



Verwaltungsrat

349. Tagung, Genf, 30. Oktober–9. November 2023

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 12. Oktober 2023

Original: Englisch

Zweiter Punkt der Tagesordnung

Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz

Tagesordnung künftiger Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage soll dem Verwaltungsrat die Prüfung von Vorschlägen für die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz für 2025 und darüber hinaus, einschließlich des zu verfolgenden strategischen Ansatzes, erleichtern (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 52).

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 2026 und darüber hinaus.

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

Finanzielle Konsequenzen: Beantragte Haushaltsmittel für eine dreigliedrige Fachtagung zum Thema „Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle“ (siehe Absatz 47 c)), sofern der Verwaltungsrat die in Anhang II aufgeführten Vorschläge billigt.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Etwaige Konsequenzen im Zusammenhang mit Folgemaßnahmen werden dem Verwaltungsrat zur Prüfung auf seiner 350. Tagung (März 2024) unterbreitet.

Verfasser: Hauptabteilungen des Grundsatzressorts Ordnungspolitik, Rechte und Dialog und des Grundsatzressorts Arbeitsplätze und Sozialschutz.

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/PV; GB.344/INS/3/1; GB.344/PV; GB.346/INS/2; GB.346/PV; GB.347/INS/2/1; GB.347/PV(Rev.).

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Überblick über das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz	5
Der strategische und kohärente Ansatz	6
B. Tagesordnung der Konferenz über 2023 hinaus	8
Tagesordnungspunkte für die Tagungen der Konferenz bis zum Jahr 2027	8
C. Für eine mögliche Aufnahme in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz zur Diskussion stehende Themen	11
Normensetzung im Bereich Arbeitsschutz im Kontext der Folgemaßnahmen des Normenüberprüfungsmechanismus	11
Normensetzung im Bereich Arbeitsschutz gegen chemische Gefahren	11
Arbeitsschutznormensetzung in den Bereichen Ergonomie und manuelle Handhabung sowie Maschinenschutz	12
Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschwürdiger Arbeit	13
Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten	14
Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst	15
Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter	15
Menschenwürdige Arbeit in Lieferketten	16
D. Erörterung der Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen	17
E. Verfahrenstechnischer Fahrplan	18
Beschlussentwurf	20

Anhänge

I. Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz	21
1. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus	21
2. Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschwürdiger Arbeit, einer nachhaltigen Entwicklung und einer gerechten Verteilung der Vorteile für alle (allgemeine Aussprache)	26
3. Aktuelle Informationen zu vorgesehenen Folgemaßnahmen im Zusammenhang mit den derzeit vorbereiteten Themen	33
II. Vorschläge für eine dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle: Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten	39
III. Auszug aus den Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008)	43
IV. Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Fachgegenstände (2010–33)	44
V. Tagesordnung der IAO – Zeitleiste (2021–26)	49

► 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. Drei ständige Gegenstände müssen vom Verwaltungsrat jedes Jahr in die Tagesordnung der Konferenz aufgenommen werden, wie nachfolgend dargestellt:
 - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors;
 - Finanz- und Haushaltsfragen; und
 - Informationen und Berichte über die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen.
3. In Übereinstimmung mit der bestehenden Praxis umfasst die Tagesordnung der Konferenz auch drei Fachgegenstände (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 Angelegenheiten oder durch einen Fachausschuss in einer begrenzten Anzahl von Sitzungen behandelt werden können.² Bei Normensetzungsgegenständen wird an der zweimaligen Beratung festgehalten, es sei denn, der Verwaltungsrat beschließt, eine einmalige Beratung durchzuführen.³ Der Verwaltungsrat kann auch beschließen, einen Fachgegenstand auf einer vorbereitenden dreigliedrigen Fachtagung oder einer Sachverständigentagung behandeln zu lassen, was es ihm potenziell ermöglichen würde, diesen Gegenstand zur einmaligen Beratung auf die Tagesordnung zu setzen.⁴ 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.⁵
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) in der geänderten Fassung von 2022 (Erklärung über soziale Gerechtigkeit), in nachstehender Abfolge abzuhalten: sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit 2018, Sozialschutz (soziale Sicherheit) 2020, Beschäftigung 2021, Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) 2022 sowie grundlegende Prinzipien und

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 Art. 6.2.

² Siehe Überblick über die Auswahl von Fachgegenständen für die Tagesordnung der Konferenz (2010–33) in Anhang IV dieser Vorlage.

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

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

⁵ Geschäftsordnung des Verwaltungsrats, Art. 5.1.1.

Rechte bei der Arbeit 2023.⁶ Auf seiner 341. Tagung (März 2021) beschloss der Verwaltungsrat in Anbetracht der Verschiebung der 109. Tagung (2021) der Konferenz und seines Beschlusses, die Aufnahme der wiederkehrenden Diskussion über den Sozialschutz (soziale Sicherheit) in die Tagesordnung der Konferenz 2021 zu bestätigen, die wiederkehrenden Diskussionen über Beschäftigung, Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit bis 2022, 2023 bzw. 2024 zu verschieben.⁷ Der laufende Zyklus wird daher 2024 mit der wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit enden. Auf seiner 347. Tagung (März 2023) beschloss der Verwaltungsrat, im Jahr 2026 einen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit einzuleiten und einen das strategische Ziel des sozialen Dialogs betreffenden Gegenstand für eine wiederkehrende Diskussion auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz zu setzen.

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 für den die Mitgliedsgruppen weiterhin ihre Unterstützung bekundet haben.⁹ Die allgemeinen Elemente des Ansatzes, beispielsweise eine strategische Ausrichtung der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz, institutionelle Kohärenz, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ausreichender Vorbereitungszeit und angemessener Flexibilität sowie eine umfassende Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf der Grundlage von Transparenz und Inklusivität zu gewährleisten, bleiben deshalb weiterhin gültig.¹⁰
6. In Übereinstimmung mit dem strategischen und kohärenten Ansatz überwacht der Verwaltungsrat die Koordinierung zwischen den Ergebnissen früherer Aussprachen der Konferenz und der Prüfung von Vorschlägen für künftige Tagungen. Zudem schafft er Synergien bei der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz mit anderen institutionellen Verfahren und strategischen Diskussionen, wie etwa dem Strategischen Plan der IAO für 2022–25.¹¹ Er ist bereit, auf die von den Vereinten Nationen (UN) vorgegebene strategische Ausrichtung bezüglich Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Mandat der IAO einzugehen, da sich diese Richtung aus Initiativen wie dem SDG-Gipfel 2023,¹² dem für 2024 geplanten Zukunftsgipfel¹³ und dem für 2025 vorgeschlagenen Weltsozialgipfel ergibt.¹⁴

⁶ GB.328/PV, Abs. 25.

⁷ GB.341/PV, Abs. 50.

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

⁹ GB.328/PV, GB.329/PV, GB.331/PV, GB.332/PV, GB.334/PV, GB.335/PV, GB.337/PV, GB.341/PV, GB.343/PV, GB.344/PV und GB.346/PV.

¹⁰ GB.328/INS/3, Abs. 38. Siehe zuletzt GB.347/PV(Rev.).

¹¹ GB.340/PFA/1(Rev.1).

¹² Der **SDG-Gipfel 2023** fand vom 18.–19. September 2023 in New York statt. Er markierte den Beginn einer neuen Phase beschleunigten Fortschritts bei der Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung mit hochrangigen politischen Leitlinien für transformative und beschleunigte Maßnahmen bis 2030.

¹³ Siehe UN-Generalversammlung, Resolution 76/307, **Modalities for the Summit of the Future**, A/RES/76/307 (2022).

¹⁴ Das Ergebnis des Weltsozialgipfels sollte „die Kopenhagener Erklärung von 1995 über soziale Entwicklung aktualisieren, indem es Themen wie allgemeinen sozialen Basisschutz, einschließlich allgemeiner Gesundheitsversorgung, angemessenes Wohnen, Bildung für alle und menschenwürdige Arbeit behandelt, und den Zielen für nachhaltige Entwicklung einen Schub verleihen.“ Siehe Vereinte Nationen, **Unsere gemeinsame Agenda: Bericht des Generalsekretärs**, 2021, Abs. 30.

7. In der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, 2019 (Jahrhunderterklärung) wird bekräftigt, dass die Festlegung internationaler Arbeitsnormen, zusammen mit ihrer Förderung, Ratifizierung und Überwachung, 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, die Arbeitnehmer schützt sowie die Erfordernisse nachhaltiger Unternehmen berücksichtigt, und dass sie diese Normen fördert.¹⁵ Der Globale Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist (Globaler Handlungsappell) umfasst Bemühungen der Mitgliedstaaten um die verstärkte „Achtung der internationalen Arbeitsnormen [...] mit besonderem Augenmerk auf Bereiche, in denen die Krise gravierende Defizite offenbart hat“.¹⁶
8. Ein strategischer und kohärenter Ansatz erfordert auch eine angemessene und effektive Verknüpfung zwischen den wiederkehrenden Diskussionen und den Themen der Allgemeinen Erhebungen, die vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen auf Grundlage der nach Artikel 19 der Verfassung angeforderten Berichte erstellt werden.¹⁷ Die derzeitige Praxis sieht vor, dass den wiederkehrenden Diskussionen der Konferenz über ein bestimmtes strategisches Ziel eine im Vorjahr durchgeführte Diskussion zu einer Allgemeinen Erhebung über Normen in Bezug auf dasselbe strategische Ziel vorausgeht. Da der Verwaltungsrat ausnahmsweise beschlossen hat, keine wiederkehrende Diskussion auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz zu setzen, finden ab 2026 wiederkehrende Diskussionen zwei Jahre nach der Diskussion zu einer Allgemeinen Erhebung über Normen in Bezug auf dasselbe strategische Ziel durch die Konferenz statt.
9. 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.¹⁸ 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.¹⁹ Die Arbeitgebergruppe äußerte die Auffassung, dass der Verwaltungsrat über Autonomie hinsichtlich der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz verfüge und es ihm dabei freistehe, Empfehlungen der SRM TWG sowie andere Bereiche des Mandats der IAO zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmergruppe hat daran erinnert, dass die Folgemaßnahmen unter anderem zu den die Normensetzung betreffenden Empfehlungen der SRM TWG als eine institutionelle Priorität anzusehen sind, wie in Beschlüssen des Verwaltungsrats wiederholt festgehalten wurde.²⁰
10. Das Programm und der Haushalt für 2024–25, die von der Konferenz auf ihrer 111. Tagung (2023) verabschiedet wurden, geben eine weitere strategische Richtung für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz vor, da sie wirkungsvollen, modernisierten normativen Maßnah-

¹⁵ IAO, Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung“), 2019, Teil IV(A).

¹⁶ IAO, Globaler Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, 2021, Abs. 11 (B) a).

¹⁷ IAO, Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit, Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, 2016, Abs. 15.1.

¹⁸ GB.341/PV, Abs. 25, 36 und 39.

¹⁹ GB.337/PV, Abs. 757 und 760.

²⁰ GB.344/PV, Abs. 679 und GB.346/PV, Abs. 837.

men für soziale Gerechtigkeit im Hinblick auf einen erneuerten Gesellschaftsvertrag Vorrang einräumen.²¹ Die Rolle des normativen Handelns bei der Verfolgung der Ziele der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit, soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit in den Vordergrund zu stellen, wird vom Verwaltungsrat auf seiner gegenwärtigen Tagung geprüft.²²

11. Schließlich fördert der Verwaltungsrat bei der Prüfung möglicher Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz die institutionelle Kohärenz, indem er die Modalitäten und den Zeitplan der von der Konferenz geforderten dreigliedrigen Tagungen berücksichtigt. Der Verwaltungsrat prüft daher auf seiner gegenwärtigen Tagung Vorschläge für dreigliedrige Tagungen über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit und über den Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten, die in diesem Dokument erläutert werden. Als Folgemaßnahme zur 111. Tagung (2023) der Konferenz prüft der Verwaltungsrat außerdem Vorschläge für eine dreigliedrige Tagung über Arbeitsschutz bei extremen Wetterereignissen und sich ändernden Wettermustern²³ sowie für eine dreigliedrige Sachverständigentagung über die Organisation und Planung der Arbeitszeit.²⁴
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, auf denen mögliche Tagesordnungspunkte für künftige Tagungen der Konferenz erörtert werden, um die Transparenz und die Inklusivität des Verfahrens zu verbessern.²⁵ In der Jahrhunderterklärung wird darauf hingewiesen, wie wichtig eine solche Transparenz ist.²⁶

► B. Tagesordnung der Konferenz über 2023 hinaus

Tagesordnungspunkte für die Tagungen der Konferenz bis zum Jahr 2027

13. Auf seiner 347. Tagung (März 2023) beschloss der Verwaltungsrat:
 - a) einen zur Normensetzung auf der Grundlage einer zweimaligen Beratung vorgesehenen Gegenstand zu menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz zu setzen;
 - b) einen zur allgemeinen Aussprache vorgesehenen Gegenstand zu innovativen Ansätzen für die Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz zu setzen;
 - c) einen zur Normensetzung auf der Grundlage einer zweimaligen Beratung vorgesehenen Gegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) oder der 115. Tagung (2027) der Konferenz zu setzen.²⁷

²¹ GB.347/PFA/1, Abs. 11 und 12.

²² GB.347/PFA/1, Abs. 7 und 16, sowie GB.349/INS/4.

²³ GB.349/INS/3/3.

²⁴ GB.349/INS/3/2.

²⁵ 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.

²⁶ IAO, Jahrhunderterklärung, Teil IV(A).

²⁷ GB.347/PV(Rev.1), Abs. 58 a), b) und c).

14. Mit diesem Beschluss wurde die Tagesordnung der Konferenz für 2025 vervollständigt und es bleibt Raum für einen Fachgegenstand, der auf die Tagesordnung der Konferenz für 2026 gesetzt werden kann. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten und potenziell geplanten Gegenstände bis 2027.

► **Tabelle 1. Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Gegenstände bis 2027**

Tagung	Nummer des Tagesordnungspunkts				
	IV	V	VI	VII	VIII
111. (2023)	Hochwertige duale Berufsausbildung – Normensetzung (zweite Beratung).	Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozial-schutzes (Arbeit-nehmerschutzes).	Ein gerechter Übergang, auch unter Berücksich-tigung der Fragen von Industriepoli-tik und Technolo-gie, zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaf-ten für alle – allge-meine Ausspra-che .	Aufhebung des Übereinkommens Nr. 163. Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 70, 75, 165 und 178, des Protokolls von 1996 zum Über-einkommen über die Handelsschiff-fahrt (Mindestnor-men), 1976, sowie der Empfehlungen Nr. 9, 10, 20, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 und 185.	Entwurf eines Übereinkommens und einer Empfeh-lung betreffend die teilweise Neufas-sung von 15 inter-nationalen arbeits-rechtlichen Instru-menten infolge der Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeits-umfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.
112. (2024)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – Normensetzung (erste Beratung).	Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der grund-legenden Prinzi-pien und Rechte bei der Arbeit.	Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft – allgemeine Aussprache .	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 45, 62, 63 und 85.	
113. (2025)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – Normensetzung (zweite Beratung).	Allgemeine Aus-sprache über innovative Ansätze zur Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit.	Menschenwürdige Arbeit in der Platt-formökonomie – Normensetzung (erste Beratung).		
114. (2026)	Menschenwürdige Arbeit in der Platt-formökonomie – Normensetzung (zweite Beratung).	Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit.	Allgemeine Aus-sprache über die volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von		

Tagung	Nummer des Tagesordnungspunkts				
	IV	V	VI	VII	VIII
			<i>menschenwürdiger Arbeit oder Arbeitsschutz gegen chemische Gefahren – Normensetzung, zweimalige Beratung (erste Beratung). (noch zu entscheiden)</i>		
115. (2027)	<i>Arbeitsschutz gegen chemische Gefahren – Normensetzung, zweimalige Beratung (erste oder zweite Beratung). (hängt von der für 2026 getroffenen Entscheidung ab)</i>	Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozial-schutzes (soziale Sicherheit).	Allgemeine Aussprache über die volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit oder jeder andere Gegenstand, der vom Verwaltungsrat vor der Tagung 2027 festgelegt wird. (hängt von der für 2026 getroffenen Entscheidung ab)		

15. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, einen Normensetzungsgegenstand zur zweimaligen Beratung auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz zu setzen, sollte ein solcher Beschluss spätestens auf seiner 350. Tagung (März 2024) gefasst werden. ²⁸
16. Der Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz (2010–33) ausgewählten Fachgegenstände in Anhang IV kann bei einem Beschluss über die mögliche zeitliche Planung für

²⁸ Der Beschluss über die Aufnahme eines Gegenstands im Hinblick auf eine Normensetzung sollte vom Verwaltungsrat spätestens auf seiner 350. Tagung (März 2024) (für die 114. Tagung (2026) der Konferenz) gefasst werden. Der Beschluss über die Aufnahme von Gegenständen im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache sollte spätestens auf seiner 353. Tagung (März 2025) (für die 114. Tagung (2026) der Konferenz) gefasst werden. Diese Fristen ergeben sich aus der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz; demnach muss das Amt bei Normensetzungsgegenständen den Mitgliedstaaten spätestens 18 Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der der Gegenstand zur Beratung gelangt, einen Bericht über Gesetzgebung und Praxis sowie einen Fragebogen zustellen. Für die 114. Tagung (2026) der Konferenz müsste der Bericht also im Prinzip spätestens Ende November 2024 (18 Monate vorher) verschickt werden. Ein Beschluss des Verwaltungsrats im Oktober–November 2024 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 ein Gegenstand zur allgemeinen Aussprache auf die Tagesordnung gesetzt wurde, einen Bericht zu dieser Frage ausarbeitet und den Regierungen spätestens zwei Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der diese Frage zur Beratung gelangt, zugänglich macht. Da in solchen Fällen Zeit für die Ausarbeitung des Berichts notwendig ist, wäre es höchst ratsam, dass der Verwaltungsrat spätestens im März des Vorjahres einen Beschluss fasst.

die Auswahl der vorgeschlagenen Gegenstände, die dem Verwaltungsrat gegenwärtig vorliegen, hilfreich sein.

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

Normensetzung im Bereich Arbeitsschutz im Kontext der Folgemaßnahmen des Normenüberprüfungsmechanismus

17. Aktualisierte Vorschläge für Normensetzungsgegenstände zu den Themen chemische Gefahren, Ergonomie und manuelle Handhabung sowie Maschinenschutz sind in Anhang I, Abschnitt I aufgeführt.

Normensetzung im Bereich Arbeitsschutz gegen chemische Gefahren

18. 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.²⁹ Auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) genehmigte der Verwaltungsrat die Empfehlungen der SRM TWG und ersuchte um Ausarbeitung dieser Normensetzungsvorschläge zum frühestmöglichen Zeitpunkt und als eine Angelegenheit von institutioneller Priorität.³⁰
19. 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.³¹
20. Auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) beschloss der Verwaltungsrat, einen Normensetzungsgegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren, für dessen Behandlung das Verfahren mit zweimaliger Beratung gilt, entweder auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) und der 115. Tagung (2027) der Konferenz oder auf die Tagesordnung der 115. Tagung (2027) und der 116. Tagung (2028) zu setzen. Der Beschluss hierzu wird auf der 347. Tagung (März 2023) vom Verwaltungsrat gefasst.³²
21. Auf seiner 347. Tagung (März 2023) vertrat eine deutliche Mehrheit im Verwaltungsrat die Ansicht, den Gegenstand „Chemische Gefahren“ auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz zu setzen. Eine Mitgliedsgruppe wies jedoch darauf hin, dass eine simultane Normensetzung nur in absolut außergewöhnlichen Fällen erfolgen sollte und dass sie zwar ausnahmsweise einer simultanen Normensetzung im Jahr 2025 zugestimmt hatte, es jedoch am zweckmäßigsten wäre, im Jahr 2027 mit der Normensetzung zu chemischen Gefahren zu

²⁹ GB.337/LILS/1, Anhang, Beilage I, Abs. 9.

³⁰ GB.337/PV, Abs. 745 a) i).

³¹ GB.341/PV, Abs. 50 b).

³² GB.346/PV, Abs. 93 a).

beginnen, da die Tagesordnung für die Konferenz im Jahr 2026 bereits einen Normensetzungsgegenstand zum Thema „Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie“ umfasste.³³

22. Das Amt stellte klar, dass, obwohl diese Praxis in der Vergangenheit die üblichere war, auf einer einzigen Konferenztagung auch mehr als ein Normensetzungsgegenstand behandelt werden könne, sofern die Gegenstände nicht den Arbeitsschutz betreffen, da dies eine erhebliche Belastung für dieselbe Fachabteilung darstellen würde.³⁴ Der Verwaltungsrat könnte zudem prüfen, ob die Mitgliedsgruppen über die Kapazitäten verfügten, sich während einer zweiwöchigen Konferenz an zwei Normensetzungsdiskussionen zu beteiligen, auch wenn nicht beide Normensetzungsgegenstände den Arbeitsschutz betreffen.
23. Auf Grundlage dieser Leitvorgaben könnte der Verwaltungsrat zwei alternative Optionen in Betracht ziehen, um die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz zu vervollständigen. Er könnte entweder:
 - a) einen Gegenstand zu Thema „Arbeitsschutz gegen chemische Gefahren“ aufnehmen. Dies würde bedeuten, dass die zweite Beratung zur Normensetzung auf die Tagesordnung der 115. Tagung (2027) der Konferenz gesetzt würde und für diese Tagung noch ein Fachgegenstand ausgewählt werden müsste.

ODER

 - b) einen Gegenstand zum Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit“ aufnehmen. Dies würde bedeuten, dass der Normensetzungsgegenstand betreffend den Arbeitsschutz gegen chemische Gefahren auf die Tagesordnung der 115. Tagung (2027) der Konferenz gesetzt wird.
24. Es sei darauf hingewiesen, dass einige Mitglieder des Verwaltungsrats die Option vorzogen, eine Normensetzungsdiskussion über menschenwürdige Arbeit in Lieferketten möglicherweise bereits für die 115. Tagung (2027) der Konferenz ins Auge zu fassen, selbst wenn ausnahmsweise gleichzeitig eine Normensetzungsdiskussion über den Arbeitsschutz stattfinden würde.³⁵ Für den Fall, dass ein Gegenstand zu menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten auf die Tagesordnung der Konferenz für 2027 gesetzt wird, könnte der Fachgegenstand, der derzeit am ehesten für eine Konferenzaussprache vorbereitet ist, nämlich das Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit“, frühestens auf die Tagesordnung der 116. Tagung (2028) der Konferenz gesetzt werden. In diesem Fall würden auf der 115. Tagung (2027) der Konferenz ausnahmsweise zwei Normensetzungsdiskussionen stattfinden, und zwar eine Diskussion über den Schutz vor chemischen Gefahren und eine Diskussion über menschenwürdige Arbeit in Lieferketten.

Arbeitsschutznormensetzung in den Bereichen Ergonomie und manuelle Handhabung sowie Maschinenschutz

25. Auf seinen letzten fünf Tagungen erteilte der Verwaltungsrat Leitvorgaben zu den Optionen für potenziell innovative und effiziente Modalitäten für die Normensetzung zu Ergonomie und manueller Handhabung sowie Maschinenschutz.
26. Die Beratungen im Verwaltungsrat führten zu verschiedenen Grundsatzüberlegungen, die im Folgenden dargelegt werden:

³³ GB.347/PV(Rev.), Abs. 20 und 31.

³⁴ GB.347/PV(Rev.), Abs. 38.

³⁵ GB.347/PV(Rev.), Abs. 22 und 35.

- a) Die Weiterverfolgung der Empfehlungen der Arbeitsgruppe SRM TWG, auch im Hinblick auf die mögliche Normensetzung im Bereich Arbeitsschutz, bleibt eine institutionelle Priorität, wobei die Autonomie des Verwaltungsrats bei der Festlegung der Tagesordnung für die Konferenz zu berücksichtigen ist.
- b) Die für chemische Gefahren gewählte Option (d.h. die Standardoption für die Normensetzung ausgehend von einer zweimaligen Beratung) erschiene sinnvoll für Ergonomie und manuelle Handhabung, da es das erste Mal wäre, dass die IAO Normen zur Ergonomie festlegt.
- c) Nach einvernehmlicher Auffassung der SRM TWG sollte der Prozess der Normensetzung flexibel sein und optimale zeitliche Effizienz, Kostenwirksamkeit und Inklusivität gewährleisten.
- d) Die Normensetzung zum Schutz vor ergonomischen Gefahren, die über Fragen rund um die manuelle Handhabung hinausgeht, wäre die erste ihrer Art. Eine zweimalige Beratung, möglicherweise beginnend im Jahr 2028 oder 2029, wäre aufgrund des Arbeitsaufwands für die Überarbeitung der Normen zur manuellen Handhabung und zur Einbeziehung der Ergonomie empfehlenswert.³⁶
- e) Die Normensetzung zum Maschinenschutz würde die Überarbeitung einer begrenzten Anzahl bestehender Normen erfordern.³⁷ Auch wenn normalerweise eine zweimalige Beratung in Betracht käme, könnte die Normensetzung ausnahmsweise im Verfahren der einmaligen Beratung erfolgen, gegebenenfalls mit vorausgehender dreigliedriger Fach- oder Sachverständigentagung. Mit der Aufnahme einer einmaligen Beratung in die Tagesordnung der 118. (2030) oder 119. (2031) Tagung der Konferenz, gegebenenfalls mit vorausgehender dreigliedriger Tagung im Jahr 2029, könnten Überschneidungen mit der Normensetzung im Bereich des Arbeitsschutzes zu Ergonomie und manueller Handhabung, die möglicherweise 2028 und 2029 beginnt, vermieden werden.

27. Der Verwaltungsrat könnte zu diesen Vorschlägen Leitvorgaben erteilen.

Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit

28. Der Verwaltungsrat hat in Erwägung gezogen, einen Gegenstand zum Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit“ auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen, seitdem eine Mitgliedsgruppe das Amt um Vorschläge für die 337. Tagung des Verwaltungsrats (Oktober–November 2019) ersucht hat.³⁸ Die Beschleunigung der jüngsten technologischen Entwicklungen sorgt zwar grundsätzlich für eine höhere Produktivität, mehr Innovation und mehr Arbeitsplätze, kann sich jedoch disruptiv auf menschenwürdige Arbeit auswirken, wenn die Weichen für einen gerechten Übergang fehlen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats sprachen sich für diesen Gegenstand aus, wiesen aber auch darauf hin, dass es ratsam sei, die Ergebnisse der Konferenzaussprachen über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie³⁹ und über einen gerechten Übergang, auch unter Berücksichtigung der Fragen von Industriepolitik und Technologie, zu ökologisch nach-

³⁶ GB.347/PV(Rev.), Abs. 27 und 38.

³⁷ Insbesondere das Übereinkommen (Nr. 119) über den Maschinenschutz, 1963 und die Empfehlung (Nr. 118) betreffend den Maschinenschutz, 1963. Siehe [GB.331/LILS/2](#), Abs. 3.

³⁸ GB.337/PV, Abs. 25.

³⁹ GB.343/PV, Abs. 33 und GB.347/PV(Rev.), Abs. 29 und 35.

haltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle ⁴⁰ abzuwarten, bevor das Thema als möglicher Gegenstand für die Tagesordnung weiter geprüft werde.

29. Auf ihrer 111. Tagung (Juni 2023) nahm die Internationale Arbeitskonferenz nach einer allgemeinen Aussprache eine Entschließung über einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle an. ⁴¹ Auf seiner 347. Tagung (März 2023) beschloss der Verwaltungsrat, eine Normensetzungsdiskussion über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie auf die Tagesordnung der Konferenz für 2025 und 2026 zu setzen. In der Gemeinsamen Agenda des UN-Generalsekretärs wird ein Globaler Digitaler Pakt vorgeschlagen, der auf dem Zukunftsgipfel im September 2024 im Rahmen einer technologischen Initiative vereinbart werden soll, an der alle Interessenträger beteiligt sind: Regierungen, das System der Vereinten Nationen, der Privatsektor (einschließlich Technologieunternehmen), die Zivilgesellschaft, Basisorganisationen, die Wissenschaft und Einzelpersonen, einschließlich der Jugend. ⁴²
30. In Anbetracht dieser Gegebenheiten könnte der Verwaltungsrat weiter einen Gegenstand zum Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit“ im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache in einem frühen Stadium mit möglicher Aufnahme in die Tagesordnung der 114. (2026), 115. (2027) oder 116. (2028) Konferenz prüfen. ⁴³

Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten

31. Auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, die einschlägigen Leitvorgaben bei der Ausarbeitung von Vorschlägen für eine dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit im Hinblick auf einen Beschluss des Verwaltungsrats im Jahr 2023 zu berücksichtigen. ⁴⁴
32. Anhang I (Abschnitt 3 (A)) enthält einen Fortschrittsbericht zu den einschlägigen Forschungsarbeiten und zur geleisteten fachlichen Unterstützung.
33. Anhang II enthält einen Vorschlag für eine dreigliedrige Fachtagung, die im Februar 2025 stattfinden soll. Die Tagung würde dazu dienen, dem Verwaltungsrat Empfehlungen für weitere Schritte zur Bereitstellung klarer und integrierter grundsatzpolitischer Leitvorgaben normativer oder nicht normativer Art für die Verwirklichung eines inklusiven Zugangs zur Arbeitsgerichtsbarkeit durch wirksame Institutionen und Mechanismen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu unterbreiten, wobei allgemein anerkannte Grundsätze der Wirksamkeit für den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit und die Vielfalt rechtlicher und praktischer Lösungen für ihre Umsetzung berücksichtigt werden.
34. Beruhend auf den von der dreigliedrigen Fachtagung erhaltenen Informationen würde der Verwaltungsrat über weitere Maßnahmen entscheiden, einschließlich der Aufnahme eines möglichen Gegenstands in die Tagesordnung einer künftigen Tagung der Konferenz.

⁴⁰ GB.344/PV, Abs. 82.

⁴¹ IAO, [Ergebnisse des Ausschusses für die allgemeine Aussprache über einen gerechten Übergang](#), ILC.111/Verhandlungsbericht 7A.

⁴² Geplant vom [Office of the Secretary-General's Envoy on Technology](#).

⁴³ Die Vorschläge sind in Anhang I, Abschnitt 2 aufgeführt.

⁴⁴ GB.346/PV, Abs. 93 g).

Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst

35. Die Fachtagung zum Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst fand vom 26. bis 30. September 2022 statt und nahm Schlussfolgerungen an (siehe Anhang I, Abschnitt 3 ©).⁴⁵ Die Ergebnisse dieser Tagung wurden dem Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung (März 2023) vorgelegt und erörtert.⁴⁶ Die Arbeitnehmergruppe vertrat die Ansicht, dass die IAO weitere Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebern, einschließlich normativer Maßnahmen, ergreifen sollte, sobald die Diskussion ausreichend ausgereift wäre.⁴⁷ Der Verwaltungsrat beschloss, den Generaldirektor zu ersuchen, bei der Ausarbeitung von Vorschlägen für zukünftige Arbeiten die von der Tagung formulierten Empfehlungen für zukünftige Aktivitäten der IAO zu berücksichtigen.⁴⁸
36. In den Schlussfolgerungen der Fachtagung wurde unter anderem ausgeführt, dass das Amt „Studien durchführen, Statistiken und Forschungsarbeiten, einschließlich einer vergleichenden Analyse nationaler Praktiken, zusammentragen und Daten zu Trends, Kriterien, Entwicklungen und Rechtsprechung in Bezug auf den wirksamen Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst erheben sollte, um den IAO-Mitgliedern Leitvorgaben bereitzustellen und den Verwaltungsrat des IAA im Hinblick auf seine Entscheidungsfindung über den anerkannten Bedarf an künftigen Maßnahmen und Diskussionen zu informieren, ohne Maßnahmen im Rahmen des Mandats der IAO zur Förderung des Schutzes von Hinweisgebern auszuschließen“. ⁴⁹ Das Amt sollte auch „die internationale Zusammenarbeit und die Politikkohärenz beim Schutz von Hinweisgebern fördern, unter anderem durch die Einbeziehung der Mitgliedsgruppen in die Führung von und die Zusammenarbeit mit einschlägigen multilateralen Organisationen wie dem Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung (UNODC) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), unter anderem durch Unterstützung bei der Umsetzung einschlägiger internationaler Leitlinien“. ⁵⁰
37. Das Amt wird sich auf Grundlage des von der dreigliedrigen Fachtagung erteilten Mandats, auch durch gemeinsame Arbeiten mit UN-Organisationen, dafür einsetzen, den Schutzzumfang in der innerstaatlichen Gesetzgebung zu definieren und die einschlägigen Maßnahmen des gesamten UN-System zu erfassen. Der Verwaltungsrat könnte den Zeitrahmen angeben, in dem er diesen Gegenstand weiterbehandeln möchte.

Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter

38. Auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, bei der Ausarbeitung von Vorschlägen für eine Sachverständigentagung über den Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter, die dem Verwaltungsrat 2023 zur Entscheidung vorgelegt werden sollen, die einschlägigen Leitvorgaben zu berücksichtigen.⁵¹ Die Tagung könnte sich auf die Frage konzentrieren, inwieweit die IAO-Sammlung praktischer

⁴⁵ IAO, *Technical Meeting on the Protection of Whistle-blowers in the Public Service Sector*, TMWBPS/2022/8, 2022.

⁴⁶ GB.347/POL/2.

⁴⁷ GB.347/PV(Rev.), Abs. 879.

⁴⁸ GB.347/PV, Abs. 890 b). Über geplante oder bereits ergriffene Folgemaßnahmen wird im Zusatzbericht des Generaldirektors berichtet: Folgemaßnahmen zu den Beschlüssen des Verwaltungsrats während der gegenwärtigen Tagung des Verwaltungsrats, siehe GB.349/INS/18/1.

⁴⁹ IAO, TMWBPS/2022/8, Abs. 16 c).

⁵⁰ IAO, TMWBPS/2022/8, Abs. 16 d). Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo and Margherita Licata, *Law and Practice on Protecting Whistle-blowers in the Public and Financial Services Sectors*, IAA-Arbeitspapier Nr. 328, 2019.

⁵¹ GB.346/PV, Abs. 93 g).

Richtlinien zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten angesichts der technologischen Entwicklungen weiterhin relevant ist, und diese gegebenenfalls aktualisieren.⁵² Alternativ könnte die Tagung breiter ausgerichtet sein und umfassendere Fragen zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter berücksichtigen.

39. Um diesem Thema die nötige Aufmerksamkeit zu widmen, schlägt das Amt vor, dass die Tagung über einen Zeitraum von vier Tagen stattfindet und an der Tagung acht nach Beratung mit der Regierungsgruppe des Verwaltungsrats nominierte Sachverständige, acht nach Beratung mit der Arbeitgebergruppe des Verwaltungsrats nominierte Sachverständige und acht nach Beratung mit der Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrats nominierte Sachverständige teilnehmen. Die Kriterien für die Nominierung sowie der Umfang und die Tagesordnung der Tagung müssten ebenfalls vereinbart werden.
40. In Anbetracht der ressourcen- und haushaltsbezogenen Auswirkungen der Durchführung einer solchen Tagung auf das Amt und der bestehenden Verpflichtungen des Amtes im Jahr 2024 wird vorgeschlagen, dass der Zeitplan, die Ressourcen, der Umfang der Tagung und andere verwandte Bereiche vom Verwaltungsrat im März 2024 beschlossen werden, wobei die Aufnahme eines Gegenstands zum Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit“ berücksichtigt wird. Das Amt würde im März 2024 auch eine Analyse der Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten einbeziehen.
41. Anhang I (Abschnitt 3 (B)) enthält eine vorläufige Analyse der IAO-Sammlung praktischer Richtlinien zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten (1996) im Licht der zunehmenden Digitalisierung der Welt der Arbeit und ihrer Auswirkungen auf die soziale Gerechtigkeit.

Menschenwürdige Arbeit in Lieferketten

42. Auf seiner 347. Tagung ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, seine Leitvorgaben bei der Umsetzung der umfassenden Strategie der IAO zu menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten zu berücksichtigen und ihm auf seiner 353. Tagung (März 2025) einen Bericht über die Umsetzung der Strategie zur Behandlung vorzulegen.⁵³
43. Die zu erbringende Leistung 5 der umfassenden Strategie sieht ein Dokument mit verschiedenen Optionen für mögliche Initiativen zur Ergänzung des Bestands an internationalen Arbeitsnormen vor, die im Rahmen eines dreigliedrigen Verfahrens, einschließlich einer Erörterung durch den Verwaltungsrat, zu prüfen sind.⁵⁴
44. Mit Bezug auf Absatz 24 des vorliegenden Dokuments könnte der Verwaltungsrat die Auswirkungen auf den Zeitplan für die Aufnahme verschiedener möglicher Gegenstände in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz berücksichtigen.

⁵² IAO, *Protection of workers' personal data*, 1997.

⁵³ GB.347/PV(Rev.), Abs. 440.

⁵⁴ GB.347/INS/8, Anhang, Abs. 12.

► D. Erörterung der Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen

45. Auf seinen letzten Tagungen erörterte der Verwaltungsrat im Rahmen seines strategischen Ansatzes für die Festlegung der Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz eine mögliche Evaluierung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit.⁵⁵ Es wurden vielfältige Ansichten zu verschiedenen Aspekten einer möglichen Evaluierung zum Ausdruck gebracht. Der Verwaltungsrat zog in Betracht, eine mögliche Evaluierung nach dem ersten Zyklus wiederkehrender Diskussionen seit 2016⁵⁶ (bis 2024) oder alternativ nach Abschluss eines zweiten Zyklus wiederkehrender Diskussionen (bis 2029 oder 2030) vorzusehen. Einige Mitglieder des Verwaltungsrats bezogen sich als Entscheidungsstütze auf den Zeitpunkt des UN-Weltsozialgipfels (2025) und die Erfüllung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Der Verwaltungsrat wog auch die Option einer möglichen von der Konferenz durchzuführenden umfassenden Evaluierung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit gegen die Option einer begrenzteren Erörterung der Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen ab, die der Verwaltungsrat selbst durchführen könnte.⁵⁷
46. Auf seiner 347. Tagung beschloss der Verwaltungsrat, 2026 einen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit einzuleiten und einen das strategische Ziel des sozialen Dialogs betreffenden Gegenstand für eine wiederkehrende Diskussion auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz zu setzen.
47. Die Mitglieder des Verwaltungsrats sprachen sich dafür aus, den geeignetsten Zeitpunkt für eine Evaluierung weiterhin vor dem Hintergrund anderer strategischer Prioritäten für die Festlegung der Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz zu prüfen. Aus den Diskussionen ging hervor, dass es für die Überlegungen zum Zeitplan von Vorteil wäre, eine erste Erörterung der Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen oder einer möglichen von der Konferenz durchzuführenden Evaluierung abzuhalten.⁵⁸ Bei den vorbereitenden Arbeiten für die von der Konferenz durchzuführende Evaluierung im Jahr 2016 hatte der Verwaltungsrat

⁵⁵ Siehe GB.343/PV, GB.344/PV und GB.346/PV.

⁵⁶ Die Wirkung der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit ist von der Konferenz erstmals auf ihrer 105. Tagung (2016) einer Evaluierung unterzogen worden, wie sie in Teil III Abschnitt C der Folgemaßnahmen zur Erklärung vorgesehen ist (siehe Anhang III). Bei den vorbereitenden Arbeiten für die Evaluierung hat der Verwaltungsrat auf verschiedenen Tagungen Leitvorgaben zu der Reichweite und den Modalitäten der Evaluierung erteilt. Auf ihrer 105. Tagung verabschiedete die Konferenz eine [Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#); darin wurden die vorrangigen Aktionsbereiche genannt, in denen die IAO ihre Mitgliedstaaten wirksam bei deren Bemühungen zur Verwirklichung des vollen Potenzials der Erklärung über soziale Gerechtigkeit unterstützen sollte, und die Mitglieder ferner aufgefordert wurden, Maßnahmen zu ergreifen, um die Agenda für menschenwürdige Arbeit generell in nationale und regionale Strategien einzubeziehen, die grundlegenden und ordnungspolitischen Übereinkommen schrittweise zu ratifizieren und durchzuführen, die Politikkohärenz zu fördern und nachhaltige Unternehmen zu fördern.

⁵⁷ GB.347/PV(Rev.), Abs. 58.

⁵⁸ GB.347/PV(Rev.), siehe gestellte Fragen sowie die Antworten des Amtes in Abs. 44. Es sei daran erinnert, dass für eine Evaluierung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit das Amt umfassende und somit ressourcenintensive Vorbereitungen leisten müsste. Der Umfang einer Evaluierung wäre weitreichend und hätte Auswirkungen auf die Mittel, mit denen die Organisation ihre Ziele verfolgt. So könnte eine Evaluierung Anlass dazu geben, die Grundsätze der Erklärung über soziale Gerechtigkeit, darunter die Beziehung zwischen sozialer Gerechtigkeit und einer fairen Globalisierung, oder die Relevanz der Agenda für menschenwürdige Arbeit auf der Grundlage der vier gleichermaßen wichtigen strategischen Ziele der IAO und ihres unteilbaren, zusammenhängenden und sich gegenseitig stützenden Charakters zu überdenken.

auf verschiedenen Tagungen Leitvorgaben zum Umfang und zu den Modalitäten der Evaluierung erteilt.⁵⁹

48. Der Verwaltungsrat ist damit beauftragt, die Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen festzulegen.⁶⁰ Somit liegt es in seinem Ermessen, den zeitlichen Ablauf der wiederkehrenden Diskussionen vor dem Hintergrund anderer Prioritäten für die Tagesordnung der Konferenztage unter Wahrung der institutionellen Bedeutung dieser Art von Diskussionen zu prüfen. Er hat diesen Ermessensspielraum genutzt, indem er keinen Gegenstand für eine wiederkehrende Diskussion auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz gesetzt hat.
49. Die bei früheren Tagungen erteilten Leitvorgaben deuteten darauf hin, dass eine Erörterung der Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen im Verwaltungsrat Unterstützung finden könnte.⁶¹ Der Verwaltungsrat könnte beschließen, eine umfassende Erörterung dieser Modalitäten für eine seiner künftigen Tagungen, möglicherweise im Jahr 2025, anzuberaumen. Sofern er die Gelegenheit wahrnehmen möchte, die Ergebnisse des SDG-Gipfels der Vereinten Nationen (2023), des UN-Zukunftsgipfels (2024) und des UN-Weltsozialgipfels (2025) zu berücksichtigen, könnte er eine solche Erörterung für seine 355. Tagung (Oktober–November 2025) oder seine 356. Tagung (März 2026) vorsehen.
50. Es wäre denkbar, bei einer Überprüfung der Modalitäten die Frage zu prüfen, inwieweit die wiederkehrenden Diskussionen eine Überprüfung der vielfältigen Bedürfnisse und Realitäten der Mitglieder in Bezug auf jedes strategische Ziel liefern, die Ergebnisse der Tätigkeiten der IAO in Bezug auf die strategischen Ziele zu bewerten, um Entscheidungen über künftige Prioritäten zu erleichtern, Verknüpfungen mit der Normensetzung zu prüfen, die Interaktion mit multilateralen Akteuren zu berücksichtigen und Informationen für die strategische Planung und die Programm- und Haushaltsdiskussionen der IAO zu liefern.⁶² Der Verwaltungsrat könnte sich auch mit Aspekten befassen, die bereits Gegenstand früherer Fragen zu den Modalitäten wiederkehrender Diskussionen waren, unter anderem die Ausarbeitung des Berichts für wiederkehrende Diskussionen, die Organisation ebendieser Diskussionen, die Ergebnisse der Diskussion und ihre Folgemaßnahmen sowie die Verbindung zwischen Allgemeinen Erhebungen und wiederkehrenden Diskussionen.⁶³

► E. Verfahrenstechnischer Fahrplan

51. Der aktualisierte Vorschlag für den verfahrenstechnischen Fahrplan lautet wie folgt:
 - **Auf seiner gegenwärtigen Tagung wird der Verwaltungsrat**
 - beschließen oder Leitvorgaben dazu erteilen, ob ein zur Normensetzung auf der Grundlage einer zweimaligen Beratung vorgesehener Gegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) oder 115. Tagung (2027) der Konferenz gesetzt werden soll;

⁵⁹ GB.322/INS/3, GB.323/INS/3 und GB.325/INS/3.

⁶⁰ IAO, *Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit*, Teil II(B), siehe Anhang III.

⁶¹ GB.343/PV, Abs. 21 und 28; GB.344/PV, Abs. 59 und 73; GB.346/PV, Abs. 33.

⁶² Die Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit legt nahe, dass dies die Kriterien sind, anhand derer zu bewerten ist, ob die Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen angemessen sind (Abs. 15.2 a)).

⁶³ GB.328/INS/5/2.

- beschließen oder Leitvorgaben dazu erteilen, ob ein zur allgemeinen Aussprache vorgesehener Gegenstand zum Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit“ auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026), der 115. Tagung (2027) oder der 106. Tagung (2028) der Konferenz gesetzt werden soll;
- hinsichtlich Normensetzung zu Ergonomie und manueller Handhabung sowie zum Maschinenschutz den Zeitplan und die Modalitäten beschließen oder diesbezüglich Leitvorgaben erteilen;
- beschließen oder Leitvorgaben zu Vorschlägen für eine dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle erteilen;
- weiterhin Leitvorgaben zur Tagesordnung für künftige Tagungen der Konferenz erteilen.
- **Auf seiner 350. Tagung (März 2024) würde der Verwaltungsrat**
 - in dem Fall, dass er auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) keinen Beschluss gefasst hat, beschließen, ob ein zur Normensetzung auf der Grundlage einer zweimaligen Beratung vorgesehener Gegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) oder 115. Tagung (2027) der Konferenz zu setzen ist;
 - in dem Fall, dass er auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) keinen Beschluss gefasst hat, beschließen oder Leitvorgaben dazu erteilen, ob ein zur allgemeinen Aussprache vorgesehener Gegenstand zum Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit“ auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026), der 115. Tagung (2027) oder der 106. Tagung (2028) der Konferenz gesetzt werden soll;
 - in dem Fall, dass er auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) keinen Beschluss gefasst hat, hinsichtlich Normensetzung zu Ergonomie und manueller Handhabung sowie zum Maschinenschutz den Zeitplan und die Modalitäten beschließen oder diesbezüglich Leitvorgaben erteilen;
 - in dem Fall, dass er auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) keinen Beschluss gefasst hat, Leitvorgaben zu möglichen Vorschlägen für eine dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit und eine Sachverständigentagung über den Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter erteilen oder einen entsprechenden Beschluss fassen;
 - weiterhin Leitvorgaben zur Tagesordnung für künftige Tagungen der Konferenz erteilen.
- **Auf seiner 352. Tagung (Oktober–November 2023) würde der Verwaltungsrat**
 - in dem Fall, dass er auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) oder seiner 350. Tagung (März 2024) die Tagesordnung der 114. Tagung der Konferenz (2026) noch nicht vollständig festgelegt hat, die Aufnahme eines Fachgegenstands zur allgemeinen Aussprache in ebendiese Tagesordnung prüfen;
 - in dem Fall, dass er auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) oder seiner 350. Tagung (März 2024) keinen Beschluss gefasst hat, Leitvorgaben zu möglichen Vorschlägen für eine dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit und eine Sachverständigentagung über den Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter erteilen oder einen entsprechenden Beschluss fassen;
 - weiterhin Leitvorgaben zur Tagesordnung für künftige Tagungen der Konferenz erteilen.

► Beschlussentwurf

52. Der Verwaltungsrat hat

- a) beschlossen, einen zur Normensetzung auf der Grundlage einer zweimaligen Beratung vorgesehenen Gegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren auf die Tagesordnung [der 114. Tagung (2026)] ODER [der 115. Tagung (2027)] der Konferenz zu setzen;
- b) beschlossen, einen zur allgemeinen Aussprache vorgesehenen Gegenstand zum Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit“ auf die Tagesordnung [der 114. Tagung (2026)] ODER [der 115. Tagung (2027)] ODER [der 116. Tagung (2028)] der Konferenz zu setzen;
- c) beschlossen, einen Gegenstand zur Überprüfung der Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022 auf die Tagesordnung [der 355. Tagung (Oktober–November 2025)] ODER [der 356. Tagung (März 2026)] des Verwaltungsrats zu setzen, und das Amt ersucht, die einschlägigen Leitvorgaben zu berücksichtigen, wenn es das Dokument für die Erörterung ausarbeitet;
- d) die in Anhang II enthaltenen Vorschläge für die dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle gebilligt und beschlossen, dass die für die Tagung veranschlagten Kosten in Höhe von 266.878,59 US-Dollar zunächst aus Einsparungen in Teil I des Haushalts zu finanzieren sind oder, falls nicht möglich, durch Teil II, wobei davon ausgegangen wird, dass der Generaldirektor, sollte sich dies in der Folge als unmöglich erweisen, zu einem späteren Zeitpunkt in der Zweijahresperiode alternative Finanzierungsmöglichkeiten vorschlagen wird;
- e) das Amt ersucht, auf seiner 350. Tagung (März 2024) weitere Vorschläge zum Umfang, zum Zeitplan und zu den Ressourcen für eine Sachverständigentagung über den Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter vorzulegen;
- f) das Amt ersucht, bei der Ausarbeitung des Dokuments über die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz, das auf seiner 350. Tagung (März 2024) vorzulegen ist, die einschlägigen Leitvorgaben zu berücksichtigen.

► Anhang I

Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz

1. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus

1. Auf Empfehlung der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus ersuchte der Verwaltungsrat das Amt auf seiner 331. Tagung (Oktober–November 2017), Vorschläge für mögliche Normensetzungsgegenstände zu biologischen Gefahren sowie Ergonomie und manueller Handhabung, angesichts der in diesen Bereichen festgestellten Regelungslücken, zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren und zur Überprüfung der Instrumente betreffend den Maschinenschutz auszuarbeiten, damit sie so bald wie möglich in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz aufgenommen werden.¹
2. Die Aufnahme der oben genannten Normensetzungsgegenstände zum Thema Arbeitsschutz in die Tagesordnung der Konferenz für 2025 und darüber hinaus sollte sich von der Notwendigkeit eines klaren, robusten und aktuellen Bestands an internationalen Arbeitsnormen zu bestimmten berufsbedingten Gefahren leiten lassen. In Anbetracht der Entschließung, die die Konferenz auf ihrer 110. Tagung angenommen hat, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aufzunehmen und zwei Instrumente als grundlegende Übereinkommen einzustufen, wird es noch dringlicher, die Lücken in den Arbeitsschutzvorschriften zu schließen und sicherzustellen, dass die internationalen Arbeitsnormen den sich wandelnden Strukturen in der Arbeitswelt Rechnung tragen.
3. Auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, sich entsprechend den Empfehlungen der SRM TWG am „Konzept der thematischen Integration“ zu orientieren. Wie aus den Erörterungen der SRM TWG hervorgeht, würde eine Regelung im Wege einer thematischen Integration wohl bedeuten, dass die Normensetzungsverfahren für die vier Unterthemen entsprechend einer Entscheidung des Verwaltungsrats jeweils nach Bedarf angepasst werden. Verfahrensabweichungen könnten sich aufgrund der Entscheidung ergeben, ob die betreffende Normensetzung zu einem Protokoll, einem Übereinkommen, einer Empfehlung oder einem Übereinkommen mit einer Empfehlung führen soll. Eine Alternative wäre, bei neuen Instrumenten, mit denen bereits bestehende, auf dem neuesten Stand befindliche Instrumente ergänzt werden, rechtsverbindliche und nicht bindende Bestimmungen in einem einzigen Instrument miteinander zu kombinieren.
4. Auf seiner 341. Tagung (März 2021) beschloss der Verwaltungsrat, einen Gegenstand betreffend biologische Gefahren für eine zweimalige Beratung auf die Tagesordnung der 112. Tagung (2024) und der 113. Tagung (2025) zu setzen. Gemäß einem auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) gefassten Beschluss sollte der Verwaltungsrat auf seiner gegenwärtigen Tagung oder auf der 350. Tagung (März 2024) entscheiden, ob er einen Gegenstand in Bezug auf die Konsolidierung von Instrumenten zu Chemikalien für eine zweimalige Beratung in die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) und der 115. Tagung (2027) oder der 115. Tagung (2027) und der 116. Tagung (2028) der Konferenz aufnehmen möchte. Sollte

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

der Verwaltungsrat an der Praxis festhalten wollen, auf je einer Konferenztagung nur einen einzigen Normensetzungsgegenstand zum Thema Arbeitsschutz zu behandeln, wäre die früheste Gelegenheit für die Aufnahme eines Normensetzungsgegenstands betreffend Ergonomie und manuelle Handhabung oder Maschinenschutz die 116. Tagung (2028) oder die 117. Tagung (2029) der Konferenz.

A. Normensetzungsgegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren

5. Jedes Jahr sind mehr als 1 Milliarde Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld gefährlichen Stoffen, darunter Schadstoffen, Staub, Dämpfen und Rauch, ausgesetzt.² Nach den letzten verfügbaren Schätzungen (2021) wird die arbeitsbedingte Mortalität weltweit zu 82 Prozent durch nicht übertragbare Krankheiten verursacht,³ 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 einigen bekannten Erkrankungen werden die gesundheitlichen – zuweilen auch tödlichen – Folgen womöglich stark unterschätzt.
6. 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, das Übereinkommen (Nr. 170) über chemische Stoffe, 1990, geregelt, das den Schwerpunkt auf wesentliche Grundsätze legt und das als auf dem neuesten Stand befindlich angesehen wird. Im Übereinkommen Nr. 170 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) betreffend chemische Stoffe, 1990, 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.⁴ 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.

² IAO, *Exposure to Hazardous Chemicals at Work and Resulting Health Impacts: A Global Review*, 2021.

³ Weltgesundheitsorganisation (WHO) und IAO, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016: Global Monitoring Report*, 2021.

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

7. 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.⁵ 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.
8. 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.
9. Ein neues Instrument, mit dem das Übereinkommen Nr. 170 ergänzt wird und die fünf älteren Instrumente neu gefasst werden, könnte sicherstellen, dass wichtige Verbote aufrechterhalten bleiben, und gleichzeitig die Einführung neuer Verbote oder Expositionsnormen erleichtern, die in der Folge nach Maßgabe der wissenschaftlichen und technologischen Entwicklung im Wege eines einfachen Verfahrens zu aktualisieren wären.⁶ 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 für bestimmte gefährliche Chemikalien sowie Pflanzenschutz- und Schädlingsbekämpfungsmittel im internationalen Handel, 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.⁷
10. 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.
11. Zu den Vorbereitungsarbeiten gehören ein detaillierter Bericht über Gesetzgebung und Praxis, breit angelegte Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen, anderen UN-Organisationen und

⁵ GB.331/LILS/2, Abs. 3.

⁶ 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.

⁷ Das Übereinkommen Nr. 170 ist bislang von 23 Mitgliedstaaten ratifiziert worden; fünf dieser Ratifikationen sind in den letzten sieben Jahren erfolgt.

-Plattformen, die sich mit den oben beschriebenen chemischen Gefahren befassen, sowie den zuständigen Berufsverbänden.

B. Normensetzungsgegenstand zu Ergonomie und manueller Handhabung

12. Der Fachbereich Humanfaktoren oder Ergonomie wendet Theorien, Grundsätze und Daten aus vielen einschlägigen Fachgebieten auf die Gestaltung von Produkten sowie Arbeitsprozessen und -systemen an und berücksichtigt dabei die komplexen Wechselwirkungen zwischen den Menschen sowie mit der Umwelt, Werkzeugen und Anlagen ebenso wie die Technologien zur Verbesserung der menschlichen Leistung und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.⁸ Ergonomische Gefahren umfassen weitaus mehr Gefahren als jene, die bei der manuellen Handhabung berücksichtigt werden. 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.⁹ Der Fokus muss zudem stärker auf die Vorbeugung ergonomischer Risiken sowie auf Anstrengungen zur Verbesserung von Komfort und Wohlergehen am Arbeitsplatz gerichtet werden, da die Arbeitskräfte altern und die Arbeitnehmer voraussichtlich länger arbeiten werden.
13. 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.
14. Gemäß den Empfehlungen der SRM TWG würde mit den neuen Normen das Übereinkommen (Nr. 127) über die höchstzulässige Traglast für einen Arbeitnehmer und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 128), 1967, neu gefasst und der regulatorische Ansatz im Bereich der manuellen Handhabung aktualisiert. Auf seiner 331. Tagung (Oktober–November 2017) ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, angesichts der in Bezug auf Ergonomie festgestellten Regelungslücken Vorschläge für einen Normensetzungsgegenstand zu diesem Thema auszuarbeiten, damit sie so bald wie möglich in die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz aufge-

⁸ Kathleen Mosier und Juan Carlos Hiba, „[The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want](#)“ (IAO, 2019).

⁹ Siehe z.B. die Zahlen der US-Gesundheitsbehörde oder der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Laut der US-Agentur für Arbeitsstatistiken (BLS) waren Muskel-Skelett-Erkrankungen im Jahr 2013 der Grund für 33 Prozent aller Verletzungen und Krankheiten bei Arbeitnehmern.

nommen werden können.¹⁰ In Bezug auf die Instrumente zur höchstzulässigen Traglast war die SRM TWG der Ansicht, dass die Instrumente ihren Zweck nicht verloren haben, aber in ihrem Anwendungsbereich begrenzt sind und insbesondere eine Lücke im Bereich Ergonomie aufweisen. Die SRM TWG war dahingehend übereingekommen, dass das Übereinkommen (Nr. 127) über die höchstzulässige Traglast für einen Arbeitnehmer und die Empfehlung (Nr. 128), 1967, als Normen eingestuft werden sollten, die weitere Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer anhaltenden und künftigen Relevanz erfordern. Im Rahmen der zu treffenden Folgemaßnahmen sollten diese neu gefasst werden, um der notwendigen Regelung der Ergonomie und Aktualisierung des Ansatzes für manuelle Handhabung Rechnung zu tragen. Die SRM TWG war der Ansicht, dass der Überarbeitungsprozess mit einer Sachverständigentagung zur Modernisierung der bestehenden Instrumente im Zusammenhang mit der allgemeineren Frage der Ergonomie und der manuellen Handhabung einhergehen könnte.¹¹

15. 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, möglicherweise in den Jahren 2024–25 eine dreigliedrige Sachverständigentagung abzuhalten, die dem Amt zum Umfang der bei der Normensetzung berücksichtigten Fragen Rat erteilen soll. In die Vorbereitungsarbeit könnten auch die technischen Leitlinien einfließen, die vom Amt 2021 veröffentlicht wurden.¹²

C. Normensetzungsgegenstand zur Neufassung der Instrumente über den Maschinenschutz

16. Mit den neuen Normen würden das Übereinkommen (Nr. 119) über den Maschinenschutz und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 118), 1963, neugefasst. 2002 hatte die Cartier-Arbeitsgruppe empfohlen, das Übereinkommen Nr. 119 als „neuzufassendes“ Instrument einzustufen, und 2017 billigte der Verwaltungsrat eine Empfehlung der SRM TWG, die Instrumente über den Maschinenschutz „so bald wie möglich“ neuzufassen.¹³
17. Auf ihrer 91. Tagung (2003) forderte die Konferenz, dass das Übereinkommen Nr. 119 und die Empfehlung Nr. 118 neugefasst werden, um technischen Schwierigkeiten bei der Anwendung der Instrumente, den jüngsten technologischen Entwicklungen sowie der Notwendigkeit Rechnung zu tragen, für die Sicherheit und die Gesundheit relevante Informationen bereitzustellen und Schulungen zum Technologietransfer vorzusehen. Das Hauptziel der nun schon älteren Instrumente, nämlich die Arbeitnehmer vor Unfällen bei der Verwendung von Maschinen durch den Einsatz von Sicherheitstechnologien zu schützen, sei weiterhin wichtig und gültig, doch müsse es durch umfassende Konzepte für die Förderung von Sicherheit und Gesundheit beim Umgang mit Maschinen ergänzt werden, unter anderem was die Anhörung, die Unter-

¹⁰ GB.331/PV, Abs. 723 f) i).

¹¹ GB.331/LILS/2, Anhang, Abs. 25 und 26.

¹² IAO, *Principles and Guidelines for human factors/ergonomics (HFE) design and management of work systems* (2021). Die Leitlinien wurden von einem Team fachkundiger Autoren, Gutachter und Vertreter der International Ergonomics Association, der Internationalen Arbeitsorganisation und anderer Institutionen und Organisationen erstellt, die den entscheidenden Bedarf an Grundsätzen und Leitlinien für menschliche Faktoren und Ergonomie bei der Gestaltung und dem Management von Arbeitssystemen erkannt haben.

¹³ GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (Kurzinformation des Amtes, März 2002); GB.331/PV, Abs. 723 f) iii).

richtung und die Schulung der Beschäftigten zu sämtlichen relevanten Aspekten der Maschinen über deren gesamten Lebenszyklus hin, einschließlich Notfallverfahren, anbelange.¹⁴

18. Ausgehend von den Kriterien, die in der Sammlung praktischer Richtlinien zum Arbeitsschutz bei der Verwendung von Maschinen (2011)¹⁵ niedergelegt sind, könnten in neuen Normen allgemeine Grundsätze für die Behandlung von die Sicherheit und die Gesundheit betreffenden Fragen bei der Verwendung von Maschinen aufgestellt werden.
19. 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.
20. 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.
21. Als Informationsgrundlage für eine Aussprache über den Arbeitsschutz bei der Verwendung von Maschinen würden der Konferenz eine Überprüfung der 2013 veröffentlichten Sammlung praktischer Richtlinien zu diesem Thema und ein detaillierter Bericht über die Gesetzgebung und Praxis dienen; die Konferenz würde sich bei ihrer Aussprache auch auf den Fragebogen stützen, der den Mitgliedstaaten im Zuge des Normensetzungsverfahrens übermittelt wird.

D. Aktualisierung der neuen Arbeitsschutzinstrumente

22. Bei der Normensetzung in den drei vorgenannten Bereichen könnte durch geeignete Ansätze dafür Sorge getragen werden, dass die neuen Instrumente – und insbesondere ihre fachlichen Bestimmungen – unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten einfach aktualisiert werden können und so ihre anhaltende Relevanz gewährleistet ist. Vereinfachte Mechanismen für die Neufassung, wie sie im Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung (MLC, 2006), im Übereinkommen (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003, im Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei, 2007, oder in der Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, vorgesehen sind, könnten als Beispiel herangezogen werden.

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

A. Ursprung, Art und Kontext des möglichen Gegenstands

23. Auf ihrer 111. Tagung (Juni 2023) nahm die Internationale Arbeitskonferenz im Anschluss an eine allgemeine Aussprache eine Entschließung zu einem gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (Entschließung zu einem gerechten

¹⁴ IAO, [Examination of Instruments concerning Occupational Safety and Health \(General Provisions and Specific Risks\): Technical Note 7 – Instruments concerning the Guarding of Machinery](#), Dritte Tagung der SRM TWG (25.–29. September 2017), 5 und 6.

¹⁵ IAO, [Safety and health in the use of machinery](#), Sammlung praktischer Richtlinien des IAA, 2013.

Übergang) an.¹⁶ Auf der 347. Tagung (März 2023) des Verwaltungsrats empfahlen einige Mitglieder des Verwaltungsrats dem Amt, sich auf diese allgemeine Aussprache zu stützen und normative sowie nicht normative Optionen im Zusammenhang mit dem vorgeschlagenen Gegenstand zum Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials des technologischen Fortschritts“ zu prüfen.¹⁷ Zudem wurde auf der 344. Tagung (März 2022) des Verwaltungsrats angemerkt, dass der Gegenstand auf der Liste möglicher Diskussionsgegenstände für die Konferenz verbleiben sollte, da er weiter gesteckt ist als die Frage von Maßnahmen in Zusammenhang mit dem Klimawandel.¹⁸ Darüber hinaus wurde hervorgehoben, dass im Klimapakt von Glasgow die Notwendigkeit eines gerechten Übergangs, des Technologietransfers, der Finanzierung, einer nachhaltigen Entwicklung und der Armutsbekämpfung anerkannt wurde.¹⁹ Auf der 343. Tagung (November 2021) des Verwaltungsrats wurde ferner festgestellt, dass die Gegenstände der Tagesordnung auf die Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung und von menschenwürdiger Arbeit für alle im Kontext einer globalen wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Erholung ausgerichtet sein sollten, die von der Informationstechnologie und der Notwendigkeit der Anpassung an den Klimawandel und des Umweltschutzes geprägt ist.²⁰

24. In der Jahrhunderterklärung wird das Amt angewiesen, „das Potenzial von technologischem Fortschritt und Produktivitätswachstum voll auszuschöpfen, auch durch sozialen Dialog, um menschenwürdige Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen, die Würde, Selbstverwirklichung und eine gerechte Verteilung der Vorteile für alle gewährleisten“²¹ 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.²²
25. 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 EntschlieÙung über die Auswirkungen der Automatisierung und anderer technologischer Entwicklungen auf den Arbeits- und Sozialbereich.²³ 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.
26. Auf seiner 328. Tagung (März 2016) prüfte der Verwaltungsrat einen möglichen Gegenstand zur Rolle der Technologien und anderer struktureller Triebkräfte des sich verändernden Cha-

¹⁶ ILC.111/Verhandlungsbericht 7A

¹⁷ GB.347/INS/PV(Rev.), Abs. 34.

¹⁸ GB.344/INS/PV, Abs. 79.

¹⁹ GB.344/INS/PV, Abs. 70.

²⁰ GB.343/INS/PV, Abs. 34.

²¹ IAO, Jahrhunderterklärung, Teil II (A) ii).

²² IAO, Globaler Handlungsappell, Abs. 13 a) v).

²³ IAO, *Resolutions Adopted by the International Labour Conference at its 57th Session*, Genf, 1972, 10.

racters von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. Ziel dieses Gegenstands, der damals nicht weiterverfolgt wurde, war die Entwicklung grundsatzpolitischer Antworten auf Fragen wie die, ob ausreichend qualitativ hochwertige Beschäftigungsmöglichkeiten für alle arbeitssuchenden Frauen und Männer in unterschiedlichen Kontexten und Altersgruppen und mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau verfügbar sein werden, auf welche Weise sich der technologische Wandel und andere Faktoren auf die strukturellen Merkmale, darunter auf den Umfang, den Charakter und die Qualität von Beschäftigungschancen und Qualifikationsbedarf, auswirken, und ob sich diese Trends und Muster tatsächlich allmählich zu strukturellen und dauerhaften Merkmalen der Arbeitsmärkte entwickeln.²⁴

27. Die Aussprache über einen gerechten Übergang umfasste mehrere Elemente, die für den vorgeschlagenen Gegenstand relevant sind.²⁵ Es wird festgestellt, dass die Komplexität eines gerechten Übergangs hin zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle durch die Auswirkungen des technologischen Wandels noch verstärkt wird,²⁶ und zugleich anerkannt, dass der Zugang zu Technologie einen zentralen Bestandteil des gerechten Übergangs im Rahmen seiner Leitprinzipien darstellen sollte.²⁷ Die Regierungen werden zudem dazu aufgefordert, die technologische Entwicklung und den Zugang zu umweltverträglichen Technologien zu fördern, auch in Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen (KKMU), und zugleich Vorteile in Bezug auf menschenwürdige Arbeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten,²⁸ während Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände sich wirksam an allen Formen des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen beteiligen sollten, um die Vorteile des technologischen Fortschritts gemeinsam zu nutzen.²⁹

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

28. Auch wenn die Technologie als wichtiger Bestandteil der Industriepolitik angesehen wird, einschließlich derjenigen, die für den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft erforderlich ist, wurde in der Aussprache über einen gerechten Übergang hervorgehoben, dass sie Auswirkungen auf die Würde bei der Arbeit, die Arbeitszeitregelungen (einschließlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) und die Umverteilung der Betreuungsarbeit hat. Die Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, hebt das enorme Potenzial von Technologien für menschenwürdige Arbeit hervor, unter anderem in Form von höherer Produktivität, einer Ausweitung des Umfangs und der Struktur der Beschäftigung, einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einer Verkürzung der Arbeitszeit, Möglichkeiten zur Nutzung vorhandener und künftiger Qualifikationen und besserer Verbindungen zwischen großen und kleinen Unternehmen. In einer Aussprache der Konferenz könnte untersucht werden, inwieweit bestehende und neue Technologien dieses Potenzial ausgeschöpft haben und ob es mit Politikkonzepten gelungen ist, negative Auswirkungen, beispielsweise auf den Arbeitsschutz, zu verhindern.
29. Neue Technologien wie künstliche Intelligenz (KI), maschinelles Lernen und Robotik können Chancen bieten und den Entwicklungs- und Schwellenländern helfen, einen Sprung nach vorn

²⁴ GB.328/PV, Abs. 10.

²⁵ ILC.111/Verhandlungsbericht 7A.

²⁶ ILC.111/Verhandlungsbericht 7A, Abs. 5.

²⁷ ILC.111/Verhandlungsbericht 7A, Abs. 20.

²⁸ ILC.111/Verhandlungsbericht 7A, Abs. 21 j).

²⁹ ILC.111/Verhandlungsbericht 7A, Abs. 22 a).

zu machen, lassen jedoch auch neue Herausforderungen im Hinblick auf die Quantität und die Qualität der Arbeitsplätze entstehen. Obwohl in den letzten zehn Jahren Bedenken aufgekommen sind, gibt es in der Literatur keinen Konsens über die potenziellen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze durch neue Technologien und die Schätzungen variieren je nach Land stark.³⁰ In bisherigen Forschungsarbeiten wurden zudem Fragen in Bezug darauf aufgeworfen, ob ganze Berufe automatisiert werden könnten oder eher bestimmte Aufgaben innerhalb einzelner Berufe.³¹

30. Die neuen Technologien können erhebliche Produktivitätssteigerungen, neue Marktchancen und neue Arbeitsplätze mit sich bringen. Zugleich zeigen die bisherigen Erkenntnisse, 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 Großunternehmen³² oder auf die Automatisierung bestehender Aufgaben, die ineffizient erledigt wurden, zurückzuführen sein könnte. Aus diesen Erkenntnissen lässt sich das sogenannte „Produktivitätsparadox“ ableiten,³³ und 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
31. Mit der umfassenderen Nutzung neuer Technologien kommt es immer mehr darauf an, die richtigen Qualifikationen zu ermitteln und die Arbeitskräfte auf neue Aufgabenprofile vorzubereiten. Sozialer Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen und Zusammenarbeit am Arbeitsplatz, ist für einen erfolgreichen Wandel von entscheidender Bedeutung. Es gibt keine systematischen Erkenntnisse über die Art der benötigten Qualifikationen und Kompetenzen, da der Transformationsprozess in hohem Maß länder- und sektorspezifisch ist. Systeme zur Abschätzung künftigen Qualifikationsbedarfs und zur Berufsberatung, die Big Data und KI nutzen, sind gut geeignet, der Komplexität des Anpassungsprozesses Rechnung zu tragen und den Übergang für die einzelnen Arbeitnehmer zu vereinfachen.³⁴
32. Neue Technologien schaffen auch neue Herausforderungen wie beispielsweise Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsintensivierung mit Auswirkungen auf die psychische

³⁰ Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne, „*The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?*“, *Technological Forecasting and Social Change*, 114 (2017), 254-280; Damian Grimshaw und Uma Rani, „The Future of Work: Facing the Challenges of New Technologies, Climate Change and Ageing“, in *Contemporary Human Resource Management*, Hrsg. Adrian Wilkinson, Tony Dundon und Tom Redman (London: Sage Publications, 2021); Francesco Carbonero, Ekkehard Ernst und Enzo Weber, *Robots Worldwide: The Impact of Automation on Employment and Trade*, Institute for Employment Research IAB, Diskussionspapier Nr. 07/2020, 2020.

³¹ Melanie Arntz, Terry Gregory und Ulrich Zierahn, *Digitalization and the Future of Work: Macroeconomic Consequences*, IZA Institute of Labor Economics, Diskussionspapier-Serie Nr. 12428, 2019.

³² Peter Bauer et al., *Productivity in Europe: Trends and Drivers in a Service-based Economy*, JRC Technical Report, (Luxemburg: Europäische Union, 2020); Alistair Dieppe (Hrsg.), *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies* (Washington DC: Weltbank, 2020); Prasanna Tambe et al., „*Digital Capital and Superstar Firms*“, National Bureau of Economic Research (NBER), Arbeitspapier Nr. 28285, 2020.

³³ Erik Brynjolfsson, Daniel Rock und Chad Syverson, „*Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics*“, in *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*, Hrsg. Ajay Agrawal, Joshua Gans und Avi Goldfarb (Chicago: The University of Chicago Press, 2019), 23-60; Bart van Ark, Klaas de Vries und Abdul Erumban, „*How to Not Miss a Productivity Revival Once Again?*“, NIESR-Diskussionspapier Nr. 518, 2020.

³⁴ Karlis Kandars et al., *Mapping Career Causeways: Supporting Workers at Risk* (Nesta, 2020).

Gesundheit und bestimmten diskriminierenden Praktiken.³⁵ Diese Technologien haben neue Arbeitsformen wie Telearbeit und Plattformarbeit ermöglicht, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Frage gestellt und den Zugang zu beschäftigungsbezogenen Leistungen und grundlegendem Schutz infolge der falschen Klassifizierung von Arbeitnehmern eingeschränkt, während Technologien zur Überwachung von Arbeitsplätzen das Recht der Arbeitnehmer auf Privatsphäre verletzen könnten.³⁶ Der Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion über den Arbeitnehmerschutz erkannte auch die Notwendigkeit an, den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft und von unsicherer zu sicherer, menschenwürdiger Arbeit anzugehen.³⁷ Die bevorstehenden Normensetzungsdiskussionen wurden als entscheidend für die Bewältigung der besonderen Herausforderungen, mit denen Plattformbeschäftigte konfrontiert sind, etwa mangelnder Sozialschutz und begrenzte Verhandlungsmacht, angesehen.³⁸ Geschlechtsspezifische Aspekte müssen bei der Behandlung spezifischer Arbeitsmodalitäten, einschließlich Plattformarbeit und Telearbeit, berücksichtigt werden.³⁹

33. Der Einsatz von KI und Praktiken des „algorithmischen Managements“ zur Verwaltung von Arbeitsprozessen und der Leistung von Arbeitnehmern auf digitalen Arbeitsplattformen sowie in regulären Arbeitsplätzen und in bestimmten Personalprozessen, die auf riesigen Datenmengen basieren, kann zu diskriminierenden Praktiken führen, die sich gegen bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern richten. KI, tragbare Geräte und andere Hilfsmittel werden auch an traditionellen Arbeitsplätzen zunehmend zur Überwachung der Arbeitsleistung eingesetzt.⁴⁰ Die durch KI und andere Geräte gesammelten Daten können bei Entscheidungsprozessen auf der Unternehmensebene unterstützend eingesetzt werden, beispielsweise beim Personalabbau oder bei der Gestaltung von Aufgaben oder Arbeitsplätzen, was eine Produktivitätssteigerung begünstigen könnte. Ohne eine angemessene Regulierung können sie auch neue Herausforderungen betreffend Arbeitnehmerrechte und Beschäftigungsqualität mit sich bringen. Die Übernahme solcher Praktiken durch Unternehmen in verschiedenen Sektoren in Industrie- und Entwicklungsländern bleibt jedoch unklar und muss weiter untersucht werden, um besser zu verstehen, wie diese Praktiken mit den bestehenden Organisationsstrukturen interagieren.⁴¹
34. Der Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion über den Arbeitnehmerschutz betonte die Notwendigkeit, Wirkungsbewertungen vorzunehmen, um die Auswirkungen der Digitalisierung und der künstlichen Intelligenz, einschließlich des algorithmischen Managements, auf den Arbeitnehmerschutz, einschließlich der Arbeitszeit, zu ermitteln.⁴² Es wurde auch mehr Forschung und Orientierungshilfe dazu gefordert, wie automatisierte Systeme, Algorithmen und künstliche Intelligenz eingesetzt werden können, ohne die Rechte der Arbeitnehmer zu

³⁵ Damian Grimshaw und Uma Rani, „The Future of Work: Facing the Challenges of New Technologies, Climate Change and Ageing“, 2021.

³⁶ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 24.

³⁷ ILC.111/Record No. 6A(Rev.), Abs. 21 und 24 f).

³⁸ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 79.

³⁹ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 27.

⁴⁰ 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).

⁴¹ Sara Baiocco et al., *„The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts“*, Background Paper No. 9, (ILO, 2022).

⁴² ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 68.

untergraben.⁴³ Hinsichtlich des Rechts auf außerarbeitszeitliche Nichterreichbarkeit wurde dazu aufgerufen, den Austausch und die Sammlung von Daten zu den Möglichkeiten, Herausforderungen und der Entwicklung der Telearbeit und dem Recht auf außerarbeitszeitliche Nichterreichbarkeit fortzusetzen.⁴⁴ In diesem Zusammenhang wurde auch festgestellt, dass es keine allgemeingültige Lösung gibt und es diesbezüglich kein neues Recht oder einen auf Rechten basierenden Ansatz geben sollte; stattdessen sollten die Vorschriften mehr Flexibilität, Autonomie und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gewährleisten.⁴⁵

35. Der Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion über den Arbeitnehmerschutz stellte schließlich fest, dass die Digitalisierung und der Einsatz automatisierter Überwachungs- und Managementinstrumente sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Arbeitswelt mit sich bringen und dass die Arbeitnehmerschutzmaßnahmen evaluiert werden müssen, um die Herausforderungen zu bewältigen und die Chancen zu nutzen.⁴⁶ Während die Digitalisierung und Automatisierung sowie der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft die Schaffung von Arbeitsplätzen begünstigen können, ist die Gewährleistung eines angemessenen Arbeitnehmerschutzes hinsichtlich dieser Arbeitsplätze von entscheidender Bedeutung.⁴⁷ Das Ergebnis des Ausschusses für die wiederkehrende Diskussion über den Arbeitnehmerschutz (Entschließung zum Arbeitnehmerschutz) fordert die Wissensentwicklung und den Kapazitätsaufbau im Zusammenhang mit den Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung, einschließlich künstlicher Intelligenz und des algorithmischen Managements, im Hinblick auf den Arbeitnehmerschutz, einschließlich neu auftretender Arbeitsschutzrisiken.⁴⁸ Insbesondere wird gefordert, dass sich der Verwaltungsrat mit der Frage der künstlichen Intelligenz und des algorithmischen Managements befasst und prüft, ob eine weitere Aussprache zu diesem Thema erforderlich ist.⁴⁹
36. Technologien können wirksam eingesetzt werden, um allen Arbeitnehmern menschenwürdige Arbeit zu bieten. So haben Regierungen in einer Reihe von Ländern damit begonnen, digitale Technologien zu nutzen, um die Formalisierung zu fördern, unter anderem für die Registrierung von sowohl Wirtschaftseinheiten als auch Beschäftigung, digitale Zahlungen oder elektronische Lohn- und Gehaltsabrechnungen, die Gewährung von Sozialschutz und anderen Leistungen sowie Steuererklärungen und -zahlungen.⁵⁰ 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 Arbeitszeitzachweise digital erfasst werden, um den Schutz der Löhne für die geleisteten Arbeitsstunden und die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen zu gewährleisten. In der Entschließung zum Arbeitnehmerschutz wird die IAO aufgefordert, Regierungen sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände verstärkt dabei zu unterstützen, digitale Technologien zur Verbesserung der Arbeits-

⁴³ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 89.

⁴⁴ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 68; EU, Abs. 79.

⁴⁵ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 119.

⁴⁶ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 18.

⁴⁷ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 15.

⁴⁸ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 24 g).

⁴⁹ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 24 g).

⁵⁰ Juan Chacaltana, Vicky Leung und Miso Lee, „[New Technologies and the Transition to Formality: The Trend Towards E-Formality](#)“, IAA-EMPLOYMENT-Arbeitspapier, Nr. 247, 2018.

bedingungen und des Arbeitsschutzes sowie im Hinblick auf die Einhaltung von Vorschriften, insbesondere für KKMU,⁵¹ zu nutzen und ihre Fähigkeit zu stärken, besser auf psychosoziale Risiken und arbeitsbedingten Stress zu reagieren, die sich aus neuen Formen der Arbeitsorganisation ergeben können, auch an Arbeitsplätzen mit hoher Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie.⁵²

37. In der Jahrhunderterklärung werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Arbeitsinstitutionen zu stärken, um einen angemessenen Schutz aller Arbeitnehmer zu gewährleisten, und die anhaltende Bedeutung des Arbeitsverhältnisses als Mittel zu bekräftigen, den Arbeitnehmern Gewissheit und Rechtsschutz zu bieten. Aus ihr 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 Erholung von der COVID-19-Pandemie sowie in Bezug auf Fernarbeit, was 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. In der Entschließung zum Arbeitnehmerschutz werden außerdem ehrgeizige grundsatzpolitische Maßnahmen gefordert, die den Auswirkungen des globalen und strukturellen Wandels, der Intersektionalität von Verletzlichkeit sowie neuen Arbeitsformen und der Digitalisierung Rechnung tragen.⁵³
38. 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.

C. Erwartetes Ergebnis

39. Mögliche Ergebnisse einer allgemeinen Aussprache wären Schlussfolgerungen und eine Entschließung zur Rolle der Technologie bei der Förderung einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung im digitalen Zeitalter, Orientierungshilfe für Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes angesichts neuer Technologien sowie Vorschläge für normative oder nicht normative Initiativen, die in der künftigen Programmplanung der IAO unterstützt werden sollen. Die allgemeine Aussprache könnte die Normensetzungsdiskussion über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie (falls sie nach 2026 angesetzt wird) und die in der Entschließung zu einem gerechten Übergang dargelegten Erfordernisse, Grundsätze und Rollen berücksichtigen. Eine allgemeine Aussprache würde der IAO die Gelegenheit bieten, eine dreigliedrige Sicht auf den Fahrplan für die digitale Zusammenarbeit des UN-Generalsekretärs⁵⁴ und seinen Aktionsaufruf für die Menschen-

⁵¹ ILC.111/Record No. 6A(Rev.1), Abs. 23 e).

⁵² ILC.111/Record No. 6A(Rev.1), Abs. 23 g).

⁵³ ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), Abs. 94.

⁵⁴ UN, *Roadmap for Digital Cooperation*, Bericht des Generalsekretärs, Juni 2020.

rechte⁵⁵ darzulegen und zugleich die Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) 8 und 9⁵⁶ zu beschleunigen.

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

A. Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten⁵⁷

40. 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 Prävention und Beilegung von Streitigkeiten. Zudem wurde das Amt darin ersucht, seine Unterstützung für die Stärkung und Verbesserung der Effizienz der Systeme und Mechanismen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten 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 wurden die Mitglieder dazu aufgerufen, mit den Sozialpartnern effektive, zugängliche und transparente Mechanismen für die Prävention 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 Prävention und Beilegung von Streitigkeiten zu stärken, die einen effektiven sozialen Dialog fördern und Vertrauen aufbauen.⁵⁸ Kürzlich hat das Amt im Hinblick auf die Verbesserung eines inklusiven Zugangs zur Arbeitsgerichtsbarkeit die fachliche Hilfe zur Unterstützung der Reform der rechtlichen Rahmenbedingungen und zur Stärkung der institutionellen Kapazität der Mitgliedstaaten im Bereich der Prävention und Beilegung von individuellen sowie kollektiven Streitigkeiten, einschließlich gerichtlicher und außergerichtlicher Mechanismen, intensiviert.
41. Das Ziel für nachhaltige Entwicklung (SDG) 16.3 hat die Förderung von Rechtsstaatlichkeit und des Zugangs aller zur Justiz zum Inhalt. Es wird angenommen, dass zwei Drittel der Weltbevölkerung keinen echten Zugang zur Justiz haben.⁵⁹ In den Vorschlägen des UN-Generalsekretärs im Bericht „Unsere gemeinsame Agenda“ wird Gerechtigkeit als ein grundlegender Aspekt des Gesellschaftsvertrags bezeichnet und festgehalten, dass es wesentlich dazu beiträgt, Missvertrauen zu schüren und Ungleichheit zu schaffen, wenn die Staaten den Zugang zur Justiz nicht

⁵⁵ UN, *Das höchste Streben: Ein Aktionsaufruf für die Menschenrechte*, 2020, insbesondere das Maßnahmenpaket zu neuen Horizonten für die Menschenrechte.

⁵⁶ Insbesondere SDG 9.c zielt darauf ab: „Den Zugang zur Informations- und Kommunikationstechnologie erheblich [zu] erweitern sowie an[zu]streben, in den am wenigsten entwickelten Ländern bis 2020 einen allgemeinen und erschwinglichen Zugang zum Internet bereitzustellen“. SDG 9 ist das Ziel mit der dringendsten Notwendigkeit beschleunigten Handelns, siehe UN, *Update on the Sustainable Development Goals: Towards a life-saving plan for humanity and planet*, Bericht des Generalsekretärs (Sonderausgabe), 2023, Abs. 27 (siehe auch auf Deutsch: *Ziele für nachhaltige Entwicklung – Auf dem Weg zu einem Rettungsplan für die Menschen und die Erde*, Bericht des Generalsekretärs (Sonderausgabe), 2023, 8).

⁵⁷ 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.

⁵⁸ Der Verwaltungsrat hatte Gelegenheit, regelmäßig Fortschrittsberichte zu den Forschungsarbeiten zu erörtern, die seit 2013 in Zusammenhang mit den Diskussionen über Gegenstände für künftige Tagungen der Konferenz durchgeführt wurden. Siehe zuletzt GB.341/PV, GB.343/PV und GB.344/PV.

⁵⁹ SDG-Wissensdrehscheibe, „SDG 16 and the 2021 Voluntary National Reviews: An Opportunity to Advance Justice for All“, April 2021.

gewährleisten.⁶⁰ Dennoch ist die Welt zur Halbzeit nicht auf Kurs, um das SDG 16 zu erreichen, da nur ein Drittel der Länder angemessene Fortschritte macht.⁶¹ Der Zugang zu Rechten bei der Arbeit bietet einen Ausweg aus der Informalität und ist eine Schlüsselkomponente der sozialen Gerechtigkeit. Die UN-Organisationen haben im Rahmen des SDG 16 ausführliche Leitlinien für den Zugang zur Justiz erstellt, in denen hervorgehoben wird, dass Konflikte, Unsicherheit, schwache Institutionen und ein begrenzter Zugang zur Justiz weiterhin eine große Bedrohung für die nachhaltige Entwicklung darstellen. In den Leitlinien wird jedoch nicht auf die Besonderheiten der Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten eingegangen. Weitere Orientierungshilfe und multilaterale Maßnahmen zum Zugang von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Arbeitsgerichtsbarkeit sind erforderlich, um die Zielvorgabe des SDG 16.3 zu erreichen.

42. Im Zuge der COVID-19-Pandemie mussten die Systeme zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten weltweit in verschiedener Hinsicht an die Krise angepasst werden. Zu den Bewältigungsmaßnahmen gehörten sowohl die verstärkte Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien als auch die verbesserte Nutzung alternativer Streitbeilegungsmechanismen, wie jüngste Untersuchungen des Amtes belegen.⁶² Die Pandemie hat unweigerlich gezeigt, dass die nationalen Systeme zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten nicht in gleichem Maße anpassungsfähig sind und dass in diesem Bereich weitere Unterstützung und Orientierungshilfe notwendig sind.
43. 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.⁶³ Zudem gehen die Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt, darunter die Digitalisierung, mit einer wachsenden Nachfrage nach wirksamen Mechanismen und Institutionen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten einher.
44. Während der Zweijahresperiode 2020–21 veröffentlichte das Amt: 1) eine Reihe regionaler Studien über den Zugang zur Justiz und die Rolle der Arbeitsgerichte;⁶⁴ 2) mehrere damit zusammenhängende Arbeitspapiere⁶⁵ und 3) die Ergebnisse einer Erhebung zur Schnellbewertung.⁶⁶

⁶⁰ UN, *Unsere gemeinsame Agenda: Bericht des Generalsekretärs*, 2021, Abs. 23.

⁶¹ Update on the Sustainable Development Goals, Abs. 44: „Die Bürger haben außerdem Schwierigkeiten beim Zugang zur Justiz und zu grundlegenden Dienstleistungen/Rechtsgarantien und sind aufgrund ineffizienter Institutionen allgemein unterrepräsentiert. Darüber hinaus rücken friedliche und inklusive Gesellschaften aufgrund struktureller Ungerechtigkeiten, Ungleichheiten und neuer Herausforderungen im Bereich der Menschenrechte weiter in unerreichbare Ferne.“

⁶² IAO, *Report on the Rapid Assessment Survey: The Response of Labour Dispute Resolution Mechanisms to the COVID-19 Pandemic*, 2021.

⁶³ IAO, *Report on the Rapid Assessment Survey*, 33.

⁶⁴ 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*.

⁶⁵ Verwandte Publikationen, darunter: Eusebi Colàs-Neila und Estela Yélamos-Bayarri, *Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America*, IAA-Arbeitspapier Nr. 6, 2020; Michael Gay und Craig Bosch, *Report on Review of Malaysia's Labour Dispute Resolution System* (IAO, 2020); César Arese, *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*, IAA-Arbeitspapier Nr. 10, 2020.

⁶⁶ IAO, *Report on the Rapid Assessment Survey*.

45. Aufgrund einer zunehmenden Zahl von Anfragen nach politischer und fachlicher Beratung zur Verbesserung der Wirksamkeit von Systemen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten hat das Amt ein Diagnose-Tool zur Selbstbewertung für gerichtliche und außergerichtliche Streitbeilegungsinstitutionen entwickelt („das Tool“). Im Jahr 2022 erprobte das Amt das Tool auf dreigliedriger Grundlage in Barbados, Bangladesch, Lesotho und Mexiko (auf Bundes- und Landesebene). Zusätzlich zu den nationalen dreigliedrigen Validierungen bot das Pilotprojekt die Möglichkeit, an der Quelle vergleichende praktische Informationen über die Herausforderungen zu sammeln, mit denen die Streitbeilegungsinstitutionen in den oben genannten Ländern konfrontiert sind, und Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln.⁶⁷ Die Mitgliedsgruppen in den Pilotländern wiesen auf Herausforderungen hin, wie beispielsweise den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für neue Kategorien von Arbeitnehmern, einschließlich der verletzlichen Gruppen, oder die Erbringung von Dienstleistungen in Zeiten wirtschaftlicher, sozialer oder gesundheitlicher Krisen. Die bisherigen Erkenntnisse deuten darauf hin, dass eine wirksame Funktionsweise unabhängiger, zugänglicher und inklusiver Mechanismen für die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten im Hinblick auf solide und produktive Arbeitsbeziehungen besonders wichtig ist.
46. Im Jahr 2023 wurde das Tool auf Englisch, Französisch und Spanisch⁶⁸ veröffentlicht und in der Demokratischen Republik Kongo, Indien (Kerala und Telangana), Kasachstan, Mexiko, Nordmazedonien, Pakistan (Sindh and Punjab), Serbien, Spanien und Südafrika verwendet.
47. In Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum) wurde ein Schulungsprogramm für Selbstbewertungsbeauftragte entwickelt und im Februar 2023 in Mexiko getestet. Die Schulung wurde von Vertretern lokaler Arbeitsgerichte und außergerichtlicher Einrichtungen besucht. Im Juni 2023 schulten das Amt und das Turiner Zentrum Fachpersonal in der Zentrale und vor Ort in Afrika, Asien, Europa und Amerika zu Selbstbewertungsbeauftragten. Das Amt plant zudem, mithilfe der geschulten Beauftragten die Verwendung des Tools in einer Reihe von Ländern zu unterstützen, die dies bereits beantragt haben, und wird die Umsetzung der auf dieser Verwendung beruhenden dreigliedrigen Aktionspläne genau verfolgen.
48. Im Jahr 2023 veröffentlichte das Amt ein Faktenblatt⁶⁹ und einen rechtsvergleichenden Bericht, in dem sowohl gerichtliche als auch außergerichtliche Institutionen und Mechanismen der Arbeitsgerichtsbarkeit in 40 Ländern auf der ganzen Welt untersucht werden.⁷⁰ Der Bericht füllt eine wichtige Wissenslücke bezüglich verschiedener Themen im Zusammenhang mit der Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, indem politische, rechtliche und institutionelle Entscheidungen miteinander verglichen und bewährte Verfahren aufgezeigt werden, die den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle verbessert haben.
49. Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO haben betont, wie wichtig es ist, allen Menschen Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit zu verschaffen, was in jüngeren IAO-Instrumenten mehrfach festgehalten wurde. So wurde in den im letzten Jahrzehnt verabschiedeten Instrumenten

⁶⁷ Siehe Abschn. 7 „Labour disputes and their resolution“ der vergleichenden Rechtsdatenbank der IAO für Arbeitsbeziehungen (IRLex).

⁶⁸ IAO, in Englisch: *Access to Labour Justice: A Diagnostic Tool for Self-assessing the Effectiveness of Labour Dispute Prevention and Resolution*; in Französisch, *Accès à la justice du travail: Un outil de diagnostic pour l'auto-évaluation de l'effectivité des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail*; in Spanisch, *Acceso a la justicia laboral: Una herramienta de diagnóstico para la autoevaluación de la efectividad de las instituciones de prevención y resolución de conflictos laborales*.

⁶⁹ IAO, *Access to labour justice in collective labour disputes: Evidence from the updated IRLex database*.

⁷⁰ IAO, *Access to Labour Justice: comparative law and practice in labour disputes prevention and resolution* (erscheint demnächst).

zunehmend auf Rechtsgrundsätze verwiesen, die für den Zugang zur Justiz relevant sind. Dies gilt insbesondere für die Instrumente, die sich auf die informelle Wirtschaft, Hausangestellte sowie den Bereich Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt beziehen.⁷¹

50. Bislang gibt es keine gesonderte internationale Arbeitsnorm, die sämtliche Themen im Zusammenhang mit der Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten ganzheitlich und integrativ behandelt. Aufgrund der fehlenden umfassenden und integrierten Orientierungshilfe zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten ist die Fähigkeit der Staaten und Sozialpartner, auf die Bedürfnisse im Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit im Zuge der sich entwickelnden Arbeitsbeziehungen und neu auftretender Probleme bei Konflikten am Arbeitsplatz zu reagieren, eingeschränkt.
51. Um den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit zu verbessern, müssen in der Regel die rechtlichen Rahmenbedingungen überarbeitet, die Verfahren gestrafft, die Vertretung verbessert und die Kosten gesenkt sowie die Qualifikationen und Kapazitäten der mit der Prävention und Beilegung von Streitigkeiten betrauten Fachpersonen und Institutionen gestärkt werden. Vor allem aber muss sichergestellt werden, dass alle Menschen die gleichen Chancen auf eine unparteiische, rasche und erschwingliche Anhörung haben, um ihre Rechte bei der Arbeit verwirklichen zu können.

B. Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter⁷²

52. Im Jahr 1996 nahm eine IAO-Sachverständigentagung eine Richtlinienammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten an. 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. Demzufolge 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 Sammlung praktischer Richtlinien übereinstimmen müssen.
53. In Anbetracht der Fortschritte in der Informationstechnologie, einschließlich der Verwendung von Algorithmen und Überwachungsinstrumenten am Arbeitsplatz, ist es wichtig, die Verwendung der personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern klaren Regeln zu unterwerfen – ein Thema, das weitere Aufmerksamkeit erfordert. Dies wird in der Jahrhunderterklärung hervorgehoben, in der die IAO-Mitgliedstaaten aufgefordert werden, „Politiken und Maßnahmen [zu beschließen], die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten und den Herausforderungen und Chancen Rechnung tragen, die sich durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt, einschließlich der Plattformarbeit, ergeben“. Im Juni 2021 verabschiedete die Konferenz den Globalen Handlungsappell, in der sich die Mitgliedsgruppen der IAO verpflichten, „Telearbeit 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 Ver-

⁷¹ Umfasst das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und die Empfehlung (Nr. 201); das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, und die Empfehlung (Nr. 206); sowie die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015.

⁷² Siehe GB.343/PV und GB.344/PV für frühere Diskussionen des Verwaltungsrats zu diesem Gegenstand.

ringerung von Disparitäten beim digitalen Zugang, unter Achtung der internationalen Arbeitsnormen und der Privatsphäre sowie unter Förderung des Datenschutzes und der Balance zwischen Beruf und Privatleben“.

54. Eine vorläufige Analyse der Richtlinienammlung von 1996 deutet darauf hin, dass die ihr zugrunde liegenden Grundsätze aufgrund ihrer Ausrichtung an allgemeinen Datenschutzstandards, die sich über viele Jahre hinweg entwickelt haben, nach wie vor relevant sind. Dennoch bringt das Auftreten neuer Technologien neue Dimensionen für die Auslegung und Anwendung dieser Grundsätze mit sich. Darüber hinaus zeigt die rasche Entwicklung der von den Ländern seit 1996 verabschiedeten Gesetzesinitiativen, wie sehr die Länder in aller Welt zunehmend bestrebt sind, die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten zu schützen. In Europa beispielsweise nahm das Ministerkomitee des Europarats 2015 eine neue Empfehlung zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Bereich Beschäftigung an, die die Auswirkungen des Einsatzes neuer Informations- und Kommunikationstechnologien berücksichtigt.⁷³ Im Jahr 2016 hat die Europäische Union eine Verordnung zum Schutz personenbezogener Daten auch im Bereich Beschäftigung verabschiedet.⁷⁴ In Afrika haben Länder wie Ghana, Kenia, Madagaskar, Mauritius, Nigeria, Ruanda, Simbabwe, Südafrika, Togo und Uganda in den letzten Jahren Maßnahmen zum Schutz und zur Sicherung der personenbezogenen Daten ihrer Bürger umgesetzt, während das Übereinkommen der Afrikanischen Union über Cybersicherheit und den Schutz personenbezogener Daten (Malabo-Übereinkommen) im Juni 2023 nach der 15. Ratifizierung in Kraft getreten ist.⁷⁵ Zahlreiche Länder in der Region Asien und Pazifik haben in den letzten zehn Jahren Gesetze zum Schutz personenbezogener Daten verabschiedet oder abgeändert.⁷⁶

C. Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst

55. 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.⁷⁷

⁷³ [Recommendation CM/Rec\(2015\)5](#), Empfehlung des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Bereich Beschäftigung.

⁷⁴ [Verordnung \(EU\) 2016/679](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung oder DSGVO). Siehe Claudia Ogriseg, [GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context](#), Labour & Law Issues, Bd. 3, Nr. 2, 2017.

⁷⁵ [Convention on Cyber Security and Personal Data Protection](#)

⁷⁶ Beispielsweise China (Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten, 2021); Japan (Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten, 2003, abgeändert im Jahr 2020); Philippinen (Datenschutzgesetz, 2012); Republik Korea (Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten, 2011, abgeändert im Jahr 2020); Singapur (Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten, 2012, abgeändert im Jahr 2020).

⁷⁷ [GB.325/INS/2](#), Abs. 31.

56. Da es sich hierbei um ein neu aufkommendes Thema handelte, wurde in der dem Verwaltungsrat im Oktober 2016 unterbreiteten Vorlage angeregt, dieses Thema zunächst von einer Sachverständigentagung behandeln zu lassen. Auf ihrer Tagung vom 11. bis 13. Januar 2017 haben die sektorspezifischen Beratungsorgane dem Amt empfohlen, Untersuchungen zu dem Thema im Rahmen des sektorspezifischen Programms 2018–19 durchzuführen. Infolgedessen hat das Amt ein Arbeitspapier über innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis zum Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Sektor und im Finanzdienstleistungssektor veröffentlicht.⁷⁸ Die sektorspezifischen Beratungsorgane beschlossen auf ihrer Sitzung im Januar 2021, dem Verwaltungsrat die Abhaltung einer Fachtagung über den Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst in der Zweijahresperiode 2022–23 vorzuschlagen. Der Verwaltungsrat billigte diesen Vorschlag auf seiner 341. Tagung (März 2021)⁷⁹ und setzte den Termin und die Zusammensetzung der Tagung auf seiner 343. Tagung (Oktober 2021) fest.⁸⁰ Die Fachtagung über den Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst fand vom 26. bis 30. September 2022 statt und nahm Schlussfolgerungen an.⁸¹ Die Ergebnisse dieser Tagung wurden dem Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung⁸² vorgelegt und erörtert.⁸³

⁷⁸ Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo und Margherita Licata, *Law and Practice on Protecting Whistle-blowers in the Public and Financial Services Sectors*, IAA-Arbeitspapier Nr. 328, 2019.

⁷⁹ GB.341/PV, Abs. 653-662. Für die Teilnahme an der Tagung waren alle interessierten Regierungen, acht Arbeitgebervertreter, acht Arbeitnehmervertreter sowie Berater, Beobachter, offizielle internationale Organisationen und nichtstaatliche internationale Organisationen als Beobachter eingeladen.

⁸⁰ Siehe GB.343/POL/2(Rev.2), Anhang I.

⁸¹ TMWBPS/2022/8.

⁸² GB.347/POL/2.

⁸³ GB.347/POL/PV.

► Anhang II

Vorschläge für eine dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle: Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten

Hintergrund

1. Der Verwaltungsrat ersuchte auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) das Amt, die einschlägigen Leitvorgaben bei der Ausarbeitung von Vorschlägen für eine dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit im Hinblick auf einen Beschluss des Verwaltungsrats im Jahr 2023 zu berücksichtigen. Weitere Leitvorgaben erteilte der Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung (März 2023).
2. Nach Konsultationen und im Einklang mit der 2018 angenommenen Geschäftsordnung für Fachtagungen wird der Verwaltungsrat ersucht, Datum, Dauer, Ort und Zusammensetzung der Tagung zu bestimmen und festzulegen, in welcher Form die Tagungsverhandlungsergebnisse der vorzulegen sind.

Zweck der Dreigliedrigen Tagung

3. Die dreigliedrige Tagung würde darauf abzielen, dem Verwaltungsrat Empfehlungen für weitere Schritte zur Bereitstellung klarer und integrierter grundsatzpolitischer Leitvorgaben normativer oder nicht normativer Art zu unterbreiten, um – unter Berücksichtigung allgemein anerkannter Grundsätze der Wirksamkeit für den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit und die Vielfalt rechtlicher und praktischer Lösungen für ihre Umsetzung – durch wirksame Institutionen und Mechanismen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten einen inklusiven Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit zu erreichen.

Datum, Dauer, Ort und Form der Verhandlungsergebnisse der dreigliedrigen Tagung

4. Das Amt schlägt vor, dass:
 - die Fachtagung vom 18. bis 20. Februar 2025 in der Zentrale der IAO in Genf, Schweiz, stattfindet;
 - die Tagung auf Englisch, Französisch und Spanisch durchgeführt wird;
 - die Ergebnisse der Tagung in einem Bericht über die Schlussfolgerungen der Tagung festgehalten werden, der dem Verwaltungsrat auf seiner 354. Tagung (Oktober–November 2025) vorgelegt wird.

Zusammensetzung

5. Das Amt schlägt vor, dass sich die Fachtagung wie folgt zusammensetzt:
 - ein Vertreter jeder interessierten Regierung;
 - zwölf Vertreter der Arbeitgeber und zwölf Vertreter der Arbeitnehmer, die von der Arbeitgeber- bzw. von der Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrats ernannt werden.

6. Im Einklang mit der Geschäftsordnung für Fachtagungen schlägt das Amt vor, dass jeder Vertreter von einem Berater begleitet werden kann.¹ Die Sitzungen der Tagung sind öffentlich. Regierungen, die nicht auf der Tagung vertreten sind, dürfen als Beobachter teilnehmen. Die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmergruppe können jeweils Beobachter benennen.
7. Das Amt schlägt vor, die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten zwischenstaatlichen Organisationen und internationalen nichtstaatlichen Organisationen einzuladen.
8. Das Amt schlägt vor, einen unabhängigen Vorsitzenden zu bestimmen, der mit dem Thema Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten gut vertraut ist.
9. Im Programm und Haushalt für 2024–25 ist kein Ansatz für diese Tagung vorgesehen. Es wird daher vorgeschlagen, dass diese Kosten zunächst aus Einsparungen finanziert werden, die sich nach Teil I des Haushalts für 2024–25 ergeben könnten, oder, falls dies nicht möglich ist, durch Inanspruchnahme des Haushaltsansatzes für unvorhergesehene Ausgaben in Teil II finanziert werden.

Titel und Zeitpunkt der Tagung	Zwischenstaatliche Organisationen (durch Dauerregelung)	Zwischenstaatliche Organisationen (mit Zustimmung des Vorstands des Verwaltungsrats)	Internationale nichtstaatliche Organisationen (mit Zustimmung des Vorstands des Verwaltungsrats)
Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle (Genf, 18.–20. Februar 2025)	• Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte (OHCHR) • Regionalkommissionen der Vereinten Nationen für Afrika (ECA) • Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (ECE) • Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Lateinamerika und die Karibik (ECLAC) • Wirtschafts- und Sozialkommission für Westasien (ESCWA) • Internationale Atomenergie-Behörde (IAEA) • Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) • Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung (UNODC) • Welternährungsprogramm (WFP) • Weltorganisation für geistiges Eigentum (WIPO) • Welthandelsorganisation (WTO)	• Internationaler Gerichtshof • Europäischer Gerichtshof • Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte • Interamerikanischer Menschenrechtsgerichtshof • Interamerikanische Menschenrechtskommission • Afrikanischer Gerichtshof für Menschenrechte und Rechte der Völker (AfCHPR) • Afrikanische Kommission für Menschenrechte und Rechte der Völker • Zwischenstaatliche ASEAN-Menschenrechtskommission (AICHR)	NGO, die einen allgemeinen Konsultativstatus mit der IAO haben • Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB) • Internationale Arbeitgeber-Organisation (IOE)

¹ Geschäftsordnung für Fachtagungen, Art. 5.

Titel und Zeitpunkt der Tagung	Zwischenstaatliche Organisationen (durch Dauerregelung)	Zwischenstaatliche Organisationen (mit Zustimmung des Vorstands des Verwaltungsrats)	Internationale nichtstaatliche Organisationen (mit Zustimmung des Vorstands des Verwaltungsrats)
--------------------------------	---	--	--

Regionale Organisationen

- Afrikanische Entwicklungsbank (AfDB);
- Afrikanische Union (AU);
- Andengemeinschaft (CAN);
- Arabische Arbeitsorganisation (ALO);
- Asiatische Entwicklungsbank;
- Asiatische Produktivitätsorganisation
- Verband Südostasiatischer Nationen (ASEAN);
- Karibische Gemeinschaft (CARICOM);
- Karibische Entwicklungsbank (CDB);
- Gemeinsamer Markt für das Östliche und Südliche Afrika (COMESA);
- Gemeinsamer Markt des Südens (MERCOSUR);
- Europarat;
- Ostafrikanische Gemeinschaft (EAC);
- Wirtschaftsgemeinschaft der zentralafrikanischen Staaten (ECCAS);
- Wirtschaftsgemeinschaft der westafrikanischen Staaten (ECOWAS);
- Eurasische Wirtschaftsunion (EAEU);
- Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD);
- Europäische Union (EU);
- Golf-Kooperationsrat (GCC);
- Zwischenstaatliche Entwicklungsbehörde (IGAD);
- Lateinamerikanische Vereinigung für Integration (ALADI);
- Liga der arabischen Staaten;
- Südasiatische Vereinigung für regionale Zusammenarbeit (SAARC);
- Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrikas (SADC);
- Organisation amerikanischer Staaten (OAS);

Titel und Zeitpunkt der Tagung	Zwischenstaatliche Organisationen (durch Dauerregelung)	Zwischenstaatliche Organisationen (mit Zustimmung des Vorstands des Verwaltungsrats)	Internationale nichtstaatliche Organisationen (mit Zustimmung des Vorstands des Verwaltungsrats)
	Sonstige Organisationen • Internationaler Währungsfonds (IWF); • Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD); • Weltbankgruppe		

Finanzvereinbarungen – veranschlagte Kosten

	US-Dollar
Reisekosten und Tagegelder	156.478,59
Verdolmetschung	110.400,00
Insgesamt	266.878,59

► Anhang III

Auszug aus den Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) ¹

- II. Maßnahmen der Organisation zur Unterstützung ihrer Mitglieder
- ...
- Die Realitäten und Bedürfnisse der Mitglieder verstehen und ihnen gerecht werden
- B. Die Organisation wird ein System wiederkehrender Diskussionen der Internationalen Arbeitskonferenz auf der Grundlage der vom Verwaltungsrat vereinbarten Modalitäten einführen, ohne die Aufsichtsmechanismen der IAO zu duplizieren, um:
 - i) die unterschiedlichen Realitäten und Bedürfnisse ihrer Mitglieder in Bezug auf jedes der strategischen Ziele besser zu verstehen und diesen mit allen ihr zur Verfügung stehenden Aktionsmitteln wirksamer gerecht zu werden, einschließlich normenbezogener Maßnahmen, technischer Zusammenarbeit und der Fach- und Forschungskapazität des Amtes, und ihre Prioritäten und Aktionsprogramme entsprechend anzupassen; und
 - ii) die Ergebnisse der Tätigkeiten der IAO zu bewerten, damit diese bei Programm-, Haushalts- und anderen Leitungsentscheidungen als Informationsgrundlage dienen.
- ...
- III. Evaluierung durch die Konferenz
- A. Die Wirkung der Erklärung, insbesondere das Ausmaß, in dem sie unter den Mitgliedern zur Förderung der Ziele und Zwecke der Organisation durch die integrierte Verfolgung ihrer strategischen Ziele beigetragen hat, wird Gegenstand einer Evaluierung durch die Konferenz, die von Zeit zu Zeit wiederholt werden kann, im Rahmen eines auf ihre Tagesordnung gesetzten Punktes sein.
- B. Das Amt wird einen Bericht an die Konferenz zur Evaluierung der Wirkung der Erklärung ausarbeiten, der Informationen enthalten wird über:
 - i) aufgrund dieser Erklärung getroffene Maßnahmen oder unternommene Schritte, die von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen durch die Dienste der IAO, insbesondere in den Regionen, und durch jede andere zuverlässige Quelle zur Verfügung gestellt werden können;
 - ii) vom Verwaltungsrat und vom Amt unternommene Schritte zur Weiterverfolgung einschlägiger, die Verwaltungsführung, die Fähigkeit und die Wissensgrundlage betreffender Fragen im Zusammenhang mit der Verfolgung der strategischen Ziele, darunter Programme und Tätigkeiten der IAO und ihre Wirkung; und
 - iii) die mögliche Wirkung der Erklärung in Bezug auf andere interessierte internationale Organisationen.
- C. Interessierte multilaterale Organisationen werden Gelegenheit erhalten, sich an der Evaluierung der Wirkung und an der Diskussion zu beteiligen. Andere interessierte Gremien können sich auf Einladung des Verwaltungsrats an der Diskussion beteiligen.
- D. Die Konferenz wird im Licht ihrer Evaluierung Schlussfolgerungen hinsichtlich der Zweckmäßigkeit weiterer Evaluierungen oder einer anderen geeigneten Vorgehensweise ziehen.

¹ Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022.

► Anhang IV

Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Fachgegenstände (2010–33)

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.

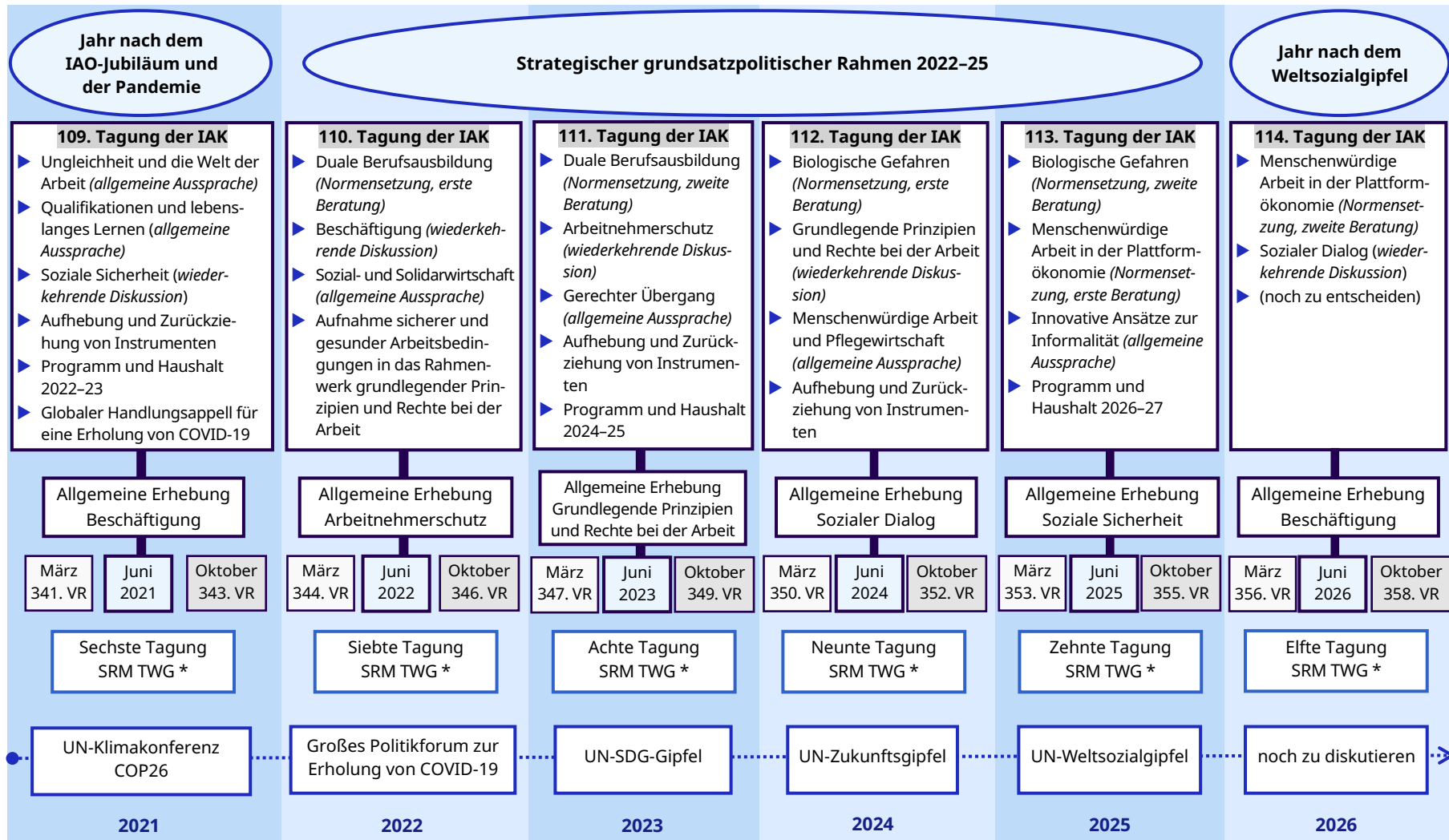
Tagung	Fachgegenstände			
103. (2014)	Ergänzung des Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, zur Beseitigung von Umsetzungslücken zur Förderung von Präventions-, Schutz-, und Entschädigungsmaßnahmen, um eine effektive Beseitigung von Zwangsarbeit zu erreichen – Normensetzung , einmalige Beratung.	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 gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“).	Organisation von Debatten und Veranstaltungen in Zusammenhang mit dem hundertjährigen Jubiläum der IAO.	
109. (2021)	Qualifikationen und lebenslanges Lernen – allgemeine Aussprache .	Ungleichheit und die Welt der Arbeit – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozialschutzes (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 und 145 und Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 und 180 sowie der Empfehlungen Nr. 27, 31, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 und 187. Zurückziehung des Übereinkommens (Nr. 34) über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, 1933.
110. (2022)	Duale Berufsausbildung – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Sozial- und Solidarwirtschaft – allgemeine Aussprache .	Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durch eine Änderung von Absatz 2 der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998.
111. (2023)	Duale Berufsausbildung – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozialschutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Gerechter Übergang, auch unter Berücksichtigung der Fragen von Industriepolitik und Technologie, zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle – allgemeine Aussprache .	Aufhebung des Übereinkommens Nr. 163. Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 70, 75, 165, 178 und 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.

Tagung	Fachgegenstände			
112. (2024)	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.	Menschenwürdige Arbeit und die Pflegewirtschaft – allgemeine Aussprache .	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 45, 62, 63 und 85.
113. (2025)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	Innovative Ansätze für die Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit – allgemeine Aussprache .	
114. (2026) (zu vervollständigen)	Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit – allgemeine Aussprache . <i>ODER</i> Arbeitsschutz gegen chemische Gefahren – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung). <i>(noch zu entscheiden)</i>	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	
115. (2027) (zu vervollständigen)	Arbeitsschutz gegen chemische Gefahren – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste oder zweite Beratung). <i>(noch zu bestätigen)</i>	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozialschutzes (soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.		
116. (2028) (zu vervollständigen)		Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.		

Tagung	Fachgegenstände	
117. (2029) (zu vervollständigen)	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozialschutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	
118. (2030) (zu vervollständigen)	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 22, 23, 24, 25, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 96, 133, 134, 146, 164 und 166. Zurückziehung der Empfehlung Nr. 29.
119. (2031) (zu vervollständigen)	<i>Eine Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit. (noch zu bestätigen)</i>	
120. (2032) (zu vervollständigen)		
121. (2033) (zu vervollständigen)		Aufhebung der Übereinkommen Nr. 17, 18, and 42. Zurückziehung der Empfehlung Nr. 22, 23 und 24.

Tagesordnung der IAO – Zeitleiste (2021–26)



* SRM TWG – Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus