



Verwaltungsrat

347. Tagung, Genf, 13.–23. März 2023

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 17. Februar 2023

Original: Englisch

Zweiter Punkt der Tagesordnung

Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz

Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage soll dem Verwaltungsrat die Prüfung von Vorschlägen für die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz für 2025 und darüber hinaus, einschließlich des zu verfolgenden strategischen Ansatzes, erleichtern (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 48).

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 2025 und darüber hinaus.

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

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

Erforderliche Folgemaßnahmen: Etwaige Konsequenzen im Zusammenhang mit Folgemaßnahmen werden dem Verwaltungsrat zur Prüfung auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) unterbreitet.

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

Verwandte Dokumente: [GB.334/INS/2/1](#); [GB.334/PV](#); [GB.335/INS/2/1](#); [GB.335/PV](#); [GB.337/INS/2](#); [GB.337/INS/2\(Add.1\)](#); [GB.337/INS/3/2](#); [GB.337/PV](#); [GB.341/INS/3/1\(Rev.2\)](#); [GB.341/PV](#); [GB.343/INS/2\(Rev.1\)](#); [GB.343/PV](#); [GB.344/INS/3/1](#); [GB.344/PV](#); [GB.346/INS/2](#); [GB.346/INS/PV](#).

▶ Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Überblick über das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz	5
B. Tagesordnung der Konferenz über 2023 hinaus	8
C. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG	13
D. Einleitung eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen	16
E. Verfahrenstechnischer Fahrplan	21
Beschlussentwurf	23

Anhänge

I. Gegenstände für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz.....	25
1. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus.....	25
2. Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie	31
3. Innovative Ansätze für die Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit (allgemeine Aussprache)	33
4. Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit, einer nachhaltigen Entwicklung und einer gerechten Verteilung der Vorteile für alle (allgemeine Aussprache)	35
5. Aktuelle Informationen zu vorgesehenen Folgemaßnahmen im Zusammenhang mit den derzeit vorbereiteten Themen	40
II. Auszug aus den Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008).....	46
III. Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Fachgegenstände (2010–33).....	47
IV. Tagesordnung der IAO – Zeitleiste (2019–25).....	53

► 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
 - 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 Normensetzungsgegenstand auf einer vorbereitenden technischen Konferenz 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 Rechte bei der Arbeit 2023.⁶ Auf seiner 341. Tagung (März 2021) beschloss der Verwaltungsrat

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

² Siehe Überblick über die Auswahl von Fachgegenständen für die Tagesordnung der Konferenz (2010–30) in Anhang III dieser Vorlage.

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

⁴ [Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz](#), Artikel 45(5).

⁵ Siehe Artikel 5.1.1 der [Geschäftsordnung des Verwaltungsrats](#).

⁶ [GB.328/PV](#), Abs. 25.

in Anbetracht der Verschiebung der 109. Tagung der Konferenz und seines Beschlusses, die Aufnahme der wiederkehrenden Diskussion über Sozialschutz (soziale Sicherheit) in die Tagesordnung der Konferenz 2021 zu bestätigen, die wiederkehrenden Diskussionen über Beschäftigung, Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auf 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.

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 Der Ansatz erfordert eine strategische Ausrichtung der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz, die den Schwerpunkt auf institutionelle Kohärenz und Flexibilität legt, die durch die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (Jahrhundert-erklärung)⁹ und den Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist (Globaler Handlungsappell)¹⁰, entstandene Dynamik zu nutzen. Er erfordert außerdem eine umfassende Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung.
6. In Übereinstimmung mit dem strategischen und kohärenten Ansatz überwacht der Verwaltungsrat fortlaufend 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 wird bereit sein, auf die von den Vereinten Nationen (UN) vorgegebene strategische Ausrichtung bezüglich Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Mandat der IAO einzugehen, die sich aus Initiativen wie dem für 2024 geplanten UN-Zukunftsgipfel¹² und dem für 2025 vorgeschlagenen UN-Weltgipfel für soziale Entwicklung ergeben.¹³
7. Die Mitgliedsgruppen haben weiterhin ihre Unterstützung für den strategischen und kohärenten Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung bekundet.¹⁴ Die allgemeinen Elemente des Ansatzes, beispielsweise die Notwendigkeit, institutionelle Kohärenz, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ausreichender Vorbereitungszeit und angemessener Flexibilität sowie eine umfassende Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf der Grundlage von Transparenz und Inklusivität zu gewährleisten, sind deshalb weiterhin gültig.¹⁵

⁷ GB.341/PV, Abs. 50.

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

⁹ Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, Internationale Arbeitskonferenz, 108. Tagung (Jubiläumstagung), 2019.

¹⁰ IAO, EntschlieÙung zu einem globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, Internationale Arbeitskonferenz, 109. Tagung, 2021.

¹¹ GB.340/PFA/1(Rev. 1).

¹² Siehe UN-Generalversammlung, Resolution 76/307, *Modalities for the Summit of the Future*, A/RES/76/307 (2022).

¹³ Das Ergebnis des Weltgipfels für soziale Entwicklung 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.

¹⁴ GB.328/PV, GB.329/PV, GB.331/PV, GB.322/PV, GB.334/PV, GB.335/PV, GB.337/PV, GB.341/PV, GB.343/PV, GB.344/PV und GB.346/INS/PV.

¹⁵ GB.328/INS/3, Abs. 38.

8. In der 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 und die Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Erfordernisse nachhaltiger Unternehmen schützt, und dass sie diese Normen fördert.¹⁶ Der Globale 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“.¹⁷
9. Eine angemessene und effektive Verknüpfung zwischen den wiederkehrenden Diskussionen und den Themen der Allgemeinen Erhebungen, die vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen nach Artikel 19 der Verfassung erstellt werden, bildet ein weiteres Element eines strategischen und kohärenten Ansatzes.¹⁸ 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.
10. Einige Mitglieder des Verwaltungsrats wiesen darauf hin, dass sich die Folgemaßnahmen zu den die Normensetzung betreffenden Empfehlungen der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) potenziell auf künftige Tagungen der Konferenz auswirken könnten, und forderten Flexibilität und Innovation beim strategischen Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz.¹⁹ 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.²⁰ In dieser Hinsicht äußerte die Arbeitgebergruppe die Auffassung, dass der Verwaltungsrat über Autonomie hinsichtlich der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz verfüge und es ihm dabei freistehe, Empfehlungen der SRM TWG, aber auch andere Bereiche des Mandats der IAO zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmergruppe hat daran erinnert, dass die Folgemaßnahmen zu den die Normensetzung betreffenden Empfehlungen der SRM TWG als eine institutionelle Priorität anzusehen sind, wie in Beschlüssen des Verwaltungsrats wiederholt festgehalten wurde.²¹
11. 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.²² In der Jahrhunderterklärung wird darauf hingewiesen, wie wichtig eine solche Transparenz ist.²³

¹⁶ Jahrhunderterklärung, Teil IV(A).

¹⁷ Globaler Handlungsappell, Abs. 11(B) a).

¹⁸ IAO, [Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#), Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, 2016, Abs. 15.1.

¹⁹ [GB.341/PV](#), Abs. 25, 36 und 39.

²⁰ [GB.337/PV](#), Abs. 757 und 760.

²¹ [GB.344/PV](#), Abs. 679; [GB.346/LILS/PV](#), Abs. 16.

²² 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.

²³ [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit](#), Teil IV(A).

► B. Tagesordnung der Konferenz über 2023 hinaus

Tagesordnungspunkte für die Tagungen der Konferenz bis zum Jahr 2025

12. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Gegenstände bis 2025.

► **Tabelle 1. Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Gegenstände bis 2025**

Tagung	Nummer des Tagesordnungspunkts				
	IV	V	VI	VII	VIII
110. (2022)	Lehrlings- ausbildung - Normensetzung (erste Beratung).	Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung.	Sozial- und Solidarwirtschaft - allgemeine Aussprache.	Aufnahme sicherer und gesunder Arbeitsbedingun- gen in das IAO- Rahmenwerk grundlegender Rechte und Prin- zipien bei der Arbeit durch eine Änderung von Absatz 2 der Erklä- rung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998).	
111. (2023)	Hochwertige Lehrlings- ausbildung - Normensetzung (zweite Beratung).	Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozial- schutzes (Arbeit- nehmerschutz).	Ein gerechter Übergang, auch unter Berücksich- tigung der Fragen von Industrie- politik und Technologie, zu ökologisch nach- haltigen Volkswirt- schaften und Gesellschaften für alle - allgemeine Aussprache.	Aufhebung des Übereinkommens Nr. 163. Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 70, 75, 165 und 178, des Protokolls von 1996 zum Übereinkommen über die Handels- schifffahrt (Min- destnormen), 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 Neu- fassung von 15 internationalen arbeitsrechtlichen Instrumenten infolge der Auf- nahme eines sicheren und gesunden Arbeits- umfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Tagung	Nummer des Tagesordnungspunkts				
	IV	V	VI	VII	VIII
112. (2024)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – Normensetzung (erste Beratung).	Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien 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 Aussprache über innovative Ansätze für die Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit oder Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit oder Evaluierung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit (noch zu bestätigen).	<i>Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie</i> – Normensetzung oder allgemeine Aussprache (festzulegen auf der): <ul style="list-style-type: none"> • 347. Tagung (März 2023) des Verwaltungsrats im Fall einer Normensetzung (erste Beratung) oder • 347., 349. oder 350. Tagung des Verwaltungsrats im Fall einer allgemeinen Aussprache. 		

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

- Der Verwaltungsrat hat bereits entschieden, welche Fachgegenstände in die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) und der 112. Tagung (2024) der Konferenz aufgenommen werden. Auf seiner 341. Tagung (März 2021) beschloss er, einen Gegenstand betreffend den Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) zu setzen. In Bezug auf zwei weitere Fachgegenstände, die in die Tagesordnung der 113. Tagung aufgenommen werden sollen, müssen noch entsprechende Beschlüsse gefasst werden. Der Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz (2010–30) ausgewählten Fachgegenstände in Anhang III kann bei einem Beschluss über die mögliche zeitliche Planung für die Auswahl der vorgeschlagenen Gegenstände, die dem Verwaltungsrat gegenwärtig vorliegen, hilfreich sein. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, einen Normensetzungsgegenstand auf die Tagesordnung der Tagung zu setzen, sollte er diesen Beschluss angesichts der in der Geschäfts-

ordnung der Konferenz vorgeschriebenen Fristen für die Vorbereitung des regulären Verfahrens der zweimaligen Beratung auf seiner gegenwärtigen Tagung fassen.²⁴

14. Auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) beschloss der Verwaltungsrat, einen Gegenstand betreffend menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz zu setzen, und ersuchte das Amt, auf seiner 347. Tagung (März 2023) eine Analyse der normativen Lücken als Entscheidungsgrundlage hinsichtlich der Art des in die Tagesordnung der Konferenz im Jahr 2025 und gegebenenfalls 2026 aufzunehmenden Gegenstands vorzulegen.²⁵ Der Verwaltungsrat wird die Analyse der normativen Lücken innerhalb seiner Sektion Politikentwicklung prüfen.²⁶ Der vorgeschlagene Gegenstand der Tagesordnung ist in Anhang I, Abschnitt 2 aufgeführt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats befürworten mehrheitlich eine künftige Aussprache der Konferenz über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie.²⁷ Gemäß dem vom Verwaltungsrat auf seiner 343. Tagung (November 2021) gefassten Beschluss wurde im Oktober 2022 eine dreigliedrige Sachverständigentagung zum Thema „Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie“ abgehalten, um so zur Gestaltung des erforderlichen Politikansatzes beizutragen.²⁸ Auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) nahm der Verwaltungsrat zur Kenntnis, dass die Sachverständigentagung keine Schlussfolgerungen angenommen hatte, und ersuchte das Amt, die unterschiedlichen, auf der Sachverständigentagung zum Ausdruck gebrachten Auffassungen im Rahmen der Vorbereitung der für die 111. Tagung (2023) der Konferenz vorgesehenen wiederkehrenden Diskussion über Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz) zu berücksichtigen,²⁹ bei der unter anderem die Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der wachsenden Vielfalt von Arbeits- und Beschäftigungsformen beleuchtet werden sollen. Es könnte entweder einen Normensetzungsgegenstand oder eine allgemeine Aussprache über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie vielleicht bereits für die 113. Tagung (2025) der Konferenz ins Auge gefasst werden, wobei dies von anderen möglichen Gegenständen abhängt, die derzeit für die Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz in Betracht gezogen werden.
15. Auf seiner 346. Tagung ersuchte der Verwaltungsrat zudem das Amt, auf der 347. Tagung einen Vorschlag für einen Gegenstand betreffend innovative Ansätze für die Bekämpfung von

²⁴ Der Beschluss über die Aufnahme eines Gegenstands im Hinblick auf eine Normensetzung sollte vom Verwaltungsrat im März 2023 (für die Tagung der Konferenz 2025) oder im März 2024 (für die Tagung 2026) gefasst werden. Der Beschluss über die Aufnahme von Gegenständen im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache sollte spätestens im März 2023 (für die Tagung 2024) oder im März 2024 (für die Tagung 2025) erfolgen. Diese Fristen ergeben sich aus der Geschäftsordnung der Konferenz; demnach muss das Amt bei Normensetzungsgegenständen den Mitgliedstaaten spätestens 18 Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der die Frage zur Beratung gelangt, einen Bericht über Gesetzgebung und Praxis sowie einen Fragebogen zustellen. Für die Tagung der Konferenz im Juni 2025 müsste der Bericht also im Prinzip spätestens Ende November 2023 (18 Monate vorher) verschickt werden. Ein Beschluss des Verwaltungsrats im Oktober–November 2023 würde dem Amt nicht ausreichend Zeit für die Ausarbeitung dieser Dokumente einräumen. Allgemeine Aussprachen unterliegen nicht denselben Anforderungen; so sieht die Geschäftsordnung der Konferenz vor, dass das Amt, wenn eine Frage zur allgemeinen Aussprache auf die Tagesordnung gesetzt wurde, den Regierungen einen Bericht zu dieser Frage frühzeitig genug übermittelt, damit er mindestens zwei Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der diese Frage zur Beratung gelangt, bei ihnen eingeht. Da in solchen Fällen Zeit für die Ausarbeitung des Berichts notwendig ist, wäre es höchst ratsam, dass der Verwaltungsrat einen Beschluss spätestens im März des Vorjahres fasst.

²⁵ GB.346/INS/PV, Abs. 92 b).

²⁶ GB.347/POL/1.

²⁷ GB.337/PV, GB.341/PV, GB.343/PV and GB.344/PV.

²⁸ IAO, *Summary record of proceedings*, Sachverständigentagung über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie, Genf, 10.–14. Oktober 2022.

²⁹ GB.346/POL/PV, Abs. 75.

Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit vorzulegen, der zur allgemeinen Aussprache auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) oder der 114. Tagung (2026) gesetzt werden soll. Der vorgeschlagene Gegenstand ist im Anhang I, Abschnitt 3 aufgeführt.

16. Mit der Aufnahme dieser beiden Punkte in die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz würden somit gemäß der etablierten Praxis insgesamt drei Fachgegenstände auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt. Folglich würde auf der 113. Tagung (2025) der Konferenz weder ein Gegenstand für eine wiederkehrende Diskussion noch eine Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit in die Tagesordnung aufgenommen, es sei denn, der Verwaltungsrat beschließt, hierfür einen vierten Fachgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, der möglicherweise von der Konferenz an den Ausschuss für allgemeine Angelegenheiten übertragen wird.³⁰ Weitere Überlegungen in Bezug auf eine Evaluierung und eine wiederkehrende Diskussion sind in Abschnitt D des vorliegenden Dokuments dargelegt.
17. Auf seiner gegenwärtigen Tagung prüft der Verwaltungsrat Vorschläge für eine vorgeschlagene IAO-Strategie für menschenwürdige Arbeit in Lieferketten.³¹ Beruhend auf den dreigliedrig vereinbarten Bausteinen umfasst die Strategie Maßnahmen, die das Amt als Reaktion auf die Forderung nach einer „Weiterentwicklung von Optionen für Initiativen, die den Bestand an internationalen Arbeitsnormen ergänzen, um der sich verändernden Arbeitswelt, den Herausforderungen grenzüberschreitender Lieferketten, Defiziten bei der Umsetzung und nationalen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, sei es durch neue normative Maßnahmen, die Überarbeitung bestehender Maßnahmen oder ergänzende Leitlinien und Instrumente“ ergreifen soll.³² Sollte der Verwaltungsrat zu gegebener Zeit nach Prüfung der ihm vorgeschlagenen Optionen beschließen, einen Gegenstand betreffend menschenwürdige Arbeit in Lieferketten auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen, wäre die nächste Gelegenheit hierfür die 115. Tagung (2027) der Konferenz.³³
18. Der Verwaltungsrat könnte weiter einen Gegenstand zum Thema „Volle Ausschöpfung des Potenzials von Technologien“ im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache auf einer künftigen Tagung der Konferenz prüfen.³⁴ Auf früheren Tagungen gaben einige Mitglieder des Verwaltungsrats an, es sei ratsam, die Ergebnisse der Konferenzaussprachen über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie³⁵ und über einen gerechten Übergang, auch unter Berücksichtigung der Fragen von Industriepolitik und Technologie, zu ökologisch nachhaltigen Volks-

³⁰ Es wird darauf hingewiesen, dass Vorkehrungen getroffen werden müssten, um die Arbeiten des Ausschusses für allgemeine Angelegenheiten auf mehrere Sitzungen zu verteilen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass im Fall einer Abstimmung nur die 56 Mitglieder des Ausschusses für allgemeine Angelegenheiten (die in der Praxis die Zusammensetzung des Verwaltungsrats widerspiegeln) stimmberechtigt wären.

³¹ GB.347/INS/8.

³² GB.346/INS/6(Rev.1), Teil 3(A), Abs. 7.

³³ Dieses Szenario geht davon aus, dass basierend auf einer regulären Tagesordnung der Konferenz mit drei Fachgegenständen und einem möglichen Beschluss des Verwaltungsrats Gegenstände betreffend den Schutz vor biologischen Gefahren (zweite Beratung zur Normensetzung), menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie (erste Beratung zur Normensetzung oder allgemeine Aussprache) und innovative Ansätze für die informelle Wirtschaft (allgemeine Aussprache) (oder das strategische Ziel des sozialen Dialogs (wiederkehrende Diskussion)) in die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz sowie ein möglicher Beschluss des Verwaltungsrats in Bezug auf an der Konferenz behandelte Gegenstände betreffend die Konsolidierung von Instrumenten zu Chemikalien (erste Beratung zur Normensetzung), menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie (zweite Beratung zur Normensetzung) und das strategische Ziel des sozialen Dialogs (wiederkehrende Diskussion) (oder innovative Ansätze für die informelle Wirtschaft (allgemeine Aussprache)) in die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz aufgenommen werden.

³⁴ Anhang I, Abschnitt 4.

³⁵ GB.343/PV, Abs. 33.

wirtschaften und Gesellschaften für alle ³⁶ abzuwarten, bevor das Thema als möglicher Gegenstand für die Tagesordnung geprüft werde.

19. Drei andere Themen müssen weiter ausgearbeitet oder in anderen dreigliedrigen Foren erörtert werden, bevor sie als Ausgangspunkt für umfassende Vorschläge zur Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz angesehen werden können. Aktuelle Informationen über die weiteren Arbeiten zu diesen Themen sind in Anhang I Abschnitt 5 dieser Vorlage enthalten. Diese drei Gegenstände sind:

- *Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten.* 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. ³⁷ Das Amt ist der Ansicht, der Verwaltungsrat solle seine Überlegungen zu diesem möglichen Gegenstand in drei Schritten wie folgt fortsetzen:
 - a) Auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) würde dem Verwaltungsrat ein Grundsatzdokument zur Erörterung vorgelegt, in dem Forschungsergebnisse, Ansätze für fachliche Unterstützung und Grundsatzoptionen dargelegt werden.
 - b) Auf der Grundlage der Leitlinien des Verwaltungsrats könnte das Amt in der zweiten Jahreshälfte 2024 eine dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit in Genf einberufen, für die in den Programm- und Haushaltsvorschlägen für 2024–25 entsprechende Haushaltsmittel eingeplant werden müssen.
 - c) 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.
- *Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter.* 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. ³⁸ In Anbetracht der Bedeutung dieses Themas in der Gegenwart und für die Gestaltung der Zukunft der Arbeit könnte der Verwaltungsrat in Erwägung ziehen, 2024 eine solche Tagung abzuhalten, bei der die Herausforderungen, die sich in Bezug auf den Schutz der personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern in den verschiedenen Regionen ergeben, überprüft werden könnten, insbesondere im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung der Arbeit und den aktuellen Regelungsstand in Gesetzgebung und Praxis. Die Überprüfung könnte sich auf die Erhebung, Speicherung und Nutzung von Daten, ihre Weitergabe an Dritte sowie die digitale Überwachung und das algorithmengestützte Management von Arbeitnehmern erstrecken. Das Amt wird dem Verwaltungsrat auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) zusätzliche Informationen zu dieser Angelegenheit vorlegen, auch im Hinblick auf die fortdauernde Relevanz der [IAA-Richtliniensammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten](#) für die heutigen Gegebenheiten und Bedürfnisse. Der Verwaltungsrat könnte

³⁶ GB.344/PV, Abs. 82.

³⁷ GB.346/INS/PV, Abs. 92 g).

³⁸ GB.346/INS/PV, Abs. 92 g).

möglicherweise auf seiner 349. Tagung eine endgültige Entscheidung über die Modalitäten einer dreigliedrigen Sachverständigentagung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter, auch betreffend Datum und Tagesordnung, treffen.

- *Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst.* Die Fachtagung zum Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst fand vom 26. bis 30. September 2022 statt. Ein Bericht der Fachtagung wird dem Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung vorgelegt.³⁹ Die Schlussfolgerungen in Bezug auf die vom Amt zu treffenden Maßnahmen enthielten eine Empfehlung, derzufolge 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 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.⁴⁰

► C. Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der SRM TWG

Empfehlungen zu Instrumenten im Bereich Arbeitsschutz

20. 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.⁴¹
21. 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.⁴²
22. 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.⁴³
23. 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 Tages-

³⁹ GB.347/POL/2.

⁴⁰ IAO, [Schlussfolgerungen der Fachtagung über den Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst](#), Genf, 26.–30. September 2022, TMWBPS/2022/8, Abs. 16 c).

⁴¹ GB.337/LILS/1, Anhang, Beilage I, Abs. 9.

⁴² GB.337/LILS/1, Abs. 5 a).

⁴³ GB.341/PV, Abs. 50 b).

ordnung der 115. Tagung (2027) und der 116. Tagung (2028) zu setzen. Der Beschluss hierzu wird auf der 347. Tagung (März 2023) vom Verwaltungsrat gefasst.⁴⁴

- 24.** Die Beratungen im Verwaltungsrat führten zu verschiedenen Grundsatzüberlegungen, die im Folgenden dargelegt werden.
- a) Die Weiterverfolgung der Empfehlungen der Arbeitsgruppe SRM TWG, auch im Hinblick auf die mögliche Normensetzung im Bereich Arbeitsschutz, ist eine institutionelle Priorität, wobei die Autonomie des Verwaltungsrats bei der Festlegung der Tagesordnung für die Konferenz zu berücksichtigen ist.
 - b) Die Vorschläge des Amtes sollten sich an den Empfehlungen der SRM TWG zum Ansatz der thematischen Integration orientieren.⁴⁵
 - c) Der Verwaltungsrat sollte es vermeiden, zwei Normensetzungsgegenstände im Bereich des Arbeitsschutzes auf die Tagesordnung derselben Tagung der Konferenz zu setzen, um ein Gleichgewicht zwischen der Nachfrage nach Fachkompetenz und Unterstützung herzustellen, mit denen die Mitgliedsgruppen und das Amt im Rahmen der Konferenzdiskussion konfrontiert werden.
 - d) Nach einvernehmlicher Auffassung der SRM TWG sollte der Prozess der Normensetzung flexibel sein, den vier spezifischen Arbeitsschutzthemen Rechnung tragen sowie optimale zeitliche Effizienz, Kostenwirksamkeit und Inklusivität gewährleisten.
 - e) Angesichts des komplexen Zusammenspiels zwischen möglichen Normen zum Schutz vor chemischen Gefahren und der Vielzahl bestehender internationaler Instrumente zur Chemikaliensicherheit beschloss der Verwaltungsrat auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022), dass die Normensetzung zu chemischen Gefahren ein Verfahren mit zweimaliger Beratung rechtfertigt. Die Normensetzung zu Ergonomie und manueller Handhabung sowie Maschinenschutz unterliegt möglicherweise nicht dem gleichen Druck in Bezug auf die Politikkohärenz und könnte daher für ein Verfahren mit einmaliger Beratung in Betracht gezogen werden, gegebenenfalls mit vorausgehender dreigliedriger Fach- oder Sachverständigentagung. Es ist jedoch anzumerken, dass eine Norm zu ergonomischen Gefahren, die über Fragen rund um die manuelle Handhabung hinausgeht, die erste ihrer Art wäre und mit entsprechender fachlicher Komplexität einherginge.
- 25.** Auf seinen letzten vier Tagungen erteilte der Verwaltungsrat Leitvorgaben zu den vier Optionen, die bislang für die Normensetzung im Bereich Arbeitsschutz erörtert worden sind. Aus den Leitvorgaben geht hervor, dass die inzwischen für chemische Gefahren gewählte Option (d.h. die Standardoption für die Normensetzung ausgehend von einer zweimaligen Beratung) nicht unbedingt für Ergonomie und manuelle Handhabung oder Maschinenschutz übernommen werden soll.
- 26.** Der Verwaltungsrat prüfte, ohne zu einem Einvernehmen zu gelangen, drei Optionen für potenziell innovative und effiziente Modalitäten für die Normensetzung im Arbeitsschutzbereich.
- 27.** Die Option der Abhaltung einer vorbereitenden technischen Konferenz mit anschließender einmaliger Beratung auf der Konferenz ist bisher auf gemischte Reaktionen gestoßen, da die Einberufung einer solchen Konferenz zwar eine angemessene technische Vorbereitung sowie

⁴⁴ GB.346/INS/PV, Abs. 92 a).

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

eine breite Beteiligung und Inklusivität ermöglichen würde, die Erwartungen betreffend Kosteneffizienz und Flexibilität jedoch nicht zu erfüllen schien.

28. Umgekehrt wurde die Option der Abhaltung einer dreigliedrigen Sachverständigentagung mit anschließender einmaliger Beratung auf der Konferenz zwar als kosteneffizienter, aber auch als weniger inklusiv betrachtet.⁴⁶
29. Unter der Voraussetzung, dass der Teilnehmerkreis der Tagung breiter ausfällt als gewöhnlich, hatten einige Mitglieder des Verwaltungsrats die Option der Abhaltung einer dreigliedrigen Fachtagung mit anschließender einmaliger Beratung vorgezogen, da die Einberufung einer solchen Tagung erheblich einfacher auszurichten und flexibler und kosteneffizienter wäre als die Abhaltung einer vorbereitenden Fachtagung. Zur Beantwortung einiger der aufgeworfenen Fragen sei daran erinnert, dass Fachtagungen einberufen werden, um auf der Grundlage eines vom Amt erstellten Berichts eine ausführliche Diskussion über grundsatzpolitische Fragen zu führen; auf diese Weise sollen Schlussfolgerungen gezogen, Konsenspunkte oder vergleichbare Dokumente erarbeitet und mögliche Lösungen entwickelt werden. Solche Tagungen sind dafür förderlich, zu einer bestimmten Frage zu einem internationalen dreigliedrigen Konsens zu gelangen, und können von der Organisation und den Mitgliedstaaten zur Politikgestaltung genutzt werden, um die betreffende Frage anzugehen. Die Teilnehmer an Fachtagungen vertreten ihre jeweilige Regierung oder nichtstaatliche Gruppen. Fachtagungen setzen sich wie folgt zusammen: a) ein Vertreter jeder interessierten Regierung, wobei der Verwaltungsrat Beschränkungen für die Teilnahme der Regierungen beschließen kann, und b) eine vom Verwaltungsrat festzulegende Anzahl Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Beschlüsse werden einvernehmlich gefasst. Liegen keine förmlichen Einwände vor, können abweichende Stellungnahmen oder Vorbehalte nur dann protokollarisch festgehalten werden, wenn sie die Annahme des betreffenden Beschlusses nicht behindern.⁴⁷ Es sei darauf hingewiesen, dass der potenzielle Mehrwert dieser Option im Hinblick auf den Normensetzungsprozess dadurch eingeschränkt wird, dass auf einer Fachtagung unter Umständen kein Konsens erzielt wird bzw. die Schlussfolgerungen der Tagung nicht angenommen werden.⁴⁸

⁴⁶ Sachverständigentagungen werden entweder einberufen, damit die Organisation auf Expertenrat zu einer bestimmten Fachfrage zurückgreifen kann, oder um fachliche Leitvorgaben festzulegen. Sie setzen sich aus einer festen Zahl von Sachverständigen zusammen, die in eigenem Namen auftreten und in ihrer Eigenschaft als Sachverständige sprechen und handeln, und nicht als Vertreter einer Regierung oder Gruppe. Der Verwaltungsrat bestimmt die Zusammensetzung jeder Sachverständigentagung. Dabei gilt, dass sich die Tagung aus einer gleichen Anzahl von Sachverständigen zusammensetzen muss, die jeweils von den Regierungen sowie der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrats benannt werden; diese Anzahl muss ein Vielfaches der Zahl vier sein. Das Amt kommt für die Kosten aller, auch der von den Regierungen benannten Sachverständigen auf. Beschlüsse werden einvernehmlich gefasst; kommt kein Konsens zustande, werden abweichende Stellungnahmen oder Vorbehalte protokollarisch festgehalten, stellen jedoch kein Hindernis für die Annahme des betreffenden Beschlusses dar. Siehe IAO, [Geschäftsordnung für Sachverständigentagungen](#), 2019, Einleitende Bemerkungen und Artikel 11.

⁴⁷ IAO, [Geschäftsordnung für Fachtagungen](#), 2019, Einleitende Bemerkungen und Artikel 12.

⁴⁸ [Artikel 16\(2\)](#) der Geschäftsordnung für Fachtagungen bezieht sich auf den Fall, dass bei der Tagung das vom Verwaltungsrat festgelegte Ergebnis nicht erreicht wird. Sollte die Fachtagung das festgelegte Ergebnis nicht erreichen, ist eine einmalige Beratung gegebenenfalls nicht mehr möglich. Dies wäre auch der Fall, wenn der Verwaltungsrat die Ergebnisse der dreigliedrigen Fachtagung ablehnt. Unter diesem Gesichtspunkt mindert eine vorbereitende technische Konferenz, wie in der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats und in der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz vorgesehen, das Risiko, dass die Ergebnisse nicht zielführend sind. Gemäß [Artikel 45\(5\)](#) der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz stehen dem Verwaltungsrat lediglich zwei Optionen offen, wenn ein Punkt der Tagesordnung von einer vorbereitenden technischen Konferenz behandelt wurde: 1. den Regierungen den Bericht über „Gesetzgebung und Praxis“ zusammen mit einem Fragebogen übermitteln; 2. auf der Grundlage der Arbeit der vorbereitenden technischen Konferenz einen endgültigen Bericht ausarbeiten, der einen oder mehrere Übereinkommens- oder Empfehlungsentwürfe enthalten kann.

- 30.** Aktualisierte Vorschläge für Normensetzungsgegenstände zu den Themen chemische Gefahren, Ergonomie und manuelle Handhabung sowie Maschinenschutz sind in Anhang I, Abschnitt I aufgeführt.
- 31.** Auf der Grundlage dieser Vorschläge und in Übereinstimmung mit den erteilten Leitvorgaben könnte der Verwaltungsrat ein Vorgehen wie unten beschrieben in Erwägung ziehen.
- a) Gemäß dem auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) gefassten Beschluss sollte der Verwaltungsrat beschließen, einen für eine zweimalige Beratung vorgesehenen Normensetzungsgegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) oder der 115. Tagung (2027) der Konferenz zu setzen.
- b) Der Verwaltungsrat könnte beschließen, einen für eine zweimalige Beratung vorgesehenen Normensetzungsgegenstand zu Ergonomie und manueller Handhabung auf die Tagesordnung der 116. Tagung (2028) der Konferenz zu setzen.
- ODER
- Er könnte beschließen, einen für eine einmalige Beratung vorgesehenen Normensetzungsgegenstand zu Ergonomie und manueller Handhabung mit einer vorausgehenden dreigliedrigen Fachtagung im Jahr 2027 auf die Tagesordnung der 116. Tagung (2028) der Konferenz zu setzen.
- c) Der Verwaltungsrat könnte beschließen, einen für eine einmalige Beratung vorgesehenen Normensetzungsgegenstand zur Neufassung der Instrumente über den Maschinenschutz mit einer vorausgehenden vorbereitenden Fachtagung im Jahr 2028 auf die Tagesordnung der 117. Tagung (2029) der Konferenz zu setzen.
- ODER
- Er könnte beschließen, einen für eine einmalige Beratung vorgesehenen Normensetzungsgegenstand zur Neufassung der Instrumente über den Maschinenschutz mit einer vorausgehenden vorbereitenden Fachtagung im Jahr 2029 auf die 118. Tagung (2030) der Konferenz zu setzen.

► D. Einleitung eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen

- 32.** Auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, die einschlägigen Leitvorgaben zu berücksichtigen, wenn es das Dokument über eine mögliche Evaluierung der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008), in der geänderten Fassung von 2022 ausarbeitet, das dem Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung (März 2023) vorzulegen ist.⁴⁹ Die vom Verwaltungsrat auf seiner 343. Tagung (November 2021), 344. Tagung (März 2022) und 346. Tagung (Oktober–November 2022) erteilten Leitvorgaben haben vielfältige Ansichten zu verschiedenen Aspekten einer möglichen Evaluierung offenbart, die im Rahmen eines strategischen Ansatzes für die Festlegung der Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz in Betracht gezogen wird. Mit diesem

⁴⁹ GB.346/INS/PV, Abs. 92 e).

Abschnitt wird das angeforderte Dokument vorgelegt und zugleich um weitere Leitvorgaben zu den Optionen für eine mögliche Evaluierung ersucht.

- 33.** Der derzeitige Zyklus wiederkehrender Diskussionen der Konferenz endet bekanntlich auf der 112. Tagung (2024) der Konferenz mit einer Diskussion über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Auf seiner 343. Tagung (November 2021), 344. Tagung (März 2022) und 346. Tagung (Oktober–November 2022) erteilte der Verwaltungsrat Leitvorgaben zur Einleitung eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen vor oder nach einer möglichen Evaluierung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit.⁵⁰ Die Mitglieder des Verwaltungsrats bekundeten allgemeine Unterstützung für beide Optionen und sprachen sich zugleich dafür aus, den geeignetsten Zeitpunkt weiterhin vor dem Hintergrund anderer strategischer Prioritäten für die Festlegung der Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz zu prüfen. Für weitere Überlegungen in dieser Hinsicht sind drei miteinander verknüpfte Aspekte von Bedeutung: der Zeitpunkt einer Evaluierung, der zeitliche Ablauf eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen und die Möglichkeit für den Verwaltungsrat, die Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen zu überprüfen.
- 34.** *Zeitpunkt einer möglichen Evaluierung durch die Konferenz.* 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 II). Bei den vorbereitenden Arbeiten für die Evaluierung hat der Verwaltungsrat auf verschiedenen Tagungen Leitvorgaben zu der Reichweite und den Modalitäten der Evaluierung erteilt.⁵¹
- 35.** In dem für die Konferenz erstellten Bericht und bei der Aussprache im Konferenzausschuss für die Erklärung über soziale Gerechtigkeit lag der Schwerpunkt auf der Wirkung der drei Gruppen von Maßnahmen, mit deren Hilfe die Umsetzung der Erklärung gefördert werden soll, nämlich der Maßnahmen, die jeweils von den Mitgliedstaaten, von der IAO und auf internationaler und regionaler Ebene ergriffen wurden. Als Ergebnis verabschiedete die Konferenz eine EntschlieÙung 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.⁵² In der EntschlieÙung forderte die Konferenz den Verwaltungsrat ferner auf, Maßnahmen zu ergreifen, um die wirksame Umsetzung der EntschlieÙung zu gewährleisten. Darüber hinaus hielt sie fest, dass die in der EntschlieÙung dargelegten Maßnahmen einen festen Bestandteil der nächsten von der Konferenz durchzuführenden Evaluierung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit bilden würden. Auf

⁵⁰ GB.343/PV; Teil III Abschnitt C der Erklärung über soziale Gerechtigkeit und Teil III des Anhangs dazu sehen vor, dass der Verwaltungsrat über den Zeitpunkt einer solchen Evaluierung entscheidet und dass die Evaluierung „von Zeit zu Zeit wiederholt werden kann“, ohne dass dafür bestimmte Zeiträume vorgeschrieben werden. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, einen neuen Zyklus ohne vorherige Evaluierung einzuleiten und die Reihenfolge der strategischen Ziele beizubehalten, die für den gegenwärtigen Zyklus wiederkehrender Diskussionen angenommen wurde, würde ein Gegenstand, der eine wiederkehrende Diskussion über den sozialen Dialog zum Inhalt hat, auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz gesetzt.

⁵¹ GB.322/INS/3, GB.323/INS/3 und GB.325/INS/3.

⁵² IAO, *EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit*, Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, 2016.

seiner 329. Tagung (März 2017) hat der Verwaltungsrat ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung der EntschlieÙung angenommen.⁵³

36. Weder aus der Erklärung über soziale Gerechtigkeit noch aus der EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit noch aus den Beschlüssen des Verwaltungsrats geht hervor, wann die nächste Evaluierung stattfinden soll. Die vom Verwaltungsrat auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) erteilten Leitvorgaben schienen nahelegen, dass breiter Rückhalt für eine Evaluierung aller Aspekte der Erklärung über soziale Gerechtigkeit im Anschluss an einen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen statt in seinem Vorfeld bestand.⁵⁴ Würde eine Evaluierung nach 2025 anberaumt, könnte der Verwaltungsrat bei der Entscheidung über den geeigneten Zeitpunkt für eine Evaluierung durch die Konferenz die Ergebnisse des UN-Zukunftsgipfels (2024) und des UN-Weltgipfels für soziale Entwicklung (2025) berücksichtigen.
37. Die im Anhang der Erklärung enthaltenen FolgemaÙnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit (siehe Anlage II dieses Dokuments) und die vorbereitenden Arbeiten für die Erklärung deuten klar darauf hin, dass die Evaluierung als Diskussion gedacht war, die vom höchsten Leitungsorgan der IAO abgehalten werden sollte, und dass sie dazu dienen sollte, den Verwaltungsrat und das Amt vor der Konferenz rechenschaftspflichtig für die zur Umsetzung der Erklärung unternommenen Schritte zu machen. Aus den vorbereitenden Arbeiten geht hervor, dass die Evaluierung es der Konferenz ermöglichen sollte, die Wirkung des maßgebenden Textes insgesamt zu evaluieren⁵⁵ und sicherzustellen, dass das Amt und der Verwaltungsrat der Konferenz gegenüber rechenschaftspflichtig für die im Rahmen der Vorgaben der Wirkungsevaluierung getroffenen Maßnahmen sind.⁵⁶
38. Für eine Evaluierung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit müsste das Amt umfassende und somit ressourcenintensive Vorbereitungen leisten. 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.

⁵³ GB.329/INS/3/1.

⁵⁴ GB.346/INS/PV, Abs. 47 und 52.

⁵⁵ IAO, *Stärkung der Fähigkeit der IAO, die Bemühungen ihrer Mitglieder zur Verwirklichung ihrer Ziele im Kontext der Globalisierung zu unterstützen: Fortsetzung der Aussprache über die Stärkung der Fähigkeit der IAO und mögliche Behandlung eines maßgebenden Dokuments, möglicherweise in Form einer Erklärung oder eines anderen geeigneten Instruments, in Verbindung mit entsprechenden FolgemaÙnahmen, und über ihre mögliche Form*, IAK.97/VI, 2008, Abs. 55.

⁵⁶ IAO, *Stärkung der Fähigkeit der IAO: Fortsetzung der Aussprache und mögliche Behandlung des Entwurfs eines maßgebenden Dokuments Ergänzender Bericht*, Vorläufiges Verhandlungsprotokoll Nr. 3, 97. Tagung, Genf, 2008. Alle in der Anlage zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit dargelegten Vorkehrungen sind dazu gedacht, eine umfassende Konferenzdiskussion mit einem konkreten Ergebnis zu gewährleisten. So soll die Evaluierung „im Rahmen eines auf [die] Tagesordnung [der Konferenz] gesetzten Punktes“ stattfinden, was bedeutet, dass jede Delegation die Möglichkeit hat, eigens für diese Diskussion Berater zu benennen, und auf eine ergebnisorientierte Diskussion hindeutet. Im Licht ihrer Evaluierung wird die Konferenz „Schlussfolgerungen hinsichtlich der Zweckmäßigkeit weiterer Evaluierungen oder einer anderen geeigneten Vorgehensweise ziehen“. Der vom Amt zu erstellende Bericht ist eindeutig für die Konferenz bestimmt; so sollte er Informationen über die von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und dem Verwaltungsrat unternommenen Schritte sowie über die mögliche Wirkung der Erklärung auf andere interessierte internationale Organisationen enthalten, die „Gelegenheit erhalten [werden], sich an der Evaluierung der Wirkung und an der Diskussion zu beteiligen.“

39. Sollte der Verwaltungsrat angesichts der Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen eine stärker fokussierte Diskussion und Überprüfung im Rahmen der Erklärung über soziale Gerechtigkeit und der Modalitäten für die wiederkehrenden Diskussionen vorziehen, kann er beschließen, eine solche Überprüfung selbst durchzuführen (siehe Absatz 46).
40. Sollte der Verwaltungsrat wünschen, rascher zu einer Evaluierung zu schreiten, könnte er eine der nachstehenden Optionen in Betracht ziehen. So könnte er
- a) einen Gegenstand zur Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit auf die Tagesordnung der 114. Tagung (2026) der Konferenz setzen;⁵⁷
 - b) das Amt ersuchen, einen Zwischenbericht über die Umsetzung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit zu erstellen, der vom Verwaltungsrat erörtert werden und als Grundlage für eine mögliche Evaluierung durch die Konferenz im Jahr 2031 dienen soll;
 - c) eine mögliche EntschlieÙung auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen, in der der Verwaltungsrat ersucht wird, zu einem noch zu bestimmenden Zeitpunkt eine Evaluierung vorzunehmen.
41. *Zeitpunkt eines neuen Zyklus der wiederkehrenden Diskussionen.* Wiederkehrende Diskussionen sind ein von der Konferenz beschlossener institutioneller Mechanismus und als solcher ein wichtiges Element der Festlegung der Tagesordnung, das in Abschnitt A dieses Dokuments (insbesondere in den Absätzen 4 und 9) weiter ausgeführt wird. Wiederkehrende Diskussionen bilden den wichtigsten Mechanismus zur Förderung der in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit dargelegten Agenda für menschenwürdige Arbeit auf institutioneller Ebene, denn sie dienen der Überprüfung der Maßnahmen, die bei der integrierten Verfolgung der vier strategischen Ziele in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf drei Ebenen (d.h. auf IAO-, nationaler und multilateraler Ebene) unter Nutzung aller im Mandat vorgesehenen Aktionsmittel (darunter internationale Arbeitsnormen, fachliche Unterstützung, Überzeugungsarbeit, Wissensmanagement und die Fähigkeit, verschiedene Akteure an einen Tisch zu bringen) ergriffen werden.
42. Der Verwaltungsrat ist damit beauftragt, die Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen festzulegen.⁵⁸ Somit liegt es in seinem Ermessen, den zeitlichen Ablauf der wiederkehrenden Diskussionen vor dem Hintergrund anderer Prioritäten für die Tagesordnung der Konferenztagungen unter Wahrung der institutionellen Bedeutung dieser Art von Diskussionen zu prüfen.
43. Der Verwaltungsrat könnte daher beschließen, einen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen 2026 statt 2025 einzuleiten, um die Aufnahme von strategisch bedeutsamen Fachgegenständen in die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz zu ermöglichen. Dabei sollte jedoch auch die Verknüpfung zwischen den wiederkehrenden Diskussionen und der Auswahl von Instrumenten für künftige Allgemeine Erhebungen im Einklang mit Teil I Abschnitt B der Erklärung über soziale Gerechtigkeit berücksichtigt werden.⁵⁹ Sollte der Ver-

⁵⁷ Unter Hinweis darauf, dass die Konferenz diesen Gegenstand eventuell im Ausschuss für allgemeine Angelegenheiten erörtern könnte.

⁵⁸ IAO, Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit, Teil II(B).

⁵⁹ Nach der [EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#) müssen „die Allgemeinen Erhebungen und die entsprechenden Diskussionen durch den Ausschuss für die Durchführung der Normen zu den jeweiligen wiederkehrenden Diskussionen beitragen“ (Abs. 15.2 b)). Nach den derzeitigen Modalitäten für die Verknüpfung gilt die nachstehende Abfolge: Jahr 1 – Auswahl relevanter Instrumente für eine Allgemeine Erhebung durch den Verwaltungsrat im Licht des strategischen Ziels, vorbehaltlich einer wiederkehrenden Diskussion im Jahr 5; Jahr 2 – Genehmigung des Berichtsformulars nach Artikel 19 durch den Verwaltungsrat; Jahr 3 – Vorbereitung der allgemeinen Umfrage durch den Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen; Jahr 4 – Erörterung der Allgemeinen Erhebung durch den Ausschuss für die Durchführung der Normen; Jahr 5 – wiederkehrende Diskussion.

waltungsrat beschließen, einen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen 2026 einzuleiten, könnte er eine Reihe von Optionen zur Aufrechterhaltung der Verknüpfung zwischen den Allgemeinen Erhebungen und den wiederkehrenden Diskussionen in Betracht ziehen. So könnte er

- a) einen zweijährigen (statt wie bisher einjährigen) Abstand zwischen der Erörterung des Ausschusses für die Durchführung der Normen über die Allgemeine Erhebung und der wiederkehrenden Diskussion vorsehen

ODER

- b) die Auswahl der Instrumente zur Beschäftigungspolitik für eine 2026 vorzubereitende und vom Ausschuss für die Durchführung der Normen 2027 zu erörternde Allgemeine Erhebung auf seine 352. Tagung (November 2024) verschieben.⁶⁰

44. Was die erste Option betrifft, so würde mit einem zweijährigen Abstand die Verknüpfung zwischen den wiederkehrenden Diskussionen und den vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen vorgenommenen Allgemeinen Erhebungen beibehalten.⁶¹ Der Grund für diese Verknüpfung – wie dies in den vorbereitenden Arbeiten für die Erklärung ausgeführt wurde – bestand darin, dass die in den Allgemeinen Erhebungen enthaltene Analyse der nationalen Gesetzgebung und Praxis in die wiederkehrenden Diskussionen in Bezug auf den Status und die Wirkung einiger das jeweilige strategische Ziel betreffenden Normen einfließen würde⁶²; wenngleich die Allgemeinen Erhebungen nicht die einzige Informationsquelle wären, wurden sie eindeutig als wichtigste Quelle angesehen, umso mehr, als sich darin die Auffassungen der Aufsichtsorgane niederschlugen. Auf seiner 309. Tagung (November 2010) beschloss der Verwaltungsrat, einen Abstand von einem Jahr zwischen der Erörterung durch den Ausschuss für die Durchführung der Normen und den wiederkehrenden Diskussionen einzuführen, um dem Ausschuss mehr Zeit zur Beratung einzuräumen und die normenbezogenen Aspekte in der wiederkehrenden Diskussion besser berücksichtigen zu können.⁶³ Es ist nicht zu erwarten, dass ein Abstand von zwei Jahren sich grundlegend auf die Berücksichtigung normenbezogener Aspekte in den wiederkehrenden Diskussionen auswirkt.
45. Sollte der Verwaltungsrat beschließen, an der Abfolge des derzeitigen Zyklus festzuhalten und einen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen 2026 einzuleiten, könnte eine Evaluierung durch die Konferenz 2031 stattfinden, wie aus Tabelle 2 hervorgeht.

⁶⁰ In der Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit wird zudem die bisherige Praxis, Arbeitnehmerschutz und soziale Sicherheit als gesonderte Punkte der Tagesordnung der Konferenz zu behandeln, als mögliche Modalität genannt, die bei der Prüfung der Option eines kürzeren Zyklus wiederkehrender Diskussionen überprüft werden sollte.

⁶¹ Diese Verknüpfung wird in Abschnitt I (B) des Anhangs zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit angedeutet.

⁶² Siehe IAO, *Hinweise zu den Allgemeinen Erhebungen und zu den möglichen Synergien zwischen den Allgemeinen Erhebungen und den zyklischen Überprüfungen*, IAK.97/VI, 2008, Anlage 1, Abs. 6 und 7.

⁶³ Siehe GB.309/SG/DECL/1 und GB.309/10.

► **Tabelle 2. Überblick über einen möglichen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen**

Konferenztagung	Wiederkehrende Diskussion
114. Tagung (2026)	Sozialer Dialog
115. Tagung (2027)	Sozialschutz (soziale Sicherheit)
116. Tagung (2028)	Beschäftigung
117. Tagung (2029)	Sozialschutz (Arbeitnehmerschutz)
118. Tagung (2030)	Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
119. Tagung (2031)	Evaluierung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit

46. *Mögliche Erörterung der Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen.* In Anbetracht seines Auftrags, die Modalitäten der wiederkehrenden Diskussionen festzulegen, könnte der Verwaltungsrat beschließen, eine umfassende Erörterung dieser Modalitäten für eine seiner künftigen vor Beginn eines neuen Zyklus stattfindenden Tagungen anzuberaumen, möglicherweise 2025, sofern er beschließen sollte, einen neuen Zyklus 2026 einzuleiten. Die bei früheren Tagungen erteilten Leitvorgaben deuteten auf ein allgemeines Interesse an der Fortsetzung der Praxis wiederkehrender Diskussionen hin und legten nahe, dass eine Erörterung der Modalitäten dieser Diskussionen im Verwaltungsrat Unterstützung finden könnte.⁶⁴ 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 strategisches 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.⁶⁵

► E. Verfahrenstechnischer Fahrplan

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

- **Auf seiner gegenwärtigen Tagung wird der Verwaltungsrat**
 - einen Beschluss zur Art der Diskussion (Normensetzung oder allgemeine Aussprache) des auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz gesetzten Gegenstands zu menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie fassen;
 - bestimmen, 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;

⁶⁴ GB.343/PV, Abs. 21 und 28; GB.344/PV, Abs. 59 und 73; GB.346/INS/PV, Abs. 32.

⁶⁵ Die EntschlieÙung 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)).

- beschließen, 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) oder der 114. Tagung (2026) der Konferenz zu setzen, oder Leitvorgaben zu diesem Gegenstand zu erteilen; im erstgenannten Fall müsste der Beschluss spätestens auf der 350. Tagung (März 2024) des Verwaltungsrats und im letztgenannten Fall auf seiner 353. Tagung (März 2025) gefasst werden;
- die Modalitäten beschließen oder Leitvorgaben zu den Modalitäten erteilen, nach denen Normensetzungsvorschläge zu Ergonomie und manueller Handhabung sowie zu Maschinenschutz auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden sollen;
- Leitvorgaben zu vorläufigen Vorschlägen für eine dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit und eine Sachverständigentagung über den Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter erteilen;
- Leitvorgaben zur Einleitung eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen, möglicherweise beginnend mit dem strategischen Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit, und zu einer Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit durch die Konferenz erteilen;
- weiterhin Leitvorgaben zur Tagesordnung für künftige Tagungen der Konferenz erteilen.
- **Auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) würde der Verwaltungsrat**
 - in dem Fall, dass er auf seiner 347. Tagung (März 2023) keinen Beschluss gefasst hat, erwägen, einen zur Normensetzung auf der Grundlage einer zweimaligen Beratung vorgesehenen Gegenstand zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren auf die Tagesordnung der 115. Tagung (2027) der Konferenz zu setzen;
 - in dem Fall, dass er auf seiner 347. Tagung (März 2023) keinen Beschluss gefasst hat, erwägen, 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) oder der 114. Tagung (2026) der Konferenz zu setzen;
 - in dem Fall, dass er auf seiner 347. Tagung (März 2023) keinen Beschluss gefasst hat, die Modalitäten beschließen oder Leitvorgaben zu den Modalitäten erteilen, nach denen Normensetzungsvorschläge zu Ergonomie und manueller Handhabung sowie zu Maschinenschutz auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden sollen;
 - 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 Einleitung eines neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen, möglicherweise beginnend mit dem strategischen Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit, und zu einer Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit durch die Konferenz 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 347. Tagung (März 2023) oder auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) die Tagesordnung der 114. Tagung der Konferenz (2026) noch nicht vollständig festgelegt hat, die Aufnahme eines Fachgegenstands in ebendiese Tagesordnung prüfen;
 - weiterhin Leitvorgaben zur Tagesordnung für künftige Tagungen der Konferenz erteilen.

▶ **Beschlussentwurf**

48. Der Verwaltungsrat hat

- a) **beschlossen, einen [zur Normensetzung auf der Grundlage einer zweimaligen Beratung] ODER [zur allgemeinen Aussprache] vorgesehenen Gegenstand zu menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) der Konferenz zu setzen;**
- b) **beschlossen, 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)] ODER [der 114. Tagung (2026)] der Konferenz zu setzen;**
- c) **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;**
- d) **beschlossen, 2026 einen neuen Zyklus wiederkehrender Diskussionen im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008), in der geänderten Fassung von 2022 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;**
- e) **das Amt ersucht, bei der Ausarbeitung des Dokuments über die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz, das dem Verwaltungsrat auf seiner 349. Tagung (Oktober–November 2023) 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 können.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. Die frühestmögliche Gelegenheit für die Aufnahme eines Normensetzungsgegenstands in die Tagesordnung der Konferenz würde sich auf der 113. Tagung (2025) bieten. Sollte der Verwaltungsrat an der Praxis festhalten wollen, auf je einer Konferenztagung nur einen einzigen Normensetzungsgegenstand zu behandeln, könnte unter Berücksichtigung der Fähigkeit des Amtes, die Normensetzungsausschüsse auf der Konferenz angemessen zu unterstützen, die Aufnahme eines Gegenstands zu Gefahren im Arbeitsschutz in die Tagesordnung der Konferenz frühestens auf der 114. Tagung (2026) erfolgen, da auf der Tagesordnung der Konferenz 2024 und 2025 bereits ein Gegenstand zu biologischen Gefahren steht. Aufgrund

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

der Komplexität der zu behandelnden Themen wären mindestens zwei Aussprachen nötig, entweder in Form des regulären Verfahrens mit zweimaliger Beratung, in Form einer vorbereitenden Fachkonferenz, gefolgt von einer einmaligen Beratung, oder in Form einer Sachverständigentagung bzw. einer Fachtagung, gefolgt von einer einmaligen Beratung.²

5. 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 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 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

6. Jedes Jahr sind mehr als 1 Milliarde Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld gefährlichen Stoffen, darunter Schadstoffen, Staub, Dämpfen und Rauch, ausgesetzt.³ Nach den letzten verfügbaren Schätzungen (2021) wird die arbeitsbedingte Mortalität weltweit zu 82 Prozent durch nicht übertragbare Krankheiten verursacht,⁴ 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.
7. Wenn der Normenrahmen der IAO zum sachgerechten Umgang mit chemischen Stoffen am Arbeitsplatz dringend überprüft werden muss, so ist dies nicht auf eine Regelungslücke zurückzuführen, sondern auf die Notwendigkeit der Konsolidierung, Kohärenz und regelmäßigen Aktualisierung der einschlägigen Normen. Der Schutz vor chemischen Gefahren ist gegenwärtig durch ein Instrument geregelt, das den Schwerpunkt auf wesentliche Grundsätze legt, nämlich das Übereinkommen (Nr. 170) über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit, 1990, das als auf dem neuesten Stand befindlich angesehen wird. Mit diesem Übereinkommen wird eine Regelung für ein sachgerechtes Management aller Risiken aufgestellt, die mit der Verwendung von chemischen Stoffen bei der Arbeit zusammenhängen. In dem Übereinkommen wird ein umfassender innerstaatlicher Rahmen für die sichere Verwendung von chemischen Stoffen bei der Arbeit gefordert, wozu unter anderem gehört, eine kohärente Politik auf dem Gebiet der Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen. Ferner werden die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber sowie die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer auf Betriebsebene festgelegt. Das Übereinkommen Nr. 170 und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 177)

² IAO, *Background Information for Developing an ILO Policy Framework for Hazardous Substances*, MEPFHS/2007, 2007, Abs. 37.

³ IAO, *Exposure to hazardous chemicals at work and resulting health impacts*, 2021.

⁴ Weltgesundheitsorganisation (WHO) und IAO, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016: Global Monitoring Report*, 2021.

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.⁵ 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.

8. 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 Normensetzungs-tätigkeiten einschließen.⁶ 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.
9. 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.
10. 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.⁷ 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

⁵ Übereinkommen (Nr. 13) über Bleiweiß (Anstrich), 1921, Übereinkommen (Nr. 136) und Empfehlung (Nr. 144) über Benzol, 1971, Empfehlung (Nr. 4) betreffend die Frauen und Jugendlichen gegen Bleivergiftung, 1919, Empfehlung (Nr. 6) betreffend den weißen Phosphor, 1919.

⁶ GB.331/LILS/2, Abs. 3.

⁷ 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.

Kennzeichnung von Chemikalien. Eine solche Politikkohärenz wäre wiederum der Ratifizierung und Anwendung des Übereinkommens Nr. 170 förderlich.⁸

11. 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.
12. Zu den Vorbereitungsarbeiten gehören ein detaillierter Bericht über Gesetzgebung und Praxis, breit angelegte Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen, anderen UN-Organisationen und -Plattformen, die sich mit den oben beschriebenen chemischen Gefahren befassen, sowie den zuständigen Berufsverbänden.

B. Normensetzungsgegenstand zu Ergonomie und manueller Handhabung

13. Der Fachbereich Humanfaktoren/Ergonomie (HF/E) wendet Theorien, Grundsätze und Daten aus vielen einschlägigen Fachgebieten auf die Gestaltung von Produkten sowie Arbeitsprozessen und -systemen an und berücksichtigt dabei die komplexen Wechselwirkungen zwischen den Menschen sowie mit der Umwelt, Werkzeugen und Anlagen ebenso wie die Technologien zur Verbesserung der menschlichen Leistung und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.⁹ 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.¹⁰
14. 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 kla-

⁸ Das Übereinkommen Nr. 170 ist bislang von 23 Mitgliedstaaten ratifiziert worden; fünf dieser Ratifikationen sind in den letzten sieben Jahren erfolgt.

⁹ Kathleen Mosier and Juan Carlos Hiba, „[The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want](#)“ (ILO, 2019).

¹⁰ Siehe z.B. die Zahlen der US-Gesundheitsbehörde (CDC) oder der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Laut der US-Agentur für Arbeitsstatistiken (BLS) waren Muskel-Skelett-Erkrankungen im Jahr 2013 der Grund für 33 Prozent aller Verletzungen und Krankheiten bei Arbeitnehmern.

res 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.

15. 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 Tageordnung künftiger Tagungen der Konferenz aufgenommen werden können.¹¹ 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.¹²
16. 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.¹³

C. Normensetzungsgegenstand zur Neufassung der Instrumente über den Maschinenschutz

17. 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.¹⁴
18. 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

¹¹ GB.331/PV, Abs. 723 f) i).

¹² GB.331/LILS/2. Abs. 25 und 26.

¹³ IAO, *Principles and Guidelines for human factors/ergonomics (HFE) design and management of work systems* (2021). Die Leitlinien wurden von einem Team von fachkundigen Autoren, Gutachtern und Vertretern der International Ergonomics Association, der Internationalen Arbeitsorganisation und anderer Institutionen und Organisationen erstellt, die den entscheidenden Bedarf an Grundsätzen und Leitlinien für menschliche Faktoren und Ergonomie bei der Gestaltung und dem Management von Arbeitssystemen erkannt haben.

¹⁴ GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (Kurzinformation des Amtes, März 2002); GB.331/PV, Abs. 723 f) iii).

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 Unterrichtung und die Schulung der Beschäftigten zu sämtlichen relevanten Aspekten der Maschinen über deren gesamten Lebenszyklus hin, einschließlich Notfallverfahren, anbelange.¹⁵

19. Ausgehend von den Kriterien, die in der Sammlung praktischer Richtlinien zum Arbeitsschutz bei der Verwendung von Maschinen (2011)¹⁶ 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.
20. 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.
21. 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.
22. 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

23. 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.

¹⁵ 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), S. 5 und 6.

¹⁶ IAO, *Safety and health in the use of machinery*, Sammlung praktischer Richtlinien des IAA (2013).

2. Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie

24. In der Jahrhunderterklärung wird die IAO angewiesen, „sicherzustellen, dass vielfältige Formen der Arbeitsgestaltung, Produktions- und Geschäftsmodelle, auch in inländischen und globalen Lieferketten, Chancen für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt vergrößern, menschenwürdige Arbeit ermöglichen und einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung zuträglich sind“. Die Frage, wie gewährleistet werden kann, dass nichtreguläre Beschäftigungsformen diese Ziele erfüllen, wird im Verwaltungsrat immer wieder gestellt, vor allem seit der Sachverständigentagung vom Februar 2015 über atypische Formen der Beschäftigung und den darauffolgenden wiederkehrenden Diskussionen über Arbeitnehmerschutz auf der 104. Tagung (2015) und über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit auf der 107. Tagung (2018) der Konferenz. Im Globalen Handlungsappell von 2021 wird die IAO aufgefordert, eine Führungsrolle zu übernehmen und die Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen zu unterstützen, „das Potenzial des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung, einschließlich Plattformarbeit, optimal aus[zu]schöpfen, um menschenwürdige Arbeitsplätze und nachhaltige Unternehmen zu schaffen, eine breite gesellschaftliche Teilhabe an dem daraus entstehenden Nutzen zu ermöglichen und den damit verbundenen Risiken und Herausforderungen Rechnung zu tragen, auch durch Verringerung der digitalen Kluft zwischen Menschen und Ländern.“¹⁷
25. Im Rahmen der wachsenden Vielfalt von Beschäftigungsformen sind in den letzten zehn Jahren digitale Online-Arbeitsplattformen entstanden. Plattformarbeit kann sowohl über grenzüberschreitende Internetplattformen (auch als „Crowdwork“ oder „Online Outsourcing“ bezeichnet) als auch über standortbezogene Anwendungen („Apps“), die Arbeit an Personen in einem bestimmten geografischen Gebiet vergeben, erfolgen. Bei grenzüberschreitenden Internetplattformen wird die Arbeit über eine offene Ausschreibung an eine geografisch gestreute Menge von Menschen oder über Freiberufler-Plattformen an Einzelpersonen ausgelagert. Während sich bei einigen dieser Tätigkeiten Arbeit von der Offline- hin zur Online-Wirtschaft verlagert, handelt es sich in anderen Fällen um neue Aufgaben, die das reibungslose Funktionieren internetbasierter Wirtschaftszweige oder die Weiterentwicklung von KI-Systemen ermöglichen, etwa die Moderation von Inhalten auf Webseiten sozialer Medien oder die Annotation von Daten. Typische Tätigkeiten standortbezogener Anwendungen sind Transport-, Liefer- und Heimdienste.
26. Verlässliche Schätzungen zum Anteil der Plattformökonomie an der Gesamtbeschäftigung sind rar. Nach vorliegenden Zahlen für 14 EU-Mitgliedstaaten handelt es sich um annähernd 2 Prozent der erwachsenen Bevölkerung. Eine Umfrage der IAO unter 3.500 Erwerbstätigen auf fünf großen Crowdwork-Plattformen ergab, dass Menschen aus 75 Ländern, viele davon aus Afrika, Asien und Amerika, vertreten waren. Jedenfalls ist zu erwarten, dass die Beschäftigung über digitale Arbeitsplattformen weiter zunehmen wird. Laut dem Online Labour Index des Oxford Internet Institute nahm die Aktivität auf den fünf größten englischsprachigen Online-Arbeitsplattformen von Juli 2016 bis März 2019 um ein Drittel zu. Angesichts des Interesses von Fortune-500-Unternehmen an einer Ausweitung der Plattformbeschäftigung sind weitere Zuwächse wahrscheinlich.
27. Im Bericht *World Employment and Social Outlook 2021* wird ausgehend von Erhebungen und Befragungen unter Beteiligung von rund 12.000 Arbeitnehmern und Vertretern von 85 Unternehmen aus verschiedenen Branchen in aller Welt hervorgehoben, dass digitale Arbeitsplattformen zuvor nicht vorhandene Chancen eröffnen, insbesondere für Frauen, junge Menschen,

¹⁷ IAO, Globaler Handlungsappell, Abs. 13 a) v).

Menschen mit Behinderungen und marginalisierte Gruppen in allen Teilen der Welt. Zudem wird festgestellt, dass Plattformen den Unternehmen den Zugang zu einer Vielzahl von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Qualifikationen, aber auch eine Erweiterung ihres Kundenstamms ermöglichen. Zugleich stehen viele Unternehmen vor Herausforderungen im Zusammenhang mit unlauterem Wettbewerb, Mangel an Transparenz bei Daten und Preisgestaltung sowie hohen Provisionsgebühren. Für viele Plattformbeschäftigte stellen sich Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Regelmäßigkeit der Arbeit und des Einkommens sowie den Sozialschutz, die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen. Zahlreiche Regierungen, Unternehmen und Arbeitnehmervertreter, darunter Gewerkschaften, befassen sich inzwischen mit einigen dieser Probleme und haben vielfältige Lösungsansätze erarbeitet. Die COVID-19-Pandemie hat sowohl die Beschäftigungsmöglichkeiten deutlich gemacht, die durch Plattformarbeit in der Phase der Erholung von Arbeitsplatz- und Einkommensverlusten hervorgebracht werden, als auch die ordnungspolitischen Herausforderungen, die auftreten, wenn es darum geht, die Sicherheit und Gesundheit der Plattformarbeiter zu gewährleisten und sie durch angemessene Sozialschutzmaßnahmen abzusichern.

28. Die Plattformökonomie sprengt bestehende Geschäftsmodelle, aber auch das Beschäftigungsmodell, auf das sich diese Geschäftsmodelle traditionell stützen. Durch digitale Plattformen verändert sich tiefgreifend, wie Organisationen ihre Tätigkeiten konzipieren, miteinander agieren und Werte für die Gesellschaft schaffen. Die Arbeit über digitale Arbeitsplattformen bietet Erwerbstätigen die Möglichkeit, an jedem Ort und zu jeder Zeit zu arbeiten, und ist besonders für Länder mit geringem Arbeitskräftebedarf attraktiv. Die Ausübung einer solchen Tätigkeit kann jedoch auch Risiken für die Erwerbstätigen bergen, was ihren Beschäftigungsstatus, ihre Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit, den Sozialschutz und andere Leistungen sowie die Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen angeht, da die meisten dieser Arbeiten außerhalb des Geltungsbereichs des Arbeitsrechts ausgeführt und häufig nicht angemeldet werden. Im Rahmen der grenzüberschreitenden Internetplattformen ist zudem die Anwendung lokaler Arbeitsgesetze für die zuständigen Behörden schwierig, denn für die Plattform und diejenigen, die Arbeit vergeben, kann eine andere Rechtsordnung gelten als für diejenigen, die die Arbeit ausführen.
29. Es muss noch besser verstanden werden, mit welchen Mechanismen menschenwürdige Arbeit für die über digitale Arbeitsplattformen tätigen Personen sichergestellt werden kann. Während das Amt weiter forscht, haben die Mitgliedsgruppen die Notwendigkeit offizieller Gespräche zu dem Thema erkannt. In der Jahrhunderterklärung werden alle Mitglieder aufgefordert, mit Unterstützung der IAO „den Herausforderungen und Chancen Rechnung [zu] tragen, die sich durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt, einschließlich der Plattformarbeit, ergeben“, und „Politiken und Maßnahmen, die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten“, zu entwickeln. In der Entschließung über Ungleichheit und die Welt der Arbeit, die von der Konferenz auf ihrer 109. Tagung (2021) angenommen wurde, heißt es wie folgt: „Die Digitalisierung und das Aufkommen digitaler Arbeitsplattformen können neue Triebkräfte von Ungleichheit schaffen, bieten Arbeitnehmern aber auch Möglichkeiten zum Einkommenserwerb.“¹⁸ Darüber hinaus wurde auf der 335. Tagung des Verwaltungsrats (März 2019) an die Aussprache im Oktober 2018 erinnert, bei der einige Regierungen vorschlugen, Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie Vorrang zu geben. Die Aussprache bezog sich auf die Entschließung von 2018 zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog, worin „e) Zugang zu Vereini-

¹⁸ IAO, [Entschließung über Ungleichheit und die Welt der Arbeit](#), Entschließung XVI, Internationale Arbeitskonferenz, 109. Tagung, 2021, Abs. 21.

gungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen von Beschäftigten digitaler Plattformen und der Gig-Ökonomie“ gefordert werden.

3. Innovative Ansätze für die Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit (allgemeine Aussprache)

A. Ursprung des Vorschlags

30. Auf der 344. Tagung des Verwaltungsrats schlug die Arbeitgebergruppe vor, einen Gegenstand betreffend innovative Ansätze für die Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität auf die Tagesordnung einer künftigen Tagung der Konferenz zu setzen. Auf der 346. Tagung des Verwaltungsrats unterstützten die Arbeitnehmergruppe und mehrere Regierungsgruppen diesen Vorschlag der Arbeitgebervertreter. Infolgedessen „ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, auf der 347. Tagung (März 2023) des Verwaltungsrats einen Vorschlag für einen Gegenstand betreffend innovative Ansätze für die Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit zu unterbreiten, der zur allgemeinen Aussprache auf die Tagesordnung der 113. Tagung (2025) oder der 114. Tagung (2026) der Konferenz gesetzt werden soll“.

B. Art und Kontext des möglichen Gegenstands

31. Die Pionierarbeit der IAO zur Informalität begann in den 1970er-Jahren. Auf ihrer 104. Tagung nahm die Konferenz die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, an. In der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (Jahrhunderterklärung) von 2019 wurden das Ausmaß der Informalität und die dringende Notwendigkeit anerkannt, effektive Maßnahmen zur Verwirklichung des Übergangs zu Formalität zu gewährleisten und dabei ländlichen Gebieten gebührende Aufmerksamkeit zu schenken. Der Globale Handlungsappell von 2021 für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist (Globaler Handlungsappell), unterstrich die Notwendigkeit, diesen Übergang zu beschleunigen.
32. Die Formalisierung der informellen Wirtschaft war einer der besonders wichtigen Bereiche im Zeitraum 2014–15. Sie wurde zum Gegenstand einer speziellen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe im Programm und Haushalt für 2016–17 sowie 2018–19 und floss in mehrere grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben für 2020–21 sowie 2022–23 ein. Eine unabhängige Evaluierung der Strategie der IAO zur Formalisierung ergab, dass die unternommenen Anstrengungen zwar lobenswert, aber erst der Anfang eines Prozesses sind, der stärker auf die Weiterentwicklung, Anpassung, Verbreitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Formalisierung der Wirtschaft ausgerichtet werden muss. Dennoch wurde die Gesamtleistung der Arbeit der IAO zur Formalisierung der informellen Wirtschaft als zufriedenstellend beurteilt.¹⁹ Es wurde festgestellt, dass die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben unterfinanziert waren und dass die Tätigkeiten und Produkte insgesamt kosteneffizient verwaltet wurden. Bei der Evaluierung wurde betont, dass einige Schritte für den Übergang zur Formalisierung unternommen wurden, es sich jedoch um ein langfristiges Ziel handelt, das eine nachhaltigere Ausrichtung erfordert.

¹⁹ IAO, *Independent High-level Evaluation: ILO's Strategy and Actions towards the Formalization of the Informal Economy*, 2014–2018, xii.

33. Heute sind sechs von zehn Arbeitnehmern und acht von zehn Wirtschaftseinheiten weltweit in der informellen Wirtschaft tätig.²⁰ Erwerbstätige und Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft waren von den auferlegten Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Krise am stärksten betroffen. Im Zuge der Erholung wurden die im Jahr 2020 erlittenen Verluste informeller Arbeitsplätze vollständig wettgemacht, während sich der in den vorherigen 15 Jahren beobachtete Trend hin zur Formalisierung weiter verlangsamte.²¹ Die COVID-19-Krise und das Spektrum der sich überlagernden Krisen sowie potenzielle künftige Erschütterungen haben der Agenda für Formalisierung angesichts der Vorteile, die Formalität für Arbeitnehmer, nachhaltige Unternehmen und Gesellschaften mit sich bringen kann, eine neue Dringlichkeit verliehen.
34. Eine allgemeine Aussprache würde es der Konferenz ermöglichen, innovative Ansätze zu prüfen, die dazu beitragen können, die Umsetzung der Empfehlung Nr. 204 durch die Mitgliedsgruppen mit Unterstützung des Amtes zu beschleunigen und auszuweiten. Die Umsetzung einiger in der Empfehlung Nr. 204 genannter Aspekte könnte weiter untersucht werden. Beispielsweise wäre es sinnvoll, praktische Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität in informellen Wirtschaftseinheiten zu überprüfen und diese Produktivitätssteigerung mit der Formalisierung der Einheiten und – systematisch – auch der Arbeitsplätze in diesen Einheiten zu verknüpfen. Prüfwert wären zudem die Verhinderung der Informalisierung von formellen Arbeitsplätzen und Wirtschaftseinheiten, was ein tieferes Verständnis der Faktoren erfordern würde, die die Neigung zu einer solchen Informalisierung erhöhen, sowie die Ermittlung konkreter Maßnahmen zur Verhinderung der Informalisierung.
35. Einige innovative Ansätze haben seit der Annahme der Empfehlung Nr. 204 an Bedeutung gewonnen. Hierzu gehören praktische Lösungen zur Nutzung des Potenzials digitaler Technologien, um den Übergang zur Formalität in verschiedener Hinsicht zu unterstützen, z.B. durch die Erleichterung der Registrierung von Einheiten und Arbeitsplätzen, die Aufdeckung von Verstößen oder die Stabilisierung des Bargeldbedarfs. Es lohnt sich auch zu prüfen, wie das Potenzial für die „Rückverfolgbarkeit“ von Aktivitäten in der Plattformökonomie genutzt werden kann, um die Formalisierung zu fördern. Darüber hinaus scheint weiterhin Forschungsbedarf zu spezifischen Faktoren, Merkmalen, Ursachen und Bedingungen der Informalität zu bestehen, die bei der Konzeption und Umsetzung von Rechtsvorschriften hilfreich sein könnten, die den Übergang zur formellen Wirtschaft und den Verbleib darin erleichtern. In Anbetracht der hohen Prävalenz der Informalität in den am stärksten vom Klimawandel und der Umweltzerstörung betroffenen Sektoren könnten auch praktische Ansätze untersucht werden, um die Fähigkeit der in der informellen Wirtschaft Tätigen zu stärken, Maßnahmen zur Minderung des Klimawandels und zur Anpassung daran zu ergreifen und einen effektiven Zugang zu den Chancen zu erhalten, die der gerechte Übergang zu einer grünen Wirtschaft bietet.
36. Ansätze, die von der IAO noch nicht ausreichend genutzt werden, beispielsweise sektorbezogene Ansätze zur Bekämpfung der Informalität oder Innovationen in der Steuerpolitik/Anreize zur Förderung der Registrierung, könnten ebenfalls untersucht werden. Im Rahmen der allgemeinen Aussprache könnte auch festgelegt werden, welche Maßnahmen gegen Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit von Beschäftigten ergriffen werden, deren Arbeit zwar kurzfristig nicht formalisiert werden kann, die aber sowohl die Beschäftigten als auch ihre Wirtschaftseinheiten auf einen Weg zwischen Informalität und Formalität bringen können. Die Prüfung innovativer Ansätze für die Organisation von Arbeitnehmern und Wirtschafts-

²⁰ IAA, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture (Third Edition)*, 2018.

²¹ IAO, *ILO Monitor on the World of Work. Tenth edition: Multiple Crises Threaten the Global Labour Market Recovery*, 2022.

einheiten in der informellen Wirtschaft, der Aufbau von Allianzen mit repräsentativen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie die Erleichterung des Zugangs zu einem wirksamen sozialen Dialog wären ebenfalls von großem Interesse.

37. Um eine allgemeine Aussprache auf der Konferenz zu unterstützen, würde das Amt eine Evaluierung bezüglich dessen, was im Hinblick auf die Erleichterung des Übergangs zur Formalität funktioniert und was nicht, eine umfassende Überprüfung der Grundursachen der Informalität, Untersuchungen zum „Unternehmertum aus Notwendigkeit“²² sowie eine Zusammenstellung möglicher innovativer Ansätze erarbeiten. Angesichts des breiten Spektrums der behandelten Themen können während der Vorbereitung der Konferenz Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen organisiert werden, um die Ansätze auszuwählen, die während der allgemeinen Aussprache überprüft werden sollen.

C. Erwartetes Ergebnis

38. Als Ergebnis der allgemeinen Aussprache würde eine einvernehmliche Einschätzung der innovativen Ansätze erwartet, die von den Mitgliedsgruppen in die Praxis umgesetzt werden sollen, um die Maßnahmen zur Bekämpfung der Informalität und zur Schaffung von Wegen für den Übergang zur Formalität zu beschleunigen und auszuweiten. Die Interventionen des Amtes im Zusammenhang mit dem Übergang zur Formalität werden durch die Berücksichtigung solcher Ansätze, die auch in die zahlreichen Folgeaktionspläne zu den Konferenzentschlüssen mit Bezug auf den Übergang zur Formalität einfließen werden, aufgewertet. Solche Ansätze werden für die Entwicklung von Schulungen und Maßnahmen zum Wissensaustausch herangezogen, um die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen zu stärken. Sie werden in das Aktionsprogramm für den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, in bevorstehende Programm- und Haushaltszyklen sowie in Initiativen zur Ressourcenmobilisierung einfließen. Darüber hinaus können solche Ansätze Gegenstand neuer Initiativen zur Bekämpfung der Informalität in Zusammenarbeit mit dem multilateralen System im Rahmen der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit sein.

4. 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

39. Der Verwaltungsrat hat auf seiner 344. Tagung (März 2022) beschlossen, auf die Tagesordnung der 111. Tagung (2023) der Konferenz einen Gegenstand zu setzen, der eine allgemeine Aussprache über einen gerechten Übergang, auch unter Berücksichtigung der Fragen von Industriepolitik und Technologie, zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle zum Inhalt hat.²³ Es stünde auch weiterhin zur Diskussion, einen vorgeschlagenen Gegenstand zu dem Thema „volle Ausschöpfung des Potenzials des technologischen Fortschritts“, das potenziell weiter gesteckt ist als die Frage von Maßnahmen in Zusammenhang mit dem Klimawandel,²⁴ auf die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz zu setzen,

²² Unter einem Unternehmer der Notwendigkeit – im Gegensatz zu einem chancen- oder innovationsorientierten Unternehmer – versteht man eine Person, die in erster Linie zur Sicherung des Lebensunterhalts ein Unternehmen gründet.

²³ GB.344/PV, Abs. 99 a) i).

²⁴ GB.337/PV, Abs. 25 und GB.341/PV, Abs. 31.

möglicherweise nach der allgemeinen Aussprache, die die Konferenz über das Thema „gerechter Übergang“ führen wird.²⁵

40. In der Jahrhunderterklärung der IAO wird das Amt angewiesen, „das Potenzial von technologischem Fortschritt und Produktivitätswachstum voll auszuschöpfen, auch durch sozialen Dialog, um menschenwürdige Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen, die Würde, Selbstverwirklichung und eine gerechte Verteilung der Vorteile für alle gewährleisten“.²⁶ 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.²⁷
41. Die Auswirkungen von Technologien auf die Förderung voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung waren in der Vergangenheit regelmäßig Gegenstand von Diskussionen und Erklärungen der Konferenz. Bereits auf ihrer 57. Tagung (1972) verabschiedete die Konferenz eine Entschließung über die Auswirkungen der Automatisierung und anderer technologischer Entwicklungen auf den Arbeits- und Sozialbereich.²⁸ 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.
42. Auf seiner 328. Tagung (März 2016) prüfte der Verwaltungsrat einen möglichen Gegenstand zur Rolle der Technologien und anderer struktureller Triebkräfte des sich verändernden Charakters von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. Ziel dieses Gegenstands, der damals nicht weiterverfolgt wurde, war die Entwicklung grundsatzpolitischer Antworten auf Fragen wie die, ob ausreichend qualitativ hochwertige Beschäftigungsmöglichkeiten für alle arbeitssuchenden Frauen und Männer in unterschiedlichen Kontexten und Altersgruppen und mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau verfügbar sein werden, auf welche Weise sich der technologische Wandel und andere Faktoren auf die strukturellen Merkmale, darunter auf den Umfang, den Charakter und die Qualität von Beschäftigungschancen und Qualifikationsbedarf, auswirken, und ob sich diese Trends und Muster tatsächlich allmählich zu strukturellen und dauerhaften Merkmalen der Arbeitsmärkte entwickeln.²⁹

B. Relevanz vor dem Hintergrund der strategischen Ziele der IAO

43. 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 bes-

²⁵ GB.344/PV, Abs. 79 und 82.

²⁶ Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, Teil II Abschnitt A Ziffer ii.

²⁷ IAO, Globaler Handlungsappell, Abs. 13 a) v).

²⁸ IAO, *Resolutions Adopted by the International Labour Conference at its 57th Session*, Genf, 1972, S. 10.

²⁹ GB.328/PV, Abs. 10.

serer Verbindungen zwischen großen und kleinen Unternehmen. In einer Aussprache der Konferenz könnte untersucht werden, inwieweit bestehende und neue Technologien (beispielsweise Robotik, Digital-, Nano- oder Biotechnologie) dieses Potenzial ausgeschöpft haben und ob es mit Politikkonzepten gelungen ist, negative Auswirkungen, beispielsweise auf den Arbeitsschutz, zu verhindern.

44. Neue Technologien wie künstliche Intelligenz (KI), maschinelles Lernen und Robotik können Chancen bieten und den Entwicklungs- und Schwellenländern helfen, einen Sprung nach vorn zu machen, lassen jedoch auch neue Herausforderungen im Hinblick auf die Quantität und die Qualität der Arbeitsplätze entstehen. In den letzten zehn Jahren sind Bedenken aufgekommen, dass neue Technologien menschliche Arbeitskräfte in großem Umfang ersetzen könnten,³⁰ obwohl es in der Literatur keinen Konsens über die potenziellen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze gibt und die Schätzungen je nach Land stark variieren.³¹ In bisherigen Forschungsarbeiten wurden zudem Fragen in Bezug darauf aufgeworfen, ob ganze Berufe automatisiert werden könnten oder eher bestimmte Aufgaben innerhalb einzelner Berufe. Diese Untersuchungen zeigen darüber hinaus, dass die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze recht unterschiedlich sind, da das Automatisierungsrisiko für Arbeitsplätze mit geringen im Vergleich zu hohen Qualifikationsanforderungen je nach Branche, Unternehmensgröße und Land größer ist.³² Insbesondere für Entwicklungsländer wird das Risiko des Verlusts von Arbeitsplätzen durch Automatisierung als erheblich eingeschätzt und könnte die möglichen Arbeitsplatzgewinne in aufstrebenden Sektoren übersteigen.³³ Eine überlegenswerte Frage ist, inwieweit niedrige Löhne und Arbeitskosten Investitionen in die Automatisierung kosteneffizient machen. Allerdings sind noch mehr Erkenntnisse und systematische Untersuchungen auf Basis geeigneter Daten und Methoden erforderlich, um das Risiko von Arbeitsplatzverlusten durch Automatisierung zu verstehen.
45. Die neuen Technologien können erhebliche Produktivitätssteigerungen, neue Marktchancen und neue Arbeitsplätze mit sich bringen. Die bisherigen Erkenntnisse zeigen jedoch, dass sich die Produktivität sowohl in den fortgeschrittenen als auch in den aufstrebenden und sich entwickelnden Volkswirtschaften in den letzten anderthalb Jahrzehnten verlangsamt hat, was auf eine zeitliche Verzögerung bei der Verbreitung oder einen Mangel an organisatorischen Fähigkeiten und/oder Qualifikationen des Personals zur Nutzung dieser Technologien oder auf eine Konzentration von KI und Daten bei einem kleinen Teil der Großunternehmen³⁴ oder auf die Automatisierung bestehender Aufgaben, die ineffizient erledigt wurden, zurückzuführen sein könnte.³⁵ Aus diesen Erkenntnissen lässt sich das sogenannte „Produktivitätsparadox“ ableiten, wonach trotz erhöhter Ausgaben für Ausrüstung und Dienstleistungen im Bereich

³⁰ Carl B. Frey und Michael A. Osborne, „The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?“, *Technological Forecasting and Social Change*, Bd. 114 (2017), S. 254-280.

³¹ Damian Grimshaw und Uma Rani, „The Future of Work: Facing the Challenges of New Technologies, Climate Change and Ageing“, in Adrian Wilkinson, Tony Dundon und Tom Redman (Hrsg.), *Contemporary Human Resource Management* (London: Sage Publications, 2021).

³² Melanie Arntz, Terry Gregory und Ulrich Zierahn, „Digitalization and the Future of work: Macroeconomic Consequences“, IZA Institute of Labour Economics, Diskussionspapier-Serie, IZA DP Nr. 12428, 2019.

³³ Francesco Carbonero, Ekkehard Ernst und Enzo Weber, „Robots Worldwide: The Impact of Automation on Employment and Trade“, Institute for Employment Research, IAB-Diskussionspapier, Nr. 7/2020, 2020.

³⁴ 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: Weltbank, 2020); Prasanna Tambe et al., „Digital Capital and Superstar Firms“, National Bureau of Economic Research (NBER) Arbeitspapier-Serie, Arbeitspapier Nr. 28285, 2020.

³⁵ Manuel Castells, *The Rise of Network Society* (zweite Ausgabe). (Großbritannien: Wiley-Blackwell, 2010).

der Informations- und Kommunikationstechnologie eine spürbare Produktivitätssteigerung ausbleibt.³⁶ 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.

46. Im Transformationsprozess hin zu einer umfassenderen Nutzung neuer Technologien kommt es darauf an, die richtigen Qualifikationen zu ermitteln und die Arbeitskräfte auf neue Aufgabenprofile vorzubereiten. Sozialer Dialog und Kollektivverhandlungen scheinen für einen erfolgreichen Wandel von entscheidender Bedeutung zu sein. 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.³⁷
47. Neue Technologien schaffen auch neue Herausforderungen im Zusammenhang mit Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsintensivierung und bestimmten diskriminierenden Praktiken. Wie unten hervorgehoben wird, bieten digitale Arbeitsplattformen neue Einkommensquellen und Arbeitsmöglichkeiten, bringen jedoch auch ernsthafte Herausforderungen in Bezug auf die Klassifizierung der Plattformbeschäftigten, auf die Arbeitsbedingungen sowie die Rechte und den Schutz der Arbeitnehmer mit sich und können zudem mit Risiken für die Privatsphäre der Arbeitnehmer einhergehen, da große Mengen an Daten gesammelt werden.³⁸ Der Einsatz von KI und Praktiken des „algorithmischen Managements“ zur Verwaltung von Arbeitsprozessen und der Leistung von Arbeitnehmern auf digitalen Arbeitsplattformen 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.³⁹ 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

³⁶ Erik Brynjolfsson, Daniel Rock und Chad Syverson, „Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics“, in Ajay Agrawal, Joshua Gans und Avi Goldfarb (Hrsg.), *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda* (Chicago: The University of Chicago Press, 2019), S. 23-60; Bart van Ark, Klaas de Vries und Abdul Erumban, „How to Not Miss a Productivity Revival Once Again?“, NIESR-Diskussionspapier Nr. 518, 2020.

³⁷ Karlis Kandars et al., *Mapping Career Causeways: Supporting workers at risk* (Nesta, 2020).

³⁸ IAO, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021.

³⁹ 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).

zu verstehen, wie diese Praktiken mit den bestehenden Organisationsstrukturen interagieren.⁴⁰

48. 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.⁴¹ 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 Arbeitszeitnachweise digital erfasst werden, um den Schutz der Löhne für die geleisteten Arbeitsstunden und die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen zu gewährleisten.
49. 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 andauernden COVID-19-Pandemie und der Fernarbeit, die schwerwiegende wirtschaftliche und soziale Folgen haben kann, wenn keine wirksamen Konzepte und Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Gewährleistung der Verfügbarkeit eines digitalen Zugangs für alle eingeführt werden.
50. 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

51. Als Ergebnis einer allgemeinen Aussprache würden Schlussfolgerungen und eine Entschlie-ßung zum Beitrag und den Auswirkungen von Technologien auf die Förderung von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung, Orientierungshilfe für Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes angesichts neuer Technologien und Vor für normative oder nicht normative Initiativen, die in der künftigen Programmplanung der IAO

⁴⁰ Sara Baiocco et al., *The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts*, Background Paper No. 9, (ILO, 2022).

⁴¹ Juan Chacaltana, Vicky Leung und Miso Lee, „New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality“, IAO-EMPLOYMENT-Arbeitspapier, Nr. 247 (IAO, 2018).

unterstützt werden sollen, erwartet. Es würde den Bericht der im Oktober 2022 stattgefundenen Sachverständigentagung zu menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie, der dem Verwaltungsrat auf seiner 346. Tagung (Oktober–November 2022) vorgelegt wurde, und dessen Erörterung sowie die Diskussion des vorliegenden Vorschlags durch den Verwaltungsrat auf seiner 347. Tagung berücksichtigen. Eine allgemeine Aussprache würde der IAO die Gelegenheit bieten, eine dreigliedrige Sicht auf den *Fahrplan für digitale Zusammenarbeit* des UN-Generalsekretärs⁴² und den Aktionsaufruf *Das höchste Streben: Ein Aktionsaufruf für die Menschenrechte*⁴³ darzulegen und zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) 8 und 9⁴⁴ beizutragen.

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

A. Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten⁴⁵

52. In den Schlussfolgerungen der Konferenz zur wiederkehrenden Diskussion von 2013 wurden die Mitgliedstaaten aufgerufen, die Achtung der Rechtsstaatlichkeit zu gewährleisten, unter anderem durch die Stärkung von Mechanismen für die Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten. Zudem wurde das Amt darin ersucht, seine Unterstützung für die Stärkung und Verbesserung der Effizienz der Systeme und Mechanismen zur 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 Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten zu schaffen bzw. weiter auszubauen. Ferner wird das Amt in diesen Schlussfolgerungen ersucht, die Mitglieder und Mitgliedsgruppen zu unterstützen, um auf verschiedenen Ebenen Systeme zur Verhütung und Beilegung von Streitigkeiten zu stärken, die einen effektiven sozialen Dialog fördern und Vertrauen aufbauen.⁴⁶ 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.
53. Aufgrund einer zunehmenden Zahl von Anfragen nach politischer und fachlicher Beratung zur Verbesserung der Wirksamkeit von Systemen zur Prävention und Beilegung von Arbeits-

⁴² Vereinte Nationen, *Roadmap for Digital Cooperation*, Bericht des Generalsekretärs, Juni 2020.

⁴³ Vereinte Nationen, *Das höchste Streben: Ein Aktionsaufruf für die Menschenrechte*, 2020, insbesondere das Maßnahmenpaket zu neuen Horizonten für die Menschenrechte.

⁴⁴ Insbesondere SDG 9.c, bei dem es darum geht, „den Zugang zur Informations- und Kommunikationstechnologie erheblich [zu] erweitern sowie an[zu]streben, in den am wenigsten entwickelten Ländern bis 2020 einen allgemeinen und erschwinglichen Zugang zum Internet bereitzustellen“.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ 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](#).

streitigkeiten hat das Amt ein Diagnoseinstrument zur Selbstbewertung für gerichtliche und außergerichtliche Streitbeilegungsinstitutionen entwickelt. Im Jahr 2022 erprobte das Amt das Instrument 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.⁴⁷ Die Mitgliedsgruppen in den Pilotländern wiesen auf Herausforderungen hin, wie z.B. 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.

54. Das Instrument wird 2023 nach erfolgtem internen Konsultationsprozess auf Englisch, Französisch und Spanisch veröffentlicht. Das Amt plant für das Jahr 2023, die Verwendung des Instruments in zehn Ländern zu unterstützen, die dies bereits beantragt haben, und wird die Umsetzung der auf dieser Verwendung beruhenden dreigliedrigen Aktionspläne genau verfolgen.
55. Die Untersuchungen des Amtes⁴⁸ haben ergeben, dass individuelle Arbeitsstreitigkeiten weltweit zugenommen haben. Zu den Ursachen hierfür zählen eine wachsende Erwerbsbevölkerung, insbesondere in Regionen mit einer hohen Zuwanderung von Arbeitskräften, ein zunehmend breiteres Spektrum des Schutzes individueller Rechte, eine Verringerung der Gewerkschaftsdichte und/oder Erfassung durch Kollektivverhandlungen sowie zunehmende Ungleichheit aufgrund segmentierter Arbeitsmärkte. Anscheinend hat die Zunahme an individuellen Arbeitsstreitigkeiten die Probleme verschärft, die den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle Arbeitnehmer einschränken können. Dazu zählen hohe Kosten und Verzögerungen, fehlende Unabhängigkeit und Unparteilichkeit, unzureichende Kapazität, um die sich weiterentwickelnden Formen von Arbeitsstreitigkeiten zu bewältigen, sowie weniger Raum für den sozialen Dialog und Kollektivmechanismen. Die Mitgliedstaaten reagieren auf unterschiedliche Weise, unter anderem durch die Einführung neuer oder zusätzlicher Streitbeilegungsmechanismen und -organe, Änderungen bei den Verfahrensregeln und institutionellen Strukturen, verbesserte Kapazität der mit der Streitbeilegung befassten Personen, die Einrichtung spezieller Streitbeilegungsmechanismen für verletzliche Gruppen von Arbeitnehmern sowie durch die Verstärkung von Maßnahmen zur Verhütung von Streitigkeiten, auch durch die Förderung von Mechanismen an den Arbeitsstätten. 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.⁴⁹ Die Pandemie hat unweigerlich gezeigt, dass die nationalen Systeme zur

⁴⁷ Siehe Abschnitt 7 „Labour disputes and their resolution“ der vergleichenden Rechtsdatenbank der IAO für Arbeitsbeziehungen (IRLex).

⁴⁸ Siehe Minawa Ebisui, Sean Cooney und Colin Fenwick (Hrsg.): *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview* (Genf, IAA, 2016).

⁴⁹ Siehe IAO, *Report on the Rapid Assessment Survey: The Response of Labour Dispute Resolution Mechanisms to the COVID-19 Pandemic*, 2021.

Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten nicht in gleichem Maße anpassungsfähig sind und dass in diesem Bereich weitere Unterstützung und Orientierungshilfe notwendig sind.

56. 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.⁵⁰ Zudem gehen die Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt, darunter die Digitalisierung, mit einer wachsenden Nachfrage nach wirksamen Mechanismen und Institutionen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten einher.⁵¹
57. 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.⁵² In dem Bericht „Unsere gemeinsame Agenda“ wird Gerechtigkeit als ein grundlegender Aspekt des Gesellschaftsvertrags bezeichnet und festgehalten, dass es wesentlich dazu beiträgt, Misstrauen zu schüren und Ungleichheit zu schaffen, wenn die Staaten den Zugang zur Justiz nicht gewährleisten.⁵³ 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 normative Orientierungshilfe und multilaterale Maßnahmen zum Zugang von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Arbeitsgerichtsbarkeit sind erforderlich, um die Zielvorgabe des SDG 16.3 zu erreichen.
58. Die vorläufigen Forschungsergebnisse des Amtes legen nahe, dass die bestehenden internationalen Arbeitsnormen in diesem Bereich weiter gestärkt werden müssen. Die meisten einschlägigen normativen Instrumente wurden vor mehr als 50 Jahren angenommen und müssen noch durch den Normenüberprüfungsmechanismus überprüft werden. Es gibt keine gesonderte Norm, die Themen im Zusammenhang mit der Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten ganzheitlich und integrativ behandelt. Zu den Aspekten, zu denen neue normative Orientierungshilfe einen Mehrwert schaffen könnte, gehören: die Rolle des Staates bei der Gewährleistung eines inklusiven und wirksamen Zugangs zur Arbeitsgerichtsbarkeit; die ergänzende Rolle von Gerichten, einschließlich spezialisierter Arbeitsgerichte, und von außergerichtlichen Mechanismen bei der Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten; und die Rolle der Sozialpartner im Hinblick auf die Konzeption, Reform und Funktionsweise wirksamer Mechanismen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Neue Orientierungshilfe könnte auch Schlüsselprinzipien für eine wirksame Prävention und Beilegung von Streitigkeiten beinhalten und konsensbasierte Lösungen zur Bewältigung gemeinsamer rechtlicher und umsetzungsbezogener Herausforderungen bereitstellen.
59. Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO haben betont, wie wichtig es ist, allen Menschen Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit zu verschaffen, was in jüngeren IAO-Instrumenten mehr-

⁵⁰ IAO, *Report on the Rapid Assessment Survey*, 33.

⁵¹ Siehe *World Employment and Social Outlook 2021*, 255.

⁵² SDG Knowledge Hub, „SDG 16 and the 2021 Voluntary National Reviews: An Opportunity to Advance Justice for All“, April 2021.

⁵³ Vereinte Nationen, *Unsere gemeinsame Agenda: Bericht des Generalsekretärs*, 2021, Abs. 23.

fach festgehalten wurde. So wurde in den im letzten Jahrzehnt verabschiedeten Instrumenten 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.⁵⁴ Ein ganzheitlicher Ansatz für den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit fehlt jedoch nach wie vor im Bestand an internationalen Arbeitsnormen.

60. Die bestehenden Normen stehen zur Überprüfung durch den Normenüberprüfungsmechanismus an: Vier der acht zu überprüfenden Instrumente in der entsprechenden Normenreihe betreffen die Streitbeilegung.⁵⁵ Dies und weitere Untersuchungen sollten es dem Verwaltungsrat ermöglichen, eine geeignete Vorgehensweise zu erwägen. Während der Zweijahresperiode 2020–21 veröffentlichte das Amt 1) eine Reihe regionaler Studien über den Zugang zur Justiz und die Rolle der Arbeitsgerichte;⁵⁶ 2) mehrere damit zusammenhängende Arbeitspapiere⁵⁷ und 3) die Ergebnisse einer Erhebung zur Schnellbewertung.⁵⁸ Für 2023 plant das Amt, 1) ein Merkblatt über den „Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit bei kollektiven Arbeitsstreitigkeiten: Daten aus der aktualisierten IRLex-Datenbank“; 2) ein Themenpapier über „Kollektive Arbeitsstreitigkeiten und Mechanismen zu ihrer Beilegung: eine vergleichende Rechtsanalyse“ und 3) einen Bericht über „Vergleichende Praktiken zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten“ zu veröffentlichen.
61. Um den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit zu verbessern, müssen in der Regel die rechtlichen Rahmenbedingungen überarbeitet, die Verfahren gestrafft 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 wahrnehmen zu können.

B. Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten im digitalen Zeitalter⁵⁹

62. Die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern erfolgt aus einer Reihe von häufig legitimen Gründen, etwa Auswahl für eine Beschäftigung, vertragliche Verpflichtungen, Personalverwaltung und Personalmanagement, Arbeitsschutz und Schutz des Arbeitgebers. Die Erhebung und Verarbeitung von Daten kann jedoch auch das Risiko der Verletzung des Rechts der Arbeitnehmer auf Privatsphäre mit sich bringen und in bestimmten

⁵⁴ Umfasst das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und Empfehlung (Nr. 201); das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, und Empfehlung (Nr. 206); sowie die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015.

⁵⁵ Siehe siebte Tagung der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenprüfungsmechanismus, Informationsdokument 1: „Internal work plan for the SRM TWG’s initial programme of work“ (2022), Normenreihe 12 (Arbeitsaufsicht, Arbeitsverwaltung und Arbeitsbeziehungen).

⁵⁶ 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*.

⁵⁷ 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.

⁵⁸ IAO, *Report on the Rapid Assessment Survey*.

⁵⁹ Siehe GB.343/PV und GB.344/PV für frühere Diskussionen des Verwaltungsrats zu diesem Gegenstand.

Fällen sogar zu deren Diskriminierung zu führen. Diese Bedenken verstärken sich mit der zunehmenden Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie für arbeitsbezogene Zwecke. Das algorithmische Management, das sich in hohem Maße auf die Verarbeitung personenbezogener Daten stützt, ist ein wichtiges Merkmal der Plattformökonomie, das nach und nach andere Beschäftigungsformen im gesamten sozioökonomischen Spektrum erfasst. Zudem gibt die massive Umstellung auf Telearbeit während der anhaltenden COVID-19-Pandemie mit dem Ziel, der Ausbreitung der ansteckenden Krankheit entgegenzuwirken, Anlass zu Bedenken hinsichtlich der möglichen Auswirkungen auf die Überwachung der Arbeitnehmer und die Verarbeitung ihrer Gesundheitsdaten.

63. Daher ist es überaus wichtig, die Verwendung der personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern klaren und strengen Regeln zu unterwerfen, die sich auch auf ihre Verwendung im Rahmen des algorithmengestützten Managements erstrecken. In der Jahrhunderterklärung werden die IAO-Mitgliedstaaten aufgefordert, „Politiken und Maßnahmen [zu beschließen], die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten und den Herausforderungen und Chancen Rechnung tragen, die sich durch den digitalen 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 Verringerung von Disparitäten beim digitalen Zugang, unter Achtung der internationalen Arbeitsnormen und der Privatsphäre sowie unter Förderung des Datenschutzes und der Balance zwischen Berufs- und Privatleben“.
64. Bereits 1996 nahm eine IAO-Sachverständigentagung eine Richtlinienammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten an. In mehreren internationalen Arbeitsnormen wird auch auf die Notwendigkeit verwiesen, die personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern zu schützen, darunter in der Empfehlung (Nr. 188) betreffend private Arbeitsvermittler, 1997, und der Empfehlung (Nr. 171) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985. Zudem wird in der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, und in der Empfehlung (Nr. 201) betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, ausdrücklich die Annahme von Maßnahmen gefordert, die mit der oben erwähnten Sammlung praktischer Richtlinien übereinstimmen müssen. Die Sammlung praktischer Richtlinien, die durch einen vom IAA ausgearbeiteten Kommentar ergänzt wird, regelt die Erhebung, Sicherheit und Speicherung personenbezogener Daten sowie deren Verwendung und Weitergabe an Dritte. Außerdem werden darin die individuellen und kollektiven Rechte der Arbeitnehmer aufgeführt und die automatisierte Datenverarbeitung sowie die elektronische Überwachung behandelt. Angesichts der stetigen Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien muss jedoch geprüft werden, ob die Sammlung weiterhin relevant ist. Eine wachsende Zahl von Ländern in aller Welt ist bestrebt, die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten zu schützen. In der Europäischen Union gilt die Europäische Datenschutzgrundverordnung auch für die personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern, während das Ministerkomitee des Europarats 2015 eine neue Empfehlung zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Bereich Beschäftigung annahm, die die Auswirkungen des Einsatzes neuer Informations- und Kommunikationstechnologien berücksichtigt.

C. Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst

65. 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.⁶⁰
66. 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.⁶¹ 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)⁶² und setzte den Termin und die Zusammensetzung der Tagung auf seiner 343. Tagung (Oktober 2021) fest.⁶³ Die Fachtagung über den Schutz von Hinweisgebern im öffentlichen Dienst fand vom 26. bis 30. September 2022 statt und nahm Schlussfolgerungen an.⁶⁴ Die Ergebnisse dieser Tagung werden dem Verwaltungsrat auf seiner gegenwärtigen 347. Sitzung vorgelegt.⁶⁵

⁶⁰ GB.325/INS/2, Abs. 31.

⁶¹ Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo and Margherita Licata, "Law and Practice on Protecting Whistle-blowers in the Public and Financial Services Sectors", IAO-Arbeitspapier Nr. 328, 2019.

⁶² Siehe 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 vorgesehen.

⁶³ Siehe GB.343/POL/2(Rev.2), Anhang I.

⁶⁴ TMWBPS/2022/8.

⁶⁵ GB.347/POL/2.

▶ Anhang II

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

- 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.

► Anhang III

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.

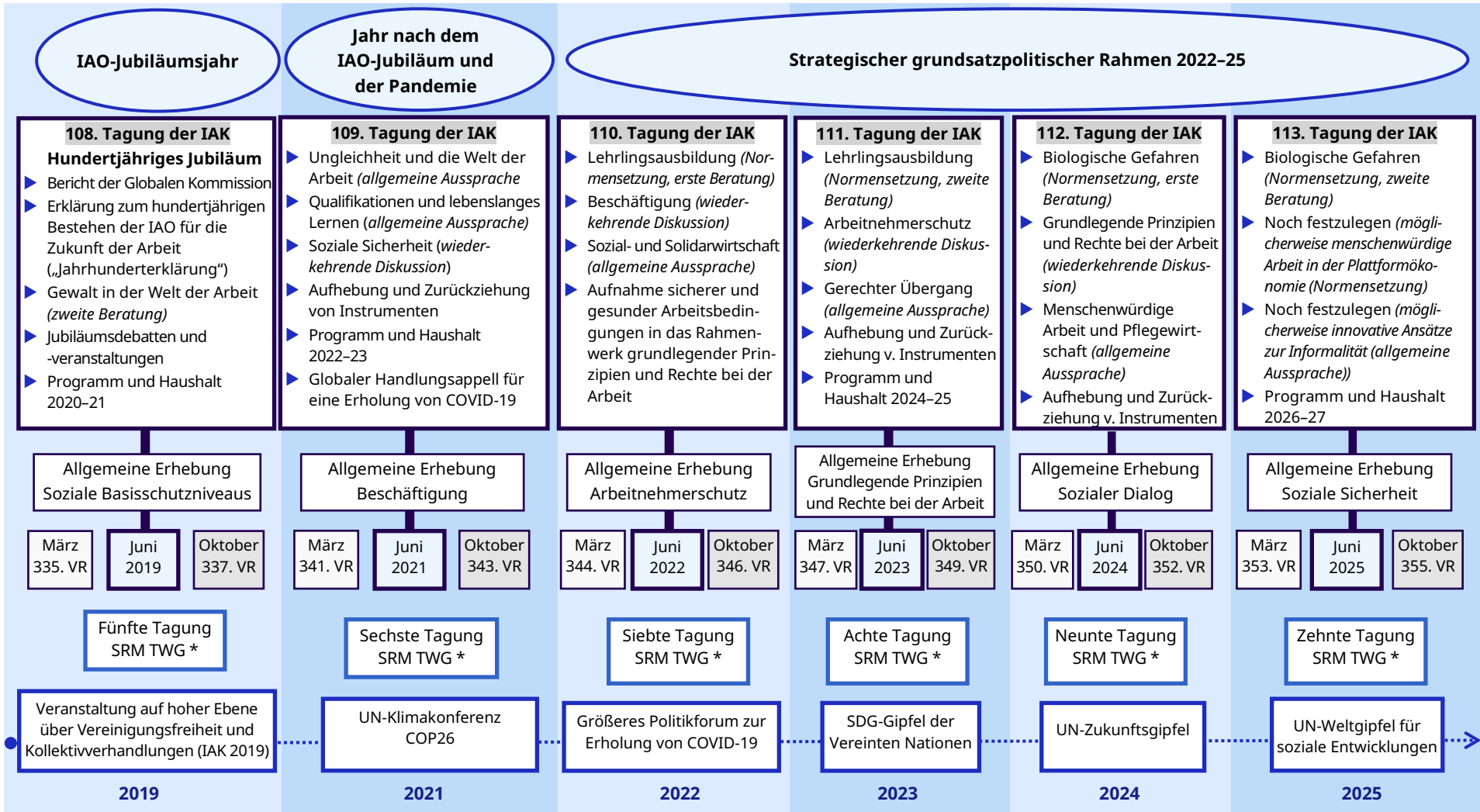
Tagung	Fachgegenstände			
108. (2019)	Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“)	Organisation von Debatten und 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 Sozial-schutzes (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 und 145 und Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 und 180 sowie der Empfehlungen Nr. 27, 31, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 und 187. Zurückziehung des Übereinkommens (Nr. 34) über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, 1933.
110. (2022)	Lehrlingsausbildung – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung).	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)	Lehrlingsausbildung – 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) (zu vervollständigen)	Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Innovative Ansätze für die Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit – allgemeine Aussprache oder Wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit oder Evaluierung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit (<i>noch zu bestätigen</i>).	Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie – Normensetzung oder allgemeine Aussprache (festzulegen) auf der 347. Tagung des Verwaltungsrats (März 2023) im Fall einer Normensetzung (erste Beratung) oder auf der 347. Tagung (März 2023), 349. Tagung (Oktober–November 2023) oder auf der 350. Tagung (März 2024) im Fall einer allgemeinen Aussprache.	
114. (2026) (zu vervollständigen)	Arbeitsschutz gegen chemische Gefahren – Normensetzung , zweimalige Beratung (erste Beratung) (<i>noch zu bestätigen</i>)	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit oder Innovative Ansätze für die Bekämpfung von Informalität und die Förderung von Übergängen zur Formalität zugunsten von menschenwürdiger Arbeit – allgemeine Aussprache (<i>noch zu bestätigen</i>).	Menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung) (<i>noch zu bestätigen</i>).	

Tagung	Fachgegenstände		
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 (<i>noch zu bestätigen</i>).	
116. (2028) (zu vervollständigen)	Arbeitsschutz gegen chemische Gefahren – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung) (<i>noch zu bestätigen</i>).	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit (<i>noch zu bestätigen</i>).	
117. (2029) (zu vervollständigen)		Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des Sozialschutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit (<i>noch zu bestätigen</i>).	
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 (<i>noch zu bestätigen</i>).	Aufhebung der Übereinkommen Nr. 22, 23, 24, 25, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 96, 133, 134, 146, 164 und 166. Zurückziehung der Empfehlung Nr. 29.
119. (2031) (zu vervollständigen)		Eine Evaluierung der Wirkung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit (<i>noch zu bestätigen</i>).	

Tagung	Fachgegenstände
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 (2019–25)



* SRM TWG – Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus