung nach vorn zu machen, lassen jedoch auch neue Herausforderungen entstehen. In den letzten zehn Jahren sind Bedenken aufgekommen, dass neue Technologien menschliche Arbeitskräfte in großem Umfang ersetzen könnten,²⁴ obwohl es in der Literatur keinen Konsens über die potenziellen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze gibt und die Schätzungen je nach Land stark variieren.²⁵ 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.²⁶ Insbesondere für Entwicklungsländer ist das automatisierungsbedingte Risiko des Verlusts von Arbeitsplätzen in dieser Hinsicht erheblich und könnte die möglichen Arbeitsplatzgewinne in aufstrebenden Sektoren übersteigen.²⁷
34. 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.²⁸ Aus diesen Erkenntnissen lässt sich das sogenannte „Produktivitäts-

²³ GB.328/INS/3, Abs. 10.

²⁴ 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.

²⁵ 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* (Sage Publications, London, 2021).

²⁶ Melanie Arntz, Terry Gregory und Ulrich Zierahn, „Digitalization and the Future of work: Macroeconomic Consequences“, IZA Institute of Labour Economics, Diskussionspapier-Serie, IZA DP Nr. 12428, 2019.

²⁷ Francesco Carbonero, Ekkehard Ernst und Enzo Weber, „Robots Worldwide: The Impact of Automation on Employment and Trade“, Institute for Employment Research, IAB-Diskussionspapier, Nr. 7/2020, 2020.

²⁸ 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“, National Bureau of Economic Research, NBER Arbeitspapier-Serie, Nr. 28285, 2020.

paradox“ ableiten, wonach trotz erhöhter Ausgaben für Ausrüstung und Dienstleistungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie eine spürbare Produktivitätssteigerung ausbleibt.²⁹ 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.

35. Im Transformationsprozess hin zu einer umfassenderen Nutzung neuer Technologien kommt es darauf an, die richtigen Qualifikationen zu ermitteln und die Arbeitskräfte auf neue Aufgabenprofile vorzubereiten. Es gibt keine systematischen Erkenntnisse über die Art der benötigten Qualifikationen und Kompetenzen, da der Transformationsprozess in hohem Maß länderspezifisch ist. Systeme zur Abschätzung künftigen Qualifikationsbedarfs und zur Berufsberatung, die Big Data und KI nutzen, sind gut geeignet, der Komplexität des Anpassungsprozesses Rechnung zu tragen und den Übergang für die einzelnen Arbeitnehmer zu vereinfachen.³⁰
36. Neue Technologien schaffen auch neue Herausforderungen im Zusammenhang mit Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsintensivierung und bestimmten diskriminierenden Praktiken. Wie unten hervorgehoben wird, bieten digitale Arbeitsplattformen neue Einkommensquellen und Arbeitsmöglichkeiten, bringen jedoch auch ernsthafte Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen sowie die Rechte und den Schutz der Arbeitnehmer mit sich und können zudem mit Risiken für die Privatsphäre der Arbeitnehmer einhergehen, da große Mengen an Daten gesammelt werden.³¹ 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.³² 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.
37. 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

²⁹ Erik Brynjolfsson, Daniel Rock und Chad Syverson, „[Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics](#)“, National Bureau of Economic Research, NBER Arbeitspapier-Serie, Nr. 24001, 2017; Ajay Agrawal, Joshua Gans und Avi Goldfarb (Hrsg.), „[The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda](#)“ (The University of Chicago Press, Chicago, 2019), S. 23-60; Bart van Ark, Klaas de Vries und Abdul Erumban, „[How to not miss a productivity revival once again?](#)“, National Institute of Economic and Social Research, NIESR-Diskussionspapier Nr. 518, 2020.

³⁰ Karlis Kandars et al., [Mapping Career Causeways: Supporting workers at risk](#) (Nesta und J.P.Morgan, 2020).

³¹ IAO, [World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work](#) (Genf, 2021).

³² Valerio De Stefano, „[Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection](#)“, IAA-EMPLOYMENT-Arbeitspapier, Nr. 246 (IAO, 2018); Phoebe Moore, Martin Upchurch und Xanthe Whittaker (Hrsg.), „[Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism](#)“ (Palgrave Macmillan, 2018).

Leistungen sowie Steuererklärungen und -zahlungen.³³ 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.

38. 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 und zur Gewährleistung der Verfügbarkeit eines digitalen Zugangs für alle eingeführt werden.
39. 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

40. Als Ergebnis einer allgemeinen Aussprache würden Schlussfolgerungen und eine Entschlie-ßung mit einer einvernehmlichen Einschätzung des Beitrags und der Auswirkungen von Tech-nologien auf die Förderung von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung, Orien-tierungshilfe für Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung des Arbeitnehmerschut-zes angesichts neuer Technologien und Vorschläge für normative und nicht normative Initia-tiven, die in der künftigen Programmplanung der IAO unterstützt werden sollen, erwartet. Es würde auf den Ergebnissen der für 2022 geplanten Sachverständigentagung über menschen-würdige Arbeit in der Plattformökonomie aufbauen. Eine allgemeine Aussprache würde der IAO die Gelegenheit bieten, eine dreigliedrige Sichtweise auf den Fahrplan für digitale Zusam-menarbeit des UN-Generalsekretärs³⁴ und den Aktionsaufruf für die Menschenrechte³⁵ darzu-legen und zur Verwirklichung der SDG 8 und 9³⁶ beizutragen.

³³ Juan Chacaltana, Vicky Leung und Miso Lee, „New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality“, IAA-EMPLOYMENT-Arbeitspapier, Nr. 247 (IAO, 2018).

³⁴ UN, *Roadmap for Digital Cooperation*, Bericht des Generalsekretärs, Juni 2020.

³⁵ UN, *Das höchste Streben: Ein Aktionsaufruf für die Menschenrechte*, 2020, insbesondere das Maßnahmenpaket zu neuen Horizonten für die Menschenrechte, S.15-16.

³⁶ 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 erschwing-lichen Zugang zum Internet bereitzustellen“.

C. Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft (allgemeine Aussprache)

Ursprung des Vorschlags

41. 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.³⁷ 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.³⁸

Art und Kontext des möglichen Gegenstands

42. 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.³⁹ 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.⁴⁰ 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.
43. 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 nachhaltigen Entwicklung 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 Migranten, Menschen mit Behinderungen oder ethnischer Minderheiten, der Aufnahme von Betreuungsgutschriften in die

³⁷ GB.337/PV, Abs. 19.

³⁸ GB.341/PV, Abs. 22.

³⁹ GALLUP und IAO, *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*, 2016.

⁴⁰ IAO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018.

Sozialversicherung, Einkommenssicherheit während Betreuungs-/Pflegeurlaubszeiten sowie erschwinglichen und hochwertigen Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegeangeboten als integralen Bestandteilen von Sozialschutzsystemen, die die Geschlechtergleichstellung fördern.

44. 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 Arbeitnehmern mit Betreuungsaufgaben und eine gleichberechtigte Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern unterstützt“. Zudem sagte sie den Mitgliedstaaten Unterstützung bei ihren Bemühungen zu, „menschenwürdige Arbeit für Arbeitnehmer in der Pflegewirtschaft zu gewährleisten, um die Attraktivität dieses Sektors zu steigern und die Qualität der Gesundheits- und Betreuungsangebote zu stärken“. ⁴¹
45. 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 Kostenimulationen für alternative Optionen in der Betreuungs- und Pflegepolitik auf der Grundlage potenzieller Möglichkeiten finanzpolitischer Spielräume umfassen.
46. Auf bestimmte Aspekte der Betreuungs- und Pflegearbeit wurde im Kontext der allgemeinen Aussprache über Ungleichheit während der 109. Tagung der IAK eingegangen. Eine allgemeine Erhebung mit Schwerpunkt auf Pflegepersonal und Hausangestellten soll auf der 110. Tagung der Konferenz im Jahr 2022 erörtert werden, während eine allgemeine Erhebung zu den Instrumenten über Chancengleichheit und Gleichbehandlung ⁴² zur Aussprache auf der Konferenz im Jahr 2023 vorgesehen ist.
47. 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. ⁴³ 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 eines der 52 Mitglieder 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, darunter zu Ungleichheit und Nichtdiskriminierung, fördert.

⁴¹ IAO, [Entschließung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über Sozialschutz \(soziale Sicherheit\)](#), IAK.109, Entschließung III, Abs. 13 g) und 17 f).

⁴² GB.338/LILS/2.

⁴³ [Leaders' Declaration G20 Riyadh Summit](#), 21.–22. November 2020. Siehe auch die [Erklärung von Rom der Staats- und Regierungschefs der G20](#), Abs. 8.

Erwartetes Ergebnis

48. 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 Geschlechtergleichstellung, Gleichheit, Vielfalt und Inklusion 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 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 Betreuungs- 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

49. 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.⁴⁴
50. 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.
51. Die Aufnahme der oben genannten Normensetzungsgegenstände zum Thema Arbeitsschutz in die Tagesordnung der Konferenz für 2023 und darüber hinaus sollte sich von der Notwendigkeit eines klaren, robusten und aktuellen Bestands an internationalen Arbeitsnormen zu bestimmten berufsbedingten Gefahren leiten lassen.

⁴⁴ GB.331/LILS/2, Anhang, Abs. 17 i), 19 ii), 27 und 31.

52. Auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, sich entsprechend den Empfehlungen der SRM TWG am „Konzept der thematischen Integration“ zu orientieren. Wie aus den Erörterungen der SRM TWG hervorgeht, würde eine Regelung im Wege einer thematischen Integration wohl bedeuten, dass die Normensetzungsverfahren für die vier Unterthemen entsprechend einer Entscheidung des Verwaltungsrats jeweils nach Bedarf angepasst werden. Verfahrensabweichungen könnten sich aufgrund der Entscheidung ergeben, ob die betreffende Normensetzung zu einem Protokoll, einem Übereinkommen, einer Empfehlung oder einem Übereinkommen mit einer Empfehlung führen soll. Eine Alternative wäre, bei neuen Instrumenten, mit denen bereits bestehende, auf dem neuesten Stand befindliche Instrumente ergänzt werden, rechtsverbindliche und nicht bindende Bestimmungen in einem einzigen Instrument miteinander zu kombinieren. 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.⁴⁵ 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.⁴⁶
53. Die frühestmögliche Gelegenheit für die Aufnahme eines Normensetzungsgegenstands zu Gefahren im 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.⁴⁷

A. Normensetzungsgegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren

54. Jedes Jahr sind mehr als 1 Milliarde Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld gefährlichen Stoffen, darunter Schadstoffen, Staub, Dämpfen und Rauch, ausgesetzt.⁴⁸ Nach den letzten verfügbaren Schätzungen (2021) wird die arbeitsbedingte Mortalität weltweit zu 82 Prozent durch nicht übertragbare Krankheiten verursacht,⁴⁹ die in vielen Fällen auf die Belastung durch chemische Gefahrstoffe, etwa Asbest (209.481 Todesfälle jährlich und Verlust von 3,97 Millionen gesunden Lebensjahren), zurückzuführen sind. Wegen der erheblichen Wissenslücken, was die Folgen berufsbedingter Exposition gegenüber den sich ständig stärker verbreitenden chemischen Verbindungen angeht, sowie wegen der Latenzzeit zwischen Exposition und zumindest

⁴⁵ IAO, *Working paper 1: Ensuring coherence and consistency in the standard-setting follow-up to SRM TWG recommendations on OSH*, Fünfte Tagung der SRM TWG, 23–27. September 2019, Abs. 14.

⁴⁶ IAO, *Background information for developing an ILO policy framework for hazardous substances*, MEPFHS/2007 (2007), Abs. 7; IAO, SRM TWG Working paper 1 (2019), Abs. 14 und 16.

⁴⁷ IAO, *Background information for developing an ILO policy framework for hazardous substances*, Abs. 37.

⁴⁸ IAO, *Exposure to hazardous chemicals at work and resulting health impacts: A global review* (2021).

⁴⁹ WHO und IAO, *Global monitoring report: WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016* (2021).

einigen bekannten Erkrankungen werden die gesundheitlichen – zuweilen auch tödlichen – Folgen womöglich stark unterschätzt.

55. Wenn der Normenrahmen der IAO zum sachgerechten Umgang mit chemischen Stoffen am Arbeitsplatz dringend überprüft werden muss, so ist dies nicht auf eine Regelungslücke zurückzuführen, sondern auf die Notwendigkeit der Konsolidierung, Kohärenz und regelmäßigen Aktualisierung der einschlägigen Normen. Der Schutz vor chemischen Gefahren ist gegenwärtig durch ein Instrument geregelt, das den Schwerpunkt auf wesentliche Grundsätze legt, nämlich das Übereinkommen (Nr. 170) über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit, 1990, das als auf dem neuesten Stand befindlich angesehen wird. Mit diesem Übereinkommen wird eine Regelung für ein sachgerechtes Management aller Risiken aufgestellt, die mit der Verwendung von chemischen Stoffen bei der Arbeit zusammenhängen. In dem Übereinkommen wird ein umfassender innerstaatlicher Rahmen für die sichere Verwendung von chemischen Stoffen bei der Arbeit gefordert, wozu unter anderem gehört, eine kohärente Politik auf dem Gebiet der Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen. Ferner werden die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber sowie die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer auf 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.⁵⁰ Dass diese älteren Instrumente zu spezifischen chemischen Stoffen neben dem späteren grundsatzbasierten Übereinkommen Nr. 170 gelten, beeinträchtigt die Kohärenz des Normenrahmens der IAO zu chemischen Stoffen; diese Situation sollte also, wie von der SRM TWG empfohlen, überprüft werden.
56. 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 fristgebundene Folgemaßnahmen, die auch Normensetzungstätigkeiten einschließen.⁵¹ 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.
57. Als Grund für die Neufassung dieser Instrumente wurden folgende Punkte geäußert: in einem einzigen Instrument eine detaillierte Regelung lediglich für einen einzelnen gefährlichen Stoff vorzusehen, gilt als veraltet; es bestehen geschlechterbezogene Probleme im Zusammenhang mit den fünf Instrumenten, und es ist unangemessen, spezifische Expositionsgrenzwerte in Normen aufzunehmen (wie beispielsweise im Übereinkommen Nr. 136 über Benzol); die Bestimmungen sollten so abgefasst sein, dass sichergestellt ist, dass die IAO-Instrumente auf dem neuesten Stand des wissenschaftlichen und technologischen Fortschritts gehalten werden; und sofern fixe Grenzwerte festgelegt werden, sollte ein System vorgesehen werden, das deren einfache Aktualisierung erlaubt.
58. 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

⁵⁰ 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.

⁵¹ GB.331/LILS/2, Abs. 3.

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.⁵² 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.⁵³

59. 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

60. 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.⁵⁴ Zu den ergonomischen Gefahren zählen etwa Überanstrengung aufgrund der manuellen Handhabung von Gegenständen, unangemessene Beleuchtung oder Auswahl und Verwendung von Werkzeugen, ständig stehend oder sitzend verrichtete Arbeit, Ausrutschen/Stolpern oder Fallen, Beeinträchtigung des Wohlbefindens aufgrund der Temperatur sowie Muskel-Skelett-Erkrankungen wegen schlechter Körperhaltung im Büro. Angesichts des breiten Spektrums von Muskel-Skelett-Erkrankungen lassen sich die damit verbundenen direkten und indirekten Kosten nur schwer genau abschätzen, doch die verfügbaren Angaben legen nahe, dass solche Erkrankungen den Grund für ein Drittel aller Verletzungen und Krankheiten, für eine überdurchschnittlich hohe Arbeitsversäumnisziffer und für erhebliche Gesundheitsausgaben, informelle Gesundheitskosten und Produktionseinbußen bilden.⁵⁵

⁵² 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.

⁵³ Das Übereinkommen Nr. 170 ist bislang von 22 Mitgliedstaaten ratifiziert worden; drei dieser Ratifikationen sind in den letzten vier Jahren erfolgt.

⁵⁴ Kathleen Mosier und Juan C. Hiba, „[The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want](#)“ (IAO, 2019).

⁵⁵ 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.

61. 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.
62. 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.
63. Als Informationsgrundlage für die Vorbereitungsarbeit würden ein detaillierter Bericht über Gesetzgebung und Praxis, Untersuchungen zu bewährten Praktiken und Datensammlungen sowie breit angelegte Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen, Partnern im gesamten UN-System sowie Fachorganen und anderen Akteuren dienen. Es wird vorgeschlagen, bereits 2024 eine dreigliedrige Sachverständigentagung abzuhalten, die dem Amt zum Umfang der im Rahmen der Normensetzung zu behandelnden Fragen Rat erteilen soll. In die Vorbereitungsarbeit könnten auch die technischen Leitlinien einfließen, die vom Amt 2021 veröffentlicht wurden.⁵⁶

C. Normensetzungsgegenstand zur Neufassung der Instrumente über den Maschinenschutz

64. 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.
65. 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.
66. Neue Normen in Form einer Empfehlung (oder nicht verbindliche Bestimmungen in einem Instrument, das auch verbindliche Bestimmungen enthält) könnten weitere, detaillierte Orientierungshilfe für spezifischere fachliche Anforderungen und Maßnahmen bezüglich Arbeitsumfeld, Kontrollsystemen, Maschinenschutz und Schutz vor mechanischen und sonstigen Gefahren, Information und Kennzeichnung sowie für zusätzliche Maßnahmen im Zusammenhang mit spezifischen Arten von Maschinen bieten.

⁵⁶ IAO, *Principles and Guidelines for human factors/ergonomics (HFE) design and management of work systems* (2021). Die Leitlinien wurden von einem Team von fachkundigen Autoren, Gutachtern und Vertretern der International Ergonomics Association, der Internationalen Arbeitsorganisation und anderer Institutionen und Organisationen erstellt, die den entscheidenden Bedarf an Grundsätzen und Leitlinien für menschliche Faktoren und Ergonomie bei der Gestaltung und dem Management von Arbeitssystemen erkannt haben.

67. 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 ⁵⁷ 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

68. 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. Vereinfachte Mechanismen für die Neufassung, wie sie im MLC, 2006, oder in der Empfehlung Nr. 194 vorgesehen sind, könnten als Beispiel herangezogen werden.

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

A. Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten ⁵⁸

69. 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.
70. Das Amt erzielt weiter Fortschritte bei seiner Forschungstätigkeit zu Mechanismen für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten im Rahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der Schlussfolgerungen der Konferenz von 2013. Dies umfasst Forschungsarbeiten zur Ermittlung von Leitprinzipien für die wirksame Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und eine Analyse der globalen Entwicklungen bei der Förderung des Zugangs zur Justiz im Kontext der Ziele für nachhaltige

⁵⁷ IAO, *Safety and health in the use of machinery*, Sammlung praktischer Richtlinien des IAA (2013).

⁵⁸ 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.

Entwicklung.⁵⁹ 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.⁶⁰

71. 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 auf die Institutionen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten dürften länger andauern als zunächst erwartet, insbesondere was die Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Verfahren, dem ungleichen Zugang zu technologischen Mitteln und dem Mangel an statistischen Daten betrifft.⁶¹ Zudem gehen die Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt, darunter die Digitalisierung, mit einer wachsenden Nachfrage nach wirksamen Mechanismen und Institutionen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten einher.
72. 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. Während der Zweijahresperiode 2020–21 veröffentlichte das Amt 1) eine Reihe regionaler Studien über den Zugang zur Justiz und die Rolle der Arbeitsgerichte,⁶² 2) mehrere damit zusammenhängende Arbeitspapiere⁶³ und 3) die Ergebnisse einer Erhebung

⁵⁹ Die vorläufigen Forschungsergebnisse legen nahe, dass individuelle Arbeitsstreitigkeiten weltweit zugenommen haben. Zu den Ursachen hierfür zählen eine wachsende Erwerbsbevölkerung, insbesondere in Regionen mit hoher Arbeitsmigration, ein zunehmend breiteres Spektrum des Schutzes individueller Rechte, eine Verringerung der Gewerkschaftsdichte und/oder Erfassung durch Kollektivverhandlungen sowie zunehmende Ungleichheit aufgrund segmentierter Arbeitsmärkte. Anscheinend hat die Zunahme an individuellen Arbeitsstreitigkeiten die Probleme verschärft, die den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit einschränken können. Dazu zählen hohe Kosten und Verzögerungen, fehlende Unabhängigkeit und Unparteilichkeit, unzureichende Kapazität, um die sich weiterentwickelnden Formen von Arbeitsstreitigkeiten zu bewältigen, sowie weniger Raum für den sozialen Dialog und Kollektivmechanismen. Die Mitgliedstaaten haben auf verschiedene Weise reagiert, unter anderem durch die Einführung neuer oder zusätzlicher Streitbeilegungsmechanismen und -organe, Änderungen bei den Verfahrensregeln und institutionellen Strukturen, verbesserte Kapazität der mit der Streitbeilegung befassten Personen, spezielle Streitbeilegungsmechanismen für verletzte Gruppen von Arbeitnehmern sowie durch die Verstärkung von Maßnahmen zur Verhütung von Streitigkeiten, auch durch die Förderung von Mechanismen an den Arbeitsstätten. „

⁶⁰ IAO, *Report on the rapid assessment survey: The response of labour dispute resolution mechanisms to the COVID-19 Pandemic* (2021).

⁶¹ IAO, *Report on the Rapid Assessment Survey*, S. 33.

⁶² Für die regionalen Studien sind gesonderte Veröffentlichungen für die Regionen Europa, Asien und Pazifik, Arabische Staaten, Afrika sowie Lateinamerika vorgesehen. Dies sind: Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected European countries; Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected African countries; Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected Asian & Pacific countries; Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected South American countries; und, Access to labour justice: Judicial institutions and procedures in selected Arab countries.

⁶³ Verwandte Publikationen, darunter: *Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America*; *Report on Review of Malaysia's Labour Dispute Resolution System*; *Documento de Trabajo de la OIT 10: Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*.

zur Schnellbewertung (Rapid Assessment Survey: Response of Labour Dispute Resolution Mechanisms to the COVID-19 pandemic).⁶⁴ Demnächst soll 4) ein Bericht zum Thema Zugang zur Justiz: Orientierungen aus den internationalen Arbeitsnormen erscheinen. Es gibt Belege für eine große Vielfalt nationaler Praktiken und Gegebenheiten, Wechselverbindungen zwischen verschiedenen Arten von Arbeitsstreitigkeiten und die Nutzung ähnlicher Einrichtungen und Verfahren für verschiedene Arten von Streitigkeiten, zugleich aber auch für digitaltechnologische Disparitäten zwischen den Institutionen, wenn es darum geht, Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle zu gewähren, insbesondere angesichts der pandemiebedingten Herausforderungen. Ein möglicher erster nächster Schritt wäre die Einberufung einer Sachverständigentagung für 2023. Diese Tagung könnte dann Rat zu weiteren Maßnahmen, einschließlich der Aufnahme eines möglichen Gegenstands in die Tagesordnung einer künftigen Tagung der Konferenz, erteilen.

B. Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst

73. 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.⁶⁵
74. 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.⁶⁶ Das Thema gilt nun als ausreichend ausgereift für die Prüfung durch eine Sachverständigentagung. Da es aufgrund der COVID-19-Pandemie nicht möglich war, eine solche Tagung zu organisieren, beschlossen die sektorspezifischen Beratungsorgane auf ihrer Sitzung im Januar 2021, dem Verwaltungsrat die Abhaltung einer Fachtagung über den Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst in der Zweijahresperiode 2022–23 vorzuschlagen. Der Verwaltungsrat billigte diesen Vorschlag auf seiner 341. Tagung (März 2021).⁶⁷ Auf seiner 343. Tagung setzte der Verwaltungsrat den Termin der Tagung für den 26. bis 30. September 2022 fest und schlug vor, dass interessierte Regierungen, acht Arbeitgebervertreter, acht Arbeitnehmervertreter sowie Berater, Beobachter, offi-

⁶⁴ IAO, *Report on the Rapid Assessment Survey*.

⁶⁵ GB.325/INS/2, Abs. 31.

⁶⁶ Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo und Margherita Licata, „[Law and practice on protecting whistle-blowers in the public and financial services sectors](#)“, IAA-SECTOR-Arbeitspapier, Nr. 328 (IAO, 2019).

⁶⁷ GB.341/PV, Abs. 653-662.

zielle internationale Organisationen und nichtstaatliche internationale Organisationen als Beobachter daran teilnehmen sollten.⁶⁸

C. Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie

75. In der Jahrhunderterklärung wird die IAO angewiesen, „sicherzustellen, dass vielfältige Formen der Arbeitsgestaltung, Produktions- und Geschäftsmodelle, auch in inländischen und globalen Lieferketten, Chancen für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt vergrößern, menschenwürdige Arbeit ermöglichen und einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung zuträglich sind“. Die Frage, wie gewährleistet werden kann, dass nichtreguläre Beschäftigungsformen diese Ziele erfüllen, wird im Verwaltungsrat immer wieder gestellt, vor allem seit der Sachverständigentagung vom Februar 2015 über atypische Formen der Beschäftigung und den darauffolgenden wiederkehrenden Diskussionen über Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) auf der 104. Tagung (2015) der Konferenz und über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit auf der 107. Tagung (2018) der Konferenz. Im Globalen Handlungsappell von 2021 wird die IAO aufgefordert, eine Führungsrolle zu übernehmen und die Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen zu unterstützen, „das Potenzial des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung, einschließlich Plattformarbeit, optimal aus[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.“⁶⁹
76. 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.
77. 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 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.

⁶⁸ GB.343/POL/2(Rev.2), Anhang I.

⁶⁹ IAO, Entschließung zu einem Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, Abs. 13. a. v.

Angesichts des Interesses von Fortune-500-Unternehmen an einer Ausweitung der Plattformbeschäftigung sind weitere Zuwächse wahrscheinlich.

78. 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.
79. 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.
80. Es muss noch besser verstanden werden, mit welchen Mechanismen menschenwürdige Arbeit für die über digitale Arbeitsplattformen tätigen Personen sichergestellt werden kann. Während das Amt weiter forscht, haben die Mitgliedsgruppen die Notwendigkeit offizieller Gespräche zu dem Thema erkannt. In der Jahrhunderterklärung werden alle Mitglieder aufgefordert, mit Unterstützung der IAO „den Herausforderungen und Chancen Rechnung [zu] tragen, die sich durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt, einschließlich der Plattformarbeit, ergeben“, und „Politiken und Maßnahmen, die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten“, zu entwickeln. In der Entschließung über Ungleichheit und die Welt der Arbeit, die von der Konferenz auf ihrer 109. Tagung (2021) angenommen wurde, heißt es wie folgt: „Die Digitalisierung und das Aufkommen digitaler Arbeitsplattformen können neue Triebkräfte von Ungleichheit schaffen, bieten Arbeitnehmern aber auch

Möglichkeiten zum Einkommenserwerb.“⁷⁰ 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 Entschlieung 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.

81. Die Mitglieder des Verwaltungsrats befürworten mehrheitlich eine künftige Aussprache der Konferenz über die Sicherstellung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie.⁷¹ Gemäß dem vom Verwaltungsrat auf seiner 343. Tagung gefassten Beschluss wird im Oktober 2022 eine dreigliedrige Sachverständigentagung zum Thema „Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie“ abgehalten, um so zur Gestaltung des erforderlichen Politikansatzes beizutragen. Die Ergebnisse dieser Tagung sollten sich auf alle maßgeblichen dreigliedrigen Diskussionen stützen und in die wiederkehrende Diskussion über Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) einfließen, die für die 111. Tagung (2023) der Konferenz vorgesehen ist, bei der unter anderem die Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der wachsenden Vielfalt von Beschäftigungsformen beleuchtet werden sollen. Je nach dem Ergebnis der dreigliedrigen Sachverständigentagung könnte entweder eine allgemeine Aussprache oder ein Normensetzungsgegenstand über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie vielleicht bereits für die 113. Tagung (2025) der Konferenz ins Auge gefasst werden, wobei dies von anderen möglichen Gegenständen abhängt, die derzeit für die Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz in Betracht gezogen werden.

D. Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter

82. Die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern erfolgt aus einer Reihe von häufig legitimen Gründen, etwa Auswahl für eine Beschäftigung, vertragliche Verpflichtungen, Personalverwaltung und Personalmanagement, Arbeitsschutz und Schutz des Arbeitgebers. Die Erhebung und Verarbeitung von Daten kann jedoch auch das Risiko der Verletzung des Rechts der Arbeitnehmer auf Privatsphäre mit sich bringen und in bestimmten Fällen sogar zu deren Diskriminierung zu führen. Diese Bedenken verstärken sich mit der zunehmenden Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie für arbeitsbezogene Zwecke. Das algorithmische Management, das sich in hohem Maße auf die Verarbeitung personenbezogener Daten stützt, ist ein wichtiges Merkmal der Plattformökonomie, das nach und nach andere Beschäftigungsformen im gesamten sozioökonomischen Spektrum erfasst. Zudem gibt die massive Umstellung auf Telearbeit während der anhaltenden COVID-19-Pandemie mit dem Ziel, der Ausbreitung der ansteckenden Krankheit entgegenzuwirken, Anlass zu Bedenken hinsichtlich der möglichen Auswirkungen auf die Überwachung der Arbeitnehmer und die Verarbeitung ihrer Gesundheitsdaten.
83. 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 Jahrhunderterklärung 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

⁷⁰ IAO, [Entschlieung über Ungleichheit und die Welt der Arbeit](#), IAK.109, Entschlieung XVI, Abs. 21.

⁷¹ GB.337/PV, Abs. 17, 26, 31, 38, 42 und 43 sowie GB.341/PV.

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“.

84. Bereits 1996 nahm eine IAO-Sachverständigentagung eine Richtlinienammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten an. In mehreren internationalen Arbeitsnormen wird auch auf die Notwendigkeit verwiesen, die personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern zu schützen, darunter in der Empfehlung (Nr. 188) betreffend private Arbeitsvermittler, 1997, und der Empfehlung (Nr. 171) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985. Zudem wird in der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, und in der Empfehlung (Nr. 201) betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, ausdrücklich die Annahme von Maßnahmen gefordert, die mit der oben erwähnten Sammlung praktischer Richtlinien übereinstimmen müssen. Die Sammlung praktischer Richtlinien, die durch einen vom IAA ausgearbeiteten Kommentar ergänzt wird, regelt die Erhebung, Sicherheit und Speicherung 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. In der Europäischen Union gilt die Europäische Datenschutzgrundverordnung auch für die personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern, während das Ministerkomitee des Europarats 2015 eine neue Empfehlung zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Bereich Beschäftigung annahm, die die Auswirkungen des Einsatzes neuer Informations- und Kommunikationstechnologien berücksichtigt.
85. 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 Gegenstand zu diesem Thema in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz aufzunehmen.

► Anhang II

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

Einleitung

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

Zeitpunkt

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

Ort

4. Die vorbereitende Fachtagung könnte in Genf stattfinden.

Zusammensetzung

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

könnte der Verwaltungsrat es für angemessen halten, dass jeder an der Konferenz teilnehmende Mitgliedstaat aufgefordert wird, eine Delegation bestehend aus einem Regierungsdelegierten, einem Arbeitgeberdelegierten und einem Arbeitnehmerdelegierten sowie den für notwendig erachteten Beratern zu entsenden.

Tagesordnung

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

Geschäftsordnung

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

Vertretung des Verwaltungsrats

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

Vertretung von zwischenstaatlichen Organisationen und internationalen nichtstaatlichen Organisationen

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

Finanzielle Konsequenzen

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

¹ Im [Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2022–23](#) sind keine Haushaltsmittel für eine vorbereitende Fachtagung vorgesehen. Ihre Kosten können auf etwa 500.000 US-Dollar geschätzt werden. Sollte beschlossen werden, die vorbereitende Fachtagung 2024 abzuhalten, würde der Generaldirektor in seinen Haushaltsvorschlägen für den Zeitraum 2024–25 die notwendigen finanziellen Mittel für eine solche Tagung zur Genehmigung durch die Konferenz einstellen.

► 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.
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.

Tagung	Fachgegenstände			
108. (2019)	Gewalt und Belästigung gegen- über Frauen und Männern in der Arbeitswelt – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklä- rung der IAO“)	Organisation von Debatten und Ver- anstaltungen in Zusammenhang mit dem hundertjährigen Jubiläum der IAO.	
109. (2021)	Qualifikationen und lebenslan- ges Lernen – allgemeine Aus- sprache .	Ungleichheit und die Welt der Arbeit – allgemeine Aus- sprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozial- schutzes (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtig- keit.	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).	Eine wiederkehrende Diskus- sion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklä- rung über soziale Gerechtigkeit.	Sozial- und Solidarwirtschaft – allgemeine Aussprache .	Aufnahme sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das IAO-Rah- menwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durch eine Änderung von Absatz 2 der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998.
111. (2023) (zu vervoll- ständigen)	Lehrlingsausbildung – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Eine wiederkehrende Diskus- sion über das strategische Ziel des Sozialschutzes (Arbeitneh- merschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	<i>Auf der 344. Tagung des Verwaltungsrats festzulegen.</i>	Aufhebung des Übereinkommens Nr. 163. Zurückziehung der Überein- kommen Nr. 70, 75, 165, 178 und des Protokolls von 1996 zum Überein- kommen über die Handelsschifffahrt (Mindestnormen), 1976, sowie der Empfehlungen Nr. 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 und 185.

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

Tagesordnung der IAO – Zeitleiste (2019–25)

* SRM TWG – Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus

