



Verwaltungsrat

334. Tagung, Genf, 25. Oktober – 8. November 2018

GB.334/INS/2/1

Institutionelle Sektion

Datum: 8. Oktober 2018

Original: Englisch

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz

Tagesordnung zukünftiger Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz

Zweck der Vorlage

Mit der Prüfung von Vorschlägen für die Tagesordnung der Konferenz für 2019 und darüber hinaus, einschließlich des zu verfolgenden strategischen Ansatzes, zu beginnen (siehe Beschlussentwurf in Absatz 31).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle vier strategischen Ziele.

Einschlägige Ergebnisvorgabe/einschlägiger übergreifender grundsatzpolitischer Faktor: Unterstützende Ergebnisvorgabe B: Effektive und effiziente Leitung der Organisation.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Konsequenzen für die Tagesordnung der Konferenz für 2019 und die folgenden Jahre.

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

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

Erforderliche Folgemaßnahmen: Etwaige Konsequenzen im Zusammenhang mit Folgemaßnahmen werden dem Verwaltungsrat auf seiner 335. Tagung (März 2019) zur Prüfung unterbreitet.

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

Verwandte Dokumente: GB.332/PV; GB.332/INS/2.

Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
A. Überblick über das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz	1
Der strategische und kohärente Ansatz (2014–19)	2
B. Vom Verwaltungsrat auf seiner 332. Tagung (März 2018) gefasste Beschlüsse	3
C. Tagesordnung der Konferenz nach 2019	3
Konsolidierung eines strategischen Ansatzes	3
Für eine Aufnahme in die Tagesordnung künftiger Tagungen zur Diskussion stehende Themen	5
D. Aufhebung und Zurückziehung von Instrumenten, unter anderem von Seeschiffahrts- und Arbeitsschutzinstrumenten	8
E. Ergebnisse der 107. Tagung (Juni 2018) der Konferenz: Auswirkungen auf die Tagesordnung der Konferenz	9
F. Verfahrenstechnischer Fahrplan	10
Beschlussentwurf	10

Anhänge

I. Gegenstände für die Tagesordnungen zukünftiger Konferenzen.....	13
1. Drei mögliche Gegenstände für die Tagesordnungen zukünftiger Tagungen der Konferenz	13
A. Ungleichheit und die Welt der Arbeit (allgemeine Aussprache).....	13
B. Ein gerechter Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (Normensetzung, zweimalige Beratung).....	16
C. Lehrlingsausbildung (Normensetzung, zweimalige Beratung)	19
2. Neueste Informationen im Zusammenhang mit den zu vier Themen vorgesehenen Folgemaßnahmen	23
A. Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten	23
B. Atypische Beschäftigungsformen	24
C. Menschenwürdige Arbeit in der Welt des Sports.....	25
D. Unabhängigkeit und Schutz im öffentlichen Dienst (Kampf gegen Korruption).....	25
II. Aufzuhebende oder zurückzuziehende Instrumente, unter anderem Seeschiffahrts- und Arbeitsschutzinstrumente	27
III. Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Fachgegenstände (2010–23)	33
IV. Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz – Zeitlinie (2016–20)	35

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

1. Die auf die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz anwendbaren Regeln finden sich in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz und der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats.¹ Die Tagesordnung der Konferenz setzt sich aus ständigen Gegenständen und Fachgegenständen zusammen.
2. Die folgenden ständigen Gegenstände müssen vom Verwaltungsrat jedes Jahr in die Tagesordnung der Konferenz aufgenommen werden:
 - Berichte des Präsidenten des Verwaltungsrats und des Generaldirektors;
 - Finanz- und Haushaltsfragen; und
 - Informationen und Berichte über die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen.
3. In Übereinstimmung mit der bestehenden Praxis umfasst die Tagesordnung der Konferenz drei Fachgegenstände (für die jeweils ein Fachausschuss auf der Konferenz erforderlich ist), im Allgemeinen im Hinblick auf eine Normensetzung, eine allgemeine Aussprache oder eine wiederkehrende Diskussion.² Weitere Gegenstände, die vom Verwaltungsrat aufgenommen werden können, sind Gegenstände, die im Allgemeinen in einer Plenarsitzung, durch den Vorschlagsausschuss oder durch einen Fachausschuss in einer begrenzten Anzahl von Sitzungen behandelt werden können.³ Für Normensetzungsgegenstände ist eine zweimalige Beratung zwar weiterhin die Regel, auf Beschluss des Verwaltungsrats ist jedoch auch eine einmalige Beratung möglich. Die Vorschläge zur Aufnahme von Gegenständen in die Tagesordnung der Konferenz werden auf zwei aufeinanderfolgenden Tagungen des Verwaltungsrats behandelt, es sei denn, bei der ersten Erörterung durch den Verwaltungsrat besteht einmütige Zustimmung zur Aufnahme eines vorgeschlagenen Gegenstands in die Tagesordnung.⁴
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 in nachstehender Abfolge abzuhalten: sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit 2018, sozialer Schutz (Soziale Sicherheit) 2020, Beschäftigungspolitik 2021, sozialer Schutz (Arbeitnehmerschutz) 2022 sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit 2023.⁵ Darüber hinaus bot der Verwaltungsrat Orientierungshilfe zu einem Rahmen für die wiederkehrenden Diskussionen, der sicherstellen soll, dass sie ihren konkreten Zweck gemäß der Erklärung über soziale Gerechtigkeit voll erfüllen.⁶

¹ Siehe [Verfassung der IAO](#), Art.14(1) und 16(3); [Geschäftsordnung der Konferenz](#), Art. 7, 7bis, 8 und 12; [Geschäftsordnung des Verwaltungsrats](#), Abschn. 5 und 6.2.

² Siehe unten, Abs. 4-7.

³ Siehe Überblick über die Auswahl von Fachgegenständen für die Tagesordnung der Konferenz (2010–23) in Anhang II. Siehe [GB.328/PV](#), [Abs.16](#) (Arbeitnehmergruppe).

⁴ Siehe Abs. 5.1.1 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats.

⁵ Siehe unten, Abs. 17.

⁶ Siehe [GB.328/INS/5/2](#) und [GB.328/PV](#), Abs. 102.

Der strategische und kohärente Ansatz (2014–19)

5. Auf seiner 322. Tagung (Oktober–November 2014) billigte der Verwaltungsrat das Konzept eines strategischen und kohärenten Ansatzes für die Festlegung der Tagesordnung der 106. (2017), 107. (2018) und 108. (2019) Tagung der Konferenz. Damit sollte den Stellungnahmen der Mitgliedsgruppen zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz und der Rolle der Konferenz als oberstes politisches Organ der IAO Rechnung getragen werden. Der Ansatz basiert auf zwei wesentlichen Elementen: i) einer strategischen Ausrichtung der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz unter Nutzung der durch das hundertjährige Jubiläum der IAO entstandenen Dynamik, um den Schwerpunkt auf institutionelle Kohärenz und Flexibilität zu legen, und ii) einer umfassenden Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen in das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung.⁷
6. Auf der Grundlage dieses Ansatzes wählte der Verwaltungsrat die Fachgegenstände für die Tagungen 2017, 2018 und 2019 aus. Er überwacht fortlaufend die Koordinierung zwischen den Ergebnissen früherer Aussprachen der Konferenz und der Prüfung von Vorschlägen für zukünftige Tagungen. Zudem verknüpfte er die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz mit anderen institutionellen Verfahren und strategischen Diskussionen, etwa den Folgemaßnahmen zu den Jahrhundertinitiativen oder dem Strategischen Plan. Darüber hinaus stellte der Verwaltungsrat durch verschiedene Schritte sicher, dass die Tagesordnung der Konferenz den Maßnahmen Rechnung trägt, mit denen die IAO dafür sorgt, dass sie über robuste und aktuelle Arbeitsnormen verfügt, die als globaler Bezugsrahmen für die Welt der Arbeit dienen. So wurden die Überprüfung des IAO-Normenwerks durch die Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) und die Umsetzung von Artikel 19 Absatz 9 der Verfassung zur Aufhebung veralteter, noch in Kraft befindlicher Übereinkommen in der Tagesordnung der Konferenz bereits berücksichtigt.
7. 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 wurden, bildet ein weiteres Element eines strategischen und kohärenten Ansatzes, wie in der Entschließung von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit vorgesehen.⁸ Gemäß der neuen Praxis wird das Thema so frühzeitig ausgewählt, dass die anschließende Allgemeine Erhebung auf derjenigen Tagung der Konferenz erörtert werden kann, die der Tagung vorausgeht, auf der die Konferenz den damit zusammenhängenden wiederkehrenden Gegenstand erörtert.
8. Ein vom Amt regelmäßig aktualisierter verfahrenstechnischer Fahrplan für die Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes bis 2019 wird dem Verwaltungsrat auf jeder seiner Tagungen vorgelegt, um die Transparenz und die Inklusivität des Verfahrens zu verbessern.⁹

⁷ Siehe [GB.322/PV](#), Abs. 17, und [GB.322/INS/2](#), Abs. 11-19. Der strategische und kohärente Ansatz wurde im Kontext der Tätigkeit der Arbeitsgruppe für die Funktionsweise des Verwaltungsrats und der Konferenz bestätigt; siehe [GB.322/INS/12/\(Rev.\)](#), Abs. 4.1.

⁸ [Entschließung von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#), Abs. 15.1.

⁹ Eine ausführlichere Darstellung der Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes findet sich in [GB.328/INS/3](#), Abs. 7–15. Ein aktualisierter Fahrplan bis 2020 wird in Anhang III dargelegt.

B. Vom Verwaltungsrat auf seiner 332. Tagung (März 2018) gefasste Beschlüsse

9. Der Verwaltungsrat beschloss, einen Normensetzungsgegenstand (zweite Beratung) zum Thema Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Welt der Arbeit in die Tagesordnung der Jubiläumstagung der Internationalen Arbeitskonferenz (108. Tagung, 2019) aufzunehmen. Darüber hinaus nahm er zwei weitere Gegenstände in die Tagesordnung dieser Konferenz auf, die Bezug zum hundertjährigen Jubiläum haben: 1) einen Gegenstand betreffend die Initiative zur Zukunft der Arbeit mit dem Ziel der Annahme eines wichtigen Ergebnisdokuments, wie möglicherweise einer Erklärung, wobei der Generaldirektor ersucht wird, Art und Format dieses Gegenstands näher zu bestimmen und dem Verwaltungsrat erste Konzepte für das Ergebnisdokument im November 2018 zur weiteren Behandlung vorzulegen, und 2) einen Gegenstand betreffend die Organisation von Debatten und Veranstaltungen in Zusammenhang mit dem hundertjährigen Jubiläum, wobei der Generaldirektor ersucht wird, Art und Format dieses Gegenstands für die weitere Behandlung durch den Verwaltungsrat im November 2018 näher zu bestimmen. Außerdem gab der Verwaltungsrat Orientierungshilfe zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz nach 2019, insbesondere hinsichtlich der sieben in Betracht kommenden Gegenstände, und anerkannte die Notwendigkeit, die für Folgemaßnahmen zur Jubiläumstagung erforderliche Flexibilität vorzusehen.¹⁰ Schließlich beschloss der Verwaltungsrat, in die Tagesordnung der 107. Tagung (2018) der Konferenz vorläufig einen Gegenstand zur Billigung der vorgeschlagenen Änderungen des Codes des Seearbeitsübereinkommens, 2006, aufzunehmen, vorbehaltlich der Vorlage der von dem Dreigliedrigen Sonderausschuss im April 2018 gegebenenfalls angenommenen Änderungen.
10. Einzelheiten der Tagesordnung der Jubiläumstagung (2019) betreffend das wichtige Ergebnisdokument und die Organisation von Debatten und Veranstaltungen werden dem Verwaltungsrat in einem separaten Dokument vorgelegt.¹¹
11. Andererseits befasst sich der Verwaltungsrat bereits jetzt mit der Tagesordnung der Tagungen über 2019 hinaus, indem er wiederkehrende Diskussionen in die Tagesordnung der bis 2023 abzuhaltenden Tagungen aufgenommen hat. Der Verwaltungsrat hat somit möglicherweise den Wunsch, weitere Orientierungshilfe zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz nach 2019 zu geben, damit bei der Festlegung der Tagesordnung weiterhin eine strategische Ausrichtung unter umfassender Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen gefördert und gleichzeitig für ausreichende Flexibilität gesorgt wird, um dem Ergebnis der Jubiläumstagung Rechnung zu tragen (insbesondere in Bezug auf die Gegenstände, die zur Vervollständigung der Tagesordnung für 2020 ausgewählt werden müssen).

C. Tagesordnung der Konferenz nach 2019

Konsolidierung eines strategischen Ansatzes

12. Erste Elemente wurden zur Behandlung durch den Verwaltungsrat auf seiner Tagung im November 2016 umrissen.¹² Mehrere Mitgliedsgruppen bekundeten ihre Unterstützung für den strategischen und kohärenten Ansatz für die Festlegung der Tagesordnung, wobei es

¹⁰ Siehe Entwurf [GB.331/PV](#).

¹¹ GB.334/INS/2/2.

¹² Siehe [GB.328/INS/3](#), Abs. 38 und 39.

auch Rückhalt für seine Fortführung nach 2019 gab.¹³ Bei der weiteren Prüfung eines strategischen Ansatzes über 2019 hinaus wird der Verwaltungsrat möglicherweise die folgenden Überlegungen berücksichtigen wollen.

13. Zwei der im November 2016 herausgearbeiteten ersten Elemente wurden vom Verwaltungsrat in seine Entscheidungsfindung zur Tagesordnung der Konferenz integriert: i) die Folgemaßnahmen zu den von der SRM TWG unterbreiteten und vom Verwaltungsrat gebilligten Empfehlungen;¹⁴ und ii) Mittel und Wege, wie die Arbeit der Leitungsstrukturen der IAO zu den Folgemaßnahmen und der Überprüfungstätigkeit des Hocharrangigen politischen Forums für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (HLPF) im Kontext der Agenda 2030 beitragen könnte.¹⁵
14. Die allgemeinen Elemente des strategischen und kohärenten Ansatzes, etwa die Notwendigkeit, institutionelle Kohärenz zu gewährleisten, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ausreichender Vorbereitungszeit und angemessener Flexibilität und eine umfassende Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen auf der Grundlage von Transparenz und Inklusivität, bleiben weiterhin gültig.¹⁶ Im Einklang mit der Erklärung über soziale Gerechtigkeit und der Entschließung von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit würden von den wiederkehrenden Diskussionen weiterhin wesentliche Impulse für die Straffung der Tagesordnung der Konferenz ausgehen.
15. Weitere Elemente wurden in Betracht gezogen. Während einige Mitgliedsgruppen in den jüngsten Diskussionen die Auffassung äußerten, dass die Ergebnisse der Regionaltagungen zum Normensetzungsverfahren beitragen könnten, kamen andere Gruppen zu dem Schluss, dass sie als Informationsgrundlage für das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der Konferenz aufgrund der engen, regionalen Dimension der Diskussionen weniger geeignet sind.¹⁷ Weitere Orientierungshilfe dazu, wie die Ergebnisse von Sektor- und anderen Fach-

¹³ Siehe [GB.328/PV](#), [GB.329/PV](#), [GB.331/PV](#) und [GB.332/PV](#).

¹⁴ Zusätzlich zu den Empfehlungen der SRM TWG zur Aufhebung von Übereinkommen, die den Verwaltungsrat dazu veranlasst haben, einen entsprechenden Gegenstand in die Tagesordnung aufzunehmen, ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, einen Vorschlag für einen Normensetzungsgegenstand zum Thema Lehrlingsausbildung in Anbetracht der von der SRM TWG ermittelten Regelungslücke zur Behandlung auf seiner 329. Tagung (März 2017) auszuarbeiten. Siehe Anhang I, Abschnitt I(B); [GB.328/PV](#), Abs. 16 (Arbeitnehmergruppe), 22 (Republik Korea). Bei der Behandlung des Berichts der zweiten Tagung der SRM TWG nahm der Verwaltungsrat ferner Kenntnis von dem Beschluss der SRM TWG, die Regelungslücke im Bereich Schichtarbeit in einer späteren, terminlich noch festzulegenden Diskussion über Instrumente zur Arbeitszeit erneut aufzugreifen; [GB.328/PV](#), Abs. 581 d).

¹⁵ Entsprechend der [Entschließung von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#) (siehe Unterabs. 15.2 c) vii)) fasste der Verwaltungsrat seinen Beschluss über den Fünfjahreszyklus der wiederkehrenden Diskussionen unter Berücksichtigung der Themen und ausgewählten SDGs, die auf dem HLPF überprüft werden sollen. Siehe [GB.328/INS/5/2](#), Abs. 6, 10 und 18; siehe auch [GB.328/PV](#), Abs. 84 (Arbeitgebergruppe), 86 (Arbeitnehmergruppe), 91 (ASPAG), 93 (IMEC). Zudem beschloss der Verwaltungsrat, seine Tagungen im März 2017, 2018 und 2019 als Plattform für eine dreigliedrige Diskussion des Beitrags der IAO zur jährlichen Überprüfung des HLPF zu nutzen (Abs. 130 a)).

¹⁶ Siehe [GB.329/INS/2](#), Abs. 21.

¹⁷ Siehe [GB.331/PV](#), Abs. 16 und [GB.332/INS/PV](#), Abs. 11. Im November 2016 vertraten die Mitglieder der Arbeitsgruppe für die Funktionsweise des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz die Auffassung, es solle „dafür gesorgt werden, dass die Regionaltagungen der Förderung der strategischen Ziele der IAO dienen, und es sollten engere Verbindungen zu den anderen Leitungsorganen der Organisation, der Konferenz und dem Verwaltungsrat, bestehen“ ([GB.328/INS/16](#), Abs. 10; [GB.328/WP/GBC/2](#), Abs. 13-16; [GB.326/POL/5](#)).

tagungen in das Verfahren zur Festlegung der Tagesordnung der IAK einfließen könnten, könnte sich im Zuge der Diskussionen ergeben, die im Verwaltungsrat über die mögliche Überprüfung der Formate und Geschäftsordnungen dieser Tagungen geführt werden.¹⁸ Die Normensetzungsdiskussion über Gewalt und Belästigung bei der Arbeit, die auf der jüngsten Tagung der Konferenz geführt wurde, könnte wertvolle Erkenntnisse dazu liefern, inwieweit die Konferenz ihre Funktionsweise weiter verbessern und wie sie insbesondere ihre normensetzende Funktion im Rahmen einer zweiwöchigen Tagung optimieren kann.¹⁹ Damit würde der in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit enthaltenen Forderung entsprochen, dass die IAO den einzigartigen Vorteil, der ihr aus der dreigliedrigen Struktur und dem Normensystem erwächst, bestmöglich nutzt.²⁰ Außerdem wird der Verwaltungsrat möglicherweise die Diskussion über die unmittelbaren und anhaltenden Auswirkungen der Empfehlungen der SRM TWG auf die Tagesordnung der Konferenz fortsetzen wollen, insbesondere um sicherzustellen, dass ihre Empfehlungen nicht zu einem Normensetzungs-„Stau“ bei der Tagesordnung der Konferenz führen.²¹

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

16. Das Amt geht davon aus, bereits im Oktober 2018 Vorschläge zu Normensetzungsgegenständen betreffend den Arbeitsschutz vorlegen zu können. Diese Gegenstände werden voraussichtlich die von der SRM TWG bereits auf ihrer dritten Tagung im September 2017 identifizierten vier Themen (biologische Gefahren, Ergonomie, chemische Gefahren und Maschinenschutz) sowie etwaige andere Belange betreffen, die sich aus der Überprüfung der Instrumente zum Arbeitsschutz (Schutz in bestimmten Branchen) durch die SRM TWG ergeben.
17. Die Tagesordnung der 109. Tagung (2020) beinhaltet derzeit eine wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Soziale Sicherheit). Sollte der Verwaltungsrat einen entsprechenden Beschluss fassen, blieben in der Tagesordnung der 109. Tagung noch zwei Plätze frei. Diese könnten für einen oder zwei weitere Fachgegenstände und/oder für einen oder zwei Gegenstände betreffend Folgemaßnahmen zur Jubiläumstagung verwendet werden.²² Diesbezüglich haben sich die Mitgliedsgruppen dafür ausgesprochen, Flexibilität zu wahren. Zwar hat der Verwaltungsrat noch Zeit, die Auswahl von Gegenständen für die Tagungen nach 2019 zu prüfen und dem Amt in dieser Hinsicht Orientierungshilfe zu geben, ein Beschluss über die Aufnahme eines neuen Normensetzungsgegenstands für 2021 sollte

¹⁸ Bei früheren Diskussionen in der Arbeitsgruppe wurde festgehalten, dass Vorschläge für die Tagesordnungsgegenstände der Konferenz insbesondere auf den Ergebnissen der dreigliedrigen IAO-Tagungen oder anderer Tagungen (Regional-, Sektor- und Sachverständigentagungen) basieren sollten (siehe [GB.319/WP/GBC/1](#), Abs. 15).

¹⁹ Im November 2016 wurden unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der Möglichkeit geäußert, zwei Normensetzungsgegenstände auf die Tagesordnung der Konferenz zu setzen ([GB.328/PV](#), Abs. 16 (Arbeitnehmergruppe), 18 (ASPAG), 21 (Indien), 23 (Brasilien)).

²⁰ [Entschließung von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#), Abs. 15.

²¹ Siehe [GB.331/LILS/2](#), Anhang, Abs. 7.

²² Wie bereits festgehalten wurde, könnte der Verwaltungsrat die Möglichkeit prüfen, dass auf der Jubiläumstagung 2019 selbst Schlussfolgerungen verabschiedet werden, die sich auf die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz für spätere Tagungen auswirken; [GB.328/INS/3](#), Abs. 39 d).

jedoch vorzugsweise nicht später als auf der Tagung des Verwaltungsrats im März 2019 gefasst werden.²³

18. In diesem Zusammenhang setzte der Verwaltungsrat im Oktober–November 2017 die Prüfung von sieben Themen für die Aufnahme in die Tagesordnung künftiger Tagungen fort,²⁴ von denen drei für eine mögliche Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz auf einem der nächsten freien Plätze in Betracht kommen:

- *Ungleichheit und die Welt der Arbeit (allgemeine Aussprache)*²⁵ – Anhang I, Abschnitt 1 A): Das Thema wurde vom Amt erstmals im Zusammenhang mit der Tagesordnung der Konferenz auf der 323. Tagung (März 2015) des Verwaltungsrats zur Sprache gebracht²⁶ und für die Behandlung durch den Verwaltungsrat im November 2016 weiter vertieft. Während der Aussprache im März 2017 wurde dieser Gegenstand von manchen Mitgliedsgruppen unterstützt, andere hingegen vertraten die Ansicht, dass das Ergebnis der Jubiläumstagung abgewartet werden sollte bzw. dass sie eine allgemeine Aussprache zu diesem Thema 2020 vorziehen würden.²⁷ Im März 2018 wurde in der Aussprache des Verwaltungsrates eine breite Unterstützung für eine allgemeine Aussprache über diesen Gegenstand erkennbar. Einige Mitglieder hielten eine Aussprache über Umverteilungsmaßnahmen für nützlich, rieten dem Amt jedoch, einen breiteren Ansatz in Bezug auf das Thema zu verfolgen; andere Mitglieder waren dagegen der Auffassung, dass eine allgemeine Aussprache über das Thema Ungleichheit und die Welt der Arbeit sich auf den Bericht der Globalen Kommission für die Zukunft der Arbeit und die Ergebnisse der Jubiläumstagung gründen sollte.

²³ Siehe Anhang I als Entscheidungshilfe betreffend die zeitliche Planung für die Auswahl der vorgeschlagenen Gegenstände, die dem Verwaltungsrat gegenwärtig vorliegen. Die Aufnahme eines Normensetzungsgegenstands sollte vorzugsweise auf der kommenden Tagung des Verwaltungsrats im März 2019 (für die Tagung 2021) oder im März 2020 (für die Tagung 2022) erfolgen. Die Aufnahme von Gegenständen im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache könnte spätestens im März 2019 (für die Tagung 2020) oder im März 2020 (für die Tagung 2021) erfolgen. In Beantwortung der während der Diskussion im November 2017 gestellten Fragen sei darauf hingewiesen, dass sich diese Fristen aus der Geschäftsordnung der IAK ergeben, wonach das Amt bei Normensetzungsgegenständen den Mitgliedstaaten spätestens 18 Monate vor Eröffnung der Konferenz einen Bericht über Gesetzgebung und Praxis sowie einen Fragebogen zuzustellen hat. Für die IAK im Juni 2021 muss der Bericht also im Prinzip spätestens Ende Oktober 2019 (18 Monate vorher) verschickt werden – weshalb der Beschluss auf der kommenden Tagung des Verwaltungsrats im März 2019 zu fassen ist (damit ausreichend Zeit für die Erarbeitung der Dokumente zur Verfügung steht). In Ausnahmefällen kann der Verwaltungsrat jedoch auf Vorschlag seines Vorstands ein Programm mit kürzeren Fristen genehmigen. Allgemeine Aussprachen unterliegen nicht denselben Anforderungen; so sieht die Geschäftsordnung der IAK vor, dass das Amt, wenn eine Frage zur allgemeinen Aussprache auf die Tagesordnung gesetzt worden ist, den Regierungen einen Bericht zu dieser Frage so rechtzeitig zu übermitteln hat, dass er mindestens zwei Monate vor Eröffnung der Konferenz bei ihnen eingeht. Da auch in diesem Falle Zeit für die Ausarbeitung des Berichts notwendig ist, wäre ein Beschluss durch den Verwaltungsrat spätestens im März des Vorjahres höchst ratsam.

²⁴ Siehe [GB.331/INS/2](#), Abs. 25-28.

²⁵ Siehe Anhang I, Abschnitt 1.A.

²⁶ Siehe [GB.323/INS/2](#), Abs. 23.

²⁷ Siehe [GB.331/PV](#).

- *Ein gerechter Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle (Normensetzung)*²⁸ – Anhang I, Abschnitt 1 B): Einige Mitglieder haben diesen Gegenstand im November 2016 zur Aufnahme in die Tagesordnung für die Tagung der Konferenz im Jahr 2018 vorgeschlagen und traten im November 2017 und März 2018 erneut hierfür ein. Während der Aussprache im November 2017 und im März 2018 wurde dieser Gegenstand von manchen anderen Mitgliedsgruppen nicht unterstützt.²⁹
 - *Lehrlingsausbildung (Normensetzung)*³⁰ – Anhang I, Abschnitt 1 C): Wie erwähnt ersuchte der Verwaltungsrat das Amt gemäß dem Beschluss, den er im Nachgang zur Empfehlung im Bericht der SRM TWG über ihre zweite Tagung fasste, ihm im März 2017 einen Vorschlag zur Lehrlingsausbildung vorzulegen.³¹ Bei der Aussprache im Oktober–November 2017 stieß dieser Gegenstand bei manchen Mitgliedsgruppen auf Unterstützung, bei anderen jedoch nicht; eine Gruppe würde einer allgemeinen Aussprache im Vorfeld einer Normensetzungsdiskussion den Vorzug geben.³² Im März 2018 vertagte der Verwaltungsrat die Aussprache über den Vorschlag ohne auszuschließen, dass ein Normensetzungsgegenstand zur Lehrlingsausbildung auf die Tagesordnung einer künftigen Tagung der Konferenz gesetzt wird, und zwar frühestens 2021.³³
- 19.** Acht Themen bedürfen weiterer Arbeit und/oder Diskussion in anderen dreigliedrigen Foren, bevor sie als Ausgangspunkt für umfassende Vorschläge zur Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz angesehen werden können. Zunächst hat der Verwaltungsrat im Anschluss an die Empfehlungen des SRM TWG das Amt ersucht, Vorschläge für Normensetzungsgegenstände zu vier Themen betreffend den Arbeitsschutz auszuarbeiten. Es wird vorgeschlagen, dass das Amt mit der Erarbeitung dieser Vorschläge fortfährt und sie im Anschluss an die Diskussionen über dieses Thema auf der vierten Tagung der SRM TWG dem Verwaltungsrat auf seiner 335. Tagung im März 2019 zur Prüfung vorlegt. In Anhang I, Abschnitt 2 sind aktuelle Informationen über die Weiterverfolgung von vier weiteren Thematiken enthalten. Für die zukünftigen Tagungen des Verwaltungsrats wird vorgeschlagen, dass das Amt dem Verwaltungsrat jedes Jahr und bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Thematiken als reif für eine Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz angesehen werden, weitere Berichte vorlegt. Die vier Themen lauten:³⁴
- Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten;
 - atypische Beschäftigungsformen;
 - menschenwürdige Arbeit in der Welt des Sports;
 - Unabhängigkeit und Schutz im öffentlichen Dienst (Kampf gegen Korruption).

²⁸ Siehe Anhang I, Abschnitt 1 B), Abs. 12 zu den Auffassungen, die auf der 328. Tagung (Oktober–November 2016) des Verwaltungsrats vertreten wurden.

²⁹ Siehe [GB.331/PV](#).

³⁰ Siehe Anhang I, Abschnitt 1.C.

³¹ Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 581.

³² Siehe [GB.331/PV](#).

³³ Siehe [GB.332/PV](#).

³⁴ Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 17 (Arbeitnehmergruppe), 19 (Afrika-Gruppe), 20 (IMEC).

D. Aufhebung und Zurückziehung von Instrumenten, unter anderem von Seeschiffahrts- und Arbeitsschutzinstrumenten

20. Der Verwaltungsrat prüft weiterhin die Empfehlungen der SRM TWG, wie vom Verwaltungsrat bei der Festlegung der Tagesordnung künftiger Konferenzen beschlossen. Es sei darauf hingewiesen, dass die SRM TWG im Februar 2016 die Überprüfung der 68 Seearbeitsinstrumente an den Dreigliedrigen Sonderausschuss (STC) verwiesen hat, der gemäß dem Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung (MLC, 2006), eingesetzt wurde.
21. Auf seiner dritten Tagung, die vom 23. bis 27. April 2018 stattfand, empfahl der STC die Aufhebung der Übereinkommen Nr. 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 und 145 und die Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 und 180 sowie der Empfehlungen Nr. 27, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 und 187. Infolgedessen könnte der Verwaltungsrat in Erwägung ziehen, wie in dem Beschlussentwurf als spezifischer Punkt vorgesehen, die Aufhebung bzw. Zurückziehung dieser Instrumente als Gegenstand in die Tagesordnung der 109. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (Juni 2020) aufzunehmen. Der Verwaltungsrat sollte seinen Beschluss zeitlich so abstimmen, dass er im Anschluss an seine Behandlung des Berichts über die dritte Tagung des STC erfolgt.³⁵
22. Auf ihrer vierten Tagung, die vom 17. bis 21. September 2018 stattfand, unterzog die SRM TWG neun Instrumente zu den Bereichen Arbeitsschutz (Schutz in bestimmten Bereichen), Arbeitsaufsicht und Arbeitsstatistiken einer Überprüfung und prüfte ferner die Folgemaßnahmen, die zu zwei diese Themen betreffenden und zuvor bereits als überholt angesehenen Instrumenten getroffen worden waren. Die SRM TWG empfahl, die Übereinkommen Nr. 45, 62, 63 und 85 im Jahr 2024 aufzuheben und die Empfehlung Nr. 20 im Jahr 2020 zurückzuziehen. Infolgedessen könnte der Verwaltungsrat in Erwägung ziehen, wie in dem Beschlussentwurf als weitere Punkte vorgesehen, zum einen die Zurückziehung der Empfehlung Nr. 20 als Gegenstand in die Tagesordnung der 111. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2022) und zum anderen die Aufhebung der vier obengenannten Übereinkommen als Gegenstand in die Tagesordnung der 113. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2024) aufzunehmen.
23. Es sei daran erinnert, dass die Konferenz, als sie auf ihrer 85. Tagung (1997) eine Abänderung der Verfassung der IAO annahm, mit der die Konferenz ermächtigt wurde, ein geltendes Übereinkommen aufzuheben, auch ihre Geschäftsordnung abänderte, um es ihr zu ermöglichen, neben Empfehlungen auch Übereinkommen zurückzuziehen, die nie in Kraft getreten oder nicht mehr in Kraft waren. Gemäß Artikel 19 Absatz 9 der Verfassung kann die Konferenz ein Übereinkommen oder eine Empfehlung aufheben oder zurückziehen, „wenn sich herausstellt, dass es (sie) gegenstandslos geworden ist oder keinen nützlichen Beitrag zum Erreichen der Ziele der Organisation mehr leistet.“ Aufhebung und Zurückziehung sind Gegenstand der gleichen Verfahrensgarantien, was die erforderliche Mehrheit der Konferenz, den Konsultationsprozess und die Fristen für die Vorlage auf der Konferenz angeht. Ein Gegenstand, der eine Aufhebung oder Zurückziehung betrifft, erfordert nicht die Einsetzung eines Fachausschusses, da die Konferenz beschließen kann, diesen Gegenstand entweder in einer Vollsitzung zu prüfen oder ihn dem Vorschlagsausschuss zu überweisen.
24. Die Aufhebung oder die Zurückziehung eines internationalen Arbeitsinstruments hat den endgültigen Wegfall aller Rechtswirkungen zwischen der Organisation und ihren Mitgliedern, die sich aus diesem Instrument ergeben, zur Folge. Aufgehobene und zurückgezogene Instrumente werden aus dem Normenwerk der IAO entfernt, und ihr voller Wortlaut

³⁵ Siehe GB.334/LILS/2.

erscheint in keiner amtlichen (gedruckten oder elektronischen) Sammlung von IAO-Übereinkommen und Empfehlungen mehr. Es bleiben nur ihr voller Titel und ihre Nummer und die Bezugnahme auf die Tagung und das Jahr der Konferenz, auf der der Aufhebungs- bzw. Zurückziehungsbeschluss gefasst wurde. Das Amt veröffentlicht auch keine amtlichen Informationen zu dem Instrument mehr.

25. Das Verfahren für die Aufnahme eines die Aufhebung oder Zurückziehung betreffenden Gegenstands in die Tagesordnung der Konferenz sieht u.a. vor, dass das Amt dem Verwaltungsrat einen Bericht mit allen relevanten Informationen bezüglich der Aufhebung oder Zurückziehung des betreffenden Instruments oder der betreffenden Instrumente vorlegt. Da der STC und die SRM TWG, aufbauend auf den Arbeiten der Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen, diese Instrumente bereits geprüft haben, enthält der Anhang zu dieser Vorlage eine Zusammenfassung der Informationen, die das Amt jenen Gremien vorgelegt hat, und der daraus sich ergebenden Empfehlungen; er dient zugleich als der oben erwähnte Bericht an den Verwaltungsrat.
26. In Bezug auf den Zeitpunkt hat das Amt den Regierungen gemäß Artikel 45*bis* der Geschäftsordnung der Konferenz einen kurzen Bericht und einen Fragebogen, mit dem diese um ihre Auffassungen zu der Frage ersucht werden, so zeitig vorzulegen, dass sie spätestens 18 Monate vor Eröffnung der Tagung der Konferenz, auf der der Gegenstand behandelt werden soll, bei ihnen eintreffen. Daher könnte die Konferenz frühestens auf ihrer 109. Tagung (Juni 2020) einen Gegenstand betreffend die Aufhebung oder Zurückziehung von internationalen Arbeitsnormen behandeln.

E. Ergebnisse der 107. Tagung (Juni 2018) der Konferenz: Auswirkungen auf die Tagesordnung der Konferenz

27. Auf der 107. Tagung der Konferenz (Juni 2018) wurden keine neuen Tagesordnungspunkte ausdrücklich bestimmt. Doch sollten die Folgemaßnahmen zur Entschließung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog³⁶ und das Ergebnis der Aussprache des Ausschusses für die Durchführung der Normen über die Allgemeine Erhebung über die Instrumente zur Arbeitszeit³⁷ im Rahmen der Festlegung der Tagesordnung der Konferenz im Auge behalten werden.
28. In den Schlussfolgerungen der wiederkehrenden Diskussion über den sozialen Dialog wurde empfohlen, dass „weiterhin Untersuchungen über den Zugang zu Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen von Beschäftigten digitaler Plattformen und der Gig-Ökonomie durchgeführt werden und dass der Verwaltungsrat auf seiner Tagung im Oktober–November 2019 auf dieser Grundlage und entsprechend dem Ergebnis der 108. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz darüber befindet, ob die Einberufung einer dreigliedrigen Fachtagung angebracht wäre oder nicht“.³⁸ Bei den Diskussionen im Konferenzausschuss für den sozialen Dialog wurden auch andere Themen angesprochen, die für künftige Tagungen der Konferenz von Interesse sein könnten, unter anderem die Themen globale Lieferketten,³⁹ ethisch vertretbare Entwicklung und Anwen-

³⁶ *Vorläufiger Verhandlungsbericht* 6A, 107. Tagung, Genf, Mai–Juni 2018.

³⁷ *Provisional Record* 9A (Rev.), 107. Tagung, Genf, Mai–Juni 2018.

³⁸ *Vorläufiger Verhandlungsbericht* 6A, 107. Tagung, Genf, Mai–Juni 2018, Abs. 6 e).

³⁹ *Provisional Record* 6B (Rev.), 107. Tagung, Genf, Mai–Juni 2018, Abs. 10.

dung von künstlicher Intelligenz, Algorithmen und Big Data⁴⁰ sowie konsistente und umfassende Grundsätze für Systeme zur Beilegung von Arbeitskonflikten⁴¹.

29. Der Ausschuss für die Durchführung der Normen billigte als Ergebnis seiner Aussprache zur Allgemeinen Erhebung über die Instrumente zur Arbeitszeit einen Gegenstand zum Thema normenbezogene Maßnahmen:⁴²

6. Der Ausschuss war der Auffassung, dass die Erkenntnisse der Allgemeinen Erhebung und die Aussprache darüber bei den Beratungen der dreigliedrigen Sachverständigentagung berücksichtigt werden könnten, sofern diese, wie in Absatz 21 a) der Schlussfolgerungen der Konferenz von 2015 betreffend die wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) erwogen wurde, stattfinden sollte.

7. Der Ausschuss war außerdem der Auffassung, dass die Allgemeine Erhebung zusammen mit dem Bericht und dem Ergebnis dieser Aussprache in die Arbeit der Dreigliedrigen Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus zu diesem Thema einfließen soll.

F. Verfahrenstechnischer Fahrplan

30. Der aktualisierte Vorschlag für den verfahrenstechnischen Fahrplan sieht wie folgt aus:

- 335. Tagung (März 2019): Der Verwaltungsrat würde weiterhin Orientierungshilfe für die Tagesordnung der 109. Tagung der Konferenz (2020) sowie späterer Tagungen geben.
- 337. Tagung (Oktober–November 2019): Der Verwaltungsrat würde evaluieren, welche Auswirkungen die Ergebnisse der Aussprachen auf der Jubiläumstagung der Konferenz (2019), einschließlich der allgemeinen Aussprache über effektive Entwicklungszusammenarbeit und der wiederkehrenden Diskussion über sozialen Dialog und Dreigliedrigkeit im Rahmen des neuen Fünfjahreszyklus, auf die Festlegung der Tagesordnung der Konferenz haben dürften; er würde Orientierungshilfe für die Aussprachen auf der 110. Tagung der Konferenz (2021) sowie späterer Tagungen geben.
- 338. Tagung (März 2020): Der Verwaltungsrat würde weiterhin im Rahmen des strategischen Ansatzes Orientierungshilfe zur Tagesordnung der Konferenz geben.

Beschlussentwurf

31. *Der Verwaltungsrat könnte:*

- a) *beschließen, einen Gegenstand zum Thema Ungleichheit und die Welt der Arbeit in die Tagesordnung der 109. Tagung der Konferenz (2020) aufzunehmen;*
- b) *beschließen, einen Gegenstand betreffend die Aufhebung der Übereinkommen Nr. 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 und 145 und die Zurückziehung der Übereinkommen Nr. 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 und 180 sowie der Empfehlungen*

⁴⁰ Ebd., Abs. 11.

⁴¹ Ebd., Abs. 155.

⁴² *Provisional Record* 9A (Rev.), 107. Tagung, Genf, Mai–Juni 2018, Abs. 147.

Nr. 27, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 und 187 in die Tagesordnung der 109. Tagung der Konferenz (2020) aufzunehmen;

- c) beschließen, einen Gegenstand betreffend die Zurückziehung der Empfehlung Nr. 20 in die Tagesordnung der 111. Tagung der Konferenz (2022) aufzunehmen;*
- d) beschließen, einen Gegenstand betreffend die Aufhebung der Übereinkommen Nr. 45, 62, 63 und 85 in die Tagesordnung der 113. Tagung der Konferenz (2024) aufzunehmen;*
- e) zu folgenden Punkten Orientierungshilfe geben und geeignete Beschlüsse fassen:*
 - i) Wahl mindestens eines weiteren Fachgegenstands zur Vervollständigung der Tagesordnung der 109. Tagung der Konferenz (2020) bis zu ihrer nächsten Tagung im März 2019; und*
 - ii) Festlegung der Tagesordnung der Konferenz über 2020 hinaus, sowohl in Bezug auf den strategischen Ansatz als auch die in Betracht gezogenen Themen, insbesondere im Hinblick auf die 110. Tagung (2021).*

Anhang I – Gegenstände für die Tagesordnungen zukünftiger Konferenzen

1. Drei mögliche Gegenstände für die Tagesordnungen zukünftiger Tagungen der Konferenz

A. *Ungleichheit und die Welt der Arbeit* (allgemeine Aussprache)

Ursprung, Art und Kontext des vorgeschlagenen Gegenstands

1. Das Thema wurde vom Amt erstmals im Zusammenhang mit der Tagesordnung der Konferenz auf der 323. Tagung (März 2015) des Verwaltungsrats zur Sprache gebracht.¹ Es wurde für die Behandlung durch den Verwaltungsrat im Oktober–November 2016 weiter vertieft und erfuhr Unterstützung seitens der Arbeitnehmergruppe und der Regierung Indiens; im Rahmen der Aussprache im März 2017 wurde der Gegenstand sodann von der Arbeitnehmergruppe und der Afrika-Gruppe befürwortet. Der Gegenstand wird zur Aufnahme in die Tagesordnung der Konferenz im Hinblick auf eine allgemeine Aussprache 2020 vorgeschlagen. Im März 2018 wurde in der Aussprache des Verwaltungsrates breite Unterstützung für eine allgemeine Aussprache über diesen Gegenstand erkennbar. Einige Mitglieder hielten eine Aussprache über Umverteilungsmaßnahmen für nützlich, rieten dem Amt jedoch, einen breiteren Ansatz in Bezug auf das Thema zu verfolgen; andere Mitglieder waren dagegen der Auffassung, dass eine allgemeine Aussprache über das Thema Ungleichheit und die Welt der Arbeit sich auf den Bericht der Globalen Kommission für die Zukunft der Arbeit und die Ergebnisse der Jubiläumstagung gründen sollte.
2. Seit Mitte der 1990er Jahre setzt sich die IAO für eine gerechte Verteilung der Vermögensgewinne aus der jüngsten Phase der Globalisierung ein, ein Anliegen, das sie zur Annahme der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Jahr 1998 und der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung im Jahr 2008 veranlasste. Der Ausschuss für die wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) gelangte auf der 104. Tagung der Konferenz (2015) zu dem Schluss, dass ein inklusiver und effektiver Arbeitnehmerschutz² von entscheidender Bedeutung für menschenwürdige Arbeit für alle und für die nachhaltige Entwicklung sei, betonte jedoch auch, dass die für den Arbeitnehmerschutz maßgeblichen Regelungen und Institutionen mit den Transformationsprozessen in der Welt der Arbeit Schritt halten und die innerstaatlichen Gegebenheiten berücksichtigen müssten. Auf ihrer 105. Tagung (2016) hielt die Konferenz fest, dass die IAO mit der Umsetzung der Erklärung über soziale Gerechtigkeit die Möglichkeit habe, zur Förderung der menschenwürdigen Arbeit betreffenden Komponenten der Agenda 2030 beizutragen, die sich insbesondere auch im SDG 8 niederschlagen, aber nicht darauf beschränkt sind. Andere SDGs mit besonderer Relevanz für die mit Ungleichheit und Arbeitsmarktinstitutionen verbundenen Fragen sind das SDG 10 (Ungleichheit) und das SDG 5 (Geschlechtergleichstellung).³

¹ Siehe [GB.323/INS/2](#), Abs. 23.

² Die Regelung der Arbeitsbedingungen in Bereichen wie Arbeitszeiten, Löhne, Arbeitsschutz und Mutterschutz wurde als zentraler Aspekt des Arbeitnehmerschutzes angesehen.

³ [Evaluierung der Wirkung der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und Schlussfolgerungen für künftige Maßnahmen](#), 2016, Abs. 2.

Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO

3. In den vergangenen zwei Jahrzehnten ist die Ungleichheit in den meisten Industrieländern sowie in vielen Entwicklungsländern gewachsen, was Besorgnisse hinsichtlich der Folgen für die Armutsminderung, den sozialen Zusammenhalt und die gesamtwirtschaftliche Leistung wachgerufen hat. Einkommensungleichheit hat vertikale und horizontale Dimensionen: Ungleichheit zwischen Arm und Reich, zwischen Männern und Frauen und zwischen Jugendlichen und älteren Arbeitnehmern sowie Ungleichheit, die Gruppen in prekären Situationen, etwa Migranten oder indigene Völker, betrifft. Einkommensungleichheit geht allgemein mit einer Ungleichheit in Bezug auf Chancen, Qualifikationen und Rechten einher, was zu ungleichen Beschäftigungsergebnissen und weiterer Einkommensungleichheit führt.
4. Weltweit entfallen die individuellen und Familieneinkünfte zum überwiegenden Teil auf Einkommen aus Lohnarbeit und selbständiger Tätigkeit. In den Industrieländern besteht das Haushaltseinkommen zu 60 bis 80 Prozent aus Löhnen. In den Entwicklungsländern kommen 30 bis 60 Prozent des Haushaltseinkommens von Löhnen, während der Rest im Wesentlichen aus selbständiger Tätigkeit erwirtschaftet wird.⁴ Infolgedessen werden die Einkünfte des Großteils der Weltbevölkerung und das Ausmaß der Ungleichheit weitgehend durch die Arbeitsmarktleistung bestimmt, also die Frage, ob der Markt genügend Arbeitsplätze schafft, von welcher Qualität diese Arbeitsplätze sind und wer Zugang zu ihnen hat. Die laufenden Veränderungen der Arbeitswelt bringen neue Chancen und Herausforderungen mit sich, wie unter anderem vielfältige Arbeitsformen. Die neuen Arbeitsmöglichkeiten auf digitalen Online-Arbeitsplattformen („Crowdwork“) ermöglichen es vielen Menschen, die nicht außer Haus arbeiten können, ein Einkommen zu erwirtschaften, und diejenigen, die bereits eine Arbeit haben, können ihr Einkommen aufbessern. Verschiedene Arbeitsformen der Offline-Wirtschaft, wie Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Leiharbeit, Subunternehmertätigkeit und Freiberuflichkeit, haben ebenfalls Chancen für manche Erwerbstätigen eröffnet. In anderen Fällen wurden Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse durch unbefristete Verträge mit solchen alternativen Arbeitsformen ersetzt. Obwohl Veränderungen der Produktions- und Arbeitsorganisation flexiblere Vertragsmodelle erfordern, sollte diese Flexibilität nicht auf Kosten von Arbeitnehmerrechten und grundlegendem Schutz am Arbeitsplatz gehen, da diese von entscheidender Bedeutung für die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern, für die Arbeitsproduktivität und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sind.
5. Dies erfordert die Ausweitung der wesentlichen Arbeitsschutzregelungen auf alle Arbeitnehmer, ungeachtet der Vertragsmodelle, in deren Rahmen sie beschäftigt sind, damit flexible Modelle um der Flexibilität willen genutzt werden und nicht, weil sie billiger sind. Dies entspricht dem SDG 8, und hier insbesondere dem Ziel 8.8, das den Schutz der Arbeitsrechte aller Frauen und Männer fordert. Wie die vom Arbeitsmarkt gebotenen Beschäftigungschancen und der von ihm generierte Wohlstand verteilt werden, hängt vom Zusammenspiel der Marktkräfte und der Institutionen ab, die sie regulieren. Zu diesen Institutionen gehören unter anderem: Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Mindestlöhne, Gesetze und Arbeitsbeziehungen zur Regelung von Beschäftigungsverträgen, Arbeitszeiten und Mutterschutz sowie andere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ebenso wichtig sind Gesetze, Politikkonzepte und Institutionen, die darauf abzielen, Diskriminierung, Gewalt und Belästigung zu bekämpfen und Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Rasse, ihres Migrantenstatus oder ihres Gesundheitszustands zu fördern. Wirksame und zugängliche Justizsysteme, flexible Streitbeilegungsverfahren und fundierte Strategien zur Durchsetzung von Vorschriften können dazu beitragen, Ansprüche in tatsächliche Leistungen umzuwandeln, und damit ausgleichende Wirkung auf die Arbeitsmarktergebnisse haben. Die Steuerpolitik spielt ebenfalls eine Rolle.

⁴ Siehe IAA: *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality*, Genf, 2015.

6. Empirische Daten lassen erkennen, dass Arbeitsmarktinstitutionen auch Einfluss auf die Ergebnisse für Beschäftigte in der informellen Wirtschaft sowie das Funktionieren informeller Arbeitsmärkte haben.⁵

Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes und Mehrwert einer Prüfung durch die Internationale Arbeitskonferenz

7. Es ist an der Zeit, dass die Konferenz erörtert, wie Arbeitsmarktinstitutionen wachsende Einkommensungleichheit und andere Formen von Ungleichheit in einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt eindämmen können. Eine allgemeine Aussprache würde von den Forschungsarbeiten profitieren, die die IAO in den vergangenen Jahren durchgeführt hat, um ein besseres Bild von der vielfältigen und dynamischen Arbeitsmarktlandschaft und vom Profil ihrer Akteure zu gewinnen, wodurch auch die hier verborgenen Risiken deutlich wurden. Hauptziel der Aussprache wäre die Erörterung von Lösungen, die durch innovative Ansätze unter anderem die derzeitigen Regelungslücken im Arbeitnehmer- und Sozialschutz beseitigen könnten, die bei einer großen Zahl dieser vielgestaltigen Beschäftigungsformen bestehen. Insbesondere könnte erörtert werden, welche Institutionen und Politikkonzepte, darunter Verteilungs- und Umverteilungsmaßnahmen, eine geeignete Grundlage für soziale Gerechtigkeit für alle bilden können und was erforderlich wäre, um sie umzusetzen. Diese allgemeine Aussprache wäre eine konkrete Folgemaßnahme zu den Diskussionen anlässlich des hundertjährigen Jubiläums 2019 und zur Tagung 2019 des HLPF mit dem übergeordneten Thema: „Befähigung der Menschen zur Selbstbestimmung und Sicherstellung von Inklusivität und Gleichheit“.

Erwartetes Ergebnis

8. Aus dieser Aussprache würde eine genauere Orientierung und Anleitung in Bezug auf die Arbeitsmarktinstitutionen und beschäftigungspolitischen Maßnahmen hervorgehen, die zum Abbau von Ungleichheit gestärkt oder reformiert werden müssen, wobei sicherzustellen ist, dass niemand den Anschluss verliert. Das Ergebnis dieser Aussprache würde den Beitrag der IAO zur Agenda 2030 stärken und in die für Juni 2022 vorgesehene wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz) einfließen. In Anbetracht der verschiedenen Politikbereiche, die für den Arbeitnehmerschutz relevant sind, würde eine allgemeine Aussprache über Ungleichheit und die Welt der Arbeit die Möglichkeit bieten, ein erstes Paket von Politikfragen zu behandeln und zu evaluieren und damit eine Ausgangsbasis für die Festlegung einer stärker fokussierten Tagesordnung für die Aussprache 2022 zu schaffen.

Vorbereitung der Aussprache auf der Konferenz

9. Als Informationsgrundlage für die allgemeine Aussprache würden Forschungsarbeiten, grundsatzpolitische Dialoge, dreigliedrige Sachverständigentagungen und andere Aktivitäten dienen, die derzeit im Zusammenhang mit der Initiative für erwerbstätige Frauen und einer Reihe einschlägiger Themen durchgeführt werden, etwa atypische Formen der Beschäftigung, Löhne, Lohnverteilung und Lohnpolitik, Arbeitszeit oder Integration von Arbeitsmigranten in den Arbeitsmarkt. Was das letztgenannte Thema angeht, so werden sich aus den Arbeiten, die im Rahmen des Aktionsplans im Anschluss an die allgemeine Aus-

⁵ Dies wird gewöhnlich als „Leuchtturmeffekt“ bezeichnet: Formelle Gesetze geben eine soziale Norm vor, die zu einem Bezugspunkt für die Verhandlungen zwischen informell beschäftigten Lohnarbeitern und ihren Arbeitgebern wird. Der Leuchtturmeffekt wurde erstmals in Brasilien im Zusammenhang mit der Verwendung des Mindestlohns bei der Lohnfestsetzung für informell beschäftigte Arbeitnehmer beschrieben, lässt sich jedoch auch auf andere Formen des Arbeitnehmerschutzes wie Arbeitszeitbegrenzung und bezahlten Urlaub anwenden. Siehe: P. Souza und P. Baltar (1979): „[Salário mínimo e taxa de salários no Brasil](#)“, *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Bd. 9, S. 629-660.

sprache der Konferenz 2017 über Arbeitsmigration durchgeführt werden, neue Erkenntnisse ergeben. Hinsichtlich der Arbeitszeit werden die Ergebnisse der entsprechenden Allgemeinen Erhebung und die anschließende Debatte des Ausschusses für die Durchführung der Normen auf der IAK im Juni 2018 zusätzliche Inputs liefern. Die Ausgabe 2018/19 des Global Wage Report wird Informationen zu Tendenzen bei den Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen über Regionen und Sektoren hinweg und den politischen Maßnahmen enthalten, die zur Beseitigung dieser Unterschiede getroffen worden sind. Andere einschlägige Arbeiten des Amts würden ebenfalls Berücksichtigung finden, beispielsweise das Symposium über Einkommensungleichheit, Arbeitsmarktinstitutionen und Macht der Arbeitnehmer, das vom Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer (ACTRAV) 2013 organisiert wurde.

B. Ein gerechter Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle
(Normensetzung, zweimalige Beratung)

Ursprung, Art und Kontext des möglichen Gegenstands ⁶

10. Dieser Vorschlag geht auf eine Anregung der Arbeitnehmergruppe zurück. Er wurde dem Verwaltungsrat auf seiner 316. Tagung im November 2012 mit der Anmerkung unterbreitet, dass diese Frage im Licht der Ergebnisse der allgemeinen Aussprache über nachhaltige Entwicklung, menschenwürdige Arbeit und grüne Arbeitsplätze auf der 102. Tagung der Konferenz im Jahr 2013 weiter behandelt werden sollte. Die Aussprache der Konferenz führte zur Verabschiedung von *Schlussfolgerungen über die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, grüner Arbeitsplätze und nachhaltiger Entwicklung*. Im Hinblick auf die internationalen Arbeitsnormen enthielten die Schlussfolgerungen den Vorschlag, eine Sachverständigentagung einzuberufen, die weitere Orientierungshilfe zu Fragen im Zusammenhang mit der Ökologisierung der Wirtschaft, grünen Arbeitsplätzen und einem gerechten Übergang für alle geben sollte. ⁷ Anlässlich seiner Tagungen im März und im Juni 2014 beauftragte der Verwaltungsrat eine Sachverständigentagung vornehmlich mit der Verabschiedung eines Leitlinienentwurfs. Die Sachverständigentagung fand im Oktober 2015 statt und verabschiedete einstimmig die *Leitlinien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle*. Auf seiner 325. Tagung (Oktober–November 2015) ersuchte der Verwaltungsrat den Generaldirektor, diese Leitlinien als Grundlage für Tätigkeiten und Öffentlichkeitsarbeit zu verwenden. ⁸
11. Dieser Vorschlag soll in einer Debatte über den Übergang der Welt der Arbeit zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle behandelt werden. Die Arbeitnehmergruppe brachte während der Sachverständigentagung und vor der Tagung des Verwaltungsrats im Oktober–November 2015 ihre Unterstützung für ein Normensetzungsverfahren zum Ausdruck. Im Einzelnen erklärte der Sprecher der Arbeitnehmer, die Gruppe habe die Ausarbeitung eines Instruments über einen gerechten Übergang mit Blick auf eine nachhaltige Entwicklung gefordert und erachte die Leitlinien als einen ersten Schritt in

⁶ Zur früheren Aussprache im Zusammenhang mit der Tagesordnung der Konferenz siehe: [GB.316/INS/4](#), Abs. 88-90; siehe auch [GB.316/PV\(&Corr.\)](#), Abs. 12 (Arbeitgebergruppe), Abs. 18 (Arbeitnehmergruppe), Abs. 23 (Afrika-Gruppe), Abs. 31 (Vereinigtes Königreich); [GB.319/INS/2](#), Anhang VIII, Abs. 6-9; [GB.319/PV](#), Abs. 7 (Arbeitnehmergruppe), Abs. 11 (Dänemark im Namen der Niederlande, der Schweiz und der nordischen Länder, Island, Finnland, Schweden und Dänemark), Abs. 18 (China), Abs. 19 (Kanada) und Abs. 29 (Brasilien).

⁷ Siehe *Schlussfolgerungen über die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, grüner Arbeitsplätze und nachhaltiger Entwicklung*, Abs. 19 d) und 24.

⁸ Siehe [GB.325/PV](#), Abs. 494 b).

Richtung auf eine solche Norm. Mehrere Gruppen bezogen sich auch auf verschiedene Aspekte eines gerechten Übergangs.⁹

12. Auf der 328. Tagung des Verwaltungsrats (Oktober–November 2016) wurde die Aufnahme des Vorschlags in die Tagesordnung der 107. Tagung der Konferenz (2018) von der Arbeitnehmergruppe und der Afrika-Gruppe unterstützt.¹⁰ Die Arbeitgebergruppe und IMEC sahen in der Ausarbeitung eines Übereinkommens oder einer Empfehlung keinen Nutzen, da die IAO bereits die Leitlinien zu dieser Frage angenommen habe.¹¹ Andere Regierungen hielten es für besser, keinen zweiten Normensetzungsgegenstand in die Tagesordnung der Tagung 2018 aufzunehmen.¹² Die Arbeitnehmergruppe unterstützte daraufhin den Beschluss, den Gegenstand zur effektiven Entwicklungszusammenarbeit auf die Tagesordnung der 107. Tagung zu setzen, und zwar unter der Bedingung, dass der einen gerechten Übergang betreffende Vorschlag weiter für die Tagesordnung künftiger Tagungen der Konferenz zur Diskussion stehe.

Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO

13. In dem für die allgemeine Aussprache der Konferenz 2013 erarbeiteten Bericht wird unterstrichen, dass die Schäden, die den Volkswirtschaften und Gesellschaften durch eine Verschlechterung der Umweltbedingungen zugefügt werden, viele der im Hinblick auf Entwicklung und Armutsverringerung erzielten Fortschritte zunichtemachen könnten. Gemeinschaften und Gruppen, einschließlich indigener und in Stämmen lebender Völker, die ohnehin schon anfällig für Diskriminierung und Ausgrenzung sind, und Sektoren wie die Landwirtschaft, die Forstwirtschaft und die Fischerei, die mehr als einer Milliarde Menschen Beschäftigung bieten, sind am stärksten vom Klimawandel bedroht. In den Entwicklungsländern sind am schwersten jene Bereiche betroffen, die von zentraler Bedeutung für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung sind.¹³ Ohne geeignete Orientierungshilfe, wie die Auswirkungen des Klimawandels auf Unternehmen, Arbeitnehmer und Gemeinschaften bewältigt werden können und den Bedürfnissen der Welt der Arbeit Rechnung getragen werden kann, könnte die soziale Gerechtigkeit gefährdet werden, was mit einem schwerwiegenden Risiko zunehmender Ungleichheit verbunden wäre. Auf der anderen Seite könnte ein gut gelenkter Übergang, der sich an den entsprechenden Arbeitsnormen orientiert und dem Gebot menschenwürdiger Arbeit in vollem Umfang Rechnung trägt, viele neue menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen, die Arbeitnehmer und die Unternehmen schützen und einen sozialen Dialog ermöglichen sowie gleichzeitig Abhilfe für die vom Wandel betroffenen Menschen schaffen.
14. Im Pariser Abkommen, in dem hervorgehoben wird, wie unverzichtbar ein gerechter Übergang und die Schaffung menschenwürdiger Arbeit sind, werden ein „gerechter Übergang“ und Beschäftigung als grundlegende Parameter der globalen Antwort auf den Klimawandel anerkannt. Ein Politik- und Orientierungsrahmen, der den Bedürfnissen und Realitäten der Welt der Arbeit wirksam und umfassend gerecht wird, wird jedoch nicht aus den Lenkungsstrukturen im Klimaschutzsystem hervorgehen. Er muss von der IAO ausgehen, der einzigen

⁹ Siehe [GB.326/POL/INF/1](#), Abs. 267; [GB.325/POL/3](#); [GB.325/PV](#), Abs. 472-494; siehe insbesondere Abs. 472 (Arbeitnehmergruppe) und 473 (Arbeitgebergruppe).

¹⁰ Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 16 und 19.

¹¹ Ebd., Abs. 15 und 20.

¹² Ebd., Abs. 20 (ASPAG), 21 (Indien) und 23 (Brasilien).

¹³ Siehe auch die Erklärung des Regierungsvertreters aus Bangladesch anlässlich der 326. Tagung (März 2016) des Verwaltungsrats: „Der Klimawandel beeinträchtigt die Arbeitskräftemobilität und den Zugang zu Beschäftigung, und solche Herausforderungen erfordern spezifische Interventionen“ ([GB.326/PV](#), Abs. 318).

dreigliedrigen Organisation der Vereinten Nationen mit dem Auftrag, angemessene Orientierungshilfe zu bieten, um nachhaltige Entwicklung, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer zu fördern.

15. Im Zuge der Reform der Vereinten Nationen wird eine zunehmende Zahl von UN-Entwicklungshilfe-Programmrahmen (UNDAFs) und damit zusammenhängender Politikrahmen um eine Umweltdimension ergänzt, die auf den Übereinkommen zum Klimawandel und den von den Ländern in dieser Frage eingegangenen Verpflichtungen basiert. Ein vergleichbarer Rahmen für die Verknüpfung sozialer und umweltpolitischer Aspekte würde sicherstellen, dass die IAO und ihre Mitgliedstaaten über geeignete Leitvorgaben zur Umsetzung beschäftigungs- und sozialpolitischer Maßnahmen verfügen, die die Dimension der menschenwürdigen Arbeit angemessen berücksichtigen.

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

16. In der 2016 von der Konferenz verabschiedeten EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit wird das Tempo des ökologischen Wandels als eine der Triebkräfte für den Wandel in der Welt der Arbeit beschrieben.¹⁴ Der *World Employment and Social Outlook (WESO) 2018* analysierte unter dem Motto „Greening with jobs“ internationale Arbeitsnormen, die für die ökologische Nachhaltigkeit von höchster Bedeutung sind. Der Bericht zeigt, dass die internationalen Arbeitsnormen zum Schutz der Umwelt ursprünglich vor allem auf den Schutz der Arbeitnehmer abzielten, aber nach und nach in bestimmten Zusammenhängen zu einem eigenständigen Ziel geworden sind. Umgekehrt können multilaterale Umweltübereinkünfte (MEAs) zur Erhöhung der Reichweite von Arbeitsnormen beitragen, und hier insbesondere solche MEAs, die Arbeitsbestimmungen enthalten, wie z. B. das Internationale Übereinkommen von Hongkong für das sichere und umweltgerechte Recycling von Schiffen (2009).
17. Diese Trends deuten darauf hin, dass Politikrahmen, die sich mit dem ökologischen Wandel befassen, Arbeitsangelegenheiten stärker berücksichtigen könnten. Gleichwohl kann kein anderes Gremium eine die Werte und Ziele der IAO besser widerspiegelnde Orientierungshilfe bieten als die Internationale Arbeitskonferenz. Eine Aussprache der Konferenz im oder um das Jahr 2021 würde als Grundlage für die Grüne Initiative dienen und die Maßnahmen auslösen, die beim globalen Übergang zu kohlenstoffarmen Volkswirtschaften aus dem Blickwinkel der menschenwürdigen Arbeit erforderlich sind. Die Konferenz würde den globalen Klimaschutzmaßnahmen maßgebliche Impulse verleihen und einen Politikrahmen für die Sozial- und Arbeitspolitik bereitstellen, der den globalen Politikrahmen für Umweltbelange ergänzt. Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO werden in die Lage versetzt, an der Umsetzung der Klimaschutzpolitik der Mitgliedstaaten aus arbeits- und sozialpolitischer Sicht mitzuwirken.
18. Das Konzept eines „gerechten Übergangs“ wird von einer zunehmenden Zahl verschiedener Gruppen, Organisationen und Institutionen verwendet. Allerdings definieren oder verwenden diese Akteure das Konzept nicht immer in einem ähnlichen Sinn. Unterschiedliche Gruppen können damit unterschiedliche Dinge meinen und im Rahmen des gleichen Prozesses damit unterschiedliche Zielgruppen zu unterschiedlichen Zwecken ansprechen. Dies kann die Kohärenz der Politiken und Ansätze für einen gerechten Übergang beeinträchtigen. Die Orientierungshilfe der IAO würde eine gemeinsame, internationale Definition des „gerechten Übergangs“ ermöglichen, die die Berücksichtigung der menschenwürdigen Arbeit gewährleisten würde, so wie sie von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO definiert wurde.

¹⁴ Siehe IAA: *EntschlieÙung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit: Evaluierung der Wirkung der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und Schlussfolgerungen für künftige Maßnahmen*, Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, Genf, Juni 2016, Abs. 13.

Erwartetes Ergebnis

19. Das erwartete Ergebnis würde auf den einstimmig angenommenen *Leitlinien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle* aufbauen und diese als maßgebliche Leitvorgaben in Bezug auf die Rolle menschenwürdiger Arbeit für einen gerechten Übergang bestätigen. Anhand solcher Leitvorgaben könnten die Konferenz und der Verwaltungsrat überwachen, ob Sozial- und Arbeitsfragen in Zusammenhang mit Umweltveränderungen und den einschlägigen Politiken gebührend berücksichtigt werden, und zwar auch im Rahmen der Reformen der Vereinten Nationen und der Unterstützung für die Länder. Die Leitvorgaben werden die Mitgliedstaaten in die Lage versetzen, bei der Steuerung der nachhaltigen Entwicklung einen integrativen Ansatz zu verfolgen, indem sie Arbeits- und Sozialfragen im Einklang mit der Agenda 2030 in den Mittelpunkt rücken. Die Aussprache auf der Konferenz wäre ein wichtiger Meilenstein im Anschluss an die Initiative zur Zukunft der Arbeit und das mögliche Ergebnis der Jubiläumstagung, da alle Mitgliedsgruppen bereits klar darauf hingewiesen haben, dass eine stärkere Verknüpfung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension notwendig ist.

Vorbereitung der Aussprache auf der Konferenz

20. Die Konferenz wird sich auf die Ergebnisse der allgemeinen Aussprache auf der Konferenz 2013, die Arbeit der im Oktober 2015 abgehaltenen dreigliedrigen Sachverständigentagung sowie die im WESO-Bericht 2018 enthaltene neue rechtliche Analyse und deren Schlussfolgerungen stützen. Sie wird darauf aufbauen, dass die IAO-Mitgliedsgruppen über ein vertieftes Verständnis der mit menschenwürdiger Arbeit und Klimawandel verbundenen Fragen verfügen und bereit sind, fundierte grundsatzpolitische Leitvorgaben für diesen Bereich zu erteilen.

C. Lehrlingsausbildung (Normensetzung, zweimalige Beratung)

Ursprung, Art und Kontext des möglichen Gegenstands

21. Auf seiner 328. Tagung im Oktober–November 2016 ersuchte der Verwaltungsrat auf der Grundlage der Empfehlung der SRM TWG „das Amt, in Anbetracht der in Bezug auf die Lehrlingsausbildung erkannten Regelungslücke einen diesbezüglichen Vorschlag für einen möglichen Normensetzungsgegenstand auszuarbeiten und ihm zur Behandlung auf seiner 329. Tagung (März 2017) im Hinblick auf die Aufnahme in eine künftige Tagesordnung der Konferenz entsprechend dem strategischen und kohärenten Ansatz vorzulegen“.¹⁵
22. Die SRM TWG gab ihre Empfehlung ab, nachdem sie eine Reihe von IAO-Instrumenten geprüft hatte, und zwar die Empfehlung (Nr. 57) betreffend die berufliche Ausbildung, 1939, die Empfehlung (Nr. 60) betreffend das Lehrlingswesen, 1939, die Empfehlung (Nr. 87) betreffend die Berufsberatung, 1949, die Empfehlung (Nr. 88) betreffend die berufliche Ausbildung (Erwachsene), 1950, die Empfehlung (Nr. 101) betreffend die berufliche Ausbildung (Landwirtschaft), 1956, die Empfehlung (Nr. 117) betreffend die berufliche Ausbildung, 1962, und die Empfehlung (Nr. 150) betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, die allesamt durch die von der Konferenz später verabschiedeten Instrumente rechtlich ersetzt wurden. Auf dieser Grundlage unterrichtete die SRM TWG den Verwaltungsrat über eine Regelungslücke, die sie in Bezug auf das Thema Lehrlingsausbildung erkannt hatte, der in späteren Empfehlungen,¹⁶ darunter der Empfehlung Nr. 195, dem jüngsten normativen Instrument in diesem Bereich, nicht Rechnung getragen wurde.

¹⁵ Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 581 h).

¹⁶ Siehe [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Abs. 10(2) von Anhang I (von der SRM TWG auf ihrer zweiten Tagung ausgesprochene Empfehlungen) des Berichts der SRM TWG über ihre zweite Tagung.

23. Seit dem Ausbruch der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2008 und in jüngerer Zeit in der öffentlichen Diskussion über die Zukunft der Arbeit werden die Lehrlingsausbildung und die verschiedenen Formen der Ausbildung junger Menschen erneut als Modell für die Erleichterung des Übergangs junger Menschen von der Schule ins Erwerbsleben und die Steigerung der Relevanz und Qualität der Ausbildungssysteme im Hinblick auf den Arbeitsmarktbedarf anerkannt. Auf ihrer 101. Tagung im Juni 2012 verabschiedete die Konferenz eine Entschließung und Schlussfolgerungen mit dem Titel: *Die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln*. In diesen Schlussfolgerungen von 2012 wurden die Regierungen aufgefordert, das Spektrum und die Arten der Lehrlingsausbildung zu verbessern, unter anderem durch die Ergänzung der Ausbildung am Arbeitsplatz durch stärker strukturiertes institutionelles Lernen, die Verbesserung der Ausbildungsfähigkeiten der Personen, die die Lehrlingsausbildung beaufsichtigen und die Regulierung und Überwachung von Lehrlingsausbildungsverhältnissen, Praktika und anderen Systemen zum Erwerb von Arbeitserfahrung.¹⁷ Zudem wurden die Sozialpartner aufgefordert, das Bewusstsein für die Arbeitsrechte von jungen Menschen, Praktikanten und Auszubildenden zu schärfen.
24. Diese Prioritäten wurden in der 2014 abgehaltenen wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung und ihren Schlussfolgerungen erneut aufgegriffen. Infolgedessen fanden die Lehrlingsausbildung und das Lernen am Arbeitsplatz Eingang in die Arbeit, die im Rahmen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 1 des Programms und Haushalts für 2018–19 vorgesehen ist.
25. Die IAO führt derzeit ein aktives Programm für Forschung und technische Unterstützung im Bereich der Lehrlingsausbildung und anderer Formen des betrieblichen Lernens durch, mit dem sie steigenden Ansprüchen der IAO-Mitgliedsgruppen in allen Regionen und in Ländern mit unterschiedlichem Entwicklungsstand Rechnung trägt. Bei den Tätigkeiten, mit denen sie die Krise der Jugendbeschäftigung und die sich verschlechternden Ergebnisse beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben angeht, konzentriert sich die IAO auf die Ausweitung des Lernens am Arbeitsplatz als Strategie zur Korrektur des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage durch die Steigerung der Relevanz und Qualität der Ausbildung. Diese Tätigkeiten entspringen auch der Besorgnis über verschleierte Beschäftigungsverhältnisse, die sich hinter verschiedenen Formen der Ausbildung am Arbeitsplatz verbergen. An den Aktivitäten der IAO zur Festlegung von Qualitätskriterien für die formelle und informelle Lehrlingsausbildung besteht hohes Interesse, und sie können die Grundlage für eine Normensetzungsdiskussion bilden.
26. Die IAO engagiert sich aktiv in Partnerschaften mit anderen internationalen Organisationen, Entwicklungspartnern und Netzwerken für die Lehrlingsausbildung und das betriebliche Lernen. Dazu zählen: die G20; die Interinstitutionelle Gruppe für Berufsbildung (TVET) unter Beteiligung der Weltbank, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der UNESCO, der Interamerikanischen Entwicklungsbank, der Asiatischen Entwicklungsbank und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung; die Schweizer Direktion für Entwicklungszusammenarbeit, die Norwegische Entwicklungsagentur (NORAD), das Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten und die Europäische Kommission sowie das Global Apprenticeship Network (GAN). Zudem leitet die IAO die von den Vereinten Nationen systemweit betriebene Globale Initiative für menschenwürdige Arbeitsplätze für Jugendliche, die vom Amt auch als Ausgangspunkt für breiter angelegte Aktivitäten im Bereich Lehrlingsausbildung und betriebliches Lernen genutzt wird.

Bedürfnisse und Realitäten der Mitgliedsgruppen im Licht der strategischen Ziele der IAO

27. In der IAO-Verfassung und der Erklärung von Philadelphia wird die Bedeutung der Berufsbildung für die Verbesserung der Bedingungen der Arbeitnehmer anerkannt.

¹⁷ Siehe Schlussfolgerungen über *Die Krise der Jugendbeschäftigung: Ein Aufruf zum Handeln*, Internationale Arbeitskonferenz, 101. Tagung, Genf, 2012, Abs. 26 d) und e).

28. Als die SRM TWG den Verwaltungsrat über das Ergebnis ihrer Überprüfung unterrichtete, hob sie hervor, dass die Lehrlingsausbildung weiterhin eine grundsatzpolitische Priorität für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen darstelle, und wies darauf hin, dass die rechtliche Ersetzung der Empfehlungen Nr. 60 und 117 in Anbetracht dessen, dass die Lehrlingsausbildung in späteren IAO-Instrumenten (in Form von Empfehlungen oder Übereinkommen) nicht umfassend berücksichtigt worden sei, zu einer Regelungslücke geführt habe.
29. Zudem besteht mit wachsendem Bedarf und Interesse an betrieblichen Lernerfahrungen und Lehrlingsausbildung auf internationaler Ebene zunehmende Unklarheit hinsichtlich der verschiedenen Formen des betrieblichen Lernens wie Lehrlingsausbildung, Trainee-Programme, Learnership-Programme und Studien- und Berufspraktika.
30. Bei ihren Beratungen stellte die SRM TWG fest, dass in dem Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, und der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, zwar anerkannt werde, wie wichtig „das am Arbeitsplatz ... Erlernte“ und „die Arbeitserfahrung“ seien, die Lehrlingsausbildung oder andere Arten betrieblicher Lernprogramme jedoch nicht im Einzelnen betrachtet würden.
31. Die bestehenden Instrumente bieten keine Anhaltspunkte zu den verschiedenen Formen des Lernens am Arbeitsplatz, außer dass sie darauf hinweisen, dass Lehrlingsausbildungssysteme mehr Möglichkeiten für eine formelle Beschäftigung eröffnen.¹⁸ Die neue Norm würde umfassende Orientierungshilfe in diesem wichtigen und für die IAO-Mitgliedsgruppen relevanten Bereich bieten, unter anderem in Bezug auf die Konzeption und Durchführung der Lehrlingsausbildung, einschließlich der Qualitätskriterien, des ordnungspolitischen Rahmens, der Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und Bildungsträger, des Beschäftigungsstatus der Lernenden und der Bedingungen für ihre Ausbildung und Beschäftigung.
32. Die letzten Aussprachen, die die Konferenz zum Thema Humanressourcenentwicklung und Qualifizierungspolitik führte, fanden vor dem Ausbruch der weltweiten Finanzkrise statt.¹⁹ Mindestens eine Mitgliedsgruppe des Verwaltungsrats ersuchte darum, dass ein Gegenstand zum Thema „Qualifikationen für die Zukunft“ in die Tagesordnung einer künftigen Konferenz aufgenommen wird.²⁰

Umsetzung des strategischen und kohärenten Ansatzes und Mehrwert einer Prüfung durch die Internationale Arbeitskonferenz

33. Im Rahmen des strategischen Ziels der Beschäftigung umfassen die für eine Normensetzungsdiskussion sachdienlichen Vorarbeiten unter anderem Folgendes: Überprüfung nationaler Initiativen zur Förderung der Lehrlingsausbildung in rund 20 Ländern, Entwicklung nationaler Politikrahmen und von Bausteinen für qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildungssysteme, Prüfung einer vergleichenden Analyse der Arbeitsmarkteffekte verschiedener Systeme des betrieblichen Lernens und Überprüfung der vertraglichen Regelungen, die Praktika, Trainee-Programmen und der Lehrlingsausbildung zugrunde liegen.
34. Eine Normensetzungsdiskussion über die Lehrlingsausbildung und andere Formen des Lernens am Arbeitsplatz würde der IAO Gelegenheit zur Anleitung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen geben, indem sie einen umfassenden normativen Rahmen und Leitlinien zu

¹⁸ [Empfehlung betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft](#), 2015 (Nr. 204), Abs. 15 f).

¹⁹ 2004 fasste die Konferenz die Empfehlung Nr. 150 neu und nahm die Empfehlung (Nr. 195) an. 2008 fand im Rahmen der Konferenz eine allgemeine Aussprache zum Thema Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung statt.

²⁰ Siehe [GB.332/PV](#), Abs. 12.

der Definition, den Zielen und Merkmalen verschiedener Systeme des betrieblichen Lernens sowie zu den dafür geltenden ordnungspolitischen Maßnahmen entwickelt.

35. Der vorgeschlagene Normensetzungsgegenstand würde auch den besonderen Bedürfnissen der Entwicklungsländer Rechnung tragen, indem auf die informelle Lehrlingsausbildung eingegangen und dargelegt wird, wie Defizite hinsichtlich menschenwürdiger Arbeit beseitigt werden können. Damit soll sichergestellt werden, dass informelle Systeme der Lehrlingsausbildung wirksamer zu nationalen Qualifizierungssystemen, zur formalen Anerkennung der erworbenen Qualifikationen und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen.
36. Zudem würden mit dem vorgeschlagenen Normensetzungsgegenstand die Aktivitäten verstärkt, die im Rahmen der Ergebnisvorgabe 1 des Programms und Haushalts für 2018–19 vorgesehen sind und die Länder bei der Erfüllung der Zielvorgaben im Bereich Berufsbildung und Qualifizierung entsprechend den SDGs 4²¹ und 8 unterstützen sollen.

Erwartetes Ergebnis

37. Eine Normensetzungsdiskussion würde die Regelungslücke schließen, die aus der rechtlichen Ersetzung veralteter Empfehlungen zur Lehrlingsausbildung und zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung resultiert.
38. Sie würde den Mitgliedstaaten Orientierungshilfe in der Frage geben, wie sie denjenigen, die an bestehenden wie neu aufkommenden Formen des betrieblichen Lernens, darunter Lehrlingsausbildung, Trainee-Programme, Learnership-Programme und Studien- und Berufspraktika, beteiligt sind, menschenwürdige Arbeitsplätze bereitstellen können.
39. Eine neue Norm würde auch die Geschlechterdimension thematisieren, insbesondere durch die Förderung des Zugangs junger Frauen zu menschenwürdiger Arbeit. Darüber hinaus würde sie den Beitrag verschiedener Formen des betrieblichen Lernens zu Diversität und zu einem inklusiven Wirtschaftswachstum verdeutlichen, das z. B. Menschen mit Behinderungen einschließt.
40. Eine Normensetzungsdiskussion würde zur Klärung der Typologie der Systeme des betrieblichen Lernens beitragen und Aufschluss über die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der IAO-Mitgliedsgruppen bieten, die sich mit der Konzeption und Einführung hochwertiger Systeme des Lernens am Arbeitsplatz befassen.
41. Eine neue Norm zum betrieblichen Lernen entspräche einem aktuellen Bedarf, denn sie würde den Ländern, die vor die Herausforderung gestellt sind, die Qualität und Relevanz ihrer Qualifikationssysteme zu steigern und jungen Menschen den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben zu erleichtern, einen normativen Rahmen bieten.

Vorbereitung

42. Informationsgrundlage für eine erste Konferenzaussprache über neue Normen für die Lehrlingsausbildung könnte eine für 2020 vorgeschlagene Sachverständigentagung zur Erörterung einer Qualifizierungsstrategie sein. Der Verwaltungsrat hat als Folgemaßnahme zur Evaluierung auf hoher Ebene zum Thema Qualifikationen um die Konsolidierung einer solchen Strategie ersucht.²² Eine konsolidierte Strategie wird rechtzeitig für eine Sachverständigentagung ausgearbeitet werden.
43. Eine Sachverständigentagung würde mehrere Vorteile bieten:

²¹ SDG-Ziel 4.4: „Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen.“

²² Siehe [GB.328/PFA/6](#).

- a) Sie würde die Normensetzungsdiskussion zur Lehrlingsausbildung, die 2021 und 2022 folgen würde, in einem erneuerten Qualifizierungsrahmen verankern, in dem die Lehrlingsausbildung und andere Formen des betrieblichen Lernens Schlüsselemente für effektive Qualifizierungssysteme darstellen, die das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage bekämpfen und dynamische Beziehungen zwischen dem allgemeinen und beruflichen Bildungssystem und der Arbeitswelt fördern.
- b) Sie würde die künftige Relevanz und Ausrichtung der Lehrlingsausbildung und anderer Formen des betrieblichen Lernens im Kontext der Zukunft der Arbeit und unter besonderer Berücksichtigung der Empfehlungen der Globalen Kommission und der IAK-Aussprache im Jahr 2019 untersuchen.
- c) Eine dreigliedrige Sachverständigentagung, die ursprünglich Ratschläge zur Typologie der Systeme des betrieblichen Lernens erteilen sollte, könnte mit der für 2020 vorgeschlagenen Sachverständigentagung zusammengelegt werden.

2. Neueste Informationen im Zusammenhang mit den zu vier Themen vorgesehenen Folgemaßnahmen

A. Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten

44. In den Schlussfolgerungen aus der wiederkehrenden Diskussion auf der Internationalen Arbeitskonferenz von 2013 wurden die Mitgliedstaaten nachdrücklich dazu aufgerufen, dafür zu sorgen, dass die rechtsstaatlichen Grundsätze eingehalten werden, unter anderem, indem sie die Mechanismen für die Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten stärken.²³ Zudem wurde das Amt in diesen Schlussfolgerungen ersucht, seine Unterstützung für die Stärkung und Verbesserung der Effizienz der Systeme und Mechanismen zur Prävention und Beilegung von Arbeitskonflikten auszuweiten, und dies auch in Bezug auf eine effektive Behandlung von individuellen Arbeitsstreitigkeiten. In den Schlussfolgerungen aus der wiederkehrenden Diskussion auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2018 über den sozialen Dialog werden die Mitglieder dazu aufgerufen, mit den Sozialpartnern effektive, zugängliche und transparente Mechanismen für die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten einzurichten bzw. diese Mechanismen weiter auszubauen.²⁴ Ferner wurde das Amt in den genannten Schlussfolgerungen ersucht, die Mitglieder und Mitgliedsgruppen zu unterstützen, um auf verschiedenen Ebenen Systeme zur Prävention und Beilegung von Streitigkeiten zu stärken, die einen effektiven sozialen Dialog fördern und Vertrauen aufbauen.²⁵
45. Die Forschungstätigkeit des Amtes zu Mechanismen für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten im Rahmen des Aktionsplans zur Umsetzung der Schlussfolgerungen der IAK von 2013 wird fortgeführt. Dazu gehören Forschungsarbeiten zur Ermittlung von Leitprinzipien für eine effektive Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten und eine Analyse der globalen Entwicklungen bei der Förderung des Zugangs zur Justiz im Kontext der Ziele für nachhaltige Entwicklung. Die vorläufigen Forschungsergebnisse legen nahe, dass individuelle Arbeitsstreitigkeiten weltweit zugenommen haben. Zu den Ursachen dafür gehört, dass das Spektrum des Schutzes individueller Rechte breiter geworden ist sowie dass die Gewerkschaftsdichte und die Erfassung durch Kollektivverhandlungen abgenommen und Ungleichheiten aufgrund segmentierter Arbeitsmärkte zugenommen haben. Es scheint, dass die Zunahme

²³ Siehe [Provisional Record](#) Nr. 11, Internationale Arbeitskonferenz, 102. Tagung, Genf, Juni 2013, Abs. 9 4) und Abs. 12 6).

²⁴ Siehe [Vorläufiger Verhandlungsbericht](#) Nr. 6A, Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, Genf, Juni 2018, Abs. 3 j).

²⁵ Ebd., Abs. 5 j).

an individuellen Arbeitsstreitigkeiten die Probleme verschärft hat, die den Zugang zur Justiz einschränken können. Dazu gehören hohe Kosten und Verzögerungen, fehlende Unabhängigkeit und Unparteilichkeit sowie weniger Raum für den sozialen Dialog und Kollektivmechanismen. Die Mitgliedstaaten haben auf unterschiedliche Art und Weise reagiert, etwa indem sie die Verfahrensregeln geändert, die Kapazitäten der mit der Streitbeilegung befassten Personen verbessert und Streitbeilegungsmechanismen auf betrieblicher Ebene gefördert haben.

46. Die vorläufigen Forschungsergebnisse legen außerdem nahe, dass die bestehenden internationalen Arbeitsnormen verbessert werden könnten. Erstens gibt es keine gesonderte Norm, die unmittelbar und umfassend das Thema Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten behandelt. Zweitens ist die Orientierungshilfe, die die vorhandenen Normen in dieser Hinsicht bieten, nicht detailliert genug.²⁶ Als Fragen, in denen Orientierungshilfe nützlich sein könnte, sind unter anderem zu nennen: die Rolle des Staates bei der Gewährleistung der effektiven Anwendung rechtsstaatlicher Grundsätze durch Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit; die Rolle und Tätigkeit von Gerichten und außergerichtlicher Mechanismen bei der Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, einschließlich spezialisierter Arbeitsgerichte; und die Rolle der Sozialpartner bei einer effektiven Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten.
47. Die bestehenden Normen stehen zur Überprüfung durch die SRM TWG an: Vier der sechs Instrumente der Normenreihe 12 betreffen die Streitbeilegung.²⁷ Dies wird zusammen mit weiteren Forschungsergebnissen das Amt in die Lage versetzen, den Verwaltungsrat hinsichtlich der Zweckmäßigkeit von Maßnahmen und der Form, die solche Maßnahmen annehmen sollten, zu beraten. Während der Zweijahresperiode 2018-19 wird das Amt folgende Arbeiten abschließen: 1) Veröffentlichungen über die Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten in Ländern, die nicht der OECD angehören²⁸ und 2) eine Reihe damit zusammenhängender Kurzdossiers. Angesichts der großen Vielfalt nationaler Praktiken, der Wechselverbindungen zwischen verschiedenen Arten von Arbeitsstreitigkeiten und des Rückgriffs auf ähnliche Einrichtungen und Verfahren für verschiedene Arten von Streitigkeiten wäre ein möglicher erster nächster Schritt die Einberufung einer Sachverständigentagung. Diese Tagung könnte dann über Folgemaßnahmen beraten, wozu auch eine allgemeine und/oder eine Normensetzungsdiskussion gehören könnte.

B. Atypische Beschäftigungsformen

48. Die Sachverständigentagung über atypische Beschäftigungsformen, die im Februar 2015 stattfand und vom Verwaltungsrat auf seiner Tagung im März 2015 bestätigt wurde, bat das Amt, zu untersuchen, ob in den internationalen Arbeitsnormen Lücken bestehen oder ob bestimmte Instrumente der heutigen Realität der Welt der Arbeit nicht mehr ausreichend entsprechen, und mögliche Hindernisse zu ermitteln, die der Ratifizierung von Normen entgegenstehen. Das Amt wurde ersucht, möglicherweise im Rahmen von Sachverständigentagungen zu evaluieren, ob zusätzliche Arbeitsnormen erforderlich sind, um die Fragen

²⁶ Im Unterschied zum Beispiel zur Orientierungshilfe, die im Bereich der Arbeitsaufsicht geboten sind.

²⁷ Instrumente der Normenreihe 12: Die Urkunden zu Arbeitsaufsicht, Arbeitsverwaltung und Arbeitsbeziehungen umfassen das Übereinkommen (Nr. 85) über die Arbeitsaufsicht (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947, die Empfehlung (Nr. 20) betreffend die Arbeitsaufsicht, 1923, die Empfehlung (Nr. 92) betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951, die Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952, die Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967, und die Empfehlung (Nr. 130) betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967. [GB.326/LILS/3/2](#).

²⁸ Ein Buch über die Beilegung individueller Arbeitsstreitigkeiten in den OECD-Ländern ist 2006 erschienen: M. Ebisui, S. Cooney und C. Fenwick (Hrsg): *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*, ILO (ISBN 978-92-2-130419-7).

der Zeitverträge, beispielsweise befristeter Verträge, und der Diskriminierung aufgrund des Beschäftigungsstatus zu behandeln. Im Verlauf der wiederkehrenden Diskussion über Arbeitnehmerschutz auf der 104. Tagung der Konferenz bekräftigten die Mitgliedsgruppen die Notwendigkeit, die Frage zusätzlicher internationaler Arbeitsnormen zu evaluieren, möglicherweise im Rahmen einer Sachverständigentagung, und dabei insbesondere, aber nicht ausschließlich den Normenüberprüfungsmechanismus zu nutzen. Auf der 325. Tagung des Verwaltungsrats (Oktober–November 2015) wurde im Zusammenhang mit den Folgemaßnahmen zur wiederkehrenden Diskussion darauf hingewiesen, dass der Verwaltungsrat eine solche Tagung für 2017 einberufen könnte und dass das Zusammenspiel und die Koordination einer solchen Tagung mit dem Normenüberprüfungsmechanismus geklärt werden würden. Als Informationsgrundlage für die vorgeschlagene Sachverständigentagung werden Aktivitäten dienen, die das Amt unlängst im Zusammenhang mit atypischen Beschäftigungsformen durchgeführt hat und die Teil der Bemühungen sind, die Wissensbasis des Amtes in diesem neu aufkommenden Bereich zu erweitern. Die Veranstaltung der Tagung hängt davon ab, ob Mittel zur Verfügung stehen.

C. Menschenwürdige Arbeit in der Welt des Sports ²⁹

49. Dieses Thema wird im Rahmen der Tagesordnung der Konferenz auf der Grundlage einer Anregung von UNI Global Union erörtert. ³⁰ Da es sich hierbei um eine neu aufkommende und sektorspezifische Frage handelt, wurde in der dem Verwaltungsrat im Oktober–November 2016 unterbreiteten Vorlage angeregt, dieses Thema zunächst von einer sektorspezifischen Fachtagung oder Sachverständigentagung behandeln zu lassen. Die Mitgliedsgruppen hätten dadurch die Möglichkeit, das Ausmaß des Problems und seine besonderen rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen zu prüfen. Auf ihren Tagungen vom 11. bis 13. Januar 2017 prüften die sektorspezifischen Beratungsorgane den Vorschlag und empfahlen, das Thema auf einem Globalen Dialogforum im Rahmen des Programms der Sektortagungen 2018–19 zu erörtern. Der Verwaltungsrat billigte diese Empfehlung auf seiner 329. Tagung (März 2017) als Teil des Programms globaler Sektortagungen für 2018–19. ³¹ Für 2019 ist ein Globales Dialogforum für menschenwürdige Arbeit in der Welt des Sports geplant worden, dessen Termine und Zusammensetzung dem Verwaltungsrat auf einer künftigen Tagung vorgeschlagen werden.

D. Unabhängigkeit und Schutz im öffentlichen Dienst (Kampf gegen Korruption) ³²

50. Die Schlussfolgerungen des Globalen Dialogforums zu Herausforderungen für Kollektivverhandlungen im öffentlichen Dienst (Genf, 2. bis 3. April 2014) enthalten Hinweise auf die Rolle der Rechtsvorschriften, des sozialen Dialogs und der Kollektivverhandlungen für die Unabhängigkeit und den Schutz von öffentlich Bediensteten. Dazu gehören auch die

²⁹ Siehe [GB.328/INS/3](#), Anhang I, Abschnitt 2 C), Abs. 39 und 40. Siehe [GB.328/PV](#), Abs.17 (Arbeitnehmergruppe).

³⁰ Siehe [GB.320/INS/2](#), Abs. 30.

³¹ Siehe [GB.329/POL/4](#), Anhang II; [GB.329/PV](#), Abs. 512.

³² Siehe [GB.328/INS/3](#), Anhang I, Abschnitt 2 D), Abs. 41-43. Siehe [GB.328/PV](#), Abs. 17 (Arbeitnehmergruppe erklärt, der Kampf gegen Korruption solle sich sowohl auf öffentliche Dienste als auch auf den privaten Sektor erstrecken), 20 (IMEC stellt fest, der Verwaltungsrat habe die sektorspezifischen Beratungsorgane verfrüht ersucht, die Aufnahme einer Sachverständigentagung in die Vorschläge für 2018-19 in Betracht zu ziehen, denn es sei nicht erforderlich, dass der Verwaltungsrat seine Präferenz hinsichtlich eines der vier möglichen künftigen Themen bekundet, die weiterer Arbeit bedürfen).

Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Korruption. Die Arbeitnehmergruppe hat diese Frage im Oktober 2014 auch in den sektorspezifischen Beratungsorganen hervorgehoben. Der Verwaltungsrat wurde im November 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.³³

51. Da es sich hierbei um ein neues Thema mit noch offenen Fragen handelt, beispielsweise ob sich die IAO bei ihrer Arbeit auch mit Arbeitnehmern im privaten Sektor befassen sollte, wurde in der dem Verwaltungsrat im November 2016 unterbreiteten Vorlage angeregt, dieses Thema zunächst von einer Sachverständigentagung behandeln zu lassen. Auf ihren Tagungen vom 11. bis 13. Januar 2017 empfahlen die sektorspezifischen Beratungsorgane dem Amt, Untersuchungen zu dem Thema im Rahmen des sektorspezifischen Programms 2018–19 durchzuführen.

³³ Siehe [GB.325/INS/2](#), Abs. 31.

Anhang II – Aufzuhebende oder zurückzuziehende Instrumente, unter anderem Seeschiffahrts- und Arbeitsschutzinstrumente

Instrumente betreffend das Mindestalter (Seeleute)

[Übereinkommen \(Nr. 7\) über das Mindestalter \(Arbeit auf See\), 1920](#)

[Empfehlung \(Nr. 153\) betreffend den Schutz junger Seeleute, 1976](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 7 wurde 1920 angenommen und ist von 53 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Zweiundfünfzig dieser Mitgliedstaaten haben es in der Folge wieder gekündigt, als sie das Übereinkommen Nr. 138 und das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ratifiziert haben

Bemerkungen: Beide Instrumente wurden durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006, neu gefasst, das dieselben Ziele verfolgt, nämlich junge Menschen zu schützen und ein Mindestalter für die Beschäftigung auf Schiffen festzulegen. Nur ein Mitgliedstaat ist nach wie vor durch das Übereinkommen Nr. 7 gebunden, und der Schutz, den es bietet, entspricht nicht mehr den heutigen Anforderungen der IAO. Einige Aspekte der Empfehlung Nr. 153, die durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006, nicht abgedeckt wurden (berufliche Beratung sowie die theoretische und praktische Ausbildung junger Seeleute), sind in IAO-Instrumenten mit einem allgemeineren Anwendungsbereich zu finden, die als aktuelle Instrumente gelten. Für ausführlichere Informationen siehe [Technical Note 1](#).

Instrumente betreffend die ärztliche Untersuchung (Seeleute)

[Übereinkommen \(Nr. 16\) über die ärztliche Untersuchung der Jugendlichen \(Seeschiffahrt\), 1921](#)

[Übereinkommen \(Nr. 73\) über die ärztliche Untersuchung der Schiffsleute, 1946](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 16 wurde 1921 angenommen und ist von 82 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Siebenundfünfzig dieser Mitgliedstaaten haben es in der Folge wieder gekündigt, als sie das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ratifiziert haben. Fünfundzwanzig Mitgliedstaaten sind nach wie vor durch dieses Übereinkommen gebunden. Das Übereinkommen Nr. 73 wurde 1946 angenommen und ist von 46 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Fünfunddreißig dieser Mitgliedstaaten haben es in der Folge wieder gekündigt, als sie das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ratifiziert haben. Elf Mitgliedstaaten sind nach wie vor durch dieses Übereinkommen gebunden.

Bemerkungen: Die Übereinkommen Nr. 16 und Nr. 73 wurden im Seearbeitsübereinkommen, 2006, konsolidiert. Einige Staaten, die das Seearbeitsübereinkommen, 2006, nicht ratifiziert haben, sind nach wie vor durch die Übereinkommen Nr. 16 und Nr. 73 gebunden. Das Internationale Übereinkommen über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten (STCW-Übereinkommen), 1978, in der geänderten Fassung, angenommen im Rahmen der Internationalen Seeschiffahrtsorganisation (IMO), enthält jedoch einschlägige Bestimmungen für diesen Bereich, deren Einhaltung als Anwendung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, gilt. Diesbezüglich sei darauf hingewiesen, dass von den 27 Mitgliedstaaten, die durch das Übereinkommen Nr. 16 gebunden bleiben, nur fünf keine Parteien des STCW-Übereinkommens sind. Von den 12 Mitgliedstaaten, die durch das Übereinkommen Nr. 73 gebunden bleiben, sind nur drei keine Parteien des STCW-Übereinkommens. Für ausführlichere Informationen siehe [Technical Note 2](#).

Instrumente betreffend die Ausbildung und Qualifizierung (Seeleute)

[Übereinkommen \(Nr. 53\) über die Befähigungsausweise der Schiffsoffiziere, 1936](#)

[Übereinkommen \(Nr. 74\) über die Befähigungsausweise der Vollmatrosen, 1946](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 53 wurde 1936 angenommen und ist von 37 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Fünfundzwanzig dieser Mitgliedstaaten haben es in der Folge wieder gekündigt, als sie das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ratifiziert haben. Zwölf Mitgliedstaaten sind nach wie vor durch dieses Übereinkommen gebunden. Das Übereinkommen Nr. 74 wurde 1946 angenommen und ist von 29 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Vierundzwanzig dieser Mitgliedstaaten haben es in der Folge wieder gekündigt, als sie das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ratifiziert haben. Fünf Mitgliedstaaten sind nach wie vor durch dieses Übereinkommen gebunden.

Bemerkungen: Die Übereinkommen Nr. 53 und Nr. 74 wurden durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006, neu gefasst. Sie erscheinen überholt angesichts der aktuellen international anerkannten Regelungen, die sich von den im Rahmen der IMO angenommenen Instrumenten (STCW-Übereinkommen) ableiten, auf die sich das Seearbeitsübereinkommen, 2006, bezieht. Eine begrenzte Zahl von Mitgliedstaaten, die das Seearbeitsübereinkommen, 2006, nicht ratifiziert haben, sind nach wie vor durch diese Instrumente gebunden. Es sei jedoch angemerkt, dass die IAO bei der Abfassung des Seearbeitsübereinkommens, 2006, akzeptiert hat, die Zuständigkeit für die Bestimmungen betreffend die Ausbildung und die Befähigungsausweise für Vollmatrosen, mit Ausnahme von Schiffsköchen, auf die IMO zu übertragen. Ferner haben nahezu alle Mitgliedstaaten, die durch die Übereinkommen Nr. 53 und Nr. 74 gebunden bleiben, bereits das STCW-Übereinkommen ratifiziert. Für ausführlichere Informationen siehe [Technical Note 3](#).

Instrumente betreffend die Anwerbung und Arbeitsvermittlung (Seeleute)

[Übereinkommen \(Nr. 9\) über Arbeitsvermittlung für Schiffsleute, 1920](#)

[Übereinkommen \(Nr. 179\) über die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten, 1996](#)

[Empfehlung \(Nr. 107\) betreffend die Anheuerung der Seeleute \(ausländische Schiffe\), 1958](#)

[Empfehlung \(Nr. 186\) betreffend die Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten, 1996](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 9 wurde 1930 angenommen und ist von 41 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Zweiunddreißig dieser Mitgliedstaaten haben es in der Folge wieder gekündigt, als sie das Übereinkommen Nr. 179 und das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ratifiziert haben. Neun Mitgliedstaaten sind nach wie vor durch dieses Übereinkommen gebunden. Das Übereinkommen Nr. 179 wurde 1996 angenommen und wurde von zehn Mitgliedstaaten ratifiziert, die es alle in der Folge wieder gekündigt haben, als sie das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ratifiziert haben.

Bemerkungen: Die Übereinkommen Nr. 9 und Nr. 179 und die Empfehlungen Nr. 107 und Nr. 186 wurden durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006, neu gefasst. Das Übereinkommen Nr. 9 und die Empfehlung Nr. 107 erscheinen im Hinblick auf ihren Ansatz zur Beschäftigung auf See gänzlich überholt. Kein Mitgliedstaat ist weiterhin durch das Übereinkommen Nr. 179 gebunden. Der Inhalt der Empfehlung Nr. 186 wurde in das Seearbeitsübereinkommen, 2006, integriert. Für ausführlichere Informationen siehe [Technical Note 4](#).

Instrumente betreffend Heuern, Arbeits- und Ruhezeiten für Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe

[Übereinkommen \(Nr. 57\) über die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke, 1936](#)

[Empfehlung \(Nr. 49\) betreffend die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke, 1936](#)

[Übereinkommen \(Nr. 76\) über die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke, 1946](#)

[Übereinkommen \(Nr. 93\) über die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke \(Neufassung\), 1949](#)

[Übereinkommen \(Nr. 109\) über die Heuern, die Arbeitszeit an Bord und die Besatzungsstärke \(Neufassung\), 1958](#)

[Übereinkommen \(Nr. 180\) über die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe, 1996](#)

[Empfehlung \(Nr. 187\) betreffend die Heuern und die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe, 1996,](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 57 wurde 1936 angenommen. Es wurde von drei Staaten ratifiziert und ist nie in Kraft getreten. Das Übereinkommen Nr. 76 wurde 1946 angenommen. Es wurde von keinem Staat ratifiziert und ist daher nie in Kraft getreten. Das Übereinkommen Nr. 93 wurde 1949 angenommen. Es wurde von fünf Staaten ratifiziert, ist jedoch nie in Kraft getreten. Das Übereinkommen Nr. 109 wurde 1958 angenommen. Es wurde von 15 Staaten ratifiziert, ist jedoch nie in Kraft getreten. Das Übereinkommen Nr. 180 wurde 1996 angenommen und wurde von 21 Mitgliedstaaten ratifiziert, die es alle in der Folge wieder gekündigt haben, als sie das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ratifiziert haben.

Bemerkungen: Die Übereinkommen Nr. 57, 76, 93, 109 und 180 und die Empfehlungen Nr. 49 und Nr. 187 wurden durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006, neu gefasst. Die Übereinkommen Nr. 57, 76, 93, 109 und 180 sind nicht in Kraft. Die Empfehlungen Nr. 49 und Nr. 187 sind überholt. Für ausführlichere Informationen siehe [Technical Note 6](#).

Instrumente betreffend den Urlaubsanspruch (Seeleute)

[Übereinkommen \(Nr. 54\) über den bezahlten Urlaub für Schiffsleute, 1936](#)

[Übereinkommen \(Nr. 72\) über den bezahlten Urlaub der Schiffsleute, 1946](#)

[Übereinkommen \(Nr. 91\) über den bezahlten Urlaub der Schiffsleute \(Neufassung\), 1949](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 54 wurde 1936 angenommen. Es wurde von sechs Staaten ratifiziert und ist nie in Kraft getreten. Das Übereinkommen Nr. 72 wurde 1946 angenommen. Es wurde von fünf Staaten ratifiziert und ist nie in Kraft getreten. Das Übereinkommen Nr. 91 wurde 1949 angenommen und ist von 25 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Achtzehn dieser Mitgliedstaaten haben es in der Folge wieder gekündigt, als sie das [Übereinkommen \(Nr. 146\) über den bezahlten Jahresurlaub der Seeleute, 1976](#), und das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ratifiziert haben. Sieben Mitgliedstaaten sind nach wie vor durch dieses Übereinkommen gebunden.

Bemerkungen: Die Übereinkommen Nr. 54 und Nr. 72 sind nie in Kraft getreten. Sie wurden durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006, neu gefasst. Der Schutz, den das Übereinkommen Nr. 91 im Hinblick auf die Länge des Urlaubs bietet, entspricht nicht mehr den Anforderungen der aktuellsten Instrumente. Für ausführlichere Informationen siehe [Technical Note 7](#).

Instrumente betreffend die Heimschaffung der Seeleute

[Empfehlung \(Nr. 27\) betreffend die Heimschaffung der Schiffsführer und Schiffslehrlinge, 1926](#)

[Empfehlung \(Nr. 174\) betreffend die Heimschaffung der Seeleute, 1987](#)

Bemerkungen: Die Empfehlung Nr. 27 wurde 1926 angenommen und durch die Empfehlung Nr. 174 im Jahr 1987 neu gefasst. Der Inhalt der Empfehlung Nr. 174 wurde in das Seearbeitsübereinkommen, 2006, integriert. Für ausführlichere Informationen siehe [Technical Note 8](#).

Instrumente betreffend die Entschädigung der Seeleute bei Schiffsverlust oder Schiffbruch

[Übereinkommen \(Nr. 8\) über die Arbeitslosenentschädigung \(Schiffbruch\), 1920](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 8 wurde 1920 angenommen und ist von 60 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Sechszwanzig dieser Mitgliedstaaten haben es in der Folge wieder gekündigt, als sie das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ratifiziert haben. Vierzehn Mitgliedstaaten sind nach wie vor durch dieses Übereinkommen gebunden.

Bemerkungen: Das Übereinkommen Nr. 8 ist durch das Seearbeitsübereinkommen, 2006, neu gefasst worden. Obwohl der Schutz, den das Übereinkommen den Seeleuten bietet, immer noch relevant erscheint, ist sein Anwendungsbereich eher begrenzt, wenn man ihn isoliert von den anderen Schutzkomponenten betrachtet, die in das Seearbeitsübereinkommen, 2006, aufgenommen wurden. Für ausführlichere Informationen siehe [Technical Note 9](#).

Instrumente betreffend die berufliche Entwicklung und Qualifizierung sowie die Beschäftigungschancen für Seeleute

[Übereinkommen \(Nr. 145\) über die Kontinuität der Beschäftigung \(Seeleute\), 1976](#)

[Empfehlung \(Nr. 137\) betreffend die berufliche Ausbildung \(Seeleute\), 1970](#)

[Empfehlung \(Nr. 139\) betreffend die Beschäftigung von Seeleuten \(technische Entwicklung\), 1970](#)

[Empfehlung \(Nr. 154\) betreffend die Kontinuität der Beschäftigung \(Seeleute\), 1976](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 145 wurde 1976 angenommen und ist von 17 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Zwölf dieser Mitgliedstaaten haben es in der Folge wieder gekündigt, als sie das Seearbeitsübereinkommen, 2006, ratifiziert haben. Fünf Mitgliedstaaten sind nach wie vor durch dieses Übereinkommens gebunden

Bemerkungen: Die Empfehlungen Nr. 137 und 139 wurden 1970 angenommen. Die Empfehlung Nr. 154 wurde 1976 angenommen und ergänzt das Übereinkommen Nr. 145. Diese drei Empfehlungen und das Übereinkommen Nr. 145 wurden durch das Seearbeitsübereinkommen (2006) neu gefasst. Nur fünf Mitgliedstaaten sind nach wie vor durch dieses Übereinkommen gebunden, und der Schutz, den es zusammen mit der Empfehlung Nr. 154 bietet, entspricht nicht mehr den Anforderungen des Seearbeitsübereinkommens, 2006. Für ausführlichere Informationen siehe [Technical Note 10](#).

Instrumente betreffend den Arbeitsschutz im Bergbau

[Übereinkommen \(Nr. 45\) über die Beschäftigung von Frauen bei Untertagearbeiten in Bergwerken jeder Art, 1935](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 45 wurde 1935 angenommen und ist von 98 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Dreißig dieser Mitgliedstaaten haben es in der Folge wieder gekündigt. Zurzeit sind 68 Mitgliedstaaten nach wie vor durch dieses Übereinkommens gebunden.

Bemerkungen: Das Übereinkommen Nr. 45 steht in Widerspruch zu dem Grundprinzip der Chancengleichheit und Gleichbehandlung und entspricht nicht dem modernen Regelungsansatz für den Arbeitsschutz. Nach jüngeren Informationen sind weitere Ratifikationen dieses Übereinkommens kaum wahrscheinlich. Für ausführlichere Informationen siehe SRM TWG/2018/[Technical Note 1.1](#).

Instrumente betreffend den Arbeitsschutz im Bauwesen

[Übereinkommen \(Nr. 62\) über Unfallverhütungsvorschriften bei Hochbauarbeiten, 1937](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 64 wurde 1937 angenommen und ist von 30 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Elf dieser Mitgliedstaaten haben es in der Folge wieder gekündigt. Zurzeit sind 19 Mitgliedstaaten nach wie vor durch dieses Übereinkommens gebunden.

Bemerkungen: Das Übereinkommen Nr. 64 ist durch das Übereinkommen Nr. 167 und die Empfehlung Nr. 175 neu gefasst worden, deren Anwendungsbereich weiter gesteckt ist und die einen moderneren Ansatz für den Arbeitsschutz im Bauwesen verfolgen. Für ausführlichere Informationen siehe SRM TWG/2018/[Technical Note 1.2](#).

Instrumente betreffend die Arbeitsaufsicht in den außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebieten

[Übereinkommen \(Nr. 85\) über die Arbeitsaufsicht in den außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebieten, 1947](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 85 wurde 1947 angenommen und ist von 30 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Es gilt derzeit für vier außerhalb des Mutterlands gelegene Gebiete.

Bemerkungen: Mit dem Übereinkommen Nr. 85 wurden für die außerhalb des Mutterlands gelegenen Gebieten niedrigere Normen festgelegt. Damit wird von dem Grundsatz der Universalität der internationalen Arbeitsnormen abgewichen und dies ist nicht mit dem Ansatz vereinbar, den die Organisation seit langem verfolgt. Die Übereinkommen Nr. 81 und 129 haben allgemeine Geltung, sind flexibel und enthalten umfassendere Anforderungen in Bezug auf die Arbeit. Für ausführlichere Informationen siehe SRM TWG/2018/[Technical Note 2.1](#).

Instrumente betreffend die allgemeinen Grundsätze für die Arbeitsaufsicht

[Empfehlung \(Nr. 20\) betreffend die Arbeitsaufsicht, 1923](#)

Bemerkungen: Die Empfehlung Nr. 20 wurde 1923 angenommen. Die Übereinkommen Nr. 81 und 129 umfassen im Wesentlichen die in der Empfehlung Nr. 20 enthaltenen Grundsätze. Auch wenn die Empfehlung in manchen Punkten mehr ins Einzelne geht als die jüngeren Instrumente, würde ihre Zurückziehung nach Ansicht der SRK TWG zu keiner Lücke

im Anwendungsbereich führen. Für ausführlichere Informationen siehe SRM TWG/2018/[Technical Note 2.2](#).

Instrumente betreffend Arbeitsstatistiken

[Übereinkommen \(Nr. 63\) über Statistiken der Löhne und der Arbeitszeit, 1938](#)

Ratifikationen: Das Übereinkommen Nr. 63 wurde 1938 angenommen und ist von 34 Mitgliedstaaten ratifiziert worden. Zwanzig dieser Mitgliedstaaten haben es in der Folge wieder gekündigt. Zurzeit sind 14 Mitgliedstaaten nach wie vor durch dieses Übereinkommens gebunden, das seit 1988 nicht mehr ratifiziert werden kann.

Bemerkungen: Das Übereinkommen Nr. 63 ist vom Verwaltungsrat bereits 1997 als überholt eingestuft worden. Es wurde durch das Übereinkommen Nr. 160 neu gefasst und erweitert, das insbesondere eine flexible Anwendung erlaubt. Von den 14 Staaten, die nach wie vor durch das Übereinkommen Nr. 63 gebunden sind, haben vier die Absicht bekundet, das Übereinkommen Nr. 160 zu ratifizieren. Für ausführlichere Informationen siehe SRM TWG/2018/[Technical Note 3.1](#).

Anhang III

Überblick über die für die Tagesordnung der Konferenz ausgewählten Fachgegenstände (2010–23)

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)	Menschenwürde Arbeit für Hausangestellte – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen 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 sozialer Schutz im neuen demographischen 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.
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 von Übergängen 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)	Der Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	Kleine und mittlere Unternehmen und die Schaffung von menschenwürdigen und produktiven Arbeitsplätzen – allgemeine Aussprache .	Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	

Tagung	Fachgegenstände			
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 – 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 und Zurückziehung der Empfehlungen Nr. 7, 61 und 62.
108. (2019)	Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt – Normensetzung , zweimalige Beratung (zweite Beratung).	[wichtiges Ergebnisdokument]	[Organisation von Debatten und Veranstaltungen in Zusammenhang mit dem hundertjährigen Jubiläum]	
109. (2020) (zu vervollständigenden)			Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	Zurückziehung des Übereinkommens Nr. 31. [Aufhebung und Zurückziehung von Instrumenten, unter anderem von Seeschiffahrts- und Arbeitsschutzinstrumenten]
110. (2021) (zu vervollständigenden)			Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der Beschäftigung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	
111. (2022) (zu vervollständigenden)			Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes (Arbeitnehmerschutz) im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	
112. (2023) (zu vervollständigenden)			Eine wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit.	

Anhang IV

Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz – Zeitlinie (2016–20)

* CAS – Ausschusses für die Durchführung der Normen
 ** CEACR – Ausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen
 *** SRM TWG – Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus

