

Reingard Zimmer / Bernhard Pfitzner

**Materialien zum Thema
„Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**



Übersicht

Vorbemerkung	3
Reingard Zimmer, Das Recht der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation)	4
I. Institutioneller Rahmen	4
II. Rechtliche Instrumente der ILO	10
III. Verbindlichkeit für Deutschland	16
IV. Literatur	20
Zeittafel.....	24
Materialien	25
1. Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation.....	25
2. Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation (Erklärung von Philadelphia)	43
3. Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Erklärung über Kernarbeitsnormen)	45
4. Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung	49
5. Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“)	58
6. Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik	64
7. Kernarbeitsnormen	80
8. Globale Lieferketten	117
9. Gewerkschaftliche Positionen – Internationaler Gewerkschaftsbund	126
Literatur und Web-Links	144
Literatur	144
Web-Links	144
Register	145
Inhaltsverzeichnis.....	147

Vorbemerkung

Die vorliegenden Materialien wurden in Kooperation von Prof. Dr. Reingard Zimmer und Bernhard Pfitzner erstellt. Von Reingard Zimmer stammt der Text „Das Recht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)“ sowie die Auflistung der Literatur zum Thema, Bernhard Pfitzner stellte das restliche Material zusammen.

Im Hauptteil „Materialien“ sind folgende Dokumente (bzw. Auszüge daraus) enthalten:

- Grundlagentexte wie die Verfassung der ILO ([Material 1](#)), die Erklärung von Philadelphia ([Material 2](#)), grundlegende Erklärungen aus den Jahren 1998 ([Material 3](#)), 2008 ([Material 4](#)) und 2019 ([Material 5](#)) sowie die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ ([Material 6](#)),
- die Übereinkommen zu den „[Kernarbeitsnormen](#)“ (Materialien 7.1-7.9),
- Materialien zum Thema „[Lieferketten](#)“ (Materialien 8.1 und 8.2)
- [Dokumente des Internationalen Gewerkschaftsbundes](#) zur ILO (Material 9.1-9.3).

Vorangestellt ist eine [Zeittafel](#); abschließend finden sich eine allgemeine [Literaturliste](#) sowie eine [Liste von Web-Links](#) (beide noch ergänzungsbedürftig).

Vorbild dieser und geplanter weiterer Materialsammlungen zu weiteren Rechtskreisen ist das Buch „Internationale Arbeits- und Sozialordnung“ von W. Däubler/M. Kittner und K. Lörcher, das 1994 in zweiter, überarbeiteter Auflage im Bund-Verlag erschienen ist (s. auch Literaturliste). Leider kam es zu keiner neueren Auflage. Die hier vorgelegte Materialsammlung kann wegen ihrer Beschränkung auf einen Rechtskreis diesen Mangel nur begrenzt ausgleichen.

Anregungen wie auch wohlwollend-kritische Hinweise, sowie Hinweise auf evtl. unterlaufene Fehler, bitte an folgende Mail-Adresse: bernhard.pfitzner@web.de.

Hamburg /Hannover, den 27.06.2020
Reingard Zimmer / Bernhard Pfitzner

Reingard Zimmer,¹

Das Recht der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation)

I. Institutioneller Rahmen

1. Einleitung

Die internationale Arbeitsorganisation (auf Englisch und Im Folgenden: International Labour Organisation, ILO) ist als (älteste) Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit der Definition und Durchsetzung sozialer Mindeststandards für die Arbeitswelt befasst. Die ILO ist als einzige Organisation in der UN-Familie dreigliedrig aufgebaut, da nicht nur die Mitgliedstaaten, sondern auch die Sozialpartner auf allen Ebenen der Organisation vertreten sind. Ziel der Organisation ist es, menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit sicher zu stellen. Ausgehend von der weltweiten Gültigkeit universeller Rechte, hat sich die Organisation für einheitliche, weltweit gültige Standards entschieden, die sowohl für Industrie-, als auch für Entwicklungs- und Schwellenländer einheitlich gelten, Ausnahmen sind lediglich auf Antrag – in eingeschränktem Maße – für die ärmsten Entwicklungsländer zulässig. Mit der Gründung der ILO kam es zu zwei grundlegenden Neuerungen auf dem Gebiet der internationalen Zusammenarbeit: Die internationale Staatengemeinschaft erkannte einerseits an, dass sozialpolitische Fragen nicht ausschließlich innere Angelegenheiten eines jeden Staates sind und darüber hinaus, dass diese Rechte durch internationale Abkommen geschützt werden sollen. Mit dem Definieren sozialer Mindeststandards in Form völkerrechtlicher Verträge (Übereinkommen) sowie ergänzenden Empfehlungen setzt die ILO eine wichtige Untergrenze für arbeits- und sozialrechtliche Standards, die dazu beitragen kann, eine weltweite Abwärtsspirale zu stoppen.

2. Struktur der Internationalen Arbeitsorganisation

Internationale Arbeitskonferenz (international labour conference)

Das wichtigste Gremium der ILO ist die Internationale Arbeitskonferenz (IAK), sie verabschiedet Rechtsakte und beschließt sowohl Programm als auch Budget der Organisation. Zudem wird der Bericht des Sachverständigenausschusses über die Einhaltung der Übereinkommen durch die Mitgliedstaaten auf der Tagung diskutiert. Jeder Mitgliedstaat ist mit vier Delegierten auf der IAK vertreten: zwei von Regierungsseite und je einer/m der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände).²

Verwaltungsrat (governing body)

Exekutivorgan der Organisation ist der Verwaltungsrat, er tritt dreimal jährlich zusammen und legt den Haushaltplan der Organisation sowie die Tagesordnung der IAK fest, zudem ist er zuständig für die Wahl der GeneraldirektorIn und die Beaufsichtigung des ILO-Sekretariats (internationales Arbeitsamt). Auch der Verwaltungsrat ist dreigliedrig besetzt. Zehn der 28 Regierungssitze sind ständig den Staaten „großer industrieller Bedeutung“ vorbehalten (ak-



¹ Professorin für deutsches, europäisches und internationales Arbeitsrecht an der Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin.

² Adamy/Bobke/Lörcher, Internationale Arbeitsorganisation, in: Däubler/Kittner/Lörcher (Hg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, S.182; Zimmer, Das Recht der Internationalen Arbeitsorganisation (§ 5), in: Schlachter, Monika/Heuschmid, Johannes/Ulber, Daniel (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht, 2019, Rn 8.

Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ Rechtskreis ILO

tuell: Brasilien, Volksrepublik China, Frankreich, Deutschland, Indien, Italien, Japan, Russische Föderation, Vereinigtes Königreich und USA), die restlichen 18 werden alle drei Jahre gewählt.³



Das Sekretariat der ILO – das internationale Arbeitsamt

Das internationale Arbeitsamt (IAA) ist das ständige Sekretariat der Organisation. Das Sekretariat bereitet die IAK vor und führt Forschung zu den Themen der ILO durch, zudem wird die Arbeit des Verwaltungsrates und des Generaldirektors organisatorisch und inhaltlich unterstützt. Am Hauptquartier in Genf sind mehr als 2.700 Beschäftigte, von hier werden zudem die technische Kooperation und die 40 Außenstellen geleitet.⁴

3. Ziele

Die Ziele der Internationalen Arbeitsorganisation sind programmatisch in ihrer Verfassung angelegt, der die Annahme zugrunde liegt, dass ein universeller und nachhaltiger Frieden ohne soziale Gerechtigkeit nicht möglich ist. Eine solche internationale Sozialpolitik basiert zudem auf dem Grundgedanken, dass sozialpolitische Maßnahmen notwendig sind, damit Staaten mit höheren Sozialstandards keine Wettbewerbsnachteile gegenüber rückständigeren Ländern hinnehmen müssen.

Die Verfassung der ILO (in der aktuell gültigen Fassung s. [Material 1](#)) wurde bei ihrer Gründung 1919 als Teil „Arbeit“ in die Friedensverträge von Versailles aufgenommen. Nach Art. 427 des Versailler Vertrages sollten folgende neun Grundsätze mit besonderer Dringlichkeit behandelt werden:

1. ...dass die Arbeit nicht lediglich als Ware oder Handelsgegenstand angesehen werden darf;
2. das Recht des Zusammenschlusses zu allen nicht dem Gesetz zuwiderlaufenden Zwecken sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber;
3. die Bezahlung der Arbeiter mit einem Lohn, der ihnen eine nach der Auffassung ihrer Zeit und ihres Landes angemessene Lebensführung ermöglicht;
4. Annahme des 8-Stunden-Tages oder der 48-Stunden-Woche als zu erstrebendes Ziel überall da, wo es noch nicht erreicht ist;
5. die Annahme einer wöchentlichen Arbeitsruhe von mindestens 24 Stunden, die nach Möglichkeit jedes Mal den Sonntag einschließen soll;
6. die Beseitigung der Kinderarbeit und die Verpflichtung, die Arbeit Jugendlicher beiderlei Geschlechts so einzuschränken, wie es notwendig ist, um ihnen die Fortsetzung ihrer Ausbildung zu ermöglichen und ihre körperliche Entwicklung sicherzustellen;
7. der Grundsatz gleichen Lohnes ohne Unterschied des Geschlechts für eine Arbeit von gleichem Wert;
8. ...allen im Lande sich erlaubterweise aufhaltenden Arbeitern eine gerechte wirtschaftliche Behandlung zu sichern;
9. ...einen (staatlichen) Aufsichtsdienst einzurichten, an dem auch Frauen teilnehmen,

³ Zimmer, ILO, § 5, Rn 9.

⁴ Zimmer, ILO, § 5 Rn 10; vgl. zudem: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang--en/index.htm> (22.05.2020).

um die Durchführung der Gesetze und Vorschriften für den Arbeiterschutz sicherzustellen.

Diese Ziele sind immer noch gültig, wurden allerdings im Laufe der Zeit aufgrund veränderter Rahmenbedingungen erweitert, wie ein Blick in die Geschichte der ILO zeigt. So wurde nach dem zweiten Weltkrieg die zentrale Bedeutung von Vereinigungsfreiheit und der tatsächlichen Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen betont und in die überarbeitete Verfassung aufgenommen.

4. Historische Entwicklung der Internationalen Arbeitsorganisation⁵

Die ILO wurde nach dem 1. Weltkrieg im Rahmen der Versailler Friedensverhandlungen als dreigliedrige Organisation gegründet. Die Verfassung der Organisation wurde 1919 von einer Arbeitskommission mit Delegierten aus Belgien, Cuba, Tschechoslowakei, Frankreich, Italien, Japan, Polen, Großbritannien und den USA erarbeitet, den Vorsitz hatte Samuel Gompers, Vorsitzender des US-amerikanischen Gewerkschaftsverbandes AFL (American Federation of Labour).⁶ Zum Zeitpunkt der Gründung 1919 zählte die ILO 45 Mitgliedstaaten. Bis 1932 wurden insgesamt 33 Übereinkommen zur Sicherung arbeits- und sozialrechtlicher Mindeststandards verabschiedet. Das Deutsche Reich bemühte sich noch vor Unterzeichnung des Versailler Vertrages um Aufnahme in die ILO, zu Beginn der ersten jährlichen Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) wurde Deutschland, ebenso wie Österreich, in die Organisation aufgenommen. Während seiner Mitgliedschaft ratifizierte das Deutsche Reich 17 Übereinkommen. Nach der „Machtergreifung“ wollten die Nationalsozialisten zunächst auf dem internationalen Parkett einen guten Eindruck machen. Nachdem jedoch auf der 17. Internationalen Arbeitskonferenz (1933) die Legitimation der „Deutschen Arbeitsfront“ als Vertreterin der deutschen Arbeitnehmerschaft in Frage gestellt wurde, verließ die deutsche Delegation die Konferenz und Deutschland erklärte im Oktober 1933 den Austritt aus ILO und Völkerbund. Auf die Erarbeitung eines Übereinkommens zur Vereinigungsfreiheit wurde zunächst verzichtet, da dieses Recht bereits im Versailler Vertrag verankert war. 1934 wurde die Verfassung der ILO aus den Friedensverträgen herausgelöst. Auch in der Zeit von 1934 bis 1939 wurden noch zahlreiche internationale Übereinkommen verabschiedet; die Kontinuität der internationalen sozialpolitischen Zusammenarbeit sollte so lange wie möglich aufrechterhalten werden.

Zweiter Weltkrieg und Neuanfang

1940 konnte die bis dahin jährlich durchgeführte internationale Arbeitskonferenz nicht mehr stattfinden. Das Internationale Arbeitsamt (IAA) wurde nach Montreal verlegt.⁷

Gegen Ende des Zweiten Weltkrieges wurde deutlich, dass die ILO den Grundstein für eine Weltsozialarchitektur bilden könnte: Sie hatte sich vom Völkerbund gelöst und dem Faschismus getrotzt. Mit der *Erklärung von Philadelphia* (s. [Material 2](#)) über Ziele und Zwecke der Organisation wurden 1944 Mandat und Grundsätze bestätigt und mit grundlegenden Freiheitsrechten verbunden, die Erklärung ist seit 1946 Bestandteil der ILO-Verfassung. Die reformierte ILO-Verfassung macht deutlich, dass Arbeits- und allgemeine Lebensbedingungen als zusammengehörig betrachtet werden. Betont wird neben der Wichtigkeit von Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit zudem die Bedeutung einer tatsächlichen Aner-

⁵ Dieses Kapitel basiert in Teilen auf: Adamy/ Bobke/ Lörcher, Internationale Arbeitsorganisation, in: Däubler/ Kittner/ Lörcher (Hrsg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. Auflage, Frankfurt/M. 1994, S. 177-213.

⁶ Siehe vertiefend: Tosstorff, Ursprünge der ILO, S. 46 f.

⁷ Servais/van Goethem, ILO, rn 30 f.

Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ Rechtskreis ILO

kennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen (Erklärung von Philadelphia, Anlage zur ILO-Verfassung, Absatz I lit b) u. Absatz III lit e). Das Ziel einer weltweiten Praxis gerechter Arbeitsbeziehungen soll nicht nur durch die Einhaltung grundlegender Werte und Prinzipien, sondern auch durch faire Austauschbeziehungen zwischen den Staaten erreicht werden. In der heute noch gültigen Verfassung ist der Grundsatz verankert, dass Armut in einem Teil der Welt eine Bedrohung des Wohlstandes der ganzen Welt darstellt und dass der Kampf dagegen innerhalb jeder Nation durch ständiges gemeinsames internationales Vorgehen weitergeführt werden soll. Die [Präambel](#) zur ILO-Verfassung führt beispielhaft wichtige Bereiche auf, in denen die Arbeitsbedingungen zu verbessern sind, darunter: Regelung der Arbeitszeit einschließlich Festsetzung der Höchstdauer des Arbeitstages und der Arbeitswoche, Gewährleistung eines zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohnes, Schutz der Arbeitnehmer gegen allgemeine und Berufskrankheiten sowie gegen Arbeitsunfälle, Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit, etc. (Präambel der ILO-Verfassung, Abs. II).

Die ILO heute

Mit der Erklärung von Philadelphia rückten die Themen Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Armutsbekämpfung sowie der Dialog zwischen Regierungen und Sozialpartnern in den Mittelpunkt der ILO-Arbeit.

So wurde **1948** *Übereinkommen Nr. 87 über Vereinigungsfreiheit* (s. [Material 7.1](#)) verabschiedet, gefolgt von *Übereinkommen 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts* und dem *Recht auf Kollektivverhandlungen* (1949) (s. [Material 7.2](#)). Diese Gewährleistungen grundlegender (kollektiver) Arbeitnehmerrechte entwickelten sich in den kommenden Jahrzehnten zu Punkten der Auseinandersetzung zwischen den Mitgliedsländern, aber auch zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Die USA haben diese Konventionen bis heute nicht ratifiziert. Das Setzen von Mindeststandards als Aufgabe der ILO wird ergänzt durch das Angebot von technischer Zusammenarbeit und von Beratungsdiensten. Die gezielte Unterstützung von Mitgliedsstaaten, die Probleme bei der Umsetzung ratifizierter Übereinkommen haben oder noch nicht in der Lage sind, diese Übereinkommen zu ratifizieren, wird zu einem wichtigen Bestandteil der Arbeit der Organisation.

1977 verabschiedete der Verwaltungsrat die „*Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik*“, das Dokument wurde seitdem periodisch überarbeitet, zuletzt und grundlegend 2017 (aktuelle Fassung s. [Material 6](#)). Diese Grundsatzerklärung richtet sich an transnationale Unternehmen und zeigt deren Verantwortung für die Einhaltung grundlegender Arbeitsprinzipien innerhalb der Unternehmen und entlang der Zulieferketten auf. Erklärungen der ILO haben allerdings keinen bindenden, sondern lediglich empfehlenden Charakter.

1992 startete die ILO ein großes Sonderprogramm zur Abschaffung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (*International Programme on the Elimination of Child Labour, IPEC*). Angesichts von immer noch 168 Millionen Kinderarbeitern (2015),⁸ ist ein Ende des Programms nicht abzusehen, auch wenn in verschiedenen Ländern bereits mit verschiedenen Programmen wie bspw. „*from school to work*“⁹ Erfolge erzielt werden konnten.

In den **1990er** Jahren lag der Schwerpunkt der ILO einerseits auf der Ausarbeitung neuer sozialpolitischer Normen zu bisher noch nicht erfassten Bereichen, darüber hinaus wurden

⁸ ILO, World Report on Child Labour 2015, S. XIII sowie 1.

⁹ Vgl. im Netz unter: http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191853/lang--en/index.htm (30.11.2016).

Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ Rechtskreis ILO

die existierenden Normen überarbeitet. So kam es bspw. zur Revision der Übereinkommen über die soziale Sicherheit aus den 1920er und 1930er Jahren. 1995 begann eine dreigliedrig besetzte Kommission (die „Cartier-Kommission“)¹⁰ mit der Überprüfung der vor 1985 angenommenen Übereinkommen und Empfehlungen auf ihre aktuelle Relevanz. 2002 wurde knapp der Hälfte der ILO-Übereinkommen und Empfehlungen als *up-to-date* klassifiziert.¹¹ Diese auch im Zeitalter der Globalisierung aktuellen Instrumente werden daher nicht durch andere Instrumente ersetzt und können nach wie vor ratifiziert werden. Allerdings scheinen teilweise politische Kompromisse beim Erstellen der Klassifizierung eine Rolle gespielt zu haben, da es bei einigen Übereinkommen erstaunt, dass diese nicht *up-to-date* sein sollen. So wurde bspw. Übereinkommen 158 zum Kündigungsschutz (Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber von 1982) nicht als *up-to-date* klassifiziert, obwohl ungerechtfertigte Kündigungen weltweit nach wie vor ein großes Problem darstellen.¹²

1998 erklärte die ILO auf der jährlich stattfindenden Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) in der “Declaration on fundamental principles and rights at work” (s. [Material 3](#)) einige grundlegende Rechte und Prinzipien zu **Kernarbeitsnormen**:

- Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit,
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen,
- Abschaffung der Kinderarbeit, sowie
- Verbot der Diskriminierung bei der Arbeit.

Die in den Kernarbeitsnormen enthaltenen grundlegenden Arbeitsrechte gehen zurück auf 8 ILO-Übereinkommen. Die Deklaration von 1998 kennzeichnet einen Politikwechsel der ILO: Da die Ratifikation vieler Übereinkommen äußerst schleppend verlief, sollte die Zahl der Ratifikationen der in der Deklaration angesprochenen Übereinkommen durch eine intensive Kampagne erhöht werden. Im Vordergrund stand nicht (mehr) der Abschluss neuer ILO-Übereinkommen, stattdessen sollte versucht werden, die Umsetzung als grundlegend erachteter Übereinkommen voranzutreiben.¹³ Neu war die Hervorhebung einzelner Prinzipien aus dem Katalog der ILO-Mindeststandards als grundlegend. Die Fortschritte der Mitgliedstaaten werden durch einen regelmäßigen Folgemechanismus überprüft, so müssen die Mitgliedstaaten jährlich über ihre Aktivitäten zur Durchsetzung der Kernarbeitsnormen berichten. Aus diesen Berichten erstellt der Generaldirektor der ILO einen Gesamtbericht, der die Situation weltweit wiedergibt und der IAK zur Beratung vorgelegt wird.¹⁴

1999 formulierte Juan Somavia, der als erster ILO-Generaldirektor nicht aus einem klassischen Industrieland stammte, ein neues programmatisches Konzept: „Decent Work Worldwide“, um „Möglichkeiten zu fördern, die Frauen und Männern eine menschenwürdige und produktive Arbeit in Freiheit, Sicherheit und Würde und unter gleichen Bedingungen zu bieten“. Die *Decent Work Agenda* über menschenwürdige Arbeit hat folgende Ziele:

- Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Ar-

¹⁰ Die Kommission wurde nach ihrem Vorsitzenden benannt: Jean-Louis Cartier, einem Regierungsvertreter Frankreichs.

¹¹ Als *up-to-date* kategorisiert sind 87 Übereinkommen und 83 Empfehlungen, vgl.

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12020:0::NO::> (20.7.15).

¹² Higgins, E., Tatham, L., Duncan, N. J. & Doherty, M., *Unfair dismissal: procedure, fairness and compensation*. *Law Teacher* 2006, 40(3), pp. 336-348; Neal, Alan C., *Recent developments in unfair dismissal*. *New Law Journal* 2001, 151, S. 1801 ff.

¹³ Zimmer, *Soziale Mindeststandards*, S. 45 f.

¹⁴ Vgl. deutscher ILO-Auftritt im Netz: <http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/> kernarbeitsnormen/lang -- de/index.htm (20.7.15).

Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ Rechtskreis ILO

beit (direkter Bezug zur Erklärung von 1998),

- verbesserte Beschäftigungsmöglichkeiten mit ausreichendem Einkommen,
- erweiterter Erfassungsbereich und erhöhte Wirksamkeit des Sozialschutzes sowie
- Stärkung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs.

Das Konzept der menschenwürdigen Arbeit knüpft an ILO-Traditionen an, neu ist unter anderem, dass es sich nicht nur auf die formelle, sondern auch auf informelle Wirtschaft bezieht.¹⁵ Der zentrale Gedanke von „Arbeit, die unter den Bedingungen von Freiheit, Gleichberechtigung, Sicherheit und menschlicher Würde ausgeübt wird“, hat für die ILO auch heute noch Gültigkeit.

2008 definiert die „*Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung*“ (s. [Material 4](#)) das Mandat der ILO im Zeitalter der Globalisierung. In dieser Grundsatzerklärung werden Eckpunkte für eine menschenwürdige Arbeit in der globalisierten Wirtschaft formuliert.

2009 folgte angesichts der weltweiten Finanz- und Beschäftigungskrise der „*Globale Beschäftigungspakt*“, in dem die Mitgliedstaaten dazu aufgerufen werden, Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung zu ergreifen, bspw. in Form von Investitions- und Beschäftigungsprogrammen, Mindestlöhnen oder durch die Ausweitung der sozialen Sicherung. Sozialer Schutz muss auch für verwundbare Gruppen gewährleistet sein, darüber hinaus ist sicherzustellen, dass Wirtschaftsförderungsmaßnahmen nachhaltig sind und nicht protektionistisch wirken. Mitgliedstaaten werden zudem aufgefordert, eine effektivere und kohärente globale Aufsicht für die Finanzmärkte zu schaffen. Auch die Frage der Kohärenz von ILO-Standards mit den internationalen Finanzinstitutionen Weltbank, Internationaler Währungsfonds und Welthandelsorganisation ist zu einem wichtigen Punkt aktueller internationaler Debatten geworden.¹⁶

2016 wird die Verantwortlichkeit von Unternehmen für die Arbeitsbedingungen in ihrer Zulieferkette auf der IAK thematisiert und eine Überarbeitung der *Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik* diskutiert. Zudem wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit der Frage menschenwürdiger Arbeitsbedingungen entlang der Zulieferkette beschäftigt (decent work in global supply chains).¹⁷

2017 verabschiedete der Verwaltungsrat eine grundlegend überarbeitete Fassung der „*Dreigliedrige(n) Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik*“. Die Diskussionen um negative Auswirkungen der Globalisierung hatten dazu geführt, dass die Thematik der Verantwortlichkeit multinationaler Unternehmen für die Arbeitsbedingungen entlang ihrer Lieferkette 2016 intensiviert wurde und die Schlussfolgerungen der IAK über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten von 2016¹⁸ (s. [Material 8.1](#)) sowie die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“ Berücksichtigung fanden.¹⁹

¹⁵ Senghaas-Knobloch, „Si vis pacem cole justitiam“ – Die programmatischen Herausforderungen des ILO-Konzepts für weltweit menschenwürdige Arbeit, 2007, S. 4.

¹⁶ Vgl. Ebert, Kohärenz der Politik der Weltbank mit den arbeitsrechtlichen Mindeststandards der Internationalen Arbeitsorganisation, in: Däubler/Zimmer, Arbeitsvölkerrecht, Baden-Baden 2013, S. 72-83.

¹⁷ Der Bericht der Arbeitsgruppe vom Juni 2016 ist abrufbar unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_489117.pdf (29.11.2016).

¹⁸ Dem ging die Tätigkeit einer Arbeitsgruppe zu menschenwürdiger Arbeitsbedingungen entlang der Zulieferkette voraus, deren Abschlussdokument hier abrufbar ist: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_489117.pdf (22.05.2020).

¹⁹ ILO, Dreigliedrige Grundsatzerklärung über MNU und Sozialpolitik, 2017, S. V.

II. Rechtliche Instrumente der ILO

1. Instrumente: Übereinkommen und Empfehlungen

Die Standards der ILO sind in internationalen Abkommen, den Übereinkommen, definiert, mittlerweile wurden 190 internationale Abkommen (Übereinkommen) verabschiedet, sie kommen in den ILO-Mitgliedstaaten zur Anwendung, welche die Übereinkommen ratifiziert haben.

2. Rechtliche Verbindlichkeit

Übereinkommen werden auf der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) mit Zweidrittelmehrheit verabschiedet. Die völkerrechtlichen Verträge entfalten nach ihrer Verabschiedung noch keine Wirkung, ein Mitgliedstaat ist erst nach Ratifikation an ein Übereinkommen gebunden.²⁰ Mit der Ratifikation verpflichtet sich das einzelne Mitglied, seine innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis mit den Bestimmungen des Übereinkommens in Einklang zu bringen.²¹ ILO-Übereinkommen treten erst in Kraft, nachdem sie von einer Mindestzahl an Ländern ratifiziert wurden, das zweitjüngste Übereinkommen 189 zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen von Hausangestellten bspw. wurde auf der IAK 2010 verabschiedet, gem. Art. 21 Abs. 2 des Übereinkommens tritt es ein Jahr nach der Ratifikation durch zwei Mitglieder in Kraft, was am 5.9.2013 der Fall war. Als völkerrechtliche Verträge können ILO-Übereinkommen nur Staaten binden, nicht aber private Rechtsträger wie transnationale Unternehmen.²²

Empfehlungen sind nicht rechtsverbindlich. Sie bereiten häufig Übereinkommen vor oder betreffen Bereiche, in denen keine Einigung im Hinblick auf ein Übereinkommen erzielt werden kann.²³ Empfehlungen können zur Auslegung von Übereinkommen herangezogen werden.²⁴ Ebenfalls keine rechtliche Verbindlichkeit haben Resolutionen und Deklarationen der IAK, sie tragen allerdings aufgrund der Außenwirkung zum faktischen Setzen internationaler Mindeststandards bei.

3. Inhalt der ILO-Übereinkommen

Übereinkommen finden Anwendung auf die unterschiedlichsten Sachverhalte und auf verschiedene Länder und Rechtssysteme, sodass notwendigerweise ein hoher Abstraktionsgrad gegeben ist, die Abkommen sind daher auf den konkreten Fall bezogen auszulegen. Hierfür sind die Aufsichtsgremien der ILO zuständig, die eine langjährige (gerichtsähnliche) Spruchpraxis entwickelt haben.

a) Kernarbeitsnormen

Die 1998 proklamierten ILO-Kernarbeitsnormen stellen unverhandelbare Grundwerte der Organisation dar.²⁵ Sie ergeben sich aus der ILO-Verfassung sowie aus acht ILO-Übereinkommen, in denen der Inhalt näher definiert ist: Übereinkommen Nr. 87 und 98, 29

²⁰ Zimmer, ILO, § 5, Rn 12.

²¹ Siehe vertiefend: Zimmer, Wirkungsweise und Implementierung der Standards der Internationalen Arbeitsorganisation in Deutschland, in: Däubler/ Zimmer (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht. Festschrift für Klaus Lörcher, S. 30 f.

²² Zimmer, ILO, § 5, Rn 14.

²³ Körner-Dammann, Bedeutung und faktische Wirkung von ILO-Standards, S. 39; Zimmer, Soziale Mindeststandards, 2008, S. 62.

²⁴ Zimmer, ILO, § 5, Rn 15.

²⁵ Zimmer, ILO, § 5, Rn 54.

und 105, 138 und 182 sowie 100 und 111.

Übereinkommen Nr. 87 und 98 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen)

Übereinkommen 87 (von 1948) (s. [Material 7.1](#)) garantiert die Vereinigungsfreiheit und schreibt damit für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften das Recht fest, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden oder diesen beizutreten (Art. 2). Umfasst ist u.a. das Recht, sich eine Satzung zu geben, Vertreter frei zu wählen sowie Geschäftsführung und Tätigkeit frei zu regeln (Art. 3). Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen dürfen im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden (Art. 4). Das Übereinkommen gilt sowohl für öffentlich Bedienstete als auch für Arbeitnehmer/innen im privaten Sektor, Ausnahmen lässt Art. 9 nur für Streitkräfte und Polizei zu.²⁶ Im Juni 2020 hatten 155 Staaten das Übereinkommen unterzeichnet.²⁷

Das Recht auf Streik ist nicht explizit in Übereinkommen 87 formuliert, gilt aber inzwischen aufgrund der Entscheidungen des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit als essentieller Bestandteil der Vereinigungsfreiheit.²⁸ Seit 2012 werden von Arbeitgeberseite jedoch massiv Zweifel an der Auslegungskompetenz des Ausschusses geäußert und das Streikrecht in Frage gestellt.²⁹

Übereinkommen 98 (von 1949) (s. [Material 7.2](#)) normiert das Recht auf Kollektivverhandlungen und verpflichtet die Regierungen, Maßnahmen zu treffen, die solche Verhandlungen fördern (Art. 4). Kodifiziert wird zudem der Schutz einzelner Gewerkschaftsmitglieder gegen Diskriminierung aufgrund der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder aufgrund gewerkschaftlicher Betätigung. Insbesondere soll davor geschützt werden, dass ArbeitnehmerInnen aufgrund der Gewerkschaftszugehörigkeit nicht eingestellt oder gar entlassen werden (Art. 1). Art. 2 Abs. II des Übereinkommens schreibt zudem Schutzmechanismen vor, um Eingriffe in Arbeitnehmerorganisationen zu verhindern; als entsprechende Einmischung ist auch die Schaffung einer vom Arbeitgeber abhängigen Arbeitnehmerorganisation zu verstehen.³⁰ 167 Staaten haben das Übereinkommen im Juni 2020 ratifiziert.³¹ Übereinkommen Nr. 98 wird ergänzt durch Übereinkommen Nr. 154 (von 1981) über die Förderung von Kollektivverhandlungen.

Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Übereinkommen 29 von 1930 (s. [Material 7.3](#)) sieht vor, Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen

²⁶ Zimmer, Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen, 2008, S. 49.

²⁷ Aktuelle ILO-Tabelle der Ratifizierungen:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232 (1.05.20).

²⁸ Siehe vertiefend: Zimmer, ILO, § 5, Rn 88 FF, sowie: ILO (Hg.), Freedom of Association, 5. Auflage 2006, Rn. 520 ff; ILO, General Survey (C 87, 98, 141), 1983, S. 200; Bellace, The ILO and the right to strike, International Labour Review 1/2014, S. 29 ff (m.w.N.); Gernigon (u.a.), ILO-Principles concerning the Right to strike, 2000, S. 7-10; Hofmann, Streik(recht) in der Internationalen Arbeitsorganisation. Neubauer, Judikalisierung und Effektivität quasi-gerichtlicher Streitverfahren in der ILO, in: Senghaas-Knobloch (2005), S. 135 f; Weiss/Seifert, Der Streik im Recht der internationalen Arbeitsorganisation, in: Dieterich/Le Friant/Nogler/Katsutoshi/ Pfarr (Hrsg.), 2010, S. 130 ff; Zimmer, Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen, 2008, S. 50.

²⁹ Siehe statt vieler: Wisskirchen, The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience, International Labour Review No. 3/2005, S. 254 ff.

³⁰ Zimmer, Soziale Mindeststandards, 2008, S. 50.

³¹ Aktuelle ILO-Tabelle der Ratifizierungen:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243 (1.05.20).

Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ Rechtskreis ILO

Auftrittsformen zu beseitigen. Darunter fällt nicht nur Sklavenarbeit und Schuldknechtschaft, sondern „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“ Art. 2 Nr. 1). Die Strafe braucht nicht strafrechtlicher Art zu sein, in Frage kommen neben körperlichem Zwang und körperlicher Gewalt auch der Verlust von Rechten und Privilegien oder andere subtile Formen der Drohung, sowie finanzielle Nachteile, wie bspw. die Androhung von Entlassung.³² Übereinkommen 29 wird ergänzt durch ein Protokoll von 2014 (s. [Material 7.4](#)), das sich auch gegen Praktiken des Menschenhandels wendet und zudem die Notwendigkeit formuliert, Opfern Schutz und Zugang zu geeigneten und wirksamen Rechtsbehelfen und Abhilfemaßnahmen zu gewähren (Art. 1).

Zwangsarbeit ist durch die Ausübung von Zwang und den Entzug von Freiheit gekennzeichnet, wobei die Verletzbarkeit der Beschäftigten ausgenutzt wird.³³ Diese Kriterien können nach neueren Erkenntnissen der ILO auch bei erzwungenen Überstunden erfüllt sein, sofern die Überstunden einerseits die gesetzlichen Vorgaben überschreiten und darüber hinaus ein Element von Zwang hinzutritt, bspw. verschlossene Türen, Androhung von Entlassung oder der Mindestlohn nur mittels zusätzlicher Überstunden erreicht werden kann.³⁴

Einige Formen der Zwangsarbeit sind jedoch ausgenommen, darunter die Militärpflicht, übliche Bürgerpflichten, Arbeit in Fällen höherer Gewalt, kleinere Gemeindearbeiten sowie, unter bestimmten Voraussetzungen, Arbeit aufgrund einer gerichtlichen Verurteilung. Übereinkommen 29 weist Mitte 2020 eine Ratifikationsquote von 178 Ländern auf, Übereinkommen 105 (s. [Material 7.5](#)) wurde von 175 Ländern ratifiziert.³⁵

Abschaffung der Kinderarbeit

Während Übereinkommen Nr. 138 (s. [Material 7.8](#)) die Untergrenze von 15 Jahren für die Beschäftigung von Kindern festschreibt (Entwicklungsländer können unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag 14 Jahre festlegen, müssen aber periodisch nachweisen, dass die Voraussetzungen für die Ausnahmegenehmigung auch weiterhin bestehen), untersagt Übereinkommen 182 (s. [Material 7.9](#)) besonders schädigende Formen der Kinderarbeit wie Sklaverei, Prostitution, Drogenhandel und -herstellung, sowie andere Tätigkeiten, die die körperliche und geistige Entwicklung von Kindern in hohem Maße beeinträchtigen können (Art. 3). Auch diese beiden Übereinkommen weisen sehr hohe Ratifikationsquoten auf, so wurde Übereinkommen 138 Mitte 2020 von 172 Staaten ratifiziert, Übereinkommen 182 weist gar 186 Ratifikationen auf.³⁶

Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Übereinkommen 100 (von 1951) (s. [Material 7.6](#)) untersagt Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts für gleiche oder gleichwertige Arbeit.³⁷ Das Folgeübereinkommen Nr. 111 (s. [Material 7.7](#)) verbietet Diskriminierung im Erwerbsleben aufgrund von „Rasse“, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, sowie aufgrund der politischen Meinung, nationalen Abstammung oder

³² ILO, Eine globale Allianz gegen Zwangsarbeit. Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen (2005), S. 6.

³³ Zimmer, ILO, § 5, Rn 128.

³⁴ ILO, Report III (Part 1 B), General Survey concerning the forced labour convention, 2007, S. 71 f.

³⁵ Vgl. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312250 (10.05.2020).

³⁶ Vgl. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312327 (2.05.2020)

³⁷ Siehe vertiefend: Seifert, Der Beitrag der IAO zur Verwirklichung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in: Hohmann-Dennhardt/Körner/Zimmer (Hrsg.), Geschlechtergerechtigkeit, 2010, S. 459 ff.

der sozialen Herkunft.³⁸ Zur Zeit der Entstehung des Übereinkommens (1956) wurde die sexuelle Orientierung noch nicht als mögliches Diskriminierungsmerkmal aufgenommen. Übereinkommen 100 wurde Mitte 2020 von 173 Ländern ratifiziert, Übereinkommen 111 weist gar eine Ratifikationsquote von 175 Ländern auf.³⁹

b) Weitere ILO-Standards

Die ILO hat im Laufe ihrer 100-jährigen Geschichte vielfältigste Regelungen zur Sicherung sozialer Mindeststandards im Erwerbsleben getroffen. Übereinkommen Nr. 1 von 1919 trifft Regelungen zur Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben; es enthält den Grundsatz, dass die Arbeitszeit von 8 Stunden täglich bzw. 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden darf.⁴⁰ Das zweite Übereinkommen forderte die Mitgliedstaaten auf, ein wirksames System einer Arbeitslosenversicherung einzuführen – zu einem Zeitpunkt, als es noch so gut wie keine Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit gab. In den folgenden Jahren entwickelte sich zudem der Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen zu einem bedeutenden Arbeitsgebiet; hierzu wurden mittlerweile mehr als 10 Übereinkommen vereinbart. Zentrale Themen der ILO bildeten aber ebenso Mindeststandards für spezielle Arbeitnehmergruppen wie Frauen oder das Verbot der Kinderarbeit. Einen Meilenstein stellte die Verabschiedung des Seearbeitsübereinkommens (Marine Labour Convention, MLC) 2006 dar, das am 20.8.2013 in Kraft trat. Die MLC kann als Jahrhundertprojekt der ILO betrachtet werden, da sie sämtliche Aspekte der Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute an Bord in einem Werk regelt, das zudem eine gänzlich andere, deutlich komplexere Systematik aufweist als andere ILO-Übereinkommen.⁴¹

4. Kontrollmechanismus der ILO

Überprüfung der Einhaltung von ILO-Standards⁴²

Die ILO hat ein breit gefächertes Kontrollsystem zur Überwachung der Umsetzung ratifizierter Übereinkommen durch die Mitgliedstaaten. So sieht [Art. 22 ILO-Verfassung](#) jährliche Staatenberichte über die Umsetzung ratifizierter Übereinkommen an das Internationale Arbeitsamt (IAA) vor, Gewerkschaften- und Arbeitnehmerverbände können dazu Stellungnahmen abgeben. Gemäß [Art. 19](#) Abs. V bzw. VI lit. d) ILO-Verfassung sind ILO-Mitgliedstaaten ebenfalls in Bezug auf Empfehlungen und nicht umgesetzte Übereinkommen zu Abgabe von Berichten verpflichtet; zur Umsetzung der Inhalte der Erklärung über Kernarbeitsnormen von 1998 wurde ein spezieller Berichtsmodus geschaffen. Alle Berichte werden durch einen unabhängigen Ausschuss von Sachverständigen⁴³ geprüft, der die Regierungen über direkte Anfragen und Bemerkungen auf Unklarheiten oder Widersprüche zwischen innerstaatlicher Gesetzgebung und Praxis mit den Bestimmungen der Übereinkommen hinweist und die Berichte auswertet. Der Sachverständigenausschuss erstellt „Allgemeine Übersichten“ (General Surveys), die den anderen Kontrollgremien der ILO zur Rechtsauslegung dienen und auf der

³⁸ Siehe vertiefend: Zimmer, Soziale Mindeststandards, 2008, S. 51 f, sowie zur Diskriminierung aufgrund politischer Überzeugung (in Deutschland): Seifert, Die Internationale Arbeitsorganisation und der deutsche Radikalerlass, in: Däubler/Zimmer (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht, 2013, S. 42.

³⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256 (2.05.2020).

⁴⁰ Vertiefend: Zimmer, ILO, § 5, Rn 179 ff.

⁴¹ Vertiefend: Zimmer, Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation, EuZA 3/2015, S. 297 ff; sowie Zimmer, ILO, § 5, Rn 218 ff.

⁴² Vertiefend. Zimmer, ILO, § 5, Rn 20 ff.

⁴³ Der Sachverständigenausschuss besteht aus 20 JuristInnen, die aus allen Erdteilen kommen und unterschiedliche Systeme repräsentieren.

Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ Rechtskreis ILO

IAK von einem Ausschuss für die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen diskutiert werden. Dieser Konferenzausschuss behandelt Fälle einer gravierenden Nichterfüllung der Berichterstattungspflicht und sonstiger normenbezogener Verpflichtungen.⁴⁴ Ein weiteres Berichtsverfahren existiert hinsichtlich der Anwendung der „dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ von 1977 (1995). Ein hierfür zuständiger Ausschuss analysiert die Berichte und setzt den Verwaltungsrat von seinen Schlussfolgerungen in Kenntnis.⁴⁵ Als Folgemaßnahme der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998 hat die Organisation zudem jährlich über einen der vier dort festgeschriebenen Normenbereiche einen Gesamtbericht zu erstellen.

Beschwerdeverfahren

Bei Verstößen gegen (ratifizierte) Übereinkommen, haben Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen die Möglichkeit, eine Beschwerde nach [Art. 24 ILO-Verfassung](#) einzureichen. Dieses Recht haben neben lokalen und nationalen auch internationale Organisationen oder Verbände.⁴⁶ Ein Sonderausschuss des Verwaltungsrates untersucht den Sachverhalt. Auf dieser Grundlage entscheidet der Verwaltungsrat, ob ein Übereinkommen verletzt wurde und fordert ggfs. die betroffene Regierung auf, bestimmte Maßnahmen zu ergreifen und dem Sachverständigenausschuss über die Umsetzung zu berichten.⁴⁷

Bei Verstößen gegen den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit ist ein spezieller Verwaltungsratsausschuss zuständig, der aus der Verfassung abgeleitet wird. Die genannten Ausschüsse prüfen Beschwerden von nationalen oder internationalen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen oder Regierungen über die Verletzung gewerkschaftlicher Rechte. Angenommen werden auch Beschwerden von in ihrem Heimatland politisch verbotenen oder im Exil befindlichen Gewerkschaftsorganisationen.⁴⁸ Wegen einer möglichen Verletzung der Übereinkommen Nr. 87 und 98 zu Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen können alle ILO-Mitgliedstaaten überprüft werden, mithin auch Länder, welche diese Übereinkommen nicht unterzeichnet haben. Die Beschwerde beim Ausschuss für Vereinigungsfreiheit stellt eine wichtige Handlungsmöglichkeit für Gewerkschaften dar und hat sich mit über 3000 Fällen inzwischen zum meist genutzten Streitbeilegungsverfahren im gesamten ILO-Kontrollapparat entwickelt.⁴⁹

Klageverfahren

Das stärkste Kontrollmittel ist die Klage nach [Art. 26 ILO-Verfassung](#). Das Klageverfahren kann gem. Art. 26 IV ILO-Verfassung durch Regierungen der Mitgliedstaaten, von Amts wegen durch den Verwaltungsrat und durch Arbeitnehmer- (oder Arbeitgeber-) Delegierte der IAK eingeleitet werden (Art. 26 I Verfassung). Ist die Klage zulässig, so fordert der Verwaltungsrat den beklagten Staat zur Stellungnahme auf und richtet eine Untersuchungskommission ein. Deren Bericht enthält neben Bestandsaufnahme und Analyse Empfehlungen für

⁴⁴ ILO, Report III (1A). Report of the Committee of Experts on the application of Conventions and Recommendations, 2016, S. 4.

⁴⁵ Lörcher, Die Normenkontrolle der IAO, S. 79.

⁴⁶ Oelz, Die Kernarbeitsnormen der ILO (...), ZIAS 2002, S. 340; Zimmer, Soziale Mindeststandards 2008, S. 65.

⁴⁷ Zimmer, ILO, § 5, Rn 29 ff.

⁴⁸ Zimmer, ILO, § 5, Rn 30. So konnten bspw. die spanische Gewerkschaft UGT während der Franco-Diktatur oder die polnische Solidarnosc trotz ihres Verbots aus dem Untergrund heraus Beschwerden einlegen, vgl. Neubauer, Judicialisierung und Effektivität quasi-gerichtlicher Streitverfahren in der ILO. Eine empirische Untersuchung zu Streitfällen um die Vereinigungsfreiheit in den USA, in: Senghaas-Knobloch (2005), S. 125 (130).

⁴⁹ <http://ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm> (2.12.2016).

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Abhilfemaßnahmen und Fristen zur Durchführung ([Art. 28 ILO-Verfassung](#)). Nimmt die betroffene Regierung die Empfehlungen nicht an, so kann sie den Streitfall gem. [Art. 29](#) Nr. 2 ILO-Verfassung dem IGH unterbreiten, was aber in der Praxis noch nie vorkam.⁵⁰ Werden die Empfehlungen nicht befolgt, so kann der Verwaltungsrat der IAK zwar Maßnahmen empfehlen, die ihm zur Sicherung der Ausführung zweckmäßig erscheinen ([Art. 33 Verfassung](#)), dieses ist jedoch in der gesamten Geschichte der ILO nur einmalig im März 2000 wegen dauerhafter Zwangsarbeit in Myanmar (ehemals Burma) geschehen.⁵¹

⁵⁰ Zimmer, ILO, § 5, Rn 36 (siehe Fn 72).

⁵¹ Zimmer, ILO, § 5, Rn 36.

III. Verbindlichkeit für Deutschland

Von Deutschland ratifizierte Normen

Übereinkommen	In-Kraft-Treten	Datum der Ratifikation
Nr. 2, Übereinkommen über Arbeitslosigkeit	(1919)	06.06.1925
Nr. 3, Mutterschutz	(1919)	31.10.1927
Nr. 7, Mindestalter (Arbeit auf See)	(1920)	12.06.1929* **
Nr. 8, Arbeitslosenentschädigung, Schiffbruch	(1920)	04.03.1930**
Nr. 9, Arbeitsvermittlung für Schiffsleute	(1920)	06.06.1925**
Nr. 10, Mindestalter (Landwirtschaft)	(1921)	20.03.1957*
Nr. 11, Vereinigungsrecht (Landwirtschaft)	(1921)	06.06.1925
Nr. 12, Übereinkommen über die Entschädigung bei Betriebsunfällen in der Landwirtschaft	(1921)	06.06.1925
Nr. 15, Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer)	(1921)	11.06.1929*
Nr. 16, Ärztliche Untersuchung der Jugendlichen (Schifffahrt)	(1921)	11.06.1929* **
Nr. 17, Entschädigung bei Betriebsunfällen	(1925)	14.06.1955
Nr. 18, Berufskrankheiten	(1925)	18.09.1928
Nr. 19, Gleichbehandlung, Betriebsunfälle	(1925)	18.09.1928
Nr. 22, Heuervertrag der Schiffsleute	(1926)	20.09.1930**
Nr. 23, Heimschaffung der Schiffsleute	(1926)	14.03.1930**
Nr. 24, Krankenversicherung (Gewerbe)	(1927)	23.01.1928
Nr. 25, Krankenversicherung (Landwirtschaft)	(1927)	23.01.1928
Nr. 26, Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen	(1928)	30.05.1929
Nr. 27, Gewichtsbezeichnung an auf Schiffen beförderten Frachtstücken	(1929)	05.07.1933
Nr. 29, Zwangsarbeit	(1930)	13.06.1956
Nr. 42, Berufskrankheiten, abgeändert	(1934)	17.06.1955*
Nr. 45, Untertagearbeiten (Frauen)	(1935)	15.11.1954*
Nr. 53, Befähigungsausweise der Schiffsoffiziere	(1936)	18.11.1988**
Nr. 56, Krankenversicherung der Schiffsleute	(1936)	12.12.1956**
Nr. 62, Unfallverhütungsvorschriften (Hochbau)	(1937)	14.06.1955*
Nr. 63, Statistiken der Löhne und Arbeitszeit	(1938)	22.06.1954*
Nr. 73, Ärztliche Untersuchung der Schiffsleute	(1946)	18.10.1976**
Nr. 81, Arbeitsaufsicht	(1947)	14.06.1955
Nr. 87, Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes	(1948)	20.03.1957
Nr. 88, Arbeitsmarktverwaltung	(1948)	22.06.1954
Nr. 92, Quartierräume der Schiffsbesatzung	(1949)	14.08.1974**

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Nr. 96, Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neufassung)	(1949)	08.09.1954**
Nr. 97, Wanderarbeiter (Neufassung)	(1949)	22.06.1959
Nr. 98, Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen	(1949)	08.06.1956
Nr. 99, Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen	(1951)	20.02.1954
Nr. 100, Gleichheit des Entgelts	(1951)	08.06.1956
Nr. 101, Bezahlter Urlaub (Landwirtschaft)	(1952)	05.01.1955*
Nr. 102, Soziale Sicherheit (Mindestnormen)	(1952)	21.02.1958
Nr. 105, Abschaffung der Zwangsarbeit	(1957)	22.06.1959
Nr. 111, Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)	(1958)	15.06.1961
Nr. 112, Mindestalter (Fischer)	(1959)	11.02.1963*
Nr. 113, Ärztliche Untersuchung (Fischer)	(1959)	08.10.1976
Nr. 114, Heuervertrag der Fischer	(1959)	01.07.1964
Nr. 115, Strahlenschutz	(1960)	26.09.1973
Nr. 116, Abänderung der Schlussartikel	(1961)	07.10.1963
Nr. 118, Gleichbehandlung (Soziale Sicherheit)	(1962)	19.03.1971
Nr. 120, Gesundheitsschutz (Handel und Büros)	(1964)	05.12.1973
Nr. 121, Leistungen bei Unfällen und Berufskrankheiten	(1964)	01.03.1972
Nr. 122, Beschäftigungspolitik	(1964)	17.06.1971
Nr. 125, Beschäftigungsnachweise der Fischer	(1966)	18.11.1988
Nr. 126, Quartierräume auf Fischereifahrzeugen	(1966)	14.08.1974
Nr. 128, Leistungen bei Invalidität und Alter an Hinterbliebene	(1967)	15.01.1971
Nr. 129, Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft)	(1969)	26.09.1973
Nr. 130, Ärztliche Betreuung und Krankengeld	(1969)	08.08.1974
Nr. 132, Bezahlter Urlaub (Neufassung)	(1970)	01.10.1975
Nr. 133, Quartierräume der Schiffsbesatzungen (zusätzliche Bestimmungen)	(1970)	14.08.1974**
Nr. 134, Unfallverhütung (Seeleute)	(1970)	14.08.1974**
Nr. 135, Arbeitnehmervertreter	(1971)	26.09.1973
Nr. 136, Benzol	(1971)	26.09.1973
Nr. 138, Mindestalter	(1973)	08.04.1976
Nr. 139, Berufskrebs	(1974)	23.08.1976
Nr. 140, Bezahlter Bildungsurlaub	(1974)	30.11.1976
Nr. 141, Verbände ländlicher Arbeitskräfte	(1975)	05.12.1978
Nr. 142, Erschließung des Arbeitskräftepotenzials	(1975)	29.12.1980
Nr. 144, Dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen)	(1976)	23.07.1979

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Nr. 146, Bezahlter Urlaub der Seeleute	(1976)	14.11.2006**
Nr. 147, Handelsschiffahrt (Mindestnormen)	(1976)	14.07.1980**
Protokoll zum Übereinkommen 147 über Mindestnormen auf Handelsschiffen		14.11.2006**
Nr. 148, Arbeitsumfeld (Luftverunreinigung, Lärm und Vibration)	(1977)	18.11.1993
Nr. 150, Arbeitsverwaltung	(1978)	26.02.1981
Nr. 152, Arbeitsschutz bei der Hafendarbeit	(1979)	17.12.1982
Nr. 159, Berufliche Rehabilitation und Beschäftigung der Behinderten	(1983)	14.11.1989
Nr. 160, Arbeitsstatistiken	(1985)	25.04.1991
Nr. 161, Betriebsärztliche Dienste	(1985)	17.10.1994
Nr. 162, Asbest	(1986)	17.11.1993
Nr. 164, Gesundheitsschutz und medizinische Betreuung der Seeleute	(1987)	17.11.1994**
Nr. 166, Heimschaffung der Seeleute (Neufassung)	(1987)	14.11.2006**
Nr. 167, Arbeitsschutz im Bauwesen	(1988)	18.11.1993
Nr. 170, Übereinkommen über Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe bei der Arbeit	(1990)	23.02.2007
Nr. 172, Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben	(1991)	14.11.2006
Nr. 176, Arbeitsschutz in Bergwerken	(1995)	16.09.1998
Nr. 180, Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe	(1996)	14.11.2006**
Nr. 182, Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit	(1999)	18.04.2002
Nr. 187, Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz	(2006)	21.07.2010
MLC Seearbeitsübereinkommen	(2006)	16.08.2013
Nr. 189, Menschwürdige Arbeit für Hausangestellte		20.09.2013

*zwischenzeitlich gekündigt;

** Neufassung im Seearbeitsübereinkommen, 2006, MLC

Hinweis: Ratifizierte Übereinkommen können nach einem bestimmten Verfahren gekündigt werden. Jedes Übereinkommen enthält einen Artikel, in dem die Bedingungen niedergelegt sind, unter denen Staaten das Übereinkommen kündigen können. Vor einer Kündigungsentscheidung soll die Regierung die Sozialpartner umfassend konsultieren.

Verzahnung mit dem deutschen Recht

Völkerrechtliche Normen wie ILO-Übereinkommen, müssen in Deutschland ins nationale Recht „inkorporiert“ werden, was zumeist über Art. 59 Abs. 2 S. 1 GG erfolgt. Ein Zustimmungsgesetz auf Bundesebene ermächtigt den Bundespräsidenten zur Ratifikation, der völkerrechtliche Vertrag wird dadurch Bestandteil innerstaatlichen Rechts. ILO-Übereinkommen stehen somit im gleichen Rang wie Bundesrecht, unterhalb der Verfassung, aber oberhalb

Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ Rechtskreis ILO

von Landesrecht.⁵² Bei einigen grundlegenden und von besonders vielen Staaten ratifizierten Übereinkommen wird vertreten, dass diese Normen zu Völkergewohnheitsrecht, d.h. zu „allgemeinen Regeln des Völkerrechts“ geworden sind.⁵³ Die Normen stehen damit zwar noch nicht auf dem Rang des Grundgesetzes, sie gehen jedoch nach Art. 25 GG einfachen Bundesgesetzen vor. Diskutiert wird dies für die Übereinkommen zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87 und 98) sowie zur Anti-Diskriminierung (Übereinkommen 100 und 111).⁵⁴ Das Verbot der Sklaven- und Zwangsarbeit sowie das der ausbeuterischen Kinderarbeit werden ohnehin bereits mehrheitlich als *ius cogens* eingeordnet, d.h. als zwingende Normen des Völkerrechts, von denen nicht abgewichen werden darf.⁵⁵

Das Grundgesetz bekennt sich zur Völkerrechtsordnung, auch das BVerfG betont die Verpflichtung sämtlicher Staatsorgane, völkerrechtliche Normen zu befolgen, an die Deutschland gebunden ist.⁵⁶ Deutsche Gerichte haben daher völkerrechtliche Normen wie anderes Gesetzesrecht im Rahmen methodisch vertretbarer Auslegung zu berücksichtigen, dies gilt insbesondere für die Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe und bei Ermessensentscheidungen. Sind mehrere Auslegungen möglich, ist diejenige zu wählen, die völkerrechtskonform ist.⁵⁷ Seit der Entscheidung Görgülü 2004 betont das BVerfG, dass Völkerrecht auch bei der Auslegung grundgesetzlicher Normen zu berücksichtigen ist.⁵⁸ Übereinkommen der ILO sind folglich als völkerrechtliche Normen von den Arbeits- und Sozialgerichten in Deutschland bei der Rechtsfindung zu berücksichtigen, wobei für das Verständnis der Übereinkommen auf die Aussagen der ILO-Sachverständigenausschüsse zurückzugreifen ist.⁵⁹

⁵² Nußberger, Die Wirkungsweise internationaler und supranationaler Normen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts, in: Ekonomi/v. Maydell/Hänlein (Hrsg.), Der Einfluss internationalen Rechts auf das türkische und das deutsche Arbeits- und Sozialrecht, Baden-Baden 2003. S. 43 (49); zur Vertiefung siehe: Zimmer, Wirkungsweise, Auslegung und Implementierung der Standards der ILO in Deutschland, in Däubler/Zimmer, Arbeitsvölkerrecht, S. 29 (31 f.).

⁵³ Zimmer, ILO, § 5, Rn 62 ff.

⁵⁴ Vgl. vertiefend: Zimmer in Däubler/Zimmer (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht, S. 30 f, sowie Zimmer, ILO, § 5, Rn 68 ff.

⁵⁵ Zimmer, ILO, § 5, Rn 67.

⁵⁶ BVerfG v. 14.10.2004, BVerfGE 111, 307 (319).

⁵⁷ Schweitzer, Staatsrecht III, 10. Aufl. 2010, Rn 440c.

⁵⁸ BVerfG v. 14.10.2004, BVerfGE 111, 307 (308).

⁵⁹ Vertiefend: Baer, Rezeption des Arbeitsvölkerrechts im Rahmen des nationalen Rechts (§ 13), in: Schlachter/Heuschmid/Ulber, Arbeitsvölkerrecht, Rn 14 ff.

IV. Literatur

Alston, Philip, Core Labour Standards and Transformation of the International Labour Rights Regime, in: Weiler, Joseph/ Nissel, Alan T., International Law. Critical Concepts in Law. Vol. IV International Law in and of Peace, Routledge, London/New York, 2011, S. 373-441.

Alston, Philip, Core Labour Standards“ and the Transformation of the International Labour Rights Regime, EJIL 2004 (Vol. 15 No. 3), S. 457-521.

Bartolomei de la Cruz, Hector/ v. Potobsky, Geraldo./Sweepston, Lee, The international Labour Organization. The international Standards System and basic Human Rights, Oxford 1996.

Bellace, Janice R., The ILO and the right to strike, in: International Labour Review 1/2014, S. 29-70.

Bellace, Janice R., The ILO declaration of Fundamental Principles and Rights at Work, International Journal of comparative Labour Law and Industrial relations, Vol. 17, 2001, S. 269-287.

Böhmert, Sabine, Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der Europäischen Integration, Baden-Baden 2002.

Däubler, Wolfgang, Die Implementation von ILO-Übereinkommen. Erfahrungen und Überlegungen in Deutschland, in: Senghaas-Knobloch (Hg.), Weltweit geltende Arbeitsstandards trotz Globalisierung, Münster 2005, S.105-123.

Däubler, Wolfgang, Sozialstandards im internationalen Wirtschaftsrecht, in: von Westphalen, F./Sandrock, O. (Hg.), Lebendiges Recht – Von den Sumerern bis zur Gegenwart. Festschrift für Reinhold Trinkner zum 65. Geburtstag, Heidelberg 1995, S. 475-491.

Däubler, Wolfgang/Zimmer, Reingard (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht. Festschrift für Klaus Lörcher, Baden-Baden 2013.

Däubler, Wolfgang/ Kittner, Michael / Lörcher, Klaus (Hrsg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. Auflage, Frankfurt/M. 1994.

Diepgen, Frederik, Verpflichtungen wirtschaftlicher Akteure zur Beachtung der Kernarbeitsrechte der Internationalen Arbeitsorganisation, Peter Lang Verlag, Frankfurt 2015.

Diller, Janelle M., International Labour Law and the Challenge of Pluralism in the International Order, in: Manchester Journal of International Economic Law 2/2013, S. 128-147.

Gernigon, Bernard/Odero, Alberto/Guido, Horacio (ILO), ILO-principles concerning collective bargaining, International Labour Review Vol. 139, 2000, Nr. 1, S. 33-55.

Gernigon, Bernard/Odero, Alberto/Guido, Horacio (ILO), ILO-principles concerning the right to strike, Genf 2000.

Gitzel, Sandra, Der Schutz der Vereinigungsfreiheit durch die Internationale Arbeitsorganisation. Aufgabe und Spruchpraxis des Verwaltungsratsausschusses für Vereinigungsfreiheit, Peter Lang Verlag, Frankfurt 2014.

Hofmann, Claudia, Streik(recht) in der Internationalen Arbeitsorganisation. Steht das System zur Überwachung internationaler Arbeits- und Sozialstandards auf der Kippe?, FES-Publikation, Berlin 2014.

Hofmann, Claudia/Schuster, Norbert, It ain't over 'til it's over: the right to strike and the mandate of the committee of experts revised, GLU Working Paper No. 40, Genf 2016.

International Labour Organization, Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, Genf, 5. Auflage 2017.

International Labour Organization, Report III (1A). Report of the Committee of Experts on the application of Conventions and Recommendations, Genf 2016.

International Labour Organization, Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 5. Auflage, Genf 2006.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

International Labour Organization, Eine globale Allianz gegen Zwangsarbeit. Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Genf 2005

Ipsen, Knut, Völkerrecht, 6. Auflage, Beck-Verlag München 2014.

Junker, Abbo, Internationales Arbeitsrecht im Konzern, 1992.

Körner-Dammann, Marita, Bedeutung und faktische Wirkung von ILO-Standards Baden-Baden 1991.

Langille, Brian A., Core Labour Rights. The true story (reply to Alston), in: *Weiler, Joseph/ Nissel, Alan T.*, International Law. Critical Concepts in Law. Vol. IV International Law in and of Peace, Routledge, London/New York, 2011, S. 442-471.

Lörcher, Klaus, Internationale Rechtsgrundlagen des Streikrechts, in: Wolfgang Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht - Handbuch für die Rechtspraxis, 4. Aufl. Baden-Baden, 2017, (§ 10), S. 100–151.

Lörcher, Klaus, Der Einsatz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für Beschäftigte mit besonders prekären Arbeitsverhältnissen – Das ILO-Übereinkommen Nr. 189 zum Schutz von Hausangestellten, in: Jahrbuch des Rechtsschutzes 2013, Baden-Baden 2014, S. 76-92.

Lörcher, Klaus, Internationale Arbeitsnormen unter ungerechtfertigtem Druck – das Beispiel des Kündigungsschutzabkommens Nr. 158 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), in: ZESAR 7/2012, S. 265-276.

Lörcher, Klaus, Internationale Arbeitsnormen unter ungerechtfertigtem Druck – das Beispiel des Kündigungsschutzübereinkommens Nr. 158 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), in: Klaus Barwig, Rainer Dobbstein (Hrsg.), Den Fremden akzeptieren – Festschrift für Gisbert Brinkmann, Baden-Baden 2012, S. 229-249.

Lörcher, Klaus, Zum Schutz von WanderarbeiterInnen vor Ausweisungen nach Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der Europäischen Sozialcharta (ESC), in: Klaus Barwig, Gisbert Brinkmann, Berthold Huber, Klaus Lörcher, Christoph Schumacher (Hrsg.), Ausweisung im demokratischen Rechtsstaat/ Hohenheimer Tage zum Ausländerrecht 1995, Baden-Baden 1996, S. 259-272.

Lörcher, Klaus, 82. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, EuroAS 1995, S. 114.

Lörcher, Klaus, IAO-Ausschuß für Vereinigungsfreiheit, EuroAS 1995, S. 114-115.

Lörcher, Klaus, Internationale Arbeitsorganisation, in: Däubler, Wolfgang/ Kittner, Michael / Lörcher, Klaus (Hrsg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. Auflage, Frankfurt/M. 1994, S. 177-213.

Lörcher, Klaus, Die Normen der IAO und das Arbeitsrecht der Bundesrepublik, Recht der Arbeit (RdA) 1994, S. 284-293.

Lörcher, Klaus, Die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und das Arbeitsrecht der Bundesrepublik, RdA 1994, 284-293.

Lörcher, Klaus, Die Normenkontrolle in der IAO - Aktueller Stand und neue Entwicklungen, in: BMAS, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, DGB (Hrsg.), Festschrift 75 Jahre Internationale Arbeitsorganisation, Weltfriede durch soziale Gerechtigkeit, S. 76-86, Baden-Baden 1994.

Lörcher, Klaus, EuroAS-Stichwort - IAO - Normenkontrolle, EuroAS 1994, Nr. 2, S. 6-7.

Lörcher, Klaus, EuroAS-Stichwort - IAO (II) - Aufgaben, Aufbau, Rechtsetzung, EuroAS 1994, Nr 8, 6-7.

Lörcher, Klaus, EuroAS Stichwort - Internationale Arbeitsorganisation und Bundesrepublik (IAO III. Teil), EuroAS 1994, Nr. 9, S. 3-5.

Lörcher, Klaus, IAO-Ausschuß für Vereinigungsfreiheit, EuroAS 1994, Nr. 7, S. 2.

Lörcher, Klaus, IAO-Ausschuß für Vereinigungsfreiheit, EuroAS 1994, Nr. 12, S. 2.

Lörcher, Klaus, IAO für Beamtenstreikrecht und gegen Beamtenstreikbrechereinsatz, PersR 1994, S. 47-50.

Lörcher, Klaus, Beamtenstreikbrechereinsatz und Völkerrecht, AuR 1993, S. 279-282.

Lörcher, Klaus, 80. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, EuroAS 1993, Nr. 7, S. 2.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

- Lörcher, Klaus*, Das Beamtenstreikrecht und das internationale Arbeitsrecht - am Beispiel der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und dem hessischen Lehrerstreik, DuR 1991, 257-262.
- Lörcher, Klaus*, IAO-Entscheidung zum Beamtenstreikrecht, PersR 1991, 155-158.
- Lörcher, Klaus*, Die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation und des Europarats - Ihre Bedeutung für das Arbeitsrecht der Bundesrepublik, AuR 1991, 97-104.
- Lörcher, Klaus*, Streikformen und internationales Arbeitsrecht, WSI-Mitteilungen 1987, S. 227-236.
- Maupin, Francis*, The Future of the international Labour Organization in the global Economy, Oxford and Portland (Oregon), 2013.
- Morhard, Thilo*, Die Rechtsnatur der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, Frankfurt/M. 1988.
- Novitz, Tonia*, International and European Protection of the right to Strike. A comparative study of Standards Set by the International Labour Organization, the Council of Europe and the European Union, Oxford University Press, 2003.
- Oelz, Martin*, Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation im Licht der neuen handelspolitischen „Sozialklausel“ der Europäischen Union, Zeitschrift für Europäisches und Internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) 2002, S. 319-358.
- Rubin, Neville* (Hrsg.), Code of International Labour Law. Law, Practice and Jurisprudence. Volume I, Essentials of International Labour Law, Cambridge University Press 2005.
- Rubin, Neville* (Hrsg.), Code of International Labour Law. Law, Practice and Jurisprudence. Volume II, Book 1. Principal Standards of International Labour Law, Cambridge 2005.
- Rubin, Neville* (Hrsg.), Code of International Labour Law. Law, Practice and Jurisprudence. Volume II, Book 2. Principal Standards of International Labour Law, Cambridge 2005.
- Ruchti, Ulrich*, Das ILO-Übereinkommen Nr. 94. Möglichkeiten der Umsetzung unter Zugrundelegung der aktuellen Rechtsprechung des BVerfG und des EuGH, Peter Lang Verlag, Frankfurt (u.a.), 2010.
- Sauer, Heiko*, International Labour Organization (ILO), in: Wolfrum, Rüdiger (Hrsg.), The Max Planck Encyclopaedia of Public International Law. Volume V, Oxford, 2012.
- Seifert, Achim*, Seifert, Die Internationale Arbeitsorganisation und der deutsche Radikalenerlass, in: Däubler, Wolfgang/ Zimmer, Reingard, Arbeitsvölkerrecht. Festschrift für Klaus Lörcher, Baden-Baden 2013, S. 42-52.
- Seifert, Achim*, The Still Complex Relationship between the ILO and the EU: The Example of Anti-Discrimination Law, in: International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 29, 1/2013, S. 39-64.
- Seifert, Achim*, Der Beitrag der IAO zur Verwirklichung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in: Hohmann-Dennhardt, Christine/ Körner, Marita/ Zimmer, Reingard, Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr, Baden-Baden 2010, S. 459-471.
- Sengenberger, Werner*, Globalization and social Progress: The Role and Impact of international Labour Standards, Bonn 2005.
- Senghaas-Knobloch, Eva*, „Si vis pacem cole justitiam“ – Die programmatischen Herausforderungen des IAO-Konzepts für eine weltweit menschenwürdige Arbeit, Bremen 2007.
- Senghaas-Knobloch, Eva* (Hg.), Weltweit geltende Arbeitsstandards trotz Globalisierung, Münster 2005.
- Senghaas-Knobloch, Eva*, Geltung und Wirksamkeit internationaler Regulierungen durch die ILO in Zeiten der Globalisierung – Eckpunkte und Diskussionslinien, in: *Senghaas-Knobloch, Eva* (Hg.), Weltweit geltende Arbeitsstandards trotz Globalisierung, Münster 2005.
- Servais, Jean-Michele/van Goethem, Valérie*, International Labour Organization (ILO), 2. Auflage, Wolters Kluwer International, Niederlande, 2016.
- Schweitzer, Michael/ Weber, Albrecht*, Handbuch der Völkerrechtspraxis der Bundesrepublik Deutschland, Nomos, Baden-Baden 2004.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Thomann, Lars, Steps to compliance with International Labour Standards. The Internationale Labour Organization (ILO) and the Abolition of Forced Labour, VS-Verlag, Wiesbaden 2011.

Tosstorff, Reiner, Ursprünge der ILO. Die Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation und die Rolle der Gewerkschaften, Hamburg 2020.

Vitzhum, Wolfgang Graf / Proelß, Alexander, Völkerrecht, 6. Auflage, de Gryuter, Berlin/Boston.

Wagner, Niklas D., Internationaler Schutz sozialer Rechte. Die Kontrolltätigkeit des Sachverständigenausschusses der IAO, Baden-Baden 2002.

Weiler, Joseph / Nissel, Alan T., International Law. Critical Concepts in Law. Vol. IV International Law in and of Peace, Routledge, London/New York, 2011.

Weiss, Manfred/Seifert, Achim, Der Streik im Recht der internationalen Arbeitsorganisation, in: Dietrich, Thomas/ Le Friant, Martine/ Nogler, Luca/ Katsutoshi, Kezuka/ Pfarr, Heide (Hrsg.), Baden-Baden 2010, S. 130-146.

Wisskirchen, Alfred, The standard-setting and monitoring activity of the ILO: Legal questions and practical experience, in: International Labour Review No. 3/2005, S. 254-289.

Wolfrum, Rüdiger (Hrsg.), The Max Planck Encyclopaedia of Public International Law. Volume V, Oxford, 2012.

Zimmer, Reingard, Das Recht der Internationalen Arbeitsorganisation (§ 5), in: Schlachter, Monika/Heuschmid, Johannes/Ulber, Daniel (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht, Tübingen 2019.

Zimmer, Reingard, Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation, in: Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA) 3/2015, S. 297-312.

Zimmer, Reingard, Umsetzung der Vorgaben des Übereinkommens 140 der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Deutschland sowie völkerrechtliche Umsetzungsverpflichtung im föderalen System (ILO-Übereinkommen 140: Bildungsfreistellung für Arbeitnehmer/innen und seine (Nicht-) Umsetzung im deutschen Recht Teil II), in: Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht (ZESAR) 3/2015, S. 106-112.

Zimmer, Reingard, Bildungsfreistellung für Arbeitnehmer/innen und die (Nicht-) Umsetzung des ILO-Übereinkommens 140 im deutschen Recht (Teil I), in: Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht (ZESAR) 2/2015, S. 69-76.

Zimmer, Reingard, Wirkungsweise und Implementierung der Standards der Internationalen Arbeitsorganisation in Deutschland, in: Däubler/Zimmer (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht. Festschrift für Klaus Lörcher, Baden-Baden 2013, S. 29-41.

Zimmer, Reingard, Mindestarbeitsbedingungen für Frauen weltweit – Sicherung von Mindeststandards für Arbeitsbedingungen von Frauen durch das Recht der Internationalen Arbeitsorganisation?, in: Streit Heft 3/2010, S. 109-119.

Zimmer, Reingard, Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen, Baden-Baden 2008.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Zeittafel

bis 1966	
1919	11.4. Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO/ILO) (Verfassung – in der aktuell gültigen Fassung s. Material 1)
1930	28.6. Übereinkommen 29: Zwangsarbeit (s. Material 7.3)
1944	10.5. Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation (Erklärung von Philadelphia) (s. Material 2)
1945	26.6. Gründung der UNO / Unterzeichnung der UNO-Charta
1948	9.7. Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (s. Material 7.1) 10.12. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
1949	8.6. Übereinkommen 98: Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (s. Material 7.2)
1951	6.6. Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts (s. Material 7.6)
1957	25.6. Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit (s. Material 7.5)
1958	25.6. Übereinkommen 111: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (s. Material 7.7)
1966	16.12. UNO-„Sozialpakt“ und -„Zivilpakt“ verabschiedet (Sozialpakt in Kraft getreten am 3.1.76; Zivilpakt: 23.3.76) 16.12. 1. Fakultativprotokoll zum UN-Zivilpakt (Individualbeschwerderecht) (in Kraft seit 23.5.76)
1967-1989	
1973	26.6. Übereinkommen 138: Mindestalter (s. Material 7.8)
1977	Nov. Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (aktuelle Fassung s. Material 6 , Anhang s. Material 6.1)
ab 1990	
1998	1.6. Erklärung der IAO über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit (s. Material 3)
1999	17.6. Übereinkommen 182: Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (s. Material 7.9)
2006	1.-3.11. Gründungskongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) (s. Material 9.1)
2008	10.6. Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (s. Material 4)
2010	21.-25.6. 2. Weltkongress des IGB (s. Material 9.2)
2014	11.6. Protokoll von 2014 zum Übereinkommen zur Zwangsarbeit (s. Material 7.4)
2016	8.1. EntschlieÙung über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (s. Material 8.1)
2018	2.-7.12. 4. Weltkongress des IGB (s. Material 9.3)
2019	21.6. ERKLÄRUNG ZUM HUNDERTJÄHRIGEN BESTEHEN DER IAO FÜR DIE ZUKUNFT DER ARBEIT („JAHRHUNDERTERKLÄRUNG DER IAO“) (s. Material 5)

Materialien

1. Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation

Quelle: https://www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/schl%C3%BCsseldokumente/WCMS_571881/lang--de/index.htm

PRÄAMBEL

Der Weltfriede kann auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden.

Nun bestehen aber Arbeitsbedingungen, die für eine große Anzahl von Menschen mit so viel Ungerechtigkeit, Elend und Entbehrungen verbunden sind, dass eine Unzufriedenheit entsteht, die den Weltfrieden und die Welteintracht gefährdet. Eine Verbesserung dieser Bedingungen ist dringend erforderlich, z. B. durch Regelung der Arbeitszeit, einschließlich der Festsetzung einer Höchstdauer des Arbeitstages und der Arbeitswoche, Regelung des Arbeitsmarktes, Verhütung der Arbeitslosigkeit, Gewährleistung eines zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohnes, Schutz der Arbeitnehmer gegen allgemeine und Berufskrankheiten sowie gegen Arbeitsunfälle, Schutz der Kinder, Jugendlichen und Frauen, Vorsorge für Alter und Invalidität, Schutz der Interessen der im Auslande beschäftigten Arbeitnehmer, Anerkennung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit, Regelung des beruflichen und technischen Unterrichtes und ähnliche Maßnahmen.

Auch würde die Nichteinführung wirklich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen durch eine Nation die Bemühungen anderer Nationen um Verbesserung des Loses der Arbeitnehmer in ihren Ländern hemmen.

Aus allen diesen Gründen und zur Erreichung der in dieser Präambel aufgestellten Ziele stimmen die Hohen Vertragschließenden Teile, geleitet sowohl von den Gefühlen der Gerechtigkeit und Menschlichkeit als auch von dem Wunsche, einen dauernden Weltfrieden zu sichern, der nachstehenden Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation zu.

* Anm. d. Red.: Der 1919 aufgestellte ursprüngliche Wortlaut der Verfassung ist abgeändert worden im Jahre 1922 mit Wirkung vom 4. Juni 1934, durch die Abänderungsurkunde von 1945 mit Wirkung vom 26. September 1946, durch die Abänderungsurkunde von 1946 mit Wirkung vom 20. April 1948, durch die Abänderungsurkunde von 1953 mit Wirkung vom 20. Mai 1954, durch die Abänderungsurkunde von 1962 mit Wirkung vom 22. Mai 1963 und durch die Abänderungsurkunde von 1972 mit Wirkung vom 1. November 1974.

** Anm. d. Red.: Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Welt der Arbeit stellt einen Grundwert der Internationalen Arbeitsorganisation dar. In der von der Allgemeinen Konferenz auf ihrer 100. Tagung angenommenen EntschlieÙung über die Gleichstellung der Geschlechter und die Verwendung von Sprache in Rechtstexten der IAO wird bekräftigt, dass die Gleichstellung der Geschlechter durch die Verwendung geeigneter Sprache in offiziellen Rechtstexten der Organisation zum Ausdruck kommen sollte und dass in der Verfassung der IAO und anderen Rechtstexten der Organisation die Verwendung eines Geschlechts sinngemäß einen Verweis auf das andere Geschlecht beinhaltet, wenn der Zusammenhang nichts anderes erfordert.

<p>KAPITEL I – ORGANISATION</p> <p>Artikel 1</p> <p>1. Es wird eine ständige Organisation geschaffen, die dazu berufen ist, an der Verwirklichung des Planes zu arbeiten, der in der Präambel zu dieser Verfassung und in der am 10. Mai 1944 in Philadelphia angenommenen und dieser Verfassung als Anlage beigefügten Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation dargelegt ist.</p> <p>2. Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation sind die Staaten, die am 1. November 1945 Mitglieder der Organisation waren, und alle anderen Staaten, die nach den Bestimmungen der Absätze 3 und 4 dieses Artikels Mitglieder werden.</p> <p>3. Jedes ursprüngliche Mitglied der Vereinten Nationen und jeder durch Beschluss der Generalversammlung nach den Bestimmungen der Charta der Vereinten Nationen als Mitglied aufgenommene Staat kann die Mitgliedschaft bei der Internationalen Arbeitsorganisation durch eine Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes erwerben, worin in aller Form die Übernahme der sich aus der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation ergebenden Verpflichtungen erklärt wird.</p> <p>4. Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation kann auch Mitglieder durch Beschluss einer Mehrheit von zwei Dritteln der auf der Tagung anwesenden Delegierten, einschließlich von zwei Dritteln der anwesenden und an der Abstimmung teilnehmenden Regierungsdelegierten, in die Organisation aufnehmen. Eine solche Aufnahme wird rechtswirksam aufgrund einer Mitteilung der Regierung des neuen Mitgliedes an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes, worin diese in aller Form die Übernahme der sich aus der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation ergebenden Verpflichtungen erklärt.</p> <p>5. Kein Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation kann aus der Organisation austreten, ohne zuvor seine Absicht dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes bekanntgegeben zu haben. Eine solche Erklärung tritt zwei Jahre nach dem Tag in Kraft, an dem der Generaldirektor sie erhalten hat, vorausgesetzt, dass das Mitglied in diesem Zeitpunkt alle sich aus seiner Mitgliedschaft ergebenden finanziellen Verpflichtungen erfüllt hat. Hat ein Mitglied ein internationales Arbeitsübereinkommen ratifiziert, so berührt ein solcher Austritt für die im Übereinkommen vorgesehene Dauer nicht die Gültigkeit der Verpflichtungen, die sich aus dem Übereinkommen oder in Verbindung damit ergeben.</p> <p>6. Hat ein Staat aufgehört, Mitglied der Organisation zu sein, so regelt sich seine Wiederaufnahme als Mitglied nach den Bestimmungen von Absatz 3 oder Absatz 4 dieses Artikels.</p>	<p>Gründung</p> <p>Mitgliedschaft</p> <p>Austritt</p> <p>Wiederaufnahme</p>
--	---

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

<p>Artikel 2 Die ständige Organisation umfasst</p> <p>a) eine Allgemeine Konferenz von Vertretern der Mitglieder, b) einen nach Artikel 7 zusammengesetzten Verwaltungsrat, c) ein Internationales Arbeitsamt unter der Lenkung des Verwaltungsrates.</p> <p>Artikel 3 1. Die Allgemeine Konferenz von Vertretern der Mitglieder hält je nach Bedarf, aber mindestens einmal jährlich, ihre Tagungen ab. Sie setzt sich aus je vier Vertretern jedes Mitglied zusammen. Von diesen sind zwei Regierungsdelegierte; von den zwei anderen vertritt je einer die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer jedes Mitglied.</p> <p>2. Jedem Delegierten können technische Berater beigegeben werden. Ihre Zahl darf höchstens zwei für jeden einzelnen Gegenstand betragen, der auf der Tagesordnung der Konferenz steht. Sind Fragen, die besonders Frauen angehen, auf der Konferenz zu erörtern, so soll wenigstens eine der als technische Berater bezeichneten Personen eine Frau sein.</p> <p>3. Jedes Mitglied, das für die internationalen Beziehungen von außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebieten verantwortlich ist, kann für jeden seiner Delegierten als zusätzliche technische Berater bezeichnen</p> <p>a) Personen als Vertreter eines solchen Gebietes für bestimmte Fragen, die in den Zuständigkeitsbereich der Behörden dieses Gebietes fallen, b) Personen als Berater seiner Delegierten für Fragen, die Gebiete betreffen, die sich nicht selbst regieren.</p> <p>4. Untersteht ein Gebiet der gemeinsamen Hoheit von zwei oder mehr Mitgliedern, so können Personen bezeichnet werden, welche die Delegierten dieser Mitglieder beraten sollen.</p> <p>5. Die Mitglieder verpflichten sich, die Delegierten und technischen Berater, die nicht die Regierung vertreten, im Einverständnis mit den maßgebenden Berufsverbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des betreffenden Landes zu bezeichnen, vorausgesetzt, dass solche Verbände bestehen.</p> <p>6. Die technischen Berater dürfen nur auf Antrag des Delegierten, dem sie beigeordnet sind, und mit besonderer Genehmigung des Präsidenten der Konferenz das Wort ergreifen. An den Abstimmungen können sie nicht teilnehmen.</p> <p>7. Ein Delegierter kann durch eine an den Präsidenten gerichtete schriftliche Mitteilung einen seiner technischen Berater als seinen Stellvertreter bezeichnen; der Stellvertreter kann in dieser Eigenschaft an den Beratungen und Abstimmungen teilnehmen.</p> <p>8. Die Namen der Delegierten und ihrer technischen Berater</p>	<p>Organe</p> <p>Konferenz Tagungen und Delegierte</p> <p>Technische Berater</p> <p>Vertretung außerhalb des Mutterlandes gelegener Gebiete</p> <p>Bezeichnung der Nichtre- gierungsvertreter</p> <p>Stellung der technischen Berater</p>
--	---

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

<p>werden dem Internationalen Arbeitsamt durch die Regierung jedes Mitglied mitgeteilt.</p>	
<p>9. Die Vollmachten der Delegierten und ihrer technischen Berater werden der Konferenz zur Prüfung vorgelegt; diese kann mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der von den anwesenden Delegierten abgegebenen Stimmen die Zulassung jedes Delegierten oder technischen Beraters ablehnen, der nach ihrer Auffassung nicht nach den Bestimmungen dieses Artikels bezeichnet worden ist.</p>	<p>Vollmachten</p>
<p>Artikel 4</p> <p>1. Jeder Delegierte hat das Recht, über alle der Konferenz unterbreiteten Fragen für seine Person abzustimmen.</p> <p>2. Unterlässt es ein Mitglied, einen der ihm zustehenden Delegierten, der nicht Regierungsdelegierter ist, zu bezeichnen, so hat der andere Delegierte, der nicht Regierungsdelegierter ist, zwar das Recht, an den Beratungen der Konferenz teilzunehmen, jedoch hat er kein Stimmrecht.</p> <p>3. Lehnt die Konferenz kraft der ihr durch Artikel 3 übertragenen Befugnis die Zulassung eines Delegierten eines der Mitglieder ab, so sind die Bestimmungen dieses Artikels so anzuwenden, als ob dieser Delegierte nicht bezeichnet worden wäre.</p>	<p>Stimmrecht</p>
<p>Artikel 5</p> <p>Die Tagungen der Konferenz finden an dem vom Verwaltungsrat bestimmten Ort statt, sofern die Konferenz nicht schon selbst auf einer früheren Tagung eine Entscheidung hierüber getroffen hat.</p>	<p>Tagungsort der Konferenz</p>
<p>Artikel 6</p> <p>Zu einer Verlegung des Sitzes des Internationalen Arbeitsamtes bedarf es eines Beschlusses der Konferenz mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der von den anwesenden Delegierten abgegebenen Stimmen.</p>	<p>Sitz des Internationalen Arbeitsamtes</p>
<p>Artikel 7</p> <p>1. Der Verwaltungsrat setzt sich aus sechshundfünfzig Personen zusammen, und zwar aus</p> <ul style="list-style-type: none"> achtundzwanzig Regierungsvertretern, vierzehn Arbeitgebervertretern und vierzehn Arbeitnehmervertretern. 	<p>Verwaltungsrat Zusammensetzung</p>
<p>2. Von den achtundzwanzig Regierungsvertretern werden zehn durch die Mitglieder ernannt, denen wirtschaftlich die größte Bedeutung zukommt, und achtzehn durch die Mitglieder, die zu diesem Zwecke von den zur Konferenz abgeordneten Regierungsdelegierten unter Ausschluss der Delegierten der erwähnten zehn Mitglieder bezeichnet worden sind.</p>	<p>Regierungsvertreter</p>
<p>3. Der Verwaltungsrat bestimmt, jeweils wenn es erforderlich ist, welchen Mitgliedern der Organisation wirtschaftlich die größte Bedeutung zukommt; er stellt Regeln auf, die gewährleisten sol-</p>	<p>Mitglieder, denen wirtschaftlich die größte Be-</p>

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

<p>len, dass alle Fragen bezüglich der Bezeichnung der Mitglieder, denen wirtschaftlich die größte Bedeutung zukommt, von einem unparteiischen Ausschuss geprüft werden, bevor der Verwaltungsrat darüber entscheidet. Über jeden Einspruch eines Mitgliedes gegen die Erklärung des Verwaltungsrates, welchen Mitgliedern wirtschaftlich die größte Bedeutung zukommt, entscheidet die Konferenz; jedoch hat ein an die Konferenz gerichteter Einspruch für die Anwendung der Erklärung keine aufschiebende Wirkung, solange die Konferenz keine Entscheidung über den Einspruch getroffen hat.</p>	<p>deutung zukommt</p>
<p>4. Die Arbeitgebervertreter und die Arbeitnehmervertreter werden von den Arbeitgeberdelegierten beziehungsweise von den Arbeitnehmerdelegierten auf der Konferenz gewählt.</p>	<p>Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter</p>
<p>5. Die Amtsdauer des Verwaltungsrates beträgt drei Jahre. Finden aus irgendeinem Grunde nach Ablauf dieser Zeitspanne keine Neuwahlen statt, so bleibt der Verwaltungsrat im Amt, bis Neuwahlen abgehalten werden.</p>	<p>Amtsdauer des Verwaltungsrates</p>
<p>6. Das Verfahren bei der Besetzung frei gewordener Sitze, die Bezeichnung von Stellvertretern und andere Fragen ähnlicher Art können, vorbehaltlich der Zustimmung der Konferenz, vom Verwaltungsrat geregelt werden.</p>	<p>Frei gewordene Sitze, Bezeichnung von Stellvertretern usw.</p>
<p>7. Der Verwaltungsrat wählt aus seiner Mitte einen Präsidenten und zwei Vizepräsidenten. Eine dieser drei Personen muss Regierungsvertreter, eine Arbeitgebervertreter und eine Arbeitnehmervertreter sein.</p>	<p>Vorstand des Verwaltungsrates</p>
<p>8. Der Verwaltungsrat stellt seine Geschäftsordnung auf und bestimmt den Zeitpunkt seines Zusammentritts. Eine besondere Tagung ist jedesmal abzuhalten, wenn mindestens sechzehn Mitglieder des Verwaltungsrates schriftlich einen entsprechenden Antrag stellen.</p>	<p>Geschäftsordnung</p>
<p>Artikel 8</p>	<p>Generaldirektor</p>
<p>1. An der Spitze des Internationalen Arbeitsamtes steht ein Generaldirektor; er wird durch den Verwaltungsrat ernannt, empfängt von ihm seine Anweisungen und ist ihm sowohl für den sachgemäßen Geschäftsgang des Internationalen Arbeitsamtes als auch für die Erfüllung aller anderen ihm etwa anvertrauten Aufgaben verantwortlich.</p>	
<p>2. Der Generaldirektor oder sein Vertreter ist bei allen Sitzungen des Verwaltungsrates anwesend.</p>	
<p>Artikel 9</p>	
<p>1. Das Personal des Internationalen Arbeitsamtes wird nach den vom Verwaltungsrat gebilligten Regeln durch den Generaldirektor angestellt.</p>	<p>Personal Anstellung</p>
<p>2. Soweit es mit der gebotenen Rücksicht auf die Erzielung möglichst guter Arbeitsleistungen des Amtes vereinbar ist, hat der</p>	

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Generaldirektor Personen verschiedener Staatsangehörigkeit auszuwählen.

3. Eine gewisse Anzahl dieser Personen müssen Frauen sein.

4. Die Aufgaben des Generaldirektors und des Personals haben ausschließlich internationalen Charakter. Der Generaldirektor und das Personal dürfen bei der Erfüllung ihrer Obliegenheiten weder von einer Regierung noch von irgendeiner Stelle außerhalb der Organisation Weisungen einholen oder entgegennehmen. Als internationale Beamte, die ausschließlich der Organisation verantwortlich sind, haben sie sich aller Handlungen zu enthalten, die mit ihrer Stellung unvereinbar sind.

5. Jedes Mitglied der Organisation verpflichtet sich, den ausschließlich internationalen Charakter der Aufgaben des Generaldirektors und des Personals zu achten und sich jedes Versuches, sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu beeinflussen, zu enthalten.

Artikel 10

1. Die Aufgaben des Internationalen Arbeitsamtes umfassen die Sammlung und Weiterleitung von Mitteilungen über alle Fragen, die für die internationale Regelung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer Bedeutung haben, und insbesondere die Bearbeitung der Fragen, die der Konferenz zum Zwecke des Abschlusses internationaler Übereinkommen unterbreitet werden sollen, sowie die Durchführung aller von der Konferenz oder vom Verwaltungsrat angeordneten Sonderuntersuchungen.

2. Vorbehaltlich der Richtlinien, die ihm der Verwaltungsrat geben kann, hat das Amt

a) die Unterlagen zu den einzelnen Gegenständen der Tagesordnung der Tagungen der Konferenz vorzubereiten,

b) den Regierungen auf Wunsch und nach Maßgabe seiner Möglichkeiten jede geeignete Hilfe bei der Vorbereitung der Gesetzgebung aufgrund der Beschlüsse der Konferenz und bei der Vervollkommnung der Verwaltungspraxis und der Aufsichtssysteme zu leisten,

c) die Obliegenheiten zu erfüllen, die ihm nach den Bestimmungen dieser Verfassung bezüglich der tatsächlichen Einhaltung der Übereinkommen zufallen,

d) in den vom Verwaltungsrat als zweckdienlich erachteten Sprachen Veröffentlichungen zu verfassen und herauszugeben, die sich mit Wirtschafts- und Arbeitsfragen von internationalem Interesse befassen.

3. Ganz allgemein kommen dem Amt alle sonstigen Befugnisse und Obliegenheiten zu, die ihm die Konferenz oder der Verwaltungsrat etwa überträgt.

Artikel 11

Die Ministerien der Mitglieder, in deren Zuständigkeit die Ar-

**Internationaler Charakter
der Aufgaben**

Aufgaben des Amtes

**Beziehungen mit Regie-
rungen**

beitsfragen fallen, können mit dem Generaldirektor durch Vermittlung des Vertreters ihrer Regierung im Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes oder, in Ermangelung eines solchen Vertreters, durch Vermittlung eines anderen dazu geeigneten und von der betreffenden Regierung damit beauftragten Beamten unmittelbaren Geschäftsverkehr unterhalten.

Artikel 12

1. Die Internationale Arbeitsorganisation arbeitet im Rahmen dieser Verfassung mit allen allgemeinen internationalen Organisationen zusammen, die beauftragt sind, die Tätigkeit der mit Sonderaufgaben betrauten Organisationen des internationalen öffentlichen Rechts aufeinander abzustimmen, sowie mit den Organisationen des internationalen öffentlichen Rechts, die Sonderaufgaben auf verwandten Gebieten haben.

2. Die Internationale Arbeitsorganisation kann geeignete Vorkehrungen treffen, damit die Vertreter der Organisationen des internationalen öffentlichen Rechts an ihren Beratungen ohne Stimmrecht teilnehmen.

3. Die Internationale Arbeitsorganisation kann geeignete Vorkehrungen treffen, um nach ihrem Ermessen anerkannte nichtstaatliche internationale Organisationen anzuhören, einschließlich der internationalen Verbände von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Landwirten und Genossenschaftlern.

Artikel 13

1. Die Internationale Arbeitsorganisation kann mit den Vereinten Nationen zweckmäßig erscheinende Vereinbarungen über Finanz- und Budgetfragen treffen.

2. Bis zum Abschluss solcher Vereinbarungen oder, falls in irgendeinem Zeitpunkt keine solchen Vereinbarungen in Kraft sind, gilt Folgendes:

a) Jedes Mitglied trägt die Reise- und Aufenthaltskosten seiner Delegierten und ihrer technischen Berater sowie seiner Vertreter, die an den Tagungen der Konferenz oder des Verwaltungsrates teilnehmen.

b) Alle anderen Kosten des Internationalen Arbeitsamtes und der Tagungen der Konferenz oder des Verwaltungsrates werden vom Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes aus dem allgemeinen Budget der Internationalen Arbeitsorganisation bestritten.

c) Die Vorkehrungen zur Genehmigung des Budgets der Internationalen Arbeitsorganisation sowie zur Festsetzung und Einbeziehung der Beiträge werden von der Konferenz mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der von den anwesenden Delegierten abgegebenen Stimmen beschlossen; dabei ist vorzusehen, dass das Budget und die Vorkehrungen zur Umlage der Kosten auf die Mitglieder der Organisation von einem Ausschuss von Regie-

Beziehungen mit internationalen Organisationen

Finanz- und Budgetvereinbarungen

<p>rungsvertretern gebilligt werden.</p> <p>3. Die Kosten der Internationalen Arbeitsorganisation werden von den Mitgliedern aufgrund der Regelung getragen, die nach Absatz 1 oder Absatz 2 c) dieses Artikels gilt.</p> <p>4. Ein Mitglied der Organisation, das mit der Zahlung seines Beitrages zu den Kosten der Organisation im Rückstand ist, kann an den Abstimmungen der Konferenz, des Verwaltungsrates oder eines Ausschusses sowie an den Wahlen von Mitgliedern des Verwaltungsrates nicht teilnehmen, wenn der Betrag seiner Zahlungsrückstände dem von ihm für die vorangehenden zwei vollen Jahre geschuldeten Beitrag gleichkommt oder ihn übersteigt. Die Konferenz kann jedoch mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der von den anwesenden Delegierten abgegebenen Stimmen ein solches Mitglied ermächtigen, an den Abstimmungen teilzunehmen, wenn sie feststellt, dass das Versäumnis auf Umstände zurückzuführen ist, die vom Willen des Mitgliedes unabhängig sind.</p> <p>5. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes ist dem Verwaltungsrat für die Verwendung der Mittel der Internationalen Arbeitsorganisation verantwortlich.</p> <p>KAPITEL II – VERFAHREN</p> <p>Artikel 14</p> <p>1. Der Verwaltungsrat bestimmt die Tagesordnung der Tagungen der Konferenz, nachdem er alle Vorschläge geprüft hat, die von der Regierung eines Mitgliedes oder von einem der in Artikel 3 bezeichneten maßgebenden Verbände oder von einer Organisation des internationalen öffentlichen Rechts hierzu vorgebracht worden sind.</p> <p>2. Der Verwaltungsrat stellt Regeln auf, die eine gründliche technische Vorbereitung und angemessene Anhörung der hauptsächlich beteiligten Mitglieder im Weg einer vorbereitenden technischen Tagung oder auf andere geeignete Weise vor der Annahme eines Übereinkommens oder einer Empfehlung durch die Konferenz sicherstellen.</p> <p>Artikel 15</p> <p>1. Der Generaldirektor versieht das Amt des Generalsekretärs der Konferenz; er hat die Tagesordnung jeder Tagung vier Monate vor deren Eröffnung allen Mitgliedern und durch ihre Vermittlung den Delegierten, die nicht Regierungsdelegierte sind, zugehen zu lassen, sobald diese bezeichnet sind.</p> <p>2. Die Berichte über die einzelnen Gegenstände der Tagesordnung sind den Mitgliedern frühzeitig genug zuzustellen, damit ihnen eine angemessene Prüfung vor der Konferenz möglich ist. Der Verwaltungsrat stellt Regeln zur Durchführung dieser Bestimmung auf.</p>	<p>Rückständige Beiträge</p> <p>Verantwortlichkeit des Generaldirektors für Verwendung der Mittel</p> <p>Tagesordnung der Konferenz</p> <p>Vorbereitung der Konferenzarbeiten</p> <p>Zustellung der Tagesordnung und der Konferenzberichte</p>
---	---

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

<p>Artikel 16</p> <p>1. Die Regierung jedes Mitgliedes hat das Recht, gegen die Aufnahme eines oder mehrerer der vorgesehenen Gegenstände in die Tagesordnung der Konferenz Einspruch zu erheben. Die Gründe für den Einspruch sind in einer Denkschrift an den Generaldirektor darzulegen, der sie allen Mitgliedern der Organisation zu übermitteln hat.</p> <p>2. Die beanstandeten Gegenstände bleiben trotzdem auf der Tagesordnung, wenn die Konferenz mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der von den anwesenden Delegierten abgegebenen Stimmen dies beschließt.</p> <p>3. Jede Frage, deren Prüfung die Konferenz (anders als im vorstehenden Absatz vorgesehen) ebenfalls mit einer Mehrheit von zwei Dritteln beschließt, ist auf die Tagesordnung der folgenden Tagung zu setzen.</p>	<p>Einspruch gegen die Tagesordnung</p> <p>Aufnahme neuer Gegenstände in die Tagesordnung</p>
<p>Artikel 17</p> <p>1. Die Konferenz wählt einen Präsidenten und drei Vizepräsidenten. Zu Vizepräsidenten werden ein Regierungsdelegierter, ein Delegierter der Arbeitgeber und ein Delegierter der Arbeitnehmer gewählt. Die Konferenz stellt ihre Geschäftsordnung auf, und sie kann Ausschüsse einsetzen, die über alle von ihr als prüfungsbedürftig erachteten Fragen zu berichten haben.</p> <p>2. Die einfache Mehrheit der von den anwesenden Mitgliedern der Konferenz abgegebenen Stimmen ist entscheidend, soweit nicht durch andere Artikel dieser Verfassung oder durch Übereinkommen oder sonstige Urkunden, die der Konferenz Befugnisse übertragen, oder durch die nach Artikel 13 getroffenen Vereinbarungen über Finanz- und Budgetangelegenheiten ausdrücklich eine größere Mehrheit vorgesehen ist.</p> <p>3. Die Abstimmung ist ungültig, wenn die Zahl der abgegebenen Stimmen geringer ist als die Hälfte der an der Tagung der Konferenz teilnehmenden Delegierten.</p>	<p>Vorstand der Konferenz, Verfahren und Ausschüsse</p> <p>Abstimmung</p> <p>Beschlussfähigkeit</p>
<p>Artikel 18</p> <p>Die Konferenz kann den von ihr eingesetzten Ausschüssen Sachverständige begeben, die jedoch nicht stimmberechtigt sind.</p>	<p>Sachverständige</p>
<p>Artikel 19</p> <p>1. Erklärt sich die Konferenz für die Annahme von Anträgen, die einen Gegenstand der Tagesordnung betreffen, so hat sie zu bestimmen, ob diese Anträge die Form erhalten sollen <i>a)</i> eines internationalen Übereinkommens oder <i>b)</i> einer Empfehlung, wenn sich der behandelte Gegenstand überhaupt nicht oder unter einem bestimmten Gesichtspunkt nicht für die sofortige Annahme eines Übereinkommens eignet.</p> <p>2. Für die Annahme sowohl eines Übereinkommens als auch einer Empfehlung bedarf es bei der Schlussabstimmung der Konfe-</p>	<p>Übereinkommen und Empfehlungen</p> <p>Konferenzbeschlüsse</p> <p>Erforderliche Mehrheit</p>

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

renz einer Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der anwesenden Delegierten.

3. Bei der Aufstellung eines Übereinkommens oder einer Empfehlung von allgemeiner Geltung hat die Konferenz auf diejenigen Länder Rücksicht zu nehmen, in denen das Klima, die unvollkommene Entwicklung der wirtschaftlichen Organisation oder andere besondere Umstände die Verhältnisse der Wirtschaft wesentlich abweichend gestalten. Sie schlägt in solchen Fällen die Abänderungen vor, die sie angesichts der besonderen Verhältnisse dieser Länder als notwendig erachtet.

4. Zwei Ausfertigungen des Übereinkommens oder der Empfehlung werden vom Präsidenten der Konferenz und vom Generaldirektor unterzeichnet. Eine Ausfertigung wird im Archiv des Internationalen Arbeitsamtes, die andere beim Generalsekretär der Vereinten Nationen hinterlegt. Der Generaldirektor stellt jedem Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation eine beglaubigte Abschrift des Übereinkommens oder der Empfehlung zu.

5. Für ein Übereinkommen gelten die folgenden Bestimmungen:

a) Das Übereinkommen wird allen Mitgliedern im Hinblick auf seine Ratifikation mitgeteilt.

b) Jedes Mitglied verpflichtet sich, spätestens ein Jahr nach Schluss der Tagung der Konferenz (oder, wenn dies infolge außergewöhnlicher Umstände binnen eines Jahres unmöglich sein sollte, sobald es zugänglich ist, jedoch keinesfalls später als achtzehn Monate nach Schluss der Tagung der Konferenz) das Übereinkommen der Stelle oder den Stellen, in deren Zuständigkeit die Angelegenheit fällt, im Hinblick auf seine Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen.

c) Die Mitglieder unterrichten den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die Maßnahmen, die sie nach diesem Artikel getroffen haben, um das Übereinkommen der zuständigen Stelle oder den zuständigen Stellen vorzulegen; dabei erteilen sie dem Generaldirektor Auskunft über die Stelle oder die Stellen, die als zuständig angesehen werden, und über deren Entscheidungen.

d) Hat ein Mitglied die Zustimmung der zuständigen Stelle oder der zuständigen Stellen erhalten, so teilt es dem Generaldirektor die förmliche Ratifikation des Übereinkommens mit und trifft die erforderlichen Maßnahmen zur Durchführung der Bestimmungen des betreffenden Übereinkommens.

e) Findet ein Übereinkommen nicht die Zustimmung der Stelle oder der Stellen, in deren Zuständigkeit die Angelegenheit fällt, so hat das Mitglied keine weitere Verpflichtung, als dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand seiner Gesetzgebung und über seine Praxis bezüglich der

Abänderungen für besondere örtliche Verhältnisse

Originalausfertigungen

Verpflichtungen der Mitglieder hinsichtlich der Übereinkommen

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Fragen zu berichten, die den Gegenstand des Übereinkommens bilden. Dabei gibt es näher an, in welchem Umfang den Bestimmungen des Übereinkommens durch Gesetzgebung, Verwaltungsmaßnahmen, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere Weise entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, und legt die Schwierigkeiten dar, welche die Ratifikation eines solchen Übereinkommens verhindern oder verzögern.

6. Für eine Empfehlung gelten die folgenden Bestimmungen:

a) Die Empfehlung wird allen Mitgliedern zur Prüfung im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder in anderer Weise mitgeteilt.

b) Jedes Mitglied verpflichtet sich, spätestens ein Jahr nach Schluss der Tagung der Konferenz (oder, wenn dies infolge außergewöhnlicher Umstände binnen eines Jahres unmöglich sein sollte, sobald es zugänglich ist, jedoch keinesfalls später als achtzehn Monate nach Schluss der Tagung der Konferenz) die Empfehlung der Stelle oder den Stellen, in deren Zuständigkeit die Angelegenheit fällt, im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen.

c) Die Mitglieder unterrichten den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die Maßnahmen, die sie nach diesem Artikel getroffen haben, um die Empfehlung der zuständigen Stelle oder den zuständigen Stellen vorzulegen; dabei erteilen sie dem Generaldirektor Auskunft über die Stelle oder die Stellen, die als zuständig angesehen werden, und über deren Entscheidungen.

d) Abgesehen von der Verpflichtung, die Empfehlung der zuständigen Stelle oder den zuständigen Stellen vorzulegen, hat das Mitglied keine weitere Verpflichtung, als dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand seiner Gesetzgebung und über seine Praxis bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand der Empfehlung bilden. Dabei gibt es näher an, in welchem Umfang den Bestimmungen der Empfehlung entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, wobei es die Abänderungen dieser Bestimmungen bezeichnet, die notwendig erscheinen oder erscheinen können, um die Annahme oder Anwendung der Bestimmungen zu ermöglichen.

7. Handelt es sich um einen Bundesstaat, so gelten die folgenden Bestimmungen:

a) In Bezug auf Übereinkommen und Empfehlungen, für welche die Bundesregierung nach ihrem Verfassungssystem eine Bundesmaßnahme für angezeigt erachtet, gelten für den Bundesstaat die gleichen Verpflichtungen wie für die Mitglieder, die nicht Bundesstaaten sind.

b) In Bezug auf Übereinkommen und Empfehlungen, für welche die Bundesregierung nach ihrem Verfassungssystem eher eine

Verpflichtungen der Mitglieder hinsichtlich der Empfehlungen

Verpflichtungen der Bundesstaaten

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Maßnahme der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone hinsichtlich aller oder bestimmter Punkte als angezeigt erachtet, hat die Bundesregierung

i) im Einklang mit ihrer Verfassung und den Verfassungen der beteiligten Gliedstaaten, Provinzen oder Kantone wirksame Vorkehrungen zu treffen, damit diese Übereinkommen oder Empfehlungen spätestens achtzehn Monate nach Abschluss der Tagung der Konferenz den berufenen Stellen des Bundes oder der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorgelegt werden,

ii) vorbehaltlich der Zustimmung der Regierungen der beteiligten Gliedstaaten, Provinzen oder Kantone, Maßnahmen für eine regelmäßige Fühlungnahme zwischen den Bundesbehörden einerseits und den Behörden der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone andererseits zu treffen mit dem Ziel, innerhalb des Bundesstaates ein aufeinander abgestimmtes Vorgehen herbeizuführen, um die Bestimmungen dieser Übereinkommen und Empfehlungen zu verwirklichen,

iii) den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die Maßnahmen zu unterrichten, die sie nach diesem Artikel getroffen hat, um diese Übereinkommen und Empfehlungen den berufenen Stellen des Bundes, der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone vorzulegen, wobei die Bundesregierung dem Generaldirektor Auskunft erteilt über die Stellen, die als berufen angesehen werden, und über deren Entscheidungen,

iv) in Bezug auf jedes dieser Übereinkommen, das sie nicht ratifiziert hat, dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand der Gesetzgebung und der Praxis des Bundes und seiner Gliedstaaten, Provinzen oder Kantone bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand des Übereinkommens bilden, wobei sie näher angibt, in welchem Umfang den Bestimmungen des Übereinkommens durch Gesetzgebung, Verwaltungsmaßnahmen, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere Weise entsprochen wurde oder entsprochen werden soll,

v) in Bezug auf jede dieser Empfehlungen dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand der Gesetzgebung und der Praxis des Bundes und der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand der Empfehlung bilden, wobei sie näher angibt, in welchem Umfang den Bestimmungen der Empfehlung entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, und die Abänderungen dieser Bestimmungen bezeichnet, die notwendig erscheinen oder erscheinen können, um die Annahme oder Anwendung der Bestimmungen zu ermöglichen.

8. In keinem Fall darf die Annahme eines Übereinkommens oder

Auswirkung der Überein-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

<p>einer Empfehlung durch die Konferenz oder die Ratifikation eines Übereinkommens durch ein Mitglied so ausgelegt werden, als würde dadurch irgendein Gesetz, Rechtsspruch, Gewohnheitsrecht oder Vertrag berührt, die den beteiligten Arbeitnehmern günstigere Bedingungen gewährleisten, als sie in dem Übereinkommen oder in der Empfehlung vorgesehen sind.</p> <p>Artikel 20</p> <p>Jedes so ratifizierte Übereinkommen wird vom Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen mitgeteilt, bindet aber nur die Mitglieder, die es ratifiziert haben.</p> <p>Artikel 21</p> <p>1. Erhält der Entwurf eines Übereinkommens bei der endgültigen Gesamtabstimmung nicht die Mehrheit von zwei Dritteln der von den anwesenden Delegierten abgegebenen Stimmen, so steht es den Mitgliedern der Organisation, die dies wünschen, frei, ein besonderes Übereinkommen mit dem gleichen Inhalt abzuschließen.</p> <p>2. Jedes so abgeschlossene Übereinkommen ist durch die beteiligten Regierungen dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes und dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen mitzuteilen.</p> <p>Artikel 22</p> <p>Jedes Mitglied verpflichtet sich, dem Internationalen Arbeitsamt jährlich einen Bericht über seine Maßnahmen zur Durchführung der Übereinkommen, denen es beigetreten ist, vorzulegen. Die Form dieser Berichte bestimmt der Verwaltungsrat; sie haben die von ihm geforderten Einzelheiten zu enthalten.</p> <p>Artikel 23</p> <p>1. Der Generaldirektor legt der nächstfolgenden Tagung der Konferenz einen zusammenfassenden Auszug aus den ihm von den Mitgliedern nach den Artikeln 19 und 22 übermittelten Auskünften und Berichten vor.</p> <p>2. Jedes Mitglied stellt den für die Zwecke von Artikel 3 als maßgebend anerkannten Verbänden eine Abschrift der dem Generaldirektor nach den Artikeln 19 und 22 übermittelten Auskünfte und Berichte zu.</p> <p>Artikel 24</p> <p>Richtet ein Berufsverband von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern an das Internationale Arbeitsamt eine Beschwerde, dass irgendein Mitglied die Durchführung eines Übereinkommens, dem es beigetreten ist, nicht in befriedigender Weise sichergestellt habe, so kann der Verwaltungsrat sie der betreffenden Regierung</p>	<p>kommen und Empfehlungen auf bereits gewährte günstigere Bedingungen</p> <p>Eintragung bei den Vereinten Nationen</p> <p>Von der Konferenz abgelehnte Entwürfe für Übereinkommen</p> <p>Jahresberichte über die ratifizierten Übereinkommen</p> <p>Prüfung und Weiterleitung der Berichte</p> <p>Beschwerde bezüglich der Durchführung eines Übereinkommens</p>
---	---

übermitteln und diese Regierung einladen, sich in einer ihr geeignet erscheinenden Weise zur Sache zu äußern.

Artikel 25

Geht von der betreffenden Regierung binnen angemessener Frist keine Erklärung ein oder hält der Verwaltungsrat die erhaltene Erklärung nicht für befriedigend, so hat er das Recht, die Beschwerde und gegebenenfalls die Antwort zu veröffentlichen.

Artikel 26

1. Jedes Mitglied kann beim Internationalen Arbeitsamt Klage gegen ein anderes Mitglied einreichen, das nach seiner Ansicht die Durchführung eines von beiden Teilen nach den vorstehenden Artikeln ratifizierten Übereinkommens nicht in befriedigender Weise sicherstellt.
2. Der Verwaltungsrat kann sich, wenn er es für angebracht hält, mit der Regierung, gegen die sich die Klage richtet, auf die in Artikel 24 bezeichnete Weise in Verbindung setzen, bevor er einen Untersuchungsausschuss nach dem weiter unten angegebenen Verfahren mit der Angelegenheit betraut.
3. Hält es der Verwaltungsrat nicht für nötig, der betreffenden Regierung die Klage mitzuteilen, oder geht auf seine Mitteilung nicht binnen angemessener Frist eine befriedigende Antwort ein, so kann er einen Untersuchungsausschuss einsetzen, der die strittige Frage zu prüfen und darüber zu berichten hat.
4. Das gleiche Verfahren kann vom Verwaltungsrat entweder von Amts wegen oder aufgrund der Klage eines zur Konferenz entsandten Delegierten angewendet werden.
5. Kommt eine aufgrund des Artikels 25 oder 26 aufgeworfene Frage vor den Verwaltungsrat, so hat die betreffende Regierung, falls sie nicht schon im Verwaltungsrat vertreten ist, das Recht, einen Vertreter als Teilnehmer an den Beratungen des Verwaltungsrates in dieser Angelegenheit zu entsenden. Der für diese Beratungen bestimmte Zeitpunkt wird der betreffenden Regierung angemessene Zeit vorher mitgeteilt.

Artikel 27

Wird eine Klage nach Artikel 26 an einen Untersuchungsausschuss verwiesen, so ist jedes Mitglied verpflichtet, mag sein Interesse an der Klage ein unmittelbares sein oder nicht, dem Ausschuss zum Gegenstand der Klage alle Aufschlüsse zu geben, über die es verfügt.

Artikel 28

Nach eingehender Prüfung der Klage verfasst der Untersuchungsausschuss einen Bericht, worin er seine Feststellungen über sämtliche für den Streitfall bedeutsamen Tatfragen niederlegt und die ihm geeignet erscheinenden Maßnahmen, die der klagenden Regierung Genüge tun sollen, sowie eine Frist für die

Veröffentlichung der Beschwerde

Klage bezüglich der Durchführung eines Übereinkommens

Zusammenarbeit mit dem Untersuchungsausschuss

Bericht des Untersuchungsausschusses

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

<p>Durchführung dieser Maßnahmen empfiehlt.</p> <p>Artikel 29</p> <p>1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes teilt den Bericht des Untersuchungsausschusses dem Verwaltungsrat und jeder an dem Streitfall interessierten Regierung mit und veranlasst seine Veröffentlichung.</p> <p>2. Jede dieser Regierungen hat dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes binnen drei Monaten mitzuteilen, ob sie die in dem Bericht des Ausschusses enthaltenen Empfehlungen annimmt oder nicht und, falls sie diese nicht annimmt, ob sie den Streitfall dem Internationalen Gerichtshof zu unterbreiten wünscht.</p> <p>Artikel 30</p> <p>Trifft ein Mitglied bezüglich eines Übereinkommens oder einer Empfehlung die nach Artikel 19 Absatz 5 b), 6 b) oder 7 b) i) erforderlichen Maßnahmen nicht, so hat jedes andere Mitglied das Recht, den Verwaltungsrat anzurufen. Findet der Verwaltungsrat, dass das Mitglied die erforderlichen Maßnahmen nicht getroffen hat, so berichtet er darüber an die Konferenz.</p> <p>Artikel 31</p> <p>Die Entscheidung des Internationalen Gerichtshofes über eine Klage oder eine ihm nach Artikel 29 unterbreitete Streitfrage ist endgültig.</p> <p>Artikel 32</p> <p>Etwaige Schlussfolgerungen oder Empfehlungen des Untersuchungsausschusses können vom Internationalen Gerichtshof bestätigt, abgeändert oder aufgehoben werden.</p> <p>Artikel 33</p> <p>Befolgt ein Mitglied binnen der vorgeschriebenen Frist die in dem Bericht des Untersuchungsausschusses oder in der Entscheidung des Internationalen Gerichtshofes etwa enthaltenen Empfehlungen nicht, so kann der Verwaltungsrat der Konferenz die Maßnahmen empfehlen, die ihm zur Sicherung der Ausführung dieser Empfehlungen zweckmäßig erscheinen</p> <p>Artikel 34</p> <p>Die schuldig befundene Regierung kann jederzeit den Verwaltungsrat davon in Kenntnis setzen, dass sie die nötigen Maßnahmen getroffen hat, um entweder den Empfehlungen des Untersuchungsausschusses oder denen, die in der Entscheidung des Internationalen Gerichtshofes niedergelegt sind, Folge zu leisten, und sie kann den Verwaltungsrat ersuchen, einen Untersuchungsausschuss zur Nachprüfung ihrer Angaben einsetzen zu lassen. In diesem Falle finden die Bestimmungen der Artikel 27, 28, 29, 31 und 32 Anwendung. Fällt der Bericht des Untersuchungsausschusses oder die Entscheidung des Internationalen</p>	<p>Weiteres Verfahren aufgrund des Berichts des Untersuchungsausschusses</p> <p>Unterlassung der Vorlegung von Übereinkommen oder Empfehlungen an die zuständigen Stellen</p> <p>Entscheidungen des Internationalen Gerichtshofes</p> <p>Nichtbeachtung der Empfehlungen des Untersuchungsausschusses oder des IGH</p> <p>Beachtung der Empfehlungen des Untersuchungsausschusses oder des IGH</p>
--	---

Gerichtshofes zugunsten der Regierung aus, die schuldig befunden war, so hat der Verwaltungsrat unverzüglich die Einstellung der aufgrund von Artikel 33 getroffenen Maßnahmen zu empfehlen.

KAPITEL III – ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

Artikel 35

1. Die Mitglieder verpflichten sich, die von ihnen entsprechend den Bestimmungen dieser Verfassung ratifizierten Übereinkommen auf die außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebiete, deren internationale Beziehungen sie wahrnehmen, anzuwenden, einschließlich aller Gebiete, deren Verwaltung ihnen als Treuhändern übertragen ist, es sei denn, dass die in dem Übereinkommen behandelten Fragen in die Zuständigkeit der Behörden des Gebietes fallen oder dass das Übereinkommen wegen der örtlichen Verhältnisse nicht anwendbar ist; dabei bleiben notwendige Abänderungen des Übereinkommens zur Anpassung an die örtlichen Verhältnisse vorbehalten.

2. Jedes Mitglied, das ein Übereinkommen ratifiziert, hat so bald wie möglich nach seiner Ratifikation dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eine Erklärung darüber zu übermitteln, inwieweit es sich für die anderen als die nachstehend in den Absätzen 4 und 5 behandelten Gebiete zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens verpflichtet; diese Erklärung hat alle in dem Übereinkommen vorgeschriebenen Angaben zu enthalten.

3. Jedes Mitglied, das eine Erklärung im Sinne des vorstehenden Absatzes abgegeben hat, kann in den Zeitabständen, die in den Bestimmungen des Übereinkommens vorgesehen sind, eine neue Erklärung abgeben, durch die es den Inhalt früherer Erklärungen abändert und Aufschluss über die Lage der im vorstehenden Absatz bezeichneten Gebiete gibt.

4. Fallen die in dem Übereinkommen behandelten Fragen unter die Zuständigkeit der Behörden eines außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebietes, so hat das für die internationalen Beziehungen dieses Gebietes verantwortliche Mitglied das Übereinkommen so bald wie möglich der Regierung dieses Gebietes mitzuteilen, damit diese Regierung gesetzliche oder andere Maßnahmen treffen kann. In der Folge kann das Mitglied im Einvernehmen mit der Regierung dieses Gebietes dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eine Erklärung übermitteln, durch welche die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen im Namen dieses Gebietes übernommen werden.

5. Eine Erklärung, die Verpflichtungen aus einem Übereinkommen zu übernehmen, kann dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt werden

a) von zwei oder mehr Mitgliedern der Organisation für ein ihnen

Anwendung der Übereinkommen auf die außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebiete

gemeinsam unterstelltes Gebiet,
b) von jeder internationalen Stelle, die für die Verwaltung eines Gebietes aufgrund der Bestimmungen der Charta der Vereinten Nationen oder aufgrund anderer für dieses Gebiet geltender Bestimmungen verantwortlich ist.

6. Mit der Übernahme der Verpflichtungen aus einem Übereinkommen nach Absatz 4 oder Absatz 5 ist im Namen des betreffenden Gebietes die Übernahme der Verpflichtungen aus den Bestimmungen des Übereinkommens verbunden sowie der Verpflichtungen, die nach der Verfassung der Organisation für ratifizierte Übereinkommen gelten. Jede Erklärung, Verpflichtungen zu übernehmen, kann die Abänderungen der Bestimmungen des Übereinkommens näher bezeichnen, die zu deren Anpassung an die örtlichen Verhältnisse notwendig sind.

7. Jedes Mitglied oder jede internationale Stelle, die eine Erklärung nach Absatz 4 oder Absatz 5 dieses Artikels abgibt, kann in den Zeitabständen, die in den Bestimmungen des Übereinkommens vorgesehen sind, eine neue Erklärung abgeben, die den Inhalt früherer Erklärungen abändert oder die Übernahme der Verpflichtungen aus dem Übereinkommen im Namen des betreffenden Gebietes kündigt.

8. Werden im Namen eines Gebietes, auf das sich Absatz 4 oder Absatz 5 dieses Artikels bezieht, die Verpflichtungen aus einem Übereinkommen nicht übernommen, so berichten das Mitglied oder die Mitglieder oder die internationale Stelle dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes über die Gesetzgebung und die Praxis in diesem Gebiet bezüglich der im Übereinkommen behandelten Fragen; dabei geben sie an, in welchem Umfang den Bestimmungen des Übereinkommens durch Gesetzgebung, Verwaltungsmaßnahmen, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere Weise entsprochen worden ist oder entsprochen werden soll, und legen die Schwierigkeiten dar, welche die Übernahme des Übereinkommens verhindern oder verzögern.

Artikel 36

Abänderungen dieser Verfassung, die von der Konferenz mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der anwesenden Delegierten angenommen worden sind, treten in Kraft, sobald zwei Drittel der Mitglieder der Organisation sie ratifiziert oder angenommen haben; dabei müssen diese zwei Drittel fünf der zehn Mitglieder einschließen, die im Verwaltungsrat als Mitglieder vertreten sind, denen nach Artikel 7 Absatz 3 dieser Verfassung wirtschaftlich die größte Bedeutung zukommt.

Artikel 37

1. Alle Fragen oder Schwierigkeiten in der Auslegung dieser Verfassung oder der später von den Mitgliedern nach dieser Verfassung abgeschlossenen Übereinkommen werden dem Internatio-

Verfassungsänderungen

**Auslegung der Verfassung
und der Übereinkommen**

<p>nalen Gerichtshof zur Entscheidung vorgelegt.</p> <p>2. Ungeachtet der Bestimmungen von Absatz 1 dieses Artikels kann der Verwaltungsrat Regeln aufstellen und der Konferenz zur Genehmigung unterbreiten für die Errichtung eines Gerichtes zur raschen Erledigung von Fragen oder Schwierigkeiten, die sich aus der Auslegung eines Übereinkommens ergeben und dem Gericht vom Verwaltungsrat oder nach den Bestimmungen dieses Übereinkommens vorgelegt werden können. Für jedes aufgrund dieses Absatzes geschaffene Gericht sind die Urteile und Gutachten des Internationalen Gerichtshofes bindend. Jeder Rechtsspruch eines solchen Gerichtes wird den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt, und jede Bemerkung der Mitglieder hierzu wird der Konferenz vorgelegt.</p> <p>Artikel 38</p> <p>1. Die Internationale Arbeitsorganisation kann regionale Konferenzen einberufen und regionale Einrichtungen schaffen, die ihr für die Verwirklichung der Ziele und Zwecke der Organisation angezeigt erscheinen.</p> <p>2. Die Befugnisse, die Aufgaben und das Verfahren der regionalen Konferenzen unterliegen Regeln, die der Verwaltungsrat aufstellt und der Allgemeinen Konferenz zur Bestätigung vorlegt.</p> <p>KAPITEL IV – VERSCHIEDENE VORSCHRIFTEN</p> <p>Artikel 39</p> <p>Die Internationale Arbeitsorganisation besitzt volle Rechtspersönlichkeit; insbesondere besitzt sie die Fähigkeit,</p> <p>a) Verträge abzuschließen, b) bewegliches und unbewegliches Eigentum zu erwerben und darüber zu verfügen, c) vor Gericht aufzutreten.</p> <p>Artikel 40</p> <p>1. Die Internationale Arbeitsorganisation genießt auf dem Gebiete jedes ihrer Mitglieder die Vorrechte und Befreiungen, die zur Verwirklichung ihrer Ziele notwendig sind.</p> <p>2. Die Delegierten auf der Konferenz, die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie der Generaldirektor und die Beamten des Amtes genießen ebenfalls die Vorrechte und Befreiungen, deren sie bedürfen, um in voller Unabhängigkeit ihre in Verbindung mit der Organisation stehenden Aufgaben erfüllen zu können.</p> <p>3. Diese Vorrechte und Befreiungen werden durch ein besonderes Abkommen, das die Organisation zum Zwecke der Annahme durch die Mitgliedstaaten vorbereitet, näher bestimmt.</p>	<p>Regionale Konferenzen</p> <p>Rechtliche Stellung der Organisation</p> <p>Vorrechte und Befreiungen</p>
---	--

ANLAGE

s.u

2. Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation (Erklärung von Philadelphia)

Quelle: https://www.ilo.org/berlin/ziele-aufgaben/verfassung/WCMS_193728/lang--de/index.htm

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die in Philadelphia zu ihrer sechszwanzigsten Tagung zusammengetreten ist, nimmt heute, am 10. Mai 1944, diese Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation und über die Grundsätze an, welche die Politik ihrer Mitglieder leiten sollten.

I

Die Konferenz erneuert das Bekenntnis zu den leitenden Grundsätzen, auf die sich die Organisation stützt, und erklärt im Besonderen:

- a) Arbeit ist keine Ware.
- b) Freiheit der Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit sind wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts.
- c) Armut, wo immer sie besteht, gefährdet den Wohlstand aller.
- d) Der Kampf gegen die Not muss innerhalb jeder Nation und durch ständiges gemeinsames internationales Vorgehen unermüdlich weitergeführt werden, wobei die Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sich gleichberechtigt mit den Vertretern der Regierungen in freier Aussprache und zu demokratischen Entscheidungen zusammenfinden, um das Gemeinwohl zu fördern.

II

Die Konferenz ist davon überzeugt, dass die Erfahrung die Richtigkeit der in der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation enthaltenen Erklärung voll erwiesen hat, wonach der Friede auf die Dauer nur auf sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden kann, und bestätigt Folgendes:

- a) Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben.
- b) Die Schaffung der hierfür notwendigen Voraussetzungen muss das Hauptziel innerstaatlicher und internationaler Politik sein.
- c) Alle innerstaatlichen und internationalen Pläne und Maßnahmen, insbesondere solche wirtschaftlicher und finanzieller Art, sollten unter diesem Gesichtspunkt beurteilt und nur gutgeheißen werden, soweit sie geeignet erscheinen, die Erreichung dieses Hauptziels zu fördern und nicht zu hindern.
- d) Es gehört zu den Aufgaben der Internationalen Arbeitsorganisation, alle internationalen Pläne und Maßnahmen wirtschaftlicher und finanzieller Art unter diesem grundlegenden Gesichtspunkt zu prüfen und in Erwägung zu ziehen.
- e) Bei der Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben kann die Internationale Arbeitsorganisation nach Berücksichtigung aller in Betracht kommenden wirtschaftlichen und finanziellen Umstände jede ihr zweckmäßig erscheinende Maßnahme in ihre Entscheidungen und Empfehlungen einbeziehen.

III

Die Konferenz anerkennt die feierliche Verpflichtung der Internationalen Arbeitsorganisation, bei den einzelnen Nationen der Welt Programme zur Erreichung folgender Ziele zu fördern:

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

- a) Vollbeschäftigung und Verbesserung der Lebenshaltung,
- b) Beschäftigung der Arbeitnehmer in Berufen, in denen sie die Befriedigung haben können, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse in vollem Umfang zu entfalten und das Beste zum Gemeinwohl beizutragen,
- c) Vorkehrungen als Mittel zur Erreichung dieses Zieles, um die Ausbildung und den Arbeitsplatzwechsel einschließlich der Wanderungsbewegung zur Erlangung von Beschäftigung und zwecks Siedlung zu ermöglichen, wobei allen Beteiligten angemessene Sicherheit zu bieten ist,
- d) Gewährleistung eines gerechten Anteils aller an den Früchten des Fortschritts hinsichtlich der Löhne und des Einkommens, der Arbeitszeit und anderer Arbeitsbedingungen sowie eines lebensnotwendigen Mindestlohnes für alle Arbeitnehmer, die eines solchen Schutzes bedürfen,
- e) tatsächliche Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, Zusammenwirken von Betriebsleitung und Arbeitskräften zur ständigen Steigerung der Produktivität sowie Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei der Vorbereitung und Durchführung sozialer und wirtschaftlicher Maßnahmen,
- f) Ausbau von Maßnahmen der sozialen Sicherheit, um allen, die eines solchen Schutzes bedürfen, ein Mindesteinkommen zu sichern, und um umfassende ärztliche Betreuung zu gewährleisten,
- g) angemessener Schutz für das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei allen Beschäftigungen,
- h) Schutz für Mutter und Kind,
- i) angemessene Ernährungs- und Wohnverhältnisse und Möglichkeiten zur Erholung und zur Teilnahme am kulturellen Leben,
- j) Gewährleistung gleicher Gelegenheiten in Erziehung und Beruf.

IV

Die Konferenz ist der Überzeugung, dass eine gründlichere und umfassendere Nutzung der Produktionsmittel der Welt, die zur Erreichung der in dieser Erklärung dargelegten Ziele notwendig ist, durch wirksames internationales und innerstaatliches Vorgehen, u.a. durch Maßnahmen gewährleistet werden kann, die darauf abzielen, Erzeugung und Verbrauch zu steigern, ernstliche Konjunkturschwankungen zu vermeiden, den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt in den weniger entwickelten Gebieten der Welt zu fördern, eine größere Beständigkeit der Rohstoffpreise auf dem Weltmarkt zu sichern und einen ausgedehnten und stetigen Welthandel zu fördern. Die Konferenz erklärt deshalb die volle Bereitschaft der Internationalen Arbeitsorganisation zur Zusammenarbeit mit allen internationalen Körperschaften, denen eine Mitverantwortung für diese große Aufgabe und für die Förderung der Gesundheit, der Erziehung und der Wohlfahrt aller Völker anvertraut ist.

V

Die Konferenz bekräftigt, dass die in dieser Erklärung niedergelegten Grundsätze für alle Völker der Welt volle Geltung haben. Die Art ihrer Anwendung muss sich zwar nach der von jedem Volk erreichten sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungsstufe richten, aber ihre fortschreitende Verwirklichung in noch abhängigen Gebieten sowie für Völker, die bereits die Stufe der Selbstregierung erreicht haben, ist Anliegen der gesamten zivilisierten Welt.

3. Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Erklärung über Kernarbeitsnormen)

Quelle: https://www.ilo.org/berlin/ziele-aufgaben/verfassung/WCMS_193727/lang--de/index.htm

(dort mit einer historischen Einordnung („Vorstellung“) durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes, Michel Hansenne)

Die Internationale Arbeitskonferenz,

in der Erwägung, daß die Gründung der IAO in der Überzeugung erfolgte, daß soziale Gerechtigkeit eine wesentliche Voraussetzung für einen dauerhaften Weltfrieden ist;

in der Erwägung, daß wirtschaftliches Wachstum wesentlich ist, aber nicht ausreicht, um Gerechtigkeit, sozialen Fortschritt und die Beseitigung von Armut zu gewährleisten, was bestätigt, daß die IAO starke Sozialpolitiken, Gerechtigkeit und demokratische Institutionen fördern muß;

in der Erwägung, daß die IAO mehr als je zuvor alle ihre Mittel der Normensetzung, der technischen Zusammenarbeit und der Forschung in allen ihren Zuständigkeitsbereichen, insbesondere im Bereich der Beschäftigung, der Berufsbildung und der Arbeitsbedingungen, einsetzen sollte, um dafür zu sorgen, daß im Rahmen einer globalen Strategie für wirtschaftliche und soziale Entwicklung sich die Wirtschafts- und Sozialpolitiken gegenseitig verstärken, damit eine breit angelegte dauerhafte Entwicklung geschaffen wird,

in der Erwägung, daß die IAO den Problemen von Personen mit besonderen sozialen Bedürfnissen, insbesondere der Arbeitslosen und der Wanderarbeitnehmer, besondere Aufmerksamkeit schenken und internationale, regionale und nationale Anstrengungen zur Lösung ihrer Probleme mobilisieren und ermutigen und wirksame Politiken zur Schaffung von Arbeitsplätzen fördern sollte;

in der Erwägung, daß bei dem Streben nach dem Gleichlauf von sozialem Fortschritt und wirtschaftlichem Wachstum der Garantie der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit eine ganz besondere Bedeutung zukommt, indem den Betroffenen selbst die Möglichkeit gegeben wird, frei und mit gleichen Chancen einen gerechten Anteil an dem Wohlstand zu fordern, zu dessen Schaffung sie beigetragen haben, und ihr menschliches Potential voll zu verwirklichen;

in der Erwägung, daß die IAO die durch ihre Verfassung beauftragte internationale Organisation und das zuständige Gremium im Bereich der Setzung und Behandlung internationaler Arbeitsnormen ist und universelle Unterstützung und Anerkennung bei der Förderung grundlegender Rechte bei der Arbeit als Ausdruck ihrer Verfassungsgrundsätze genießt;

in der Erwägung, daß es angesichts der zunehmenden wirtschaftlichen Verflechtung unbedingt erforderlich ist, den unveränderlichen Charakter der in der Verfassung der Organisation verankerten grundlegenden Prinzipien und Rechte erneut zu bekräftigen und ihre universelle Anwendung zu fördern;

1. Weist darauf hin:

a) daß mit dem freien Beitritt zur IAO alle Mitglieder die in ihrer Verfassung und in der Erklärung von Philadelphia niedergelegten Grundsätze und Rechte anerkannt und sich verpflichtet haben, im Rahmen ihrer Möglichkeiten und ihrer besonderen Umstände auf die Erreichung der Gesamtziele der Organisation hinzuwirken;

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

b) daß diese Grundsätze und Rechte in Form von konkreten Rechten und Pflichten in innerhalb wie außerhalb der IAO als grundlegend anerkannten Übereinkommen zum Ausdruck gebracht und entwickelt worden sind.

2. Erklärt, daß alle Mitglieder, auch wenn sie die betreffenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben, allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Organisation verpflichtet sind, die Grundsätze betreffend die grundlegenden Rechte, die Gegenstand dieser Übereinkommen sind, in gutem Glauben und gemäß der Verfassung einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen, nämlich:

a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;

b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;

c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;

d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

3. Anerkennt die Verpflichtung der Organisation, ihre Mitglieder entsprechend deren erwie- senen und zum Ausdruck gebrachten Bedürfnissen zu unterstützen, um diese Ziele zu errei- chen, indem sie ihre verfassungsmäßigen, operativen und budgetären Mittel voll einsetzt, einschließlich der Mobilisierung externer Mittel und Unterstützung, und indem sie andere internationale Organisationen, mit denen die IAO gemäß Artikel 12 ihrer Verfassung Bezie- hungen aufgenommen hat, dazu ermutigt, diese Anstrengungen zu unterstützen:

a) durch das Angebot von technischer Zusammenarbeit und von Beratungsdiensten zur För- derung der Ratifizierung und Durchführung der grundlegenden Übereinkommen;

b) durch Unterstützung derjenigen Mitglieder, die noch nicht in der Lage sind, die Gesamt- heit oder einige dieser Übereinkommen zu ratifizieren, bei ihren Bemühungen um die Ein- haltung, Förderung und Verwirklichung der Grundsätze betreffend die grundlegenden Rech- te, die Gegenstand dieser Übereinkommen sind; und

c) durch Unterstützung der Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen um die Schaffung eines für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung günstigen Umfelds.

4. Beschließt, daß im Hinblick auf die volle Verwirklichung dieser Erklärung förderliche, glaubwürdige und wirkungsvolle Folgemaßnahmen entsprechend den im Anhang dargeleg- ten Modalitäten eingerichtet werden, die als Bestandteil dieser Erklärung anzusehen sind.

5. Betont, daß Arbeitsnormen nicht für handelsprotektionistische Zwecke verwendet werden dürfen und daß diese Erklärung und ihre Folgemaßnahmen nicht für solche Zwecke geltend gemacht oder sonstwie verwendet werden dürfen; außerdem darf der komparative Vorteil eines Landes durch diese Erklärung und ihre Folgemaßnahmen in keiner Weise in Frage ge- stellt werden.

ANHANG: FOLGEMASSNAHMEN ZUR ERKLÄRUNG

I. GESAMTZWECK

1. Ziel der nachstehend beschriebenen Folgemaßnahmen ist es, die Bemühungen der Mit- glieder der Organisation um die Förderung der in der Verfassung der IAO und in der Erklä- rung von Philadelphia verankerten und in dieser Erklärung bekräftigten grundlegenden Prin- zipien und Rechte zu unterstützen.

2. Im Einklang mit diesem Ziel, das reinen Förderungscharakter hat, werden diese Folgemaß- nahmen die Ermittlung von Bereichen ermöglichen, in denen die Unterstützung der Organi- sation durch ihre Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit für ihre Mitglieder von Nut-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

zen sein kann, um ihnen bei der Verwirklichung dieser grundlegenden Prinzipien und Rechte behilflich zu sein. Sie sind kein Ersatz für die bestehenden Überwachungsmechanismen und sollen deren Funktionieren nicht behindern; infolgedessen werden spezifische Situationen, die in den Zuständigkeitsbereich jener Mechanismen fallen, im Rahmen dieser Folgemaßnahmen nicht geprüft oder erneut geprüft.

3. Die beiden Aspekte dieser Folgemaßnahmen, die nachstehend beschrieben werden, beruhen auf bestehenden Verfahren: Die jährlichen Folgemaßnahmen betreffend nichtratifizierte grundlegende Übereinkommen werden lediglich eine gewisse Anpassung der derzeitigen Anwendungsmodalitäten von Artikel 19 Absatz (5) e) der Verfassung erfordern; und der Gesamtbericht wird dazu dienen, aus den gemäß der Verfassung durchgeführten Verfahren den besten Nutzen zu ziehen.

II. JÄHRLICHE FOLGEMASSNAHMEN BETREFFEND NICHRATIFIZIERTE GRUNDLEGENDE ÜBEREINKOMMEN

A. Zweck und Umfang

1. Der Zweck besteht darin, eine Gelegenheit zu schaffen, jedes Jahr mit Hilfe vereinfachter Verfahren anstelle der vom Verwaltungsrat 1995 eingeführten vierjährigen Überprüfung die von den Mitgliedern, die noch nicht alle grundlegenden Übereinkommen ratifiziert haben, gemäß der Erklärung unternommenen Anstrengungen zu überprüfen.

2. Die Folgemaßnahmen werden sich jedes Jahr auf die vier Bereiche der grundlegenden Rechte und Prinzipien erstrecken, die in der Erklärung angegeben sind.

B. Modalitäten

1. Die Folgemaßnahmen werden auf den von den Mitgliedern nach Artikel 19 Absatz (5) e) der Verfassung angeforderten Berichten beruhen. Die Berichtsformulare werden so abgefaßt werden, daß von den Regierungen, die nicht eines oder mehrere der grundlegenden Übereinkommen ratifiziert haben, Informationen über etwaige Änderungen in ihrer Gesetzgebung und Praxis eingeholt werden, wobei Artikel 23 der Verfassung und die übliche Praxis berücksichtigt werden.

2. Diese vom Amt zusammengestellten Berichte werden vom Verwaltungsrat überprüft werden.

3. Im Hinblick auf die Vorlage einer Einführung zu den auf diese Weise zusammengestellten Berichten, in der die Aufmerksamkeit auf Aspekte gelenkt wird, die eine eingehendere Diskussion erfordern könnten, kann das Amt auf eine vom Verwaltungsrat zu diesem Zweck eingesetzte Sachverständigengruppe zurückgreifen.

4. Es sollten Anpassungen bei den bestehenden Verfahren des Verwaltungsrats geprüft werden, um Mitgliedern, die nicht im Verwaltungsrat vertreten sind, Gelegenheit zu geben, während der Diskussionen im Verwaltungsrat in der zweckmäßigsten Weise etwa erforderliche oder nützliche Erläuterungen zur Ergänzung der in ihren Berichten enthaltenen Informationen zu geben.

III. GESAMTBERICHT

A. Zweck und Umfang

1. Dieser Bericht soll ein dynamisches Gesamtbild der während der vorausgehenden Vierjahresperiode verzeichneten Entwicklungen in bezug auf jede Gruppe grundlegender Prinzipien und Rechte vermitteln und als Grundlage für die Bewertung der Wirksamkeit der von der Organisation geleisteten Unterstützung und für die Festlegung von Prioritäten für den folgenden Zeitraum dienen, und zwar in Form von Aktionsplänen für die technische Zusam-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

menarbeit, die insbesondere dazu bestimmt sind, die zu ihrer Durchführung erforderlichen internen und externen Ressourcen zu mobilisieren.

2. Der Bericht wird jedes Jahr abwechselnd eine der vier Gruppen grundlegender Prinzipien und Rechte behandeln.

B. Modalitäten

1. Der Bericht wird unter der Verantwortung des Generaldirektors auf der Grundlage offizieller Informationen oder von in Übereinstimmung mit feststehenden Verfahren beschafften und bewerteten Informationen ausgearbeitet werden. Im Fall von Staaten, die die grundlegenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben, wird er insbesondere auf den Ergebnissen der vorstehend erwähnten jährlichen Folgemaßnahmen beruhen. Im Fall von Mitgliedern, die die betreffenden Übereinkommen ratifiziert haben, wird der Bericht insbesondere auf den nach Artikel 22 der Verfassung behandelten Berichten beruhen.

2. Dieser Bericht wird der Konferenz zur dreigliedrigen Erörterung als ein Bericht des Generaldirektors vorgelegt werden. Die Konferenz kann diesen Bericht getrennt von den Berichten nach Artikel 12 ihrer Geschäftsordnung behandeln und kann ihn in einer Sitzung, die gänzlich diesem Bericht gewidmet ist, oder in einer anderen geeigneten Weise erörtern. Es wird dann Sache des Verwaltungsrats sein, auf einer baldigen Tagung Schlußfolgerungen aus dieser Erörterung hinsichtlich der in der folgenden Vierjahresperiode umzusetzenden Prioritäten und Aktionspläne für die technische Zusammenarbeit zu ziehen.

IV. FOLGENDES GILT ALS VEREINBART:

1. Es werden Vorschläge für Änderungen der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats und der Konferenz unterbreitet werden, die erforderlich sind, um die vorstehenden Bestimmungen durchzuführen.

2. Die Konferenz wird das Funktionieren dieser Folgemaßnahmen unter Berücksichtigung der gewonnenen Erfahrungen zu gegebener Zeit überprüfen, um zu beurteilen, ob sie den in Teil I dargelegten Gesamtzweck ausreichend erfüllt haben.

Der vorstehende Text ist der Wortlaut der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaßnahmen, angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer sechsendachtzigsten Tagung, die in Genf stattgefunden hat und am 18. Juni 1998 für geschlossen erklärt worden ist.

ZU URKUND DESSEN haben am 19. Juni 1998 unterschrieben:

Der Präsident der Konferenz JEAN-JACQUES OECHSLIN

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes MICHEL HANSENNE

4. Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung

Quelle: https://www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/schl%C3%BCsseldokumente/WCMS_100192/lang--de/index.htm
(dort mit einer historischen Einordnung im Vorwort des Generaldirektors des Internationalen Arbeitsamtes, Juan Somavia)

Die Internationale Arbeitskonferenz, die in Genf zu ihrer siebenundneunzigsten Tagung zusammengetreten ist,

in der Erwägung, dass der gegenwärtige Kontext der Globalisierung,

gekennzeichnet durch die Verbreitung neuer Technologien, den Fluss von Ideen, den Waren- und Dienstleistungsverkehr, die Zunahme von Kapital- und Finanzströmen, die Internationalisierung der Wirtschaft und Wirtschaftsverfahren sowie des Dialogs und des Personenverkehrs, insbesondere arbeitender Frauen und Männer, die Welt der Arbeit auf tiefgreifende Weise umgestaltet:

- einerseits hat der Prozess der wirtschaftlichen Zusammenarbeit und Integration einer Reihe von Ländern dabei geholfen, von hohen Raten des Wirtschaftswachstums und der Arbeitsplatzbeschaffung zu profitieren, viele der ländlichen Armen in die moderne städtische Wirtschaft zu integrieren, auf dem Weg zu ihren Entwicklungszielen Fortschritte zu machen und Innovationen in der Produktentwicklung und die Verbreitung von Ideen zu fördern;
- andererseits hat die globale wirtschaftliche Integration dazu geführt, dass viele Länder und Sektoren vor großen Herausforderungen stehen in Form von Einkommensungleichheit, anhaltend hoher Arbeitslosigkeit und weitverbreiteter Armut, Anfälligkeit der Wirtschaft für externe Schocks, Wachstum ungeschützter Arbeit und der informellen Wirtschaft, was Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und den dadurch möglichen Schutz hat;

in Anerkennung dessen, dass es unter diesen Umständen umso nötiger ist, bessere und gerechtere Ergebnisse für alle zu erzielen, um dem universellen Streben nach sozialer Gerechtigkeit Rechnung zu tragen, Vollbeschäftigung zu erzielen, die Nachhaltigkeit offener Gesellschaft und der globalen Wirtschaft sicherzustellen, sozialen Zusammenhalt zu erzielen und Armut und wachsende Ungleichheiten zu bekämpfen;

in der Überzeugung, dass der Internationalen Arbeitsorganisation bei der Förderung und Verwirklichung von Fortschritt und sozialer Gerechtigkeit in einem sich ständig wandelnden Umfeld eine Schlüsselrolle zukommt:

- auf der Grundlage des Mandats in der Verfassung der IAO, einschließlich der Erklärung von Philadelphia (1944), die im 21. Jahrhundert nach wie vor uneingeschränkt relevant ist und die Politik ihrer Mitglieder inspirieren sollte und in der neben anderen Zielen, Zwecken und Grundsätzen:
 - bekräftigt wird, dass Arbeit keine Ware ist und dass Armut, wo immer sie besteht, den Wohlstand aller gefährdet;
 - die feierliche Verpflichtung der IAO anerkannt wird, bei den einzelnen Nationen der Welt Programme zu fördern zur Verwirklichung der Ziele der Vollbeschäftigung und der Verbesserung der Lebenshaltung, eines lebensnotwendigen Mindestlohns und des Ausbaus von Maßnahmen der Sozialen Sicherheit, um allen Bedürftigen ein

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Grundeinkommen zu sichern, sowie all der anderen in der Erklärung von Philadelphia niedergelegten Ziele;

- der IAO die Verantwortung übertragen wird, alle internationalen Maßnahmen wirtschaftlicher und finanzieller Art im Licht des grundlegenden Ziels der sozialen Gerechtigkeit zu prüfen und in Erwägung zu ziehen; und
- in Anlehnung an die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (1998) und in deren Bekräftigung, in der die Mitglieder bei der Wahrnehmung des Mandats der Organisation die besondere Bedeutung der grundlegenden Rechte anerkannten, namentlich: Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;

ermutigt dadurch, dass die internationale Gemeinschaft menschenwürdige Arbeit als eine effektive Antwort auf die Herausforderungen der Globalisierung anerkannt hat, unter Berücksichtigung:

- der Ergebnisse des Weltgipfels von 1995 für soziale Entwicklung in Kopenhagen;
- der auf globaler und regionaler Ebene wiederholt zum Ausdruck gebrachten breiten Unterstützung für das von der IAO entwickelte Konzept der menschenwürdigen Arbeit; und
- des Eintretens der Staats- und Regierungschefs auf dem Weltgipfel der Vereinten Nationen von 2005 für eine faire Globalisierung und die Ziele der vollen und produktiven Beschäftigung und der menschenwürdigen Arbeit für alle als zentrale Ziele ihrer einschlägigen nationalen und internationalen Politiken;

in der Überzeugung, dass in einer Welt wachsender Interdependenz und Komplexität und der Internationalisierung der Produktion:

- die grundlegenden Werte Freiheit, Menschenwürde, soziale Gerechtigkeit, Sicherheit und Nichtdiskriminierung für nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung und Effizienz unerlässlich sind;
- der soziale Dialog und die Praxis der Dreigliedrigkeit zwischen Regierungen und den repräsentativen Verbänden der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber innerhalb und über Grenzen hinweg jetzt für das Erreichen von Lösungen und die Schaffung von sozialem Zusammenhalt und Rechtsstaatlichkeit wichtiger sind, neben anderen Instrumenten durch internationale Arbeitsnormen;
- die Bedeutung des Arbeitsverhältnisses anerkannt werden sollte als ein Instrument, das Arbeitnehmern rechtlichen Schutz bietet;
- produktive, rentable und nachhaltige Unternehmen in Verbindung mit einer starken sozialen Wirtschaft und einem funktionsfähigen öffentlichen Sektor für nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigungschancen von entscheidender Bedeutung sind; und
- der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977), in der abgeänderten Fassung, die die zunehmende Rolle dieser Akteure bei der Verwirklichung der Ziele der Organisation behandelt, besondere Bedeutung zukommt; und

in Anerkennung dessen, dass die derzeitigen Herausforderungen es erforderlich machen, dass die Organisation ihre Anstrengungen verstärkt und alle ihre Aktionsmittel zur Förderung

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

ihrer verfassungsmäßigen Ziele einsetzt, und dass die Organisation im Hinblick auf die Wirksamkeit dieser Bemühungen und die Stärkung der Fähigkeit der IAO zur Unterstützung der Bemühungen ihrer Mitglieder um die Verwirklichung der Ziele der IAO im Kontext der Globalisierung Folgendes tun muss:

- bei ihrer Vorgehensweise zur Förderung ihrer Entwicklung eines globalen und integrierten Ansatzes Kohärenz und Zusammenarbeit gewährleisten, im Einklang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit und den vier strategischen Zielen der IAO unter Nutzung der zwischen ihnen bestehende Synergien;
- ihre institutionellen Gepflogenheiten und ihre Verwaltungsführung zur Verbesserung von Effektivität und Effizienz unter voller Achtung der bestehenden verfassungsmäßigen Rahmenbedingungen und Verfahren anpassen;
- Mitgliedsgruppen dabei unterstützen, die von ihnen auf Landesebene auf der Grundlage von umfassenden dreigliedrigen Diskussionen zum Ausdruck gebrachten Bedürfnisse zu erfüllen durch qualitativ hochstehende Informationen, Beratungsdienste und technische Programme, die ihnen helfen, diese Bedürfnisse im Kontext der verfassungsmäßigen Ziele der IAO zu erfüllen; und
- die Normensetzungspolitik der IAO als Eckstein der Tätigkeiten der IAO fördern, indem ihre Bedeutung für die Welt der Arbeit gestärkt wird, und die Rolle der Normen als nützliches Mittel zur Verwirklichung der verfassungsmäßigen Ziele der Organisation gewährleisten;

nimmt daher heute, am zehnten Juni zweitausendacht, die vorliegende Erklärung an.

I. GELTUNGSBEREICH UND GRUNDSÄTZE

Die Konferenz anerkennt und erklärt Folgendes:

A. Im Kontext eines sich beschleunigenden Wandels sollten sich die Verpflichtungen und Bemühungen der Mitglieder und der Organisation zur Erfüllung des Verfassungsauftrags der IAO, auch durch die internationalen Arbeitsnormen, und zum Rücken der vollen und produktiven Beschäftigung und der menschenwürdigen Arbeit in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Sozialpolitik auf die ebenso wichtigen vier strategischen Ziele der IAO stützen, die der Agenda für menschenwürdige Arbeit Ausdruck verleihen und die wie folgt zusammengefasst werden können:

i) Förderung von Beschäftigung durch die Schaffung eines nachhaltigen institutionellen und wirtschaftlichen Umfelds, in dem:

- Einzelne die notwendigen Fähigkeiten und Qualifikationen entwickeln und auf den neuesten Stand bringen können, die sie benötigen, um zu ihrer persönlichen Erfüllung und zum Wohl der Gemeinschaft eine produktive Beschäftigung ausüben zu können;
- alle Unternehmen, öffentliche oder private, nachhaltig sind, um Wachstum und die Schaffung besserer Beschäftigungs- und Einkommenschancen und -aussichten für alle zu ermöglichen; und
- Gesellschaften ihre Ziele im Hinblick auf wirtschaftliche Entwicklung, gute Lebensstandards und sozialen Fortschritt verwirklichen können;

ii) Entwicklung und Stärkung von Maßnahmen des sozialen Schutzes – Soziale Sicherheit und Arbeitnehmerschutz –, die nachhaltig und den innerstaatlichen Umständen angepasst sind, z. B.:

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

- die Ausweitung der Sozialen Sicherheit auf alle, einschließlich Maßnahmen zur Bereitstellung eines Grundeinkommens für alle, die eines solchen Schutz bedürfen, und Anpassung ihres Anwendungsbereichs und Deckungsumfangs, um den neuen Bedürfnissen und Unsicherheiten Rechnung zu tragen, die durch die raschen technologischen, gesellschaftlichen, demographischen und wirtschaftlichen Veränderungen hervorgerufen werden;
- gesunde und sichere Arbeitsbedingungen; und
- Maßnahmen in Bezug auf Löhne und Einkommen, Arbeitszeiten und andere Arbeitsbedingungen, damit alle einen gerechten Anteil an den Früchten des Fortschritts und alle Beschäftigten, die eines solchen Schutzes bedürfen, einen lebensnotwendigen Mindestlohn erhalten*;

* Redaktionelle Anmerkung: Bei der Abfassung dieses Textes wurde in jeder Sprache der Übereinstimmung mit der offiziellen Version von Artikel III d) der von der Internationalen Arbeitskonferenz 1944 angenommenen Erklärung von Philadelphia Vorrang eingeräumt.

iii) Förderung des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit als der zweckmäßigsten Methode, um:

- der Umsetzung der strategischen Ziele an die Bedürfnisse und Umstände eines jeden Landes anzupassen;
- die wirtschaftliche Entwicklung in sozialen Fortschritt und sozialen Fortschritt in wirtschaftliche Entwicklung umzusetzen;
- die Schaffung eines Konsenses zu einschlägigen nationalen und internationalen Politiken zu erleichtern, die Auswirkungen auf Strategien und Programme für Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit haben; und
- dem Arbeitsrecht und den Arbeitsinstitutionen Effektivität zu verleihen, auch in Bezug auf die Anerkennung des Arbeitsverhältnisses, die Förderung guter Arbeitsbeziehungen und die Einrichtung effektiver Arbeitsaufsichtssysteme; und

iv) Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die von besonderer Bedeutung sind, sowohl als Rechte wie als förderliche Voraussetzungen, die für die vollständige Verwirklichung aller strategischen Ziele notwendig sind, wobei festzuhalten ist:

- dass Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen besonders wichtig sind, um das Erreichen der vier strategischen Ziele zu ermöglichen; und
- dass die Verletzung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nicht als legitimer komparativer Vorteil geltend gemacht oder sonst wie genutzt werden darf und dass Arbeitsnormen nicht für protektionistische Handelsziele eingesetzt werden sollten.

B. Die vier strategischen Ziele sind unteilbar, zusammenhängend und stützen sich gegenseitig. Wird eines von ihnen nicht gefördert, werden Fortschritte zur Erreichung der anderen behindert. Damit sie höchstmögliche Wirkung entfalten, sollten die Bemühungen zu ihrer Förderung Teil einer globalen und integrierten Strategie der IAO für menschenwürdige Arbeit sein. Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung müssen bei den genannten strategischen Zielen als übergreifende Fragen angesehen werden.

C. Wie Mitglieder die strategischen Ziele erreichen, ist eine Frage, die von jedem Mitglied vorbehaltlich seiner bestehenden internationalen Verpflichtungen und der grundlegenden

Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ Rechtskreis ILO

Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu entscheiden ist, u.a. unter gebührender Berücksichtigung:

- i) der innerstaatlichen Gegebenheiten und Umstände sowie der von den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zum Ausdruck gebrachten Bedürfnisse und Prioritäten;
- ii) der Interdependenz, Solidarität und Zusammenarbeit aller Mitglieder der IAO, die im Kontext einer globalen Wirtschaft wichtiger denn je sind; und
- iii) der Grundsätze und Bestimmungen der internationalen Arbeitsnormen.

II. DURCHFÜHRUNGSMETHODE

Die Konferenz erkennt ferner an, dass in einer globalisierten Wirtschaft:

A. die Durchführung von Abschnitt I dieser Erklärung es erforderlich macht, dass die IAO die Bemühungen ihrer Mitglieder wirksam unterstützt. Zu diesem Zweck sollte die Organisation zur Stärkung der Verwaltungsführung und der Kapazitätsschaffung ihre institutionellen Gepflogenheiten überprüfen und anpassen, um aus ihren personellen und finanziellen Ressourcen und dem einzigartigen Vorteil ihrer dreigliedrigen Struktur und ihres Normensystems bestmöglichen Nutzen zu ziehen im Hinblick auf:

i) ein besseres Verständnis der Bedürfnisse ihrer Mitglieder in Bezug auf jedes der strategischen Ziele sowie der von der IAO zu ihrer Erfüllung bereits durchgeführten Maßnahmen im Rahmen eines wiederkehrenden Punktes auf der Tagesordnung der Konferenz, um:

- festzustellen, wie die IAO diese Bedürfnisse durch einen koordinierten Einsatz aller ihrer Aktionsmittel effizienter erfüllen kann;
- die zur Erfüllung dieser Bedürfnisse erforderlichen Mittel zu bestimmen und gegebenenfalls zusätzliche Mittel einzuwerben; und
- den Verwaltungsrat und das Amt bei ihren Aufgaben anzuleiten;

ii) die Stärkung und Straffung ihrer technischen Zusammenarbeit und ihres sachverständigen Rats, um:

- die Bemühungen einzelner Mitglieder zu fördern und zu unterstützen, auf dem Weg zu allen strategischen Zielen auf dreigliedriger Grundlage gegebenenfalls durch Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit sowie im Rahmen des Systems der Vereinten Nationen Fortschritte zu erzielen; und
- wenn immer nötig, die institutionelle Kapazität der Mitgliedstaaten sowie der repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zur Erleichterung einer sinnvollen und kohärenten Sozialpolitik und nachhaltigen Entwicklung zu unterstützen;

iii) die Förderung gemeinsamer Kenntnisse und des Verständnisses der Synergien zwischen den strategischen Zielen durch eine empirische Analyse und dreigliedrige Erörterung konkreter Erfahrungen, unter freiwilliger Mitarbeit der betroffenen Länder und im Hinblick auf eine sachkundige Entscheidungsfindung in Bezug auf die Chancen und Herausforderungen der Globalisierung;

iv) die Unterstützung von Mitgliedern, die darum ersuchen und die strategische Ziele gemeinsam im Rahmen zwei- oder mehrseitiger Übereinkünfte fördern wollen, vorbehaltlich ihrer Vereinbarkeit mit den Verpflichtungen der IAO; und

v) die Entwicklung neuer Partnerschaften mit nichtstaatlichen Instanzen und wirtschaftlichen Akteuren, z. B. multinationalen Unternehmen und Gewerkschaften, die global auf sektoraler Ebene tätig sind, um die Wirksamkeit der operativen Programme und Tätigkeiten der IAO zu

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

verbessern, sich auf jede geeignete Weise ihre Unterstützung zu sichern und in anderer Weise die strategischen Ziele der IAO zu fördern. Dies geschieht in Absprache mit den repräsentativen nationalen und internationalen Verbänden der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

B. Gleichzeitig haben die Mitglieder die wesentliche Aufgabe, durch ihre Sozial- und Wirtschaftspolitik zur Umsetzung einer globalen und integrierten Strategie zur Verwirklichung der strategischen Ziele beizutragen, was auch die in Abschnitt I dieser Erklärung umrissene Agenda für menschenwürdige Arbeit umfasst. Die Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit auf der innerstaatlichen Ebene ist abhängig von innerstaatlichen Bedürfnissen und Prioritäten, und es ist Aufgabe der Mitgliedstaaten, in Absprache mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu entscheiden, wie sie dieser Verantwortung nachkommen wollen. Dazu können sie neben anderen Maßnahmen Folgendes in Betracht ziehen:

- i) die Annahme einer innerstaatlichen und/oder regionalen Strategie für menschenwürdige Arbeit mit einer Reihe gezielter Prioritäten für die integrierte Verfolgung der strategischen Ziele;
- ii) die Aufstellung geeigneter Indikatoren oder Statistiken, falls erforderlich mit Unterstützung der IAO, zur Überwachung und Evaluierung der erzielten Fortschritte;
- iii) die Überprüfung ihrer Situation im Hinblick auf die Ratifizierung oder Durchführung von IAO-Urkunden, um eine stetige zunehmende Erfassung jedes der strategischen Ziele zu erreichen, unter besonderer Berücksichtigung der Urkunden, die als Kernarbeitsnormen eingestuft sind, sowie derjenigen, die vom Standpunkt der Regierungsführung als am bedeutendsten angesehen werden und sich auf Dreigliedrigkeit, Beschäftigungspolitik und Arbeitsaufsicht beziehen;
- iv) das Ergreifen geeigneter Maßnahmen für eine angemessene Koordinierung zwischen den im Namen der betroffenen Mitgliedstaaten in einschlägigen internationalen Foren eingenommenen Haltungen und den gegebenenfalls aufgrund dieser Erklärung ergriffenen Maßnahmen;
- v) die Förderung nachhaltiger Unternehmen;
- vi) wo es sinnvoll ist, Austausch nationaler und regionaler guter Praxis bei der erfolgreichen Umsetzung innerstaatlicher oder regionaler Initiativen mit einem Element der menschenwürdigen Arbeit;
- vii) auf bilateraler, regionaler oder multilateraler Ebene, soweit ihre Ressourcen es gestatten, Bereitstellung einer geeigneten Unterstützung für die Bemühungen anderer Mitglieder zur Verwirklichung der in dieser Erklärung genannten Grundsätze und Ziele.

C. Andere internationale und regionale Organisationen mit Mandaten in eng verwandten Bereichen können einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des integrierten Ansatzes leisten. Die IAO sollte sie ersuchen, menschenwürdige Arbeit zu fördern, eingedenk dessen, dass jede Organisation uneingeschränkte Kontrolle über ihr Mandat hat. Da die Politik im Bereich des Handels und der Finanzmärkte Auswirkungen auf die Beschäftigung hat, ist es Aufgabe der IAO, diese Auswirkungen auf die Beschäftigung zu evaluieren, um ihr Ziel zu erreichen, die Beschäftigung ins Zentrum der Wirtschaftspolitik zu rücken.

III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

A. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes wird sicherstellen, dass diese Erklärung an alle Mitglieder übermittelt wird und über sie an die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, an internationale Organisationen mit Zuständigkeit in

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

verwandten Bereichen auf internationaler und regionaler Ebene und an andere vom Verwaltungsrat gegebenenfalls bestimmte Gremien. Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf innerstaatlicher Ebene werden die Erklärung in allen einschlägigen Foren bekanntmachen, in denen sie gegebenenfalls mitarbeiten oder vertreten sind, oder sonst wie an alle anderen gegebenenfalls betroffenen Gremien verbreiten.

B. Dem Verwaltungsrat und dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes wird die Festlegung geeigneter Modalitäten zur raschen Durchführung von Abschnitt II dieser Erklärung obliegen.

C. Die Wirkung dieser Erklärung und insbesondere die zur Förderung ihrer Durchführung getroffenen Maßnahmen werden zu dem oder den Zeitpunkten, die der Verwaltungsrat für angemessen erachtet, und entsprechend noch festzulegenden Modalitäten Gegenstand einer Überprüfung durch die Internationale Arbeitskonferenz sein, um zu beurteilen, welche Maßnahmen zweckmäßig wären.

ANHANG: FOLGEMASSNAHMEN ZUR ERKLÄRUNG

I. ALLGEMEINER ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

A. Zweck dieser Folgemaßnahmen ist es, die Mittel zu bestimmen, mit deren Hilfe die Organisation die Bemühungen ihrer Mitglieder zur Umsetzung ihrer Verpflichtung zur Verfolgung der vier strategischen Ziele unterstützen wird, die für die Erfüllung des Verfassungsauftrags der Organisation wichtig sind.

B. Mit diesen Folgemaßnahmen sollen im größtmöglichen Umfang alle Aktionsmittel genutzt werden, die gemäß der Verfassung der IAO zur Erfüllung ihres Mandats zur Verfügung stehen. Einige der Maßnahmen zur Unterstützung der Mitglieder können eine gewisse Anpassung der bestehenden Durchführungsmodalitäten von Artikel 19, Absatz 5 e) und 6 d), der Verfassung der IAO erforderlich machen, ohne dass dadurch die Berichterstattungspflichten von Mitgliedstaaten zunehmen würden.

II. MASSNAHMEN DER ORGANISATION ZUR UNTERSTÜTZUNG IHRER MITGLIEDER

Verwaltung, Ressourcen und externe Beziehungen

A. Der Generaldirektor wird alle erforderlichen Maßnahmen treffen, gegebenenfalls einschließlich der Unterbreitung von Vorschlägen an den Verwaltungsrat, um die Mittel sicherzustellen, mit deren Hilfe die Organisation die von den Mitgliedern gemäß dieser Erklärung unternommenen Bemühungen unterstützen wird. Diese Maßnahmen werden die Überprüfung und Anpassung der institutionellen Gepflogenheiten und Verwaltungsführung der IAO, wie in der Erklärung dargelegt, umfassen und sollten der Notwendigkeit Rechnung tragen, Folgendes zu gewährleisten:

- i) Kohärenz, Koordination und Zusammenarbeit innerhalb des Internationalen Arbeitsamtes im Hinblick auf seine effiziente Führung;
- ii) Aufbau und Erhaltung von strategischer und operativer Kapazität;
- iii) effiziente und effektive Verwendung von Ressourcen, Managementprozesse und institutionelle Strukturen;
- iv) ausreichende Kompetenzen und Wissensgrundlagen sowie effektive Leitungsstrukturen;
- v) die Förderung effektiver Partnerschaften innerhalb der Vereinten Nationen und des multilateralen Systems zur Stärkung der operativen Programme und Tätigkeiten der IAO oder anderweitigen Förderung der Ziele der IAO; und

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

vi) die Festlegung, Aktualisierung und Förderung einer Liste von Normen, die vom Standpunkt der Regierungsführung aus als die Bedeutendsten angesehen werden 1.

1 Das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, und das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, und die in später aktualisierten Listen aufgeführten Normen.

Die Realitäten und Bedürfnisse der Mitglieder verstehen und ihnen gerecht werden

B. Die Organisation wird ein System wiederkehrender Diskussionen der Internationalen Arbeitskonferenz auf der Grundlage der vom Verwaltungsrat vereinbarten Modalitäten einführen, ohne die Aufsichtsmechanismen der IAO zu duplizieren, um:

- i) die unterschiedlichen Realitäten und Bedürfnisse ihrer Mitglieder in Bezug auf jedes der strategischen Ziele besser zu verstehen und diesen mit allen ihr zur Verfügung stehenden Aktionsmitteln wirksamer gerecht zu werden, einschließlich normenbezogener Maßnahmen, technischer Zusammenarbeit und der Fach- und Forschungskapazität des Amtes, und ihre Prioritäten und Aktionsprogramme entsprechend anzupassen; und
- ii) die Ergebnisse der Tätigkeiten der IAO zu bewerten, damit diese bei Programm-, Haushalts- und anderen Leitungsentscheidungen als Informationsgrundlage dienen.

Technische Unterstützung und Beratungsdienste

C. Die Organisation wird auf Verlangen von Regierungen und repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im Rahmen ihres Mandats jegliche geeignete Hilfe leisten, um die Bemühungen der Mitglieder um Fortschritte beim Erreichen der strategischen Ziele durch eine integrierte und in sich geschlossene innerstaatliche oder regionale Strategie zu unterstützen, u.a. durch:

- i) Stärkung und Straffung ihrer Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit im Rahmen der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und des Systems der Vereinten Nationen;
- ii) Bereitstellung von allgemeinem Fachwissen und von Unterstützung, um die jedes Mitglied zur Annahme einer innerstaatlichen Strategie gegebenenfalls ersucht, und Erkundung innovativer Partnerschaften zu ihrer Umsetzung;
- iii) Entwicklung geeigneter Instrumente für eine effektive Beurteilung der erzielten Fortschritte und Bewertung des Einflusses, den andere Faktoren und Politiken auf die Bemühungen der Mitglieder haben können;
- iv) Eingehen auf die besonderen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Entwicklungsländer und der repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, u.a. durch Bemühungen um Ressourcenmobilisierung.

Forschung, Sammlung und Austausch von Informationen

D. Die Organisation wird geeignete Schritte ergreifen, um ihre Forschungskapazität, ihr empirisches Wissen und ihr Verständnis der Frage zu fördern, wie die strategischen Ziele ineinandergreifen und zu sozialem Fortschritt, nachhaltigen Unternehmen, nachhaltiger Entwicklung und der Beseitigung von Armut in der globalen Wirtschaft beitragen. Diese Schritte können den dreigliedrigen Austausch von Erfahrungen und guter Praxis auf internationaler, regionaler und nationaler Ebene umfassen im Rahmen von:

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

- i) auf Ad-hoc-Basis durchgeführten Studien unter freiwilliger Mitarbeit der Regierungen und der repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in den betroffenen Ländern; oder
- ii) gemeinsamen Systemen wie Peer Reviews, die interessierte Mitglieder möglicherweise einrichten oder denen sie auf freiwilliger Grundlage möglicherweise beitreten wollen.

III. EVALUIERUNG DURCH DIE KONFERENZ

A. Die Wirkung der Erklärung, insbesondere das Ausmaß, in dem sie unter den Mitgliedern zur Förderung der Ziele und Zwecke der Organisation durch die integrierte Verfolgung ihrer strategischen Ziele beigetragen hat, wird Gegenstand einer Evaluierung durch die Konferenz, die von Zeit zu Zeit wiederholt werden kann, im Rahmen eines auf ihre Tagesordnung gesetzten Punktes sein.

B. Das Amt wird einen Bericht an die Konferenz zur Evaluierung der Wirkung der Erklärung ausarbeiten, der Informationen enthalten wird über:

- i) aufgrund dieser Erklärung getroffene Maßnahmen oder unternommene Schritte, die von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen durch die Dienste der IAO, insbesondere in den Regionen, und durch jede andere zuverlässige Quelle zur Verfügung gestellt werden können;
- ii) vom Verwaltungsrat und vom Amt unternommene Schritte zur Weiterverfolgung einschlägiger, die Verwaltungsführung, die Fähigkeit und die Wissensgrundlage betreffender Fragen im Zusammenhang mit der Verfolgung der strategischen Ziele, darunter Programme und Tätigkeiten der IAO und ihre Wirkung; und
- iii) die mögliche Wirkung der Erklärung in Bezug auf andere interessierte internationale Organisationen.

C. Interessierte multilaterale Organisationen werden Gelegenheit erhalten, sich an der Evaluierung der Wirkung und an der Diskussion zu beteiligen. Andere interessierte Gremien können sich auf Einladung des Verwaltungsrats an der Diskussion beteiligen.

D. Die Konferenz wird im Licht ihrer Evaluierung Schlussfolgerungen hinsichtlich der Zweckmäßigkeit weiterer Evaluierungen oder einer anderen geeigneten Vorgehensweise ziehen. Der vorstehende Text ist der Wortlaut der *Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung*, angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer siebenundneunzigsten Tagung, die in Genf stattgefunden hat und am 13. Juni 2008 für geschlossen erklärt worden ist.

ZUR URKUND DESSEN haben am dreizehnten Juni 2008 unterschrieben:

Der Präsident der Konferenz EDWIN SALAMIN JAEN

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes JUAN SOMAVIA

5. Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“)

Quelle: https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_724955/lang--de/index.htm

Die Internationale Arbeitskonferenz, die anlässlich des hundertjährigen Jubiläums der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Genf zu ihrer 108. Tagung zusammengetreten ist, *in der Erwägung*, dass die Erfahrungen des vergangenen Jahrhunderts bestätigt haben, dass die anhaltenden und abgestimmten Maßnahmen von Regierungen und Vertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit, Demokratie und die Förderung von universellem und dauerhaftem Frieden unverzichtbar sind;

in Anerkennung, dass diese Maßnahmen historische Errungenschaften in Bezug auf den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt bewirkt haben, die zu humaneren Arbeitsbedingungen geführt haben;

ferner in der Erwägung, dass anhaltende Armut, Ungleichheit und Ungerechtigkeit, Konflikte, Katastrophen und andere humanitäre Notlagen in vielen Teilen der Welt eine Bedrohung für diese Errungenschaften und die Sicherung von gemeinsamem Wohlstand und menschenwürdiger Arbeit für alle darstellen;

eingedenk und in Bekräftigung der Ziele, der Zwecke, der Grundsätze und des Mandats, die in der Verfassung der IAO und der Erklärung von Philadelphia (1944) dargelegt sind;

unter Betonung der wichtigen Bedeutung der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) und der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008);

geleitet von dem Gebot der sozialen Gerechtigkeit, das vor hundert Jahren zur Entstehung der IAO geführt hat, und der Überzeugung, dass es für die Regierungen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in aller Welt möglich ist, die Organisation mit neuem Leben zu erfüllen und die Zukunft der Arbeit so zu gestalten, dass ihre Gründungsvision verwirklicht wird;

in Anerkennung, dass der soziale Dialog zum allgemeinen gesellschaftlichen Zusammenhalt beiträgt und für eine gut funktionierende und produktive Wirtschaft von entscheidender Bedeutung ist;

ferner in Anerkennung der Bedeutung der Rolle nachhaltiger Unternehmen als Beschäftigungsmotor und Förderer von Innovation und menschenwürdiger Arbeit;

in Bekräftigung dessen, dass Arbeit keine Ware ist;

in dem Bekenntnis zu einer Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung;

ferner unterstreichend, wie wichtig es ist, den Multilateralismus zu fördern, insbesondere bei der Gestaltung der Zukunft der Arbeit, die wir wollen, und bei der Bewältigung der Herausforderungen der Arbeitswelt;

mit der Aufforderung an alle Mitgliedsgruppen der IAO, ihr ungebrochenes Engagement zu bekräftigen und erneut verstärkte Bemühungen zu unternehmen, um soziale Gerechtigkeit sowie universellen und dauerhaften Frieden, wie von ihnen 1919 und 1944 vereinbart, zu erreichen; und

in dem Wunsch, die institutionelle Steuerung der IAO zu demokratisieren, indem eine faire

Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ Rechtskreis ILO

Vertretung aller Regionen gewährleistet und der Grundsatz der Gleichheit der Mitgliedstaaten verankert wird,

nimmt heute, am 21. Juni 2019, diese Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“) an.

I

Die Konferenz erklärt Folgendes:

A. Die IAO begeht ihr hundertjähriges Jubiläum in einer Zeit transformativer Veränderungen in der Arbeitswelt, hervorgerufen durch technologische Innovationen, demografischen Wandel, Umwelt- und Klimaveränderungen und Globalisierung sowie anhaltende Ungleichheiten, die tiefgreifende Auswirkungen auf die Art und Zukunft der Arbeit und auf die Stellung und Würde der betroffenen Menschen haben.

B. Es ist zwingend geboten, unverzüglich zu handeln, um die Chancen zur Gestaltung einer gerechten, inklusiven und sicheren Zukunft der Arbeit mit voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle zu nutzen und die damit verbundenen Herausforderungen zu meistern.

C. Eine solche Zukunft der Arbeit ist von grundlegender Bedeutung für eine nachhaltige Entwicklung, die Armut beendet und niemanden zurücklässt.

D. Die IAO muss ihren Verfassungsauftrag für soziale Gerechtigkeit mit unermüdlicher Tatkraft im zweiten Jahrhundert ihres Bestehens weiterverfolgen, indem sie ihren am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit weiterentwickelt, der die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Bedürfnisse, Bestrebungen und Rechte aller Menschen in den Mittelpunkt der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik stellt.

E. Das Wachstum der Organisation in den vergangenen einhundert Jahren hin zu universeller Mitgliedschaft zeigt, dass soziale Gerechtigkeit in allen Regionen der Welt erreichbar ist und dass ein umfassender Beitrag der Mitgliedsgruppen der IAO zu diesem Bestreben nur durch ihre uneingeschränkte, gleichberechtigte und demokratische Teilhabe an der dreigliedrigen Steuerung der Organisation gewährleistet werden kann.

II

Die Konferenz erklärt Folgendes:

A. Bei der Wahrnehmung ihres Verfassungsauftrags muss die IAO unter Berücksichtigung der tiefgreifenden Umwälzungen in der Arbeitswelt und bei der Weiterentwicklung ihres am Menschen orientierten Ansatzes für die Zukunft der Arbeit ihre Bemühungen darauf ausrichten:

i) einen gerechten Übergang zu einer Zukunft der Arbeit zu gewährleisten, die zur nachhaltigen Entwicklung in ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension beiträgt;

ii) das Potenzial von technologischem Fortschritt und Produktivitätswachstum voll auszuschöpfen, auch durch sozialen Dialog, um menschenwürdige Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen, die Würde, Selbstverwirklichung und eine gerechte Verteilung der Vorteile für alle gewährleisten;

iii) den Erwerb von Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während ihres gesamten Arbeitslebens als gemeinsame Verantwortung von Regierungen und Sozialpartnern zu fördern, um:

– bestehende und zu erwartende Kompetenz- und Qualifikationslücken zu schließen;

– besonders darauf zu achten, dass die allgemeinen und beruflichen Bildungssysteme auf

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

den Bedarf des Arbeitsmarkts ausgerichtet sind und die Entwicklung der Arbeit berücksichtigen; und

– die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser in die Lage zu versetzen, die verfügbaren Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit zu nutzen;

iv) wirksame Politiken zu entwickeln, die darauf abzielen, volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten für alle zu schaffen und insbesondere den Übergang von der allgemeinen und beruflichen Bildung in das Arbeitsleben zu erleichtern und dabei einen Schwerpunkt auf die wirksame Integration junger Menschen in die Arbeitswelt zu legen;

v) Maßnahmen zu unterstützen, die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern helfen, ihre Wahlmöglichkeiten auszuweiten, um ihre Chancen zu optimieren, bis zum Erreichen des Ruhestandsalters unter qualitativ guten, produktiven und gesunden Bedingungen zu arbeiten, und ein aktives Altern zu ermöglichen;

vi) die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als wesentliches Element für die Verwirklichung eines inklusiven und nachhaltigen Wachstums zu fördern und dabei einen Schwerpunkt auf die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen als dafür förderliche Rechte zu legen;

vii) die Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit durch eine transformative Agenda mit regelmäßiger Fortschrittsbewertung zu erreichen, die:

– Chancengleichheit, gleiche Teilhabe und Gleichbehandlung, darunter gleiches Entgelt für Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit, gewährleistet;

– eine ausgewogenere Verteilung der Familienpflichten ermöglicht;

– Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet, indem sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in die Lage versetzt, sich auf Lösungen zu verständigen, auch in Bezug auf die Arbeitszeit, die ihre jeweiligen Bedürfnisse und Nutzen berücksichtigen; und

– Investitionen in die Betreuungs- und Pflegewirtschaft fördert;

viii) Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen sowie für andere Menschen in Situationen der Verletzlichkeit zu gewährleisten;

ix) die Rolle des Privatsektors als wichtigster Quelle von Wirtschaftswachstum und der Schaffung von Arbeitsplätzen durch die Förderung günstiger Rahmenbedingungen für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen, insbesondere für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen, sowie Genossenschaften und die Sozial- und Solidarwirtschaft zu unterstützen und dadurch menschenwürdige Arbeit, produktive Beschäftigung und einen höheren Lebensstandard für alle herbeizuführen;

x) die Rolle des öffentlichen Sektors als wichtiger Arbeitgeber und Erbringer qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen zu fördern;

xi) die Arbeitsverwaltung und -aufsicht zu stärken;

xii) sicherzustellen, dass vielfältige Formen der Arbeitsgestaltung, Produktions- und Geschäftsmodelle, auch in inländischen und globalen Lieferketten, Chancen für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt vergrößern, menschenwürdige Arbeit ermöglichen und einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung zuträglich sind;

xiii) Zwangs- und Kinderarbeit zu beseitigen, menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern und die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu stärken, auch in Bereichen oder Sektoren mit

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

hoher internationaler Verflechtung;

xiv) den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft zu fördern und dabei ländlichen Gebieten gebührende Aufmerksamkeit zu schenken;

xv) angemessene, nachhaltige und an die Entwicklungen in der Arbeitswelt angepasste Sozialschutzsysteme zu entwickeln und zu verbessern;

xvi) ihre Aktivitäten im Bereich der internationalen Arbeitsmigration unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen zu vertiefen und auszuweiten und in Bezug auf menschenwürdige Arbeit im Rahmen der Arbeitsmigration eine Führungsrolle zu übernehmen;

xvii) ihr Engagement und ihre Zusammenarbeit im Rahmen des multilateralen Systems im Hinblick auf die Stärkung der Politikkohärenz entsprechend der Erkenntnis zu intensivieren, dass:

– menschenwürdige Arbeit entscheidend für eine nachhaltige Entwicklung, die Bekämpfung von Einkommensungleichheit und die Beendigung der Armut ist, wobei von Konflikten, Katastrophen und anderen humanitären Notlagen betroffenen Gebieten besondere Aufmerksamkeit zu schenken ist; und

– im Kontext der Globalisierung das Versäumnis eines Landes, für menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu sorgen, mehr denn je ein Hemmnis für Fortschritte in allen anderen Ländern darstellt.

B. Der soziale Dialog, der auch Kollektivverhandlungen und dreigliedrige Zusammenarbeit umfasst, bildet eine entscheidende Grundlage für das gesamte Handeln der IAO und trägt zu einer erfolgreichen Politikgestaltung und Entscheidungsfindung in ihren Mitgliedstaaten bei.

C. Wirksame Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene ist ein Instrument, das dazu beiträgt, sichere und produktive Arbeitsplätze zu gewährleisten, indem es Kollektivverhandlungen und ihre Ergebnisse achtet und die Rolle der Gewerkschaften nicht untergräbt.

D. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sind von grundlegender Bedeutung für menschenwürdige Arbeit.

III

Die Konferenz fordert alle Mitglieder auf, unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten auf der Grundlage der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs und mit Unterstützung der IAO einzeln und gemeinsam darauf hinzuwirken, ihren am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit weiterzuentwickeln, indem sie:

A. die Fähigkeiten aller Menschen stärken, die Chancen einer sich wandelnden Arbeitswelt zu nutzen, und zwar durch:

i) die effektive Verwirklichung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Geschlechter;

ii) effektives lebenslanges Lernen und eine qualitativ hochwertige Bildung für alle;

iii) universellen Zugang zu umfassendem und nachhaltigem Sozialschutz; und

iv) wirksame Maßnahmen, die die Menschen bei den Übergängen begleiten, die sie während ihres gesamten Arbeitslebens zu bewältigen haben;

B. die Arbeitsinstitutionen stärken, um einen angemessenen Schutz aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten, und den Fortbestand der Bedeutung des Arbeitsverhältnisses als Mittel bekräftigen, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Gewissheit und Rechtsschutz zu bieten, und zugleich das Ausmaß der Informalität sowie die Notwendigkeit anerkennen, effektive Maßnahmen zur Verwirklichung des Übergangs zur Formalität zu

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

gewährleisten. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten einen angemessenen Schutz im Einklang mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit genießen, der Folgendes berücksichtigt:

- i) die Achtung ihrer grundlegenden Rechte;
- ii) einen angemessenen, gesetzlich oder durch Verhandlungen festgelegten Mindestlohn;
- iii) Höchstgrenzen für die Arbeitszeit; und
- iv) Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit;

C. ein dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, volle und produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern, und zwar durch:

- i) makroökonomische Politiken mit diesen Anliegen als zentraler Zielsetzung;
- ii) Handels-, Industrie- und Sektorpolitik, die menschenwürdige Arbeit fördert und die Produktivität steigert;
- iii) Investitionen in die Infrastruktur und in strategische Bereiche, um den Triebkräften des tiefgreifenden Wandels in der Arbeitswelt zu begegnen;
- iv) Politiken und Anreize, die nachhaltiges und inklusives Wirtschaftswachstum, die Gründung und Entwicklung nachhaltiger Unternehmen, Innovationen und den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft fördern und die Ausrichtung des unternehmerischen Handelns an den Zielen dieser Erklärung unterstützen; und
- v) Politiken und Maßnahmen, die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten und den Herausforderungen und Chancen Rechnung tragen, die sich durch den digitalen Wandel in der Arbeitswelt, einschließlich der Plattformarbeit, ergeben.

IV

Die Konferenz erklärt Folgendes:

A. Die Setzung, Förderung und Ratifizierung internationaler Arbeitsnormen, sowie die Überwachung ihrer Einhaltung sind für die IAO von grundlegender Bedeutung. Die Organisation muss dazu über einen klaren, robusten, aktuellen und relevanten Bestand an internationalen Arbeitsnormen verfügen und ihn fördern und die Transparenz weiter steigern. Zudem müssen die internationalen Arbeitsnormen den sich wandelnden Strukturen der Arbeitswelt Rechnung tragen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützen und die Bedürfnisse nachhaltiger Unternehmen berücksichtigen sowie einer maßgebenden und wirksamen Überwachung unterliegen. Die IAO hat ihre Mitglieder bei der Ratifizierung und wirksamen Anwendung der Normen zu unterstützen.

B. Alle Mitglieder sollten auf die Ratifizierung und Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der IAO hinarbeiten und in regelmäßigen Abständen und in Beratung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden die Ratifizierung anderer IAO-Normen prüfen.

C. Es ist Aufgabe der IAO, ihre dreigliedrigen Mitgliedsgruppen besser zu befähigen:

- i) die Entwicklung starker und repräsentativer Verbände der Sozialpartner zu fördern;
- ii) sich an allen maßgeblichen Prozessen auf nationaler und transnationaler Ebene, auch mit Arbeitsmarktinstitutionen, -programmen und -politiken, zu beteiligen; und
- iii) alle grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, gegebenenfalls auf allen Ebenen, durch starke, einflussreiche und inklusive Mechanismen des sozialen Dialogs zu thematisieren,

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

in der Überzeugung, dass eine solche Vertretung und ein solcher Dialog zum allgemeinen gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen und im öffentlichen Interesse liegen und für eine gut funktionierende und produktive Wirtschaft von entscheidender Bedeutung sind.

D. Die Dienste, die die IAO ihren Mitgliedstaaten und Sozialpartnern bietet, insbesondere im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit, müssen mit ihrem Mandat in Einklang stehen und auf einem fundierten Verständnis sowie der Beachtung der Vielfalt ihrer Gegebenheiten, Bedürfnisse und Prioritäten sowie ihres jeweiligen Entwicklungsstands beruhen, auch durch eine erweiterte Süd-Süd- und Dreieckskooperation.

E. Die IAO sollte ein höchstmögliches Niveau an Kapazitäten und Sachverstand in den Bereichen Statistik, Forschung und Wissensmanagement aufrechterhalten, um die Qualität ihrer faktenbasierten Politikberatung weiter zu steigern.

F. Die IAO muss ausgehend von ihrem Verfassungsauftrag eine wichtige Rolle im multilateralen System einnehmen, indem sie ihre Zusammenarbeit mit anderen Organisationen verstärkt und institutionelle Vereinbarungen mit ihnen entwickelt, um in Anerkennung der engen, komplexen und wesentlichen Verbindungen zwischen Sozial-, Handels-, Finanz-, Wirtschafts- und Umweltpolitik die Politikkohärenz bei der Verfolgung ihres am Menschen orientierten Ansatzes für die Zukunft der Arbeit zu fördern.

6. Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik

Quelle: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_579897/lang--en/index.htm

Angenommen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 204. Tagung (Genf, November 1977) und abgeändert auf seiner 279. (November 2000), 295. (März 2006) und 329. Tagung (März 2017)

Internationales Arbeitsamt, Genf

Fünfte Auflage 2017

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung

Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik

Ziel und Geltungsbereich

Allgemeine Maßnahmen

Beschäftigung

Ausbildung

Arbeits- und Lebensbedingungen

Arbeitsbeziehungen

Anhang I

Verzeichnis der IAO-Erklärungen, internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, Sammlungen praktischer Richtlinien, Leitlinien und sonstigen Orientierungsdokumente des IAA, die für die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik relevant sind

Anhang II

Operative Instrumente

EINLEITUNG

Die in der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) niedergelegten Grundsätze verstehen sich als Leitlinien für multinationale Unternehmen, Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in Bereichen wie Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen und Arbeitsbeziehungen. Diese Leitlinien beruhen im Wesentlichen auf Grundsätzen, die in internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen enthalten sind. Die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, die weltweit als unabdingbar für die Verwirklichung des Ziels der menschenwürdigen Arbeit für alle anerkannt wird, liegt den Leitlinien ebenfalls zugrunde. Anhang I enthält ein Verzeichnis der für die MNU-Erklärung relevanten Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen.

Aufgrund der nach wie vor herausragenden Rolle multinationaler Unternehmen im Prozess der sozialen und wirtschaftlichen Globalisierung ist die Anwendung der Grundsätze der MNU-Erklärung im Kontext ausländischer Direktinvestitionen und des Außenhandels und des Einsatzes globaler Lieferketten wichtig und notwendig. Den beteiligten Parteien bietet sich die Gelegenheit, die Grundsätze der MNU-Erklärung als Leitlinien für die Verstärkung der positiven sozialen und arbeitsbezogenen Effekte der Tätigkeiten und der Steuerung multinationaler Unternehmen zu nutzen, um menschenwürdige Arbeit für alle zu erreichen, ein in

Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ Rechtskreis ILO

der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung anerkanntes universelles Ziel. Diese Leitlinien können auch für die Entwicklung von Partnerschaften zur Bewältigung der vielen Herausforderungen herangezogen werden, die weder Regierungen noch Unternehmen allein angehen können, einschließlich Multi-Stakeholder-Partnerschaften und internationaler Kooperationsinitiativen.

Dieses Instrument legt sozialpolitische Leitlinien für einen sensiblen und äußerst komplexen Tätigkeitsbereich fest. Die Einhaltung der MNU-Erklärung durch alle Beteiligten wird zur Schaffung eines für menschenwürdige Arbeit, inklusives Wirtschaftswachstum und nachhaltige Entwicklung günstigeren Klimas beitragen. Alle werden dazu ermutigt, die Grundsätze der MNU-Erklärung anzuwenden. Um alle Parteien dazu anzuspornen, sich ihre Grundsätze zu eigen zu machen, hat der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes operative Instrumente angenommen, die in Anhang II aufgeführt sind.

Dreigliedrige Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) spielt aufgrund ihrer einzigartigen dreigliedrigen Struktur, ihrer Kompetenz und ihrer langjährigen Erfahrung auf dem Gebiet des Sozialwesens eine wesentliche Rolle bei der Ausarbeitung von Grundsätzen, die als Richtschnur für Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und multinationale Unternehmen selbst dienen.

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes billigte die Dreigliedrige Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik auf seiner 204. Tagung (November 1977). In der Folge wurde sie auf seiner 279. Tagung (November 2000) und seiner 295. Tagung (März 2006) abgeändert. Der Verwaltungsrat beschliesst auf seiner 329. Tagung (März 2017), die Erklärung weiter abzuändern, um den seit ihrer Aktualisierung im Jahr 2006 in der IAO eingetretenen Entwicklungen Rechnung zu tragen, wie der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, die von der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) im Jahr 2008 angenommen wurde, neuen internationalen Arbeitsnormen, den Schlussfolgerungen der IAK über die Förderung nachhaltiger Unternehmen (2007) und den Schlussfolgerungen der IAK über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten (2016) sowie den *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“* und den Zielen und Zielvorgaben der *Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung* (2015), die für die Erklärung besonders relevant sind, und in Anbetracht der *Aktionsagenda von Addis Abeba* (2015) für Entwicklungsfinanzierung, des Pariser Abkommens zum Klimawandel (2015) und der *OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen* (in der 2011 abgeänderten Fassung). Der Verwaltungsrat billigt die nachfolgende abgeänderte Dreigliedrige Erklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, die als MNU-Erklärung bezeichnet wird, und ersucht die Regierungen der Mitgliedstaaten der IAO, die betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die in ihrem Hoheitsgebiet tätigen multinationalen Unternehmen, die darin verankerten Grundsätze zu beachten.

ZIEL UND GELTUNGSBEREICH

1. Multinationale Unternehmen spielen in den Volkswirtschaften der meisten Länder und in den internationalen Wirtschaftsbeziehungen eine wichtige Rolle. Dies ist für Regierungen sowie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre Verbände von zunehmender Bedeutung. Mit Hilfe internationaler Direktinvestitionen, des Handels und anderer Mittel können solche Unternehmen Heimat- und Gastländern beträchtlichen Nutzen erbringen, indem sie zu einem effizienteren Einsatz von Kapital, Technologie und Arbeitskräften beitragen. Im Rahmen der von den Regierungen festgelegten Entwicklungspolitik können sie ferner in allen Teilen

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

der Welt einen wichtigen Beitrag zur Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Wohls, zur Verbesserung des Lebensstandards und zur Erfüllung der Grundbedürfnisse, zur direkten und indirekten Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie zur Ausübung der Menschenrechte, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, leisten. Andererseits können die Vorstöße multinationaler Unternehmen bei der Ausweitung ihrer Tätigkeiten über den nationalen Rahmen hinaus zu Missbräuchen der Konzentration wirtschaftlicher Macht und zu Konflikten mit den staatlichen Entwicklungszielen und den Interessen der Arbeitnehmer führen. Darüber hinaus geben die Komplexität multinationaler Unternehmen und die Schwierigkeit, ihre verschiedenen Strukturen, Tätigkeiten und Politiken klar zu erkennen, bisweilen Anlass zu Besorgnis in den jeweiligen Heimatländern oder Gastländern oder in beiden.

2. Das Ziel dieser Erklärung ist es, den positiven Beitrag, den multinationale Unternehmen zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt und zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit für alle leisten können, zu fördern und die Schwierigkeiten, zu denen es durch ihre verschiedenen Tätigkeiten kommen kann, zu vermindern und zu beheben.

3. Dieses Ziel wird durch geeignete Gesetze, Politiken und Maßnahmen der Regierungen, auch in den Bereichen Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, und durch die Zusammenarbeit zwischen den Regierungen und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden aller Länder gefördert werden.

4. Die Grundsätze dieser Erklärung sollen Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und multinationalen Unternehmen als Richtschnur dienen, wenn sie Maßnahmen ergreifen und tätig werden und sozialpolitische Maßnahmen treffen, einschließlich solcher, die auf den in der Verfassung und den einschlägigen Übereinkommen und Empfehlungen der IAO niedergelegten Grundsätzen beruhen, um den sozialen Fortschritt und menschenwürdige Arbeit zu fördern.

5. Diese Grundsätze sollen nicht dazu dienen, eine ungleiche Behandlung zwischen multinationalen und nationalen Unternehmen einzuführen oder aufrechtzuerhalten. Sie verkörpern vielmehr empfehlenswerte, für alle gültige Praktiken. An multinationale und nationale Unternehmen sollten, wann immer die Grundsätze dieser Erklärung für beide gültig sind, die gleichen Erwartungen in Bezug auf ihr Verhalten im Allgemeinen und ihre sozialen Praktiken im Besonderen gestellt werden.

6. Der Zweck der MNU-Erklärung kann erfüllt werden, ohne dass es einer genauen rechtlichen Definition der multinationalen Unternehmen bedarf; dieser Absatz soll daher nur das Verständnis der Erklärung erleichtern und nicht eine solche Definition bieten. Multinationale Unternehmen umfassen Unternehmen – gleich ob sie sich ganz oder teilweise in staatlichem oder privatem Besitz befinden –, die Produktions-, Vertriebs-, Dienstleistungs- oder sonstige Einrichtungen außerhalb des Landes, in dem sie ansässig sind, besitzen oder kontrollieren. Es kann sich um große oder kleine Unternehmen handeln, und sie können ihren Sitz in jedem beliebigen Teil der Welt haben. Der Grad der Selbständigkeit, die die Glieder multinationaler Unternehmen im Verhältnis zueinander genießen, ist je nach der Art der Verbindungen zwischen diesen Gliedern und ihren Tätigkeitsbereichen innerhalb der einzelnen multinationalen Unternehmen sehr unterschiedlich, da Eigentumsverhältnisse, Größe, Art und Standort der Tätigkeiten der betreffenden Unternehmen sehr verschieden sein können. Soweit nichts anderes angegeben ist, bezeichnet der Ausdruck „multinationale Unternehmen“ in dieser Erklärung die verschiedenen Glieder (Muttergesellschaften oder lokale Tochtergesellschaften oder beide oder aber auch die gesamte Struktur) entsprechend der Aufgabenteilung zwischen diesen Gliedern, in der Erwartung, dass sie zusammenarbeiten und sich, soweit erforderlich, gegenseitig unterstützen werden, um die Einhaltung der in dieser Erklärung nieder-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

gelegten Grundsätze zu erleichtern. In dieser Hinsicht erkennt sie auch an, dass multinationale Unternehmen ihre Tätigkeit oft im Rahmen von Beziehungen mit anderen Unternehmen als Teil ihres gesamten Produktionsprozesses ausüben und dadurch zur Förderung des Ziels dieser Erklärung beitragen können.

7. Diese Erklärung stellt Grundsätze auf den Gebieten Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen und Arbeitsbeziehungen auf, die Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und multinationale Unternehmen freiwillig beachten sollten; durch ihre Grundsätze werden Verpflichtungen, die sich aus der Ratifizierung irgendeines IAO-Übereinkommens ergeben, nicht eingeschränkt oder sonst wie berührt.

ALLGEMEINE MASSNAHMEN

8. Alle von der MNU-Erklärung betroffenen Parteien sollten die Hoheitsrechte der Staaten achten, die innerstaatlichen Rechtsvorschriften befolgen, örtliche Gewohnheiten berücksichtigen und einschlägige internationale Normen einhalten. Sie sollten ferner freiwillig eingegangene Verpflichtungen entsprechend dem innerstaatlichen Recht und anerkannten internationalen Normen einhalten. Sie sollten die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948) und die entsprechenden, von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommenen Internationalen Pakte (1966) sowie die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation und ihre Grundsätze einhalten, nach denen die Freiheit der Meinungsäußerung und die Vereinigungsfreiheit für den anhaltenden Fortschritt unerlässlich sind.

9. Alle Parteien sollten einen Beitrag zur Verwirklichung der 1998 angenommenen Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen leisten. Alle Mitglieder, auch wenn sie die betreffenden grundlegenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben, sind allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Organisation verpflichtet, die die grundlegenden Rechte, die Gegenstand dieser Übereinkommen sind, betreffenden Prinzipien in gutem Glauben zu fördern und zu verwirklichen, nämlich: a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen; b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit; c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit; und d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Die Regierungen von Staaten, die die Übereinkommen über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die in der Erklärung von 1998 anerkannt sind, noch nicht ratifiziert haben, werden nachdrücklich aufgefordert, dies zu tun. Multinationale Unternehmen können aufgrund ihrer Tätigkeiten einen erheblichen Beitrag zum Erreichen ihrer Ziele leisten.

10. Die in der MNU-Erklärung niedergelegten Grundsätze werden den Regierungen, den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden der Heimat- und Gastländer und den multinationalen Unternehmen selbst nahegelegt. Die Prinzipien spiegeln damit die Tatsache wider, dass unterschiedlichen Akteuren eine spezifische Rolle zufällt. Diesbezüglich gilt für die Zwecke dieser Erklärung:

a) Die *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“* (2011) legen die jeweiligen Pflichten und Verantwortlichkeiten von Staaten und Unternehmen im Bereich der Menschenrechte dar. Diese Prinzipien beruhen auf der Anerkennung: i) der bestehenden Verpflichtungen der Staaten, die Menschenrechte und Grundfreiheiten zu achten, zu schützen und zu verwirklichen („die Pflicht des Staates zum Schutz der Menschenrechte“); ii) der Rolle von Unternehmen als spezialisierte Organe der Gesellschaft, die spezialisierte Aufgaben wahrnehmen und verpflichtet sind, alle geltenden Gesetze einzuhalten und die Menschenrechte zu achten („die Verantwortung des Unternehmens für die Achtung der Menschenrechte“); und iii) der Notwendig-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

keit, Rechten und Verpflichtungen im Fall ihrer Verletzung angemessene und wirksame Abhilfemaßnahmen gegenüberzustellen („Zugang zu Abhilfe“).

b) Die Leitprinzipien gelten für alle Staaten und alle multinationalen und sonstigen Unternehmen ungeachtet ihrer Größe, ihres Sektors, ihres Standorts, ihrer Eigentumsverhältnisse und ihrer Struktur.

c) Die Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte erfordert, dass Unternehmen, einschließlich multinationaler Unternehmen ungeachtet ihres Standorts: i) es vermeiden, durch ihre eigene Tätigkeit nachteilige Auswirkungen zu verursachen oder dazu beizutragen, und solchen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten; und ii) sich bemühen, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder abzuschwächen, die aufgrund ihrer Geschäftsbeziehungen unmittelbar mit ihrer Tätigkeit, ihren Produkten oder ihren Dienstleistungen verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beigetragen haben.

d) Unternehmen, einschließlich multinationaler Unternehmen, sollten Sorgfaltspflicht walten lassen, um tatsächliche und potenzielle nachteilige Auswirkungen in Bezug auf die international anerkannten Menschenrechte, worunter mindestens diejenigen, die in der Internationalen Menschenrechtscharta ausgedrückt sind, und die in der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgelegten, die grundlegenden Rechte betreffenden Prinzipien zu verstehen sind, zu ermitteln, zu verhüten und abzuschwächen sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie ihnen begegnen.

e) Um die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen, sollten Unternehmen – einschließlich multinationaler Unternehmen – alle tatsächlichen und potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen ermitteln und bewerten, an denen sie entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sind. Dieses Verfahren sollte sinnvolle Konsultationen mit potenziell betroffenen Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern, einschließlich Arbeitnehmerverbänden, umfassen, die der Größe des Unternehmens und der Art und dem Kontext seiner Tätigkeit entsprechen. Im Hinblick auf die Erreichung des Ziels der MNU-Erklärung sollte dieses Verfahren der zentralen Rolle der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen sowie der Arbeitsbeziehungen und des sozialen Dialogs als fortlaufender Prozess Rechnung tragen.

11. Multinationale Unternehmen sollten die bestehenden allgemeinen politischen Zielsetzungen der Länder, in denen sie tätig sind, in vollem Umfang berücksichtigen. Ihre Tätigkeit sollte mit den Entwicklungsprioritäten und den sozialen Zielen und Strukturen der Länder, in denen sie tätig sind, übereinstimmen. Zu diesem Zweck sollten zwischen multinationalen Unternehmen, den Regierungen und, soweit angebracht, den beteiligten nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Konsultationen stattfinden.

12. Die Regierungen der Gastländer sollten unter den in ihrem Hoheitsgebiet tätigen multinationalen Unternehmen gute soziale Praktiken im Einklang mit dieser Erklärung fördern. Die Regierungen der Heimatländer sollten gesunde soziale Praktiken im Einklang mit dieser Erklärung unter ihren im Ausland tätigen multinationalen Unternehmen fördern und dabei die sozial- und arbeitsrechtlichen Vorschriften und Praktiken in den Gastländern sowie einschlägige internationale Normen beachten. Die Regierungen der Gast- und Heimatländer sollten bereit sein, sich auf Initiative der einen oder der anderen zu konsultieren, wann immer dies notwendig ist.

BESCHÄFTIGUNG

Beschäftigungsförderung

13. Um nachhaltiges Wirtschaftswachstum und nachhaltige Wirtschaftsentwicklung anzuregen, den Lebensstandard anzuheben, den Erfordernissen des Arbeitsmarkts zu entsprechen und Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung zu beseitigen, sollten die Regierungen eine aktive Politik zur Förderung der vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung und menschenwürdigen Arbeit als Hauptziel verkünden und verfolgen.

14. Dies ist besonders wichtig für Regierungen von Gastländern, in denen die Probleme Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung am größten sind, und insbesondere in Entwicklungsgebieten der Welt. In diesem Zusammenhang sollten die Globale Beschäftigungsagenda (2003), die Schlussfolgerungen der IAK über die Förderung nachhaltiger Unternehmen (2007), der Globale Beschäftigungspakt (2009) und Ziel 8 der Ziele für nachhaltige Entwicklung im Auge behalten werden.

15. Die vorstehenden Absätze 13 und 14 bilden den Rahmen, in dem sowohl in Heimat- als auch in Gastländern den Auswirkungen der Tätigkeit multinationaler Unternehmen auf die Beschäftigung angemessene Beachtung geschenkt werden sollte.

16. Multinationale Unternehmen sollten, insbesondere wenn sie in Entwicklungsländern tätig sind, bemüht sein, die Beschäftigungsmöglichkeiten und -normen zu erhöhen und dabei die beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Ziele der Regierungen sowie die Sicherheit der Beschäftigung und die langfristige Entwicklung des jeweiligen Unternehmens berücksichtigen.

17. Vor Aufnahme ihrer Tätigkeit sollten multinationale Unternehmen, soweit angebracht, die zuständigen Behörden sowie die nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände konsultieren, damit ihre Beschäftigungspläne, soweit durchführbar, mit den sozialen Entwicklungsmaßnahmen der betreffenden Länder übereinstimmen. Diese Konsultationen sollten, ebenso wie bei nationalen Unternehmen, zwischen den multinationalen Unternehmen und allen betroffenen Parteien, einschließlich der Arbeitnehmerverbände, fortgeführt werden.

18. Multinationale Unternehmen sollten, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Vertretern der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer oder der Verbände dieser Arbeitnehmer und den Regierungsbehörden, der Beschäftigung, der beruflichen Entwicklung und Förderung und dem beruflichen Aufstieg von Staatsangehörigen des Gastlandes auf allen Stufen Vorrang einräumen.

19. Bei Investitionen in Entwicklungsländern sollten multinationale Unternehmen bedenken, wie wichtig Technologien sind, die direkt und indirekt Arbeitsplätze schaffen. Soweit es die Art der Verfahren und die Bedingungen in dem betreffenden Wirtschaftszweig gestatten, sollten sie Technologien den Erfordernissen und Besonderheiten der Gastländer anpassen. Sie sollten sich ferner, soweit möglich, an der Entwicklung geeigneter Technologien in den Gastländern beteiligen.

20. Um die Beschäftigung in Entwicklungsländern im Rahmen einer expandierenden Weltwirtschaft zu fördern, sollten multinationale Unternehmen, soweit durchführbar, den Abschluss von Verträgen mit nationalen Unternehmen über die Herstellung von Teilen und Ausrüstungsgegenständen, die Verwendung einheimischer Rohstoffe und die fortschreitende Förderung der einheimischen Rohstoffverarbeitung in Betracht ziehen. Solche Maßnahmen sollten multinationalen Unternehmen jedoch nicht dazu dienen, die in den Grundsätzen dieser Erklärung niedergelegten Verpflichtungen zu umgehen.

21. Die Regierungen sollten einen integrierten Politikrahmen entwickeln und umsetzen, um den Übergang zur formellen Wirtschaft zu erleichtern in Anbetracht dessen, dass die Defizite an menschenwürdiger Arbeit in der informellen Wirtschaft am größten sind. Multinationale und sonstige Unternehmen sollten ebenfalls einen Beitrag zu diesem Ziel leisten.

Soziale Sicherheit

22. Die Regierungen sollten soziale Basisschutzniveaus als grundlegendes Element ihrer nationalen Systeme der sozialen Sicherheit festlegen und aufrechterhalten und soziale Basisschutzniveaus im Rahmen von Strategien zur Ausweitung der sozialen Sicherheit umsetzen, die schrittweise möglichst vielen Menschen ein höheres Niveau der sozialen Sicherheit gewährleisten, wobei sie sich von den IAO-Normen über soziale Sicherheit leiten lassen sollten. Die Sozialpartner könnten bei der Förderung dieser Maßnahmen eine Rolle übernehmen. Multinationale und sonstige Unternehmen könnten die staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen und dazu beitragen, ihre Weiterentwicklung zu fördern, auch durch ihre eigenen betrieblichen Programme.

Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit

23. Die Regierungen sollten wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit zu verhüten und zu beseitigen, um Opfern Schutz und Zugang zu angemessenen und wirksamen Abhilfemaßnahmen, wie Entschädigung und Rehabilitation, zu gewährleisten und um Täter zu bestrafen. Die Regierungen sollten in Absprache mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden eine nationale Politik und einen nationalen Aktionsplan entwickeln. Dies sollte ein systematisches Tätigwerden der zuständigen Stellen, gegebenenfalls in Abstimmung mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie anderen betroffenen Gruppen, umfassen.

24. Um Zwangs- oder Pflichtarbeit zu unterdrücken, sollten die Regierungen Arbeitgebern und Unternehmen Orientierungshilfe und Unterstützung bieten, damit sie wirksame Maßnahmen ergreifen, um die Risiken von Zwangs- oder Pflichtarbeit in ihren Betrieben oder bei den Produkten, Dienstleistungen oder Tätigkeiten, mit denen sie unmittelbar verbunden sein können, zu ermitteln, zu verhindern und abzuschwächen und Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diese Risiken angehen.

25. Multinationale sowie nationale Unternehmen sollten unverzügliche und wirksame Maßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich treffen, um das Verbot und die Beseitigung von Zwangs- und Pflichtarbeit in ihren Betrieben sicherzustellen.

Effektive Abschaffung der Kinderarbeit: Mindestalter und schlimmste Formen

26. Die Regierungen sollten eine innerstaatliche Politik entwickeln, die geeignet ist, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen, unverzügliche und wirksame Maßnahmen treffen, um vordringlich das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit sicherzustellen, und das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit schrittweise auf eine Stufe anheben, die der vollen körperlichen und geistigen Entwicklung junger Menschen entspricht.

27. Multinationale Unternehmen sowie nationale Unternehmen sollten das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit respektieren, um die effektive Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen, und sie sollten unverzügliche und wirksame Maßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich treffen, um sicherzustellen, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit vordringlich verboten und beseitigt werden.

Chancengleichheit und Gleichbehandlung

28. Die Regierungen sollten eine Politik zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Beschäftigung verfolgen, um jede Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft zu beseitigen.

29. Die Regierungen sollten gleiches Entgelt für männliche und weibliche Arbeitnehmer für gleichwertige Arbeit fördern.

30. Die gesamte Tätigkeit multinationaler Unternehmen sollte sich vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung leiten lassen, unbeschadet der in Absatz 18 vorgesehenen Maßnahmen oder einer staatlichen Politik zur Korrektur historisch bedingter Diskriminierungen und damit zur Erweiterung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Beschäftigung. Multinationale Unternehmen sollten daher Qualifikationen, Fertigkeiten und Erfahrungen zu Kriterien für die Anwerbung, Einstellung, Ausbildung und den beruflichen Aufstieg ihrer Mitarbeiter auf allen Stufen machen.

31. Die Regierungen sollten multinationale Unternehmen niemals zu Diskriminierungen aus irgendeinem der in Absatz 28 genannten Gründe auffordern oder ermutigen, und es wird ihnen nahegelegt, soweit angebracht, durch ständige Beratung auf die Vermeidung solcher Diskriminierungen in der Beschäftigung hinzuwirken.

Sicherheit der Beschäftigung

32. Die Regierungen sollten die Auswirkungen multinationaler Unternehmen auf die Beschäftigung in verschiedenen Wirtschaftszweigen sorgfältig prüfen. In allen Ländern sollten die Regierungen sowie die multinationalen Unternehmen selbst geeignete Maßnahmen in Bezug auf die Auswirkungen der Tätigkeit multinationaler Unternehmen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt treffen.

33. Multinationale Unternehmen wie auch nationale Unternehmen sollten mit Hilfe einer aktiven Beschäftigungsplanung bemüht sein, den von jedem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern eine stabile Beschäftigung zu bieten, und frei ausgehandelte Verpflichtungen in Bezug auf die Stabilität der Beschäftigung und die Soziale Sicherheit einhalten. Angesichts der Flexibilität, mit der multinationale Unternehmen arbeiten können, sollten sie bemüht sein, eine führende Rolle bei der Förderung der Beschäftigungssicherheit zu übernehmen, insbesondere in Ländern, in denen eine Einstellung ihrer Tätigkeit voraussichtlich die Langzeitarbeitslosigkeit verstärken würde.

34. Bei der Planung von Tätigkeitsveränderungen (einschließlich solcher, die sich aus Fusionen, Übernahmen oder Produktionsverlagerungen ergeben), die mit erheblichen Auswirkungen auf die Beschäftigung verbunden wären, sollten multinationale Unternehmen die zuständigen Regierungsstellen sowie Vertreter der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und ihre Verbände rechtzeitig unterrichten, damit diese Auswirkungen gemeinsam geprüft werden können, um Nachteile im größtmöglichen Umfang abzuschwächen. Dies ist besonders wichtig bei Betriebsschließungen, die mit Massenentlassungen verbunden wären.

35. Willkürliche Entlassungsverfahren sollten vermieden werden.

36. Die Regierungen sollten in Zusammenarbeit mit multinationalen sowie nationalen Unternehmen eine Form des Einkommensschutzes für Arbeitnehmer bieten, deren Beschäftigungsverhältnis beendet worden ist.

AUSBILDUNG

37. Die Regierungen sollten in Zusammenarbeit mit allen beteiligten Parteien eine gesamtstaatliche Politik für eine eng an die Beschäftigung gekoppelte Berufsbildung und Berufsberatung entwickeln. In diesem Rahmen sollten multinationale Unternehmen ihre Ausbildungstätigkeiten durchführen.

38. Multinationale Unternehmen sollten bei ihren Tätigkeiten sicherstellen, dass den von ihnen beschäftigten Arbeitnehmern im Gastland auf allen Stufen eine einschlägige Ausbildung geboten wird, die den Erfordernissen des Unternehmens sowie den Entwicklungsmaßnahmen des Landes entspricht. Durch diese Ausbildung sollten, soweit wie möglich, allgemein verwendbare Fertigkeiten entwickelt und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und lebenslanges Lernen gefördert werden. Diese Aufgabe sollte, soweit angebracht, in Zusammenarbeit mit den Behörden des Landes, den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und den zuständigen lokalen, nationalen oder internationalen Institutionen erfüllt werden.

39. In Entwicklungsländern tätige multinationale Unternehmen sollten sich gemeinsam mit nationalen Unternehmen an Programmen, einschließlich Sonderfonds, beteiligen, die von den Regierungen des Gastlandes gefördert und von den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unterstützt werden. Das Ziel dieser Programme sollte darin bestehen, die Ausbildung, lebenslanges Lernen und die Entwicklung von Fertigkeiten zu fördern und Berufsberatung zu bieten, und sie sollten gemeinsam von den Parteien durchgeführt werden, die sie unterstützen. Soweit durchführbar, sollten multinationale Unternehmen als Beitrag zur nationalen Entwicklung geschultes Personal zur Unterstützung der von den Regierungen organisierten Ausbildungsprogramme zur Verfügung stellen.

40. Multinationale Unternehmen sollten, in Zusammenarbeit mit den Regierungen und soweit es mit der wirksamen Betriebstätigkeit des Unternehmens vereinbar ist, einheimischen Führungskräften innerhalb des Gesamtunternehmens Gelegenheit bieten, ihre Erfahrungen auf geeigneten Gebieten, wie z. B. Arbeitsbeziehungen, zu erweitern.

ARBEITS- UND LEBENSBEDINGUNGEN

Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen

41. Multinationale Unternehmen sollten ihren Arbeitnehmern in allen ihren Betrieben keine ungünstigeren Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten als vergleichbare Arbeitgeber in dem Gastland. Wo es keine vergleichbaren Arbeitgeber gibt, sollten sie die bestmöglichen Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten. Die Faktoren, die zu berücksichtigen sind, sollten Folgendes umfassen: a) die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien unter Berücksichtigung des allgemeinen Lohnniveaus in dem jeweiligen Land, der Lebenshaltungskosten, der Leistungen der sozialen Sicherheit und des relative Lebensstandards anderer gesellschaftlicher Gruppen; und b) Wirtschaftsfaktoren, einschließlich der Erfordernisse der wirtschaftlichen Entwicklung, des Produktivitätsniveaus und der Zweckmäßigkeit, einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen und aufrechtzuerhalten. Soweit der Arbeitgeber den Arbeitnehmern grundlegende Sach- und Dienstleistungen bietet, wie Wohnungen, ärztliche Betreuung oder Essen, sollten diese von guter Qualität sein.

42. Vor allem in Entwicklungsländern sollten die Regierungen bemüht sein, geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, dass die Tätigkeiten multinationaler Unternehmen soweit wie möglich den unteren Einkommensgruppen und den weniger entwickelten Gebieten zugutekommen.

Sicherheit und Gesundheit

43. Die Regierungen sollten sicherstellen, dass multinationale und nationale Unternehmen ein angemessenes Arbeitsschutzniveau bieten und einen Beitrag zu einer vorbeugenden Arbeitsschutzkultur in den Unternehmen leisten, die schrittweise zu einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung führt. Dazu würden auch Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Männer am Arbeitsplatz und die Gewährleistung der Gebäudesicherheit gehören. Die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, einschließlich der Liste der Berufskrankheiten, und die Sammlungen praktischer Richtlinien und Leitlinien des IAA, die in dem aktuellen Verzeichnis der IAA-Veröffentlichungen zum Arbeitsschutz aufgeführt sind, sollten ebenfalls berücksichtigt werden. Arbeitnehmer, die Opfer von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten geworden sind, sollten entschädigt werden.

44. Multinationale Unternehmen sollten, in Übereinstimmung mit den nationalen Erfordernissen, die höchsten Arbeitsschutznormen einhalten und dabei ihre einschlägigen Erfahrungen innerhalb des Gesamtunternehmens, einschließlich der Kenntnisse über besondere Gefahren, berücksichtigen. Sie sollten ferner den Vertretern der Arbeitnehmer und auf Ersuchen den zuständigen Behörden und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in allen Ländern, in denen sie tätig sind, Informationen über die von ihnen in anderen Ländern eingehaltenen Arbeitsschutznormen, die für ihre örtlichen Tätigkeiten relevant sind, liefern. Insbesondere sollten sie die Betroffenen über besondere Gefahren und entsprechende Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit neuen Produkten und Verfahren aufklären. Sie sollten ebenso wie vergleichbare inländische Unternehmen eine führende Rolle bei der Untersuchung der Ursachen von industriellen Sicherheits- und Gesundheitsgefahren und bei der Anwendung der sich hieraus ergebenden Verbesserungen innerhalb des Gesamtunternehmens spielen.

45. Multinationale Unternehmen sollten sich an der Arbeit internationaler Organisationen beteiligen, die mit der Ausarbeitung und Annahme internationaler Arbeitsschutznormen befasst sind.

46. Multinationale Unternehmen sollten entsprechend der innerstaatlichen Praxis in vollem Umfang mit den zuständigen Arbeitsschutzbehörden, den Vertretern der Arbeitnehmer und ihrer Verbände und anerkannten Arbeitsschutzorganisationen zusammenarbeiten. Soweit angebracht, sollten Fragen des Arbeitsschutzes in Vereinbarungen mit Vertretern der Arbeitnehmer und ihren Verbände aufgenommen werden.

ARBEITSBEZIEHUNGEN

47. Multinationale Unternehmen sollten Normen für Arbeitsbeziehungen in allen ihren Betrieben einhalten.

Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht

48. Die von multinationalen und nationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer sollten ohne jeden Unterschied das Recht haben, ohne vorherige Genehmigung Organisationen eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, dass sie deren Satzungen einhalten. Sie sollten ferner vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht, angemessen geschützt werden.

49. Den Organisationen, die multinationale Unternehmen oder deren Beschäftigte vertreten, sollte in Bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung gebührender Schutz gegen jede Einmischung von der anderen Seite, sowohl seitens der Organisationen wie auch ihrer Vertreter oder Mitglieder, gewährt werden.

- 50.** Soweit nach den lokalen Gegebenheiten angebracht, sollten multinationale Unternehmen repräsentative Arbeitgeberverbände unterstützen.
- 51.** Die Regierungen werden aufgefordert, die in Artikel 5 des Übereinkommens Nr. 87 niedergelegten Grundsätze anzuwenden, soweit sie das nicht bereits tun, da es in Bezug auf multinationale Unternehmen wichtig ist, dass Verbände, die diese Unternehmen oder deren Beschäftigte vertreten, sich internationalen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ihrer Wahl anschließen können.
- 52.** Wenn die Regierungen von Gastländern besondere Anreize für ausländische Investitionen bieten, sollten diese Anreize keinerlei Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit oder des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen der Arbeitnehmer umfassen.
- 53.** Vertreter der Arbeitnehmer in multinationalen und nationalen Unternehmen sollten nicht an Zusammenkünften zum Zweck der Beratung und des Meinungsaustauschs gehindert werden, vorausgesetzt, dass die Betriebstätigkeit des Unternehmens und die normalen, für die Beziehungen mit Vertretern der Arbeitnehmer und ihrer Verbände geltenden Verfahren hierdurch nicht beeinträchtigt werden.
- 54.** Die Regierungen sollten die Einreise der Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die auf Einladung der beteiligten lokalen oder nationalen Verbände zum Zweck der Beratung über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse aus anderen Ländern kommen, nicht aus dem Grund beschränken, weil diese Vertreter um Einreise in dieser Eigenschaft ersuchen.

Kollektivverhandlungen

- 55.** Die von multinationalen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer sollten, entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, das Recht haben, repräsentative Verbände ihrer Wahl für Kollektivverhandlungszwecke anerkennen zu lassen.
- 56.** Es sollten den innerstaatlichen Verhältnissen angepasste Maßnahmen getroffen werden, um in vollem Umfang die Entwicklung und Anwendung von Verfahren für freiwillige Verhandlungen zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden zur Regelung der Beschäftigungsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge zu ermutigen und zu fördern.
- 57.** Multinationale Unternehmen sollten ebenso wie nationale Unternehmen den Arbeitnehmervertretern Erleichterungen gewähren, die erforderlich sein können, um die Ausarbeitung wirksamer Gesamtarbeitsverträge zu fördern.
- 58.** Multinationale Unternehmen sollten es den ordnungsgemäß bevollmächtigten Vertretern der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer in jedem Land, in dem sie tätig sind, ermöglichen, Verhandlungen mit Vertretern der Betriebsleitungen zu führen, die zu Entscheidungen über die auszuhandelnden Fragen bevollmächtigt sind.
- 59.** Multinationale Unternehmen sollten im Zusammenhang mit Verhandlungen in gutem Glauben mit den Arbeitnehmervertretern über Beschäftigungsbedingungen oder der Ausübung des Vereinigungsrechts durch die Arbeitnehmer nicht mit der Möglichkeit drohen, eine Betriebseinheit ganz oder teilweise aus dem betreffenden Land zu verlegen, um dadurch diese Verhandlungen in unlauterer Weise zu beeinflussen oder die Ausübung des Vereinigungsrechts zu behindern. Ebenso wenig sollten sie Arbeitnehmer aus Tochterunternehmen in anderen Ländern versetzen, um Verhandlungen in gutem Glauben mit den Arbeitnehmervertretern oder die Ausübung des Vereinigungsrechts durch die Arbeitnehmer zu untergraben.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

60. Gesamtarbeitsverträge sollten Bestimmungen über die Beilegung von Konflikten, die sich aus der Auslegung und Anwendung dieser Verträge ergeben, und über die Wahrung gegenseitig anerkannter Rechte und Pflichten enthalten.

61. Multinationale Unternehmen sollten Arbeitnehmervertretern die Informationen liefern, die für sinnvolle Verhandlungen mit der betreffenden Unternehmenseinheit erforderlich sind, und ihnen, soweit dies mit der örtlichen Gesetzgebung und Praxis vereinbar ist, auch die Informationen liefern, die es ihnen ermöglichen, sich ein genaues und richtiges Bild von den Ergebnissen dieser Einheit und gegebenenfalls des Gesamtunternehmens zu machen.

62. Soweit Gesetzgebung und Praxis es zulassen, sollten die Regierungen den Vertretern der Arbeitnehmerverbände auf Ersuchen Informationen über die Wirtschaftszweige, in denen das Unternehmen tätig ist, liefern, die dazu beitragen würden, im Kollektivverhandlungsprozess über objektive Kriterien zu verfügen. In diesem Zusammenhang sollten multinationale und nationale Unternehmen Ersuchen der Regierung um einschlägige Informationen über ihre Tätigkeit in konstruktiver Weise entsprechen.

Beratungen

63. In multinationalen und nationalen Unternehmen sollten im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern entwickelte Systeme entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis regelmäßige Beratungen über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse vorsehen. Solche Beratungen sollten kein Ersatz für Kollektivverhandlungen sein.

Zugang zu Abhilfe und Prüfung von Beschwerden

64. Im Rahmen ihrer Pflicht zum Schutz vor betriebsbezogenen Menschenrechtsverletzungen sollten die Regierungen geeignete Schritte unternehmen, um durch gerichtliche, administrative, gesetzliche oder andere zweckentsprechende Mittel sicherzustellen, dass, falls solche Verletzungen in ihrem Hoheitsgebiet und/oder in ihrem Zuständigkeitsbereich auftreten, die betroffenen Arbeitnehmer Zugang zu wirksamer Abhilfe haben.

65. Multinationale Unternehmen sollten ihren Einfluss geltend machen, um ihre Geschäftspartner dazu zu ermutigen, wirksame Mittel zur Wiedergutmachung von Verletzungen international anerkannter Menschenrechte vorzusehen.

66. Multinationale und nationale Unternehmen sollten das Recht der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer achten, ihre Beschwerden in einer Weise behandeln zu lassen, die der folgenden Bestimmung entspricht: Jeder im eigenen Namen oder gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern handelnde Arbeitnehmer, der glaubt, Grund zu einer Beschwerde zu haben, sollte das Recht haben, diese Beschwerde vorzubringen, ohne dass ihm daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen, und diese Beschwerde nach einem geeigneten Verfahren behandeln zu lassen. Dies ist besonders wichtig, wenn die multinationalen Unternehmen in Ländern tätig sind, in denen die Grundsätze der IAO-Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit, Vereinigungsrecht, Kollektivverhandlungen und Zwangsarbeit nicht eingehalten werden.

Beilegung von Arbeitskonflikten

67. Die Regierungen sollten sicherstellen, dass den nationalen Verhältnissen entsprechende freiwillige Schlichtungs- und Schiedsverfahren verfügbar sind, um die Verhütung und Beilegung von Arbeitskonflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu unterstützen. Die Verfahren sollten unentgeltlich und zügig sein.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

68. Multinationale sowie nationale Unternehmen sollten gemeinsam mit den Vertretern und den Verbänden der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer bemüht sein, den nationalen Verhältnissen entsprechende freiwillige Schlichtungsverfahren zu entwickeln, die auch Vorkehrungen für freiwillige Schiedsverfahren umfassen können, um die Verhütung und Beilegung von Arbeitskonflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu unterstützen. In den freiwilligen Schlichtungseinrichtungen sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl vertreten sein.

ANHANG I

Liste der IAO-Erklärungen, internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, Sammlungen praktischer Richtlinien, Leitlinien und sonstigen Orientierungsdokumente des IAA, die für die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik relevant sind

s.u.

ANHANG II

Operative Instrumente (*hier nicht wiedergegeben*)

6.1. Liste der IAO-Erklärungen etc., die für die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik relevant sind

Anhang zu [Material 6](#) – Quelle dort

Liste der IAO-Erklärungen, internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, Sammlungen praktischer Richtlinien, Leitlinien und sonstigen Orientierungsdokumente des IAA, die für die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik relevant sind

A. Erklärungen der IAO

- Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folge-
maßnahmen
- Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung

B. Internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen

Zwangsarbeit

- Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, und sein Protokoll von 2014; und Emp-
fehlung (Nr. 35) betreffend mittelbaren Arbeitszwang, 1930
- Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
- Empfehlung (Nr. 203) betreffend Zwangsarbeit (ergänzende Maßnahmen), 2014

Kinderarbeit

- Übereinkommen (Nr. 138) und Empfehlung (Nr. 146) über das Mindestalter, 1973
- Empfehlung (Nr. 190) betreffend die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

Nichtdiskriminierung

- Übereinkommen (Nr. 100) und Empfehlung (Nr. 90) über die Gleichheit des Entgelts, 1951
- Übereinkommen (Nr. 111) und Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäfti-
gung und Beruf), 1958

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

- Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungs-
rechtes, 1948
- Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhand-
lungen, 1949
- Übereinkommen (Nr. 154) und Empfehlung (Nr. 163) über Kollektivverhandlungen, 1981

Arbeitsbeziehungen

- Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971
- Empfehlung (Nr. 92) betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951
- Empfehlung (Nr. 94) betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952
- Empfehlung (Nr. 129) betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967
- Empfehlung (Nr. 130) betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967

Beschäftigungsförderung

- Übereinkommen (Nr. 122) und Empfehlung (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964
- Übereinkommen (Nr. 168) und Empfehlung (Nr. 176) über Beschäftigungsförderung und
den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988
- Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen),
1984

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

- Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998
- Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002

Gleichbehandlung

- Übereinkommen (Nr. 156) und Empfehlung (Nr. 165) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981
- Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids und die Welt der Arbeit, 2010

Sicherheit der Beschäftigung

- Übereinkommen (Nr. 158) und Empfehlung (Nr. 166) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982

Ausbildung

- Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975
- Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004

Arbeitsbedingungen

- Übereinkommen (Nr. 173) und Empfehlung (Nr. 180) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992
- Empfehlung (Nr. 115) betreffend Arbeiterwohnungen, 1961
- Empfehlung (Nr. 116) betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962

Arbeitsschutz

- Übereinkommen (Nr. 148) und Empfehlung (Nr. 156) über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977
- Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und Protokoll von 2002; und Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981
- Übereinkommen (Nr. 161) und Empfehlung (Nr. 171) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985
- Übereinkommen (Nr. 162) und Empfehlung (Nr. 172) über Asbest, 1986
- Übereinkommen (Nr. 167) und Empfehlung (Nr. 175) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988
- Übereinkommen (Nr. 170) und Empfehlung (Nr. 177) über chemische Stoffe, 1990
- Übereinkommen (Nr. 174) und Empfehlung (Nr. 181) über die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993
- Übereinkommen (Nr. 176) und Empfehlung (Nr. 183) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995
- Übereinkommen (Nr. 184) und Empfehlung (Nr. 192) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001
- Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006
- Empfehlung (Nr. 114) betreffend den Strahlenschutz, 1960
- Empfehlung (Nr. 118) betreffend den Maschinenschutz, 1963
- Empfehlung (Nr. 144) betreffend Benzol, 1971
- Empfehlung (Nr. 147) betreffend Berufskrebs, 1974
- Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002

Sozialschutz

- Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952
- Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964 [Tabelle I abgeändert 1980]

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

- Übereinkommen (Nr. 130) über ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969
- Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012

Ordnungspolitik

- Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947
- Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969
- Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976

Indigene und in Stämmen lebende Völker

- Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989

Spezielle Kategorien von Arbeitnehmern

- Übereinkommen (Nr. 110) und Empfehlung (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958
- Seearbeitsübereinkommen, 2006

C. Sammlungen praktischer Richtlinien, Leitlinien und sonstige Orientierungsdokumente des IAA

Das IAA hat Sammlungen praktischer Richtlinien, Leitlinien und sonstige Orientierungsdokumente ausgearbeitet, die auf bestimmte Fragen ausführlicher eingehen. Eine Liste dieser Instrumente und Links zu den Texten finden sich auf der Website des *ILO Helpdesk for Business* – www.ilo.org/business

7. Kernarbeitsnormen

Quelle: <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>

(bei den folgenden Übereinkommen habe ich darauf verzichtet, die (tw. sehr langen) web-Links explizit anzugeben, sie sind über die o.a. Quelle zu erreichen)

7.1. Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)

Dieses Übereinkommen ist am 4. Juli 1950 in Kraft getreten.

Ort: San Francisco

Tagung: 31

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach San Francisco einberufen wurde und am 17. Juni 1948 zu ihrer einunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, eine Frage, die den siebenten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, in der Form eines Übereinkommens anzunehmen.

Davon ausgehend, daß die Präambel zur Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die Anerkennung des Grundsatzes der Vereinigungsfreiheit" unter den Mitteln aufzählt, die geeignet sind, die Lage der Arbeitnehmer zu verbessern und den Frieden zu sichern, daß die Erklärung von Philadelphia erneut bekräftigt hat, daß Freiheit der Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit wesentliche Voraussetzungen beständigen Fortschritts" sind, daß die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer dreißigsten Tagung einstimmig die Grundsätze angenommen hat, welche die Grundlage der internationalen Regelung bilden sollen, daß die Generalversammlung der Vereinten Nationen sich auf ihrer zweiten Tagung diese Grundsätze zu eigen gemacht und die Internationale Arbeitsorganisation ersucht hat, weiterhin alles zu tun, um die Annahme eines oder mehrerer internationaler Übereinkommen zu ermöglichen,

nimmt die Konferenz heute, am 9. Juli 1948, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, bezeichnet wird.

Teil I. Vereinigungsfreiheit

Artikel 1

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, die folgenden Bestimmungen zur Anwendung zu bringen.

Artikel 2

Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, daß sie deren Satzungen einhalten.

Artikel 3

1. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.
2. Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern.

Artikel 4

Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber dürfen im Verwaltungswege weder aufgelöst noch zeitweilig eingestellt werden.

Artikel 5

Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind berechtigt, Verbände und Zentralverbände zu bilden und sich solchen anzuschließen. Die Organisationen, Verbände und Zentralverbände haben das Recht, sich internationalen Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber anzuschließen.

Artikel 6

Die Bestimmungen der Artikel 2, 3 und 4 finden auf die Verbände und Zentralverbände von Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber Anwendung.

Artikel 7

Der Erwerb der Rechtspersönlichkeit durch Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, ihre Verbände und Zentralverbände darf nicht an Bedingungen geknüpft werden, die geeignet sind, die Anwendung der Bestimmungen der Artikel 2, 3 und 4 zu beeinträchtigen.

Artikel 8

1. Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber und ihre Organisationen haben sich gleich anderen Personen und organisierten Gemeinschaften bei Ausübung der ihnen durch dieses Übereinkommen zuerkannten Rechte an die Gesetze zu halten.
2. Die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte dürfen weder durch die innerstaatliche Gesetzgebung noch durch die Art ihrer Anwendung geschmälert werden.

Artikel 9

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung finden.
2. Die Ratifikation dieses Übereinkommens durch ein Mitglied läßt bereits bestehende Gesetze, Entscheidungen, Gewohnheiten oder Vereinbarungen, die den Angehörigen des Heeres und der Polizei irgendwelche in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte einräumen, nach dem Grundsatz des Artikels 19 Absatz 8 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation unberührt.

Artikel 10

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck "Organisation" jede Organisation von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat.

Teil II. Schutz des Vereinigungsrechtes

Artikel 11

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten.

Teil III. Verschiedene Bestimmungen

Artikel 12

1. Für die in Artikel 35 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation in der Fassung der Abänderungsurkunde von 1946 bezeichneten Gebiete, mit Ausnahme der Gebiete nach Absatz 4 und 5 des genannten Artikels in seiner neuen Fassung, hat jedes Mitglied der Organisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes mit seiner Ratifikation oder so bald wie möglich nach der Ratifikation eine Erklärung zu übermitteln, welche die Gebiete bekanntgibt,

a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,

b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,

c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,

d) für die es sich die Entscheidung vorbehält.

2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.

3. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.

4. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 16 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

Artikel 13

1. Fällt der Gegenstand dieses Übereinkommens unter die Selbstregierungsbefugnisse eines außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebietes, so kann das für die internationalen Beziehungen dieses Gebietes verantwortliche Mitglied im Benehmen mit dessen Regierung dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eine Erklärung übermitteln, durch die es die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen im Namen des betreffenden Gebietes übernimmt.

2. Eine Erklärung betreffend die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen kann dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt werden

a) von zwei oder mehr Mitgliedern der Organisation für ein ihnen gemeinsam unterstelltes Gebiet,

b) von jeder nach der Charta der Vereinten Nationen oder auf Grund einer anderen Bestimmung für die Verwaltung eines Gebietes verantwortlichen internationalen Behörde, und zwar für das betreffende Gebiet.

3. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach den vorstehenden Absätzen dieses Artikels übermittelten Erklärungen ist anzugeben, ob das Übereinkommen in dem betreffenden Gebiet mit oder ohne Abweichungen durchgeführt wird; teilt die Erklärung mit, daß die Durchführung des Übereinkommens mit Abweichungen erfolgt, so sind die Einzelheiten dieser Abweichungen anzugeben.

4. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können jederzeit durch eine spätere Erklärung auf das Recht der Inanspruchnahme jeder in einer früheren Erklärung mitgeteilten Abweichung ganz oder teilweise verzichten.

5. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem dieses Übereinkommen nach Artikel 16 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt bestehende Lage in bezug auf die Durchführung dieses Übereinkommens angegeben wird.

Teil IV. Schlußbestimmungen

Artikel 14

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 15

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 16

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 17

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen, Erklärungen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 18

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen, Erklärungen und Kündigungen.

Artikel 19

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 20

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 16, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 21

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

7.2. Übereinkommen 98: Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949)

Dieses Übereinkommen ist am 18. Juli 1951 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 32

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 8. Juni 1949 zu ihrer zweiunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 1. Juli 1949, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, bezeichnet wird.

Artikel 1

1. Die Arbeitnehmer sind vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen zu schützen.
2. Dieser Schutz ist insbesondere gegenüber Handlungen zu gewähren, die darauf gerichtet sind,
 - a) die Beschäftigung eines Arbeitnehmers davon abhängig zu machen, daß er keiner Gewerkschaft beitrifft oder aus einer Gewerkschaft austritt,
 - b) einen Arbeitnehmer zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen, weil er einer Gewerkschaft angehört oder weil er sich außerhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit gewerkschaftlich betätigt.

Artikel 2

1. Den Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ist in bezug auf ihre Bildung, Tätigkeit und Verwaltung gebührender Schutz gegen jede Einmischung von der anderen Seite, sowohl seitens der Organisationen wie auch ihrer Vertreter oder Mitglieder, zu gewähren.
2. Als Einmischung im Sinne dieses Artikels gelten insbesondere Handlungen, die darauf gerichtet sind, von einem Arbeitgeber oder von einer Organisation von Arbeitgebern abhängige Organisationen von Arbeitnehmern ins Leben zu rufen oder Organisationen von Arbeitnehmern durch Geldmittel oder auf sonstige Weise zu unterstützen, um sie unter den Einfluß eines Arbeitgebers oder einer Organisation von Arbeitgebern zu bringen.

Artikel 3

Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepaßte Einrichtungen zu schaffen, um den Schutz des Vereinigungsrechtes im Sinne der vorangehenden Artikel zu gewährleisten.

Artikel 4

Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepaßte Maßnahmen zu treffen, um im weitesten Umfang Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die Arbeit-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

geber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können.

Artikel 5

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung bestimmt, inwieweit die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte auf das Heer und die Polizei Anwendung finden.
2. Die Ratifikation dieses Übereinkommens durch ein Mitglied läßt bereits bestehende Gesetze, Entscheidungen, Gewohnheiten oder Vereinbarungen, die den Angehörigen des Heeres und der Polizei irgendwelche in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte einräumen, nach dem Grundsatz des Artikels 19 Absatz 8 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation unberührt.

Artikel 6

Dieses Übereinkommen läßt die Stellung der öffentlichen Beamten unberührt und darf in keinem für die Rechte und die Rechtsstellung dieser Beamten irgendwie nachteiligen Sinn ausgelegt werden.

Artikel 7

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 8

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.
2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 9

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absatz 2 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen hat das beteiligte Mitglied die Gebiete bekanntzugeben,
 - a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,
 - b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,
 - c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,
 - d) für die es sich die Entscheidung bis zu einer weiteren Prüfung der Lage in bezug auf die betreffenden Gebiete vorbehält.
2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.
3. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

4. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 11 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

Artikel 10

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absätze 4 und 5 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen ist anzugeben, ob das Übereinkommen in dem betreffenden Gebiet mit oder ohne Abweichungen durchgeführt wird; teilt die Erklärung mit, daß die Durchführung des Übereinkommens mit Abweichungen erfolgt, so sind die Einzelheiten dieser Abweichungen anzugeben.

2. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können jederzeit durch eine spätere Erklärung auf das Recht der Inanspruchnahme jeder in einer früheren Erklärung mitgeteilten Abweichung ganz oder teilweise verzichten.

3. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem dieses Übereinkommen nach Artikel 11 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt bestehende Lage in bezug auf die Durchführung dieses Übereinkommens angegeben wird.

Artikel 11

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 12

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen, Erklärungen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 13

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen, Erklärungen und Kündigungen.

Artikel 14

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 15

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 11, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 16

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

7.3. Übereinkommen 29: Zwangsarbeit (1930)

Dieses Übereinkommen ist am 1. Mai 1932 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 14

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 1930 zu ihrer vierzehnten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Zwangs- oder Pflichtarbeit, eine Frage, die zum ersten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1930, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, bezeichnet wird, zwecks Ratifikation durch die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation nach den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation:

Artikel 1

1. Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, den Gebrauch der Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen möglichst bald zu beseitigen.

Abs. 2 und 3 hier nicht wiedergegeben, da gestrichen durch Protokoll von 2014 (s. [Material 7.4](#))

Artikel 2

1. Als „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ im Sinne dieses Übereinkommens gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

2. Als „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ im Sinne dieses Übereinkommens gelten jedoch nicht

a) jede Arbeit oder Dienstleistung auf Grund der Gesetze über die Militärdienstpflicht, soweit diese Arbeit oder Dienstleistung rein militärischen Zwecken dient,

b) jede Arbeit oder Dienstleistung, die zu den üblichen Bürgerpflichten der Bürger eines Landes mit voller Selbstregierung gehört,

c) jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person auf Grund einer gerichtlichen Verurteilung verlangt wird, jedoch unter der Bedingung, daß diese Arbeit oder Dienstleistung unter Überwachung und Aufsicht der öffentlichen Behörden ausgeführt wird und daß der Verurteilte nicht an Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen verdingt oder ihnen sonst zur Verfügung gestellt wird,

d) jede Arbeit oder Dienstleistung in Fällen höherer Gewalt, nämlich im Falle von Krieg oder wenn Unglücksfälle eingetreten sind oder drohen, wie Feuersbrunst, Überschwemmung, Hungersnot, Erdbeben, verheerende Menschen- und Viehseuchen, plötzliches Auftreten von wilden Tieren, Insekten- oder Pflanzenplagen, und überhaupt in allen Fällen, in denen das Leben oder die Wohlfahrt der Gesamtheit oder eines Teiles der Bevölkerung bedroht ist,

e) kleinere Gemeindearbeiten, die unmittelbar dem Wohle der Gemeinschaft dienen, durch ihre Mitglieder ausgeführt werden und daher zu den üblichen Bürgerpflichten der Mitglieder der Gemeinschaft gerechnet werden können, unter der Voraussetzung, daß die Bevölkerung

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

oder ihre unmittelbaren Vertreter berechtigt sind, sich über die Notwendigkeit der Arbeiten zu äußern.

Artikel 3 – Artikel 24 hier nicht wiedergegeben, da gestrichen durch Protokoll von 2014 (s [Material 7.4](#))

Artikel 25

Die unberechtigte Auferlegung von Zwangs- oder Pflichtarbeit ist unter Strafe zu stellen. Die Mitglieder, die dieses Übereinkommen ratifizieren, verpflichten sich, dafür zu sorgen, daß die ergriffenen Strafmaßnahmen wirksam sind und streng vollzogen werden.

Artikel 26

1. Die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, die dieses Übereinkommen ratifizieren, verpflichten sich, es auf die ihrer Souveränität, ihrer Jurisdiktion, ihrem Protektorat, ihrer Oberhoheit, ihrer Tutel oder ihrer Autorität unterworfenen Gebiete anzuwenden, soweit ihnen in bezug auf diese Gebiete das Recht zusteht, Verpflichtungen einzugehen, welche Angelegenheiten der inneren Verwaltung betreffen. Wollen Mitglieder indessen von den Bestimmungen des Artikels 35 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation Gebrauch machen, so haben sie ihrer Ratifikation eine Erklärung beizufügen, die bekanntgibt

(1) die Gebiete, auf welche sie die Bestimmungen dieses Übereinkommens unverändert anzuwenden beabsichtigen,

(2) die Gebiete, auf welche sie die Bestimmungen dieses Übereinkommens mit Abänderungen anzuwenden beabsichtigen, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abänderungen,

(3) die Gebiete, für welche sie sich die Entscheidung vorbehalten.

2. Die bezeichnete Erklärung gilt als Bestandteil der Ratifikation und hat die Wirkungen einer solchen. Doch bleibt es den Mitgliedern überlassen, die Vorbehalte, die sie auf Grund der Bestimmungen der Ziffern (2) und (3) des vorangehenden Absatzes in der ursprünglichen Erklärung gemacht hatten, durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückzuziehen.

Artikel 27

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind nach den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 28

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation beim Internationalen Arbeitsamt eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes andere Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 29

Sobald die Ratifikationen zweier Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation beim Internationalen Arbeitsamt eingetragen sind, teilt der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes dies sämtlichen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation mit. Auch gibt er ihnen Kenntnis von der Eintragung der Ratifikationen, die ihm später von anderen Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

Artikel 30

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum ersten Mal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung beim Internationalen Arbeitsamt ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von fünf Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von fünf Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 31

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 32

1. Nimmt die Allgemeine Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, so schließt die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied ohne weiteres die Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf die in Artikel 30 vorgesehene Frist, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

2. Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

3. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 33

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

7.4. Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 28. Mai 2014 zu ihrer einhundertdritten Tagung zusammengetreten ist, anerkennt, dass das Verbot von Zwangs- oder Pflichtarbeit Bestandteil der Grundrechte ist und dass Zwangs- oder Pflichtarbeit die Menschenrechte und die Würde von Millionen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen verletzt, zum Fortbestehen von Armut beiträgt und der Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit für alle im Weg steht, anerkennt, dass das Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, nachstehend als „das Übereinkommen“ bezeichnet, und das Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, bei der Bekämpfung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit eine entscheidende Rolle spielen, dass Lücken bei ihrer Umsetzung aber zusätzliche Maßnahmen erfordern, weist darauf hin, dass die Definition von Zwangs- oder Pflichtarbeit nach Artikel 2 des Übereinkommens sich auf Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen und Ausprägungen erstreckt und ohne Unterschied für alle Menschen gilt, unterstreicht die Dringlichkeit der Beseitigung von Zwangs- und Pflichtarbeit in allen ihren Formen und Ausprägungen, verweist auf die Verpflichtung der Mitglieder, die das Übereinkommen ratifiziert haben, Zwangs- oder Pflichtarbeit unter Strafe zu stellen und dafür zu sorgen, dass die gesetzlichen Strafmaßnahmen wirklich angemessen sind und streng vollzogen werden, stellt fest, dass die in dem Übereinkommen vorgesehene Übergangszeit abgelaufen ist und die Bestimmungen des Artikels 1 Absätze 2 und 3 und der Artikel 3 bis 24 nicht mehr anwendbar sind, anerkennt, dass die Umstände und Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit sich geändert haben und dass der Menschenhandel für die Zwecke von Zwangs- oder Pflichtarbeit, der mit sexueller Ausbeutung einhergehen kann, Gegenstand wachsender internationaler Sorge ist und dringende Maßnahmen zu seiner wirksamen Beseitigung erfordert, stellt fest, dass eine zunehmende Zahl von Arbeitnehmern¹ Zwangs- oder Pflichtarbeit in der Privatwirtschaft verrichtet, dass bestimmte Wirtschaftssektoren besonders anfällig sind und dass bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern einem höheren Risiko ausgesetzt sind, zu Opfern von Zwangs- oder Pflichtarbeit zu werden, insbesondere Migranten, stellt fest, dass die wirksame und dauerhafte Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs unter Arbeitgebern sowie zum Schutz der Arbeitnehmer beiträgt, verweist auf die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, insbesondere das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, das Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, das Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, das Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011,

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, sowie die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) und die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008),

verweist auf andere einschlägige internationale Instrumente, insbesondere die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (1966), das Übereinkommen über die Sklaverei (1926), das Zusatzübereinkommen über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und sklavereiähnlicher Einrichtungen und Praktiken (1956), das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität (2000), das Zusatzprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels (2000), das Protokoll gegen die Schleusung von Migranten auf dem Land-, See- und Luftweg (2000), die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen (1990), das Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe (1984), das Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979) und das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2006),

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen zum Schließen von Lücken bei der Umsetzung des Übereinkommens, und bekräftigt, dass Präventions- und Schutzmaßnahmen sowie Rechtsbehelfe, wie Entschädigung und Rehabilitation, erforderlich sind, um die effektive und nachhaltige Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit gemäß dem vierten Punkt der Tagesordnung der Tagung zu erreichen, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines Protokolls zu dem Übereinkommen erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 11. Juni 2014, das folgende Protokoll an, das als Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, bezeichnet wird.

Artikel 1

1. Bei der Umsetzung seiner aus dem Übereinkommen entstehenden Verpflichtungen zur Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit hat jedes Mitglied wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Anwendung zu verhindern und zu beseitigen, um den Opfern Schutz und Zugang zu geeigneten und wirksamen Rechtsbehelfen und Abhilfemaßnahmen, wie zum Beispiel Entschädigung, zu gewährleisten und um die für Zwangs- oder Pflichtarbeit Verantwortlichen zu bestrafen.

2. Jedes Mitglied hat in Absprache mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden eine innerstaatliche Politik und einen innerstaatlichen Aktionsplan zur wirksamen und dauerhaften Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit zu entwickeln, unter Einbeziehung systematischer Maßnahmen der zuständigen Stellen und gegebenenfalls in Koordinierung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie mit anderen in Betracht kommenden Gruppen.

3. Die in dem Übereinkommen enthaltene Definition der Zwangs- oder Pflichtarbeit wird bekräftigt, und daher haben die in diesem Protokoll genannten Maßnahmen ein gezieltes Vorgehen gegen den Menschenhandel für die Zwecke von Zwangs- oder Pflichtarbeit zu umfassen.

Artikel 2

Die zur Verhütung von Zwangs- oder Pflichtarbeit zu treffenden Maßnahmen haben zu umfassen:

- a) die Aufklärung und Unterrichtung der Menschen, insbesondere derjenigen, die als besonders anfällig gelten, um zu verhindern, dass sie zu Opfern von Zwangs- oder Pflichtarbeit werden;
- b) die Aufklärung und Unterrichtung der Arbeitgeber, um zu verhindern, dass sie in Zwangs- oder Pflichtarbeitspraktiken verwickelt werden;
- c) Bemühungen, um sicherzustellen, dass:
 - i) der Geltungsbereich und die Durchsetzung der für die Verhütung von Zwangs- oder Pflichtarbeit relevanten Gesetzgebung, gegebenenfalls einschließlich des Arbeitsrechts, alle Arbeitnehmer und alle Wirtschaftssektoren mit einschließen; und
 - ii) die Arbeitsaufsichtsdienste und die sonstigen Dienste, die für die Durchführung dieser Gesetzgebung verantwortlich sind, gestärkt werden;
- d) den Schutz von Personen, insbesondere Wanderarbeitnehmern, vor möglichen missbräuchlichen und betrügerischen Praktiken während des Anwerbungs- und Vermittlungsverfahrens;
- e) die Unterstützung der Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht sowohl des öffentlichen als auch des privaten Sektors, um den Risiken von Zwangs- oder Pflichtarbeit vorzubeugen und darauf zu reagieren;
- f) die Bekämpfung der zugrunde liegenden Ursachen und Faktoren, die die Risiken von Zwangs- oder Pflichtarbeit erhöhen.

Artikel 3

Jedes Mitglied hat wirksame Maßnahmen zu ergreifen zur Ermittlung, zur Befreiung, zum Schutz, zur Erholung und zur Rehabilitation aller Opfer von Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie zur Bereitstellung anderer Formen von Hilfe und Unterstützung.

Artikel 4

1. Jedes Mitglied hat sicherzustellen, dass alle Opfer von Zwangs- oder Pflichtarbeit, ungeachtet ihrer Anwesenheit oder ihres Rechtsstatus im Hoheitsgebiet, Zugang zu geeigneten und wirksamen Rechtsbehelfen und Abhilfemaßnahmen, wie zum Beispiel Entschädigung, haben.

2. Jedes Mitglied hat im Einklang mit den Grundsätzen seiner Rechtsordnung die Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass die zuständigen Stellen die Befugnis haben, Opfer von Zwangs- oder Pflichtarbeit wegen ihrer Beteiligung an unrechtmäßigen Tätigkeiten, zu denen sie als unmittelbare Folge der ihnen auferlegten Zwangs- oder Pflichtarbeit gezwungen worden sind, nicht strafrechtlich zu verfolgen oder von einer Bestrafung abzusehen.

Artikel 5

Die Mitglieder haben zusammenzuarbeiten, um die Verhütung und Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit sicherzustellen.

Artikel 6

Die Maßnahmen zur Anwendung der Bestimmungen dieses Protokolls und des Übereinkommens sind durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder durch die zuständige Stel-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

le nach Absprache mit den in Betracht kommenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden festzulegen.

Artikel 7

Die Übergangsbestimmungen von Artikel 1 Absätze 2 und 3 und der Artikel 3 bis 24 des Übereinkommens sind zu streichen.

Artikel 8

1. Ein Mitglied kann dieses Protokoll gleichzeitig mit der Ratifikation des Übereinkommens oder jederzeit danach durch Mitteilung seiner förmlichen Ratifikation dieses Protokolls an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung ratifizieren.
2. Dieses Protokoll tritt zwölf Monate, nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft. In der Folge tritt dieses Protokoll für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft, und das Übereinkommen bindet das betreffende Mitglied unter Einbeziehung der Artikel 1 bis 7 dieses Protokolls.

Artikel 9

1. Ein Mitglied, das dieses Protokoll ratifiziert hat, kann es, wann immer das Übereinkommen gemäß dessen Artikel 30 gekündigt werden kann, durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen; die Kündigung wird von diesem eingetragen.
2. Die Kündigung des Übereinkommens gemäß dessen Artikel 30 oder 32 hat ohne Weiteres die Wirkung einer Kündigung dieses Protokolls.
3. Jede Kündigung dieses Protokolls gemäß den Absätzen 1 oder 2 dieses Artikels wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.

Artikel 10

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen, Erklärungen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn die Eintragung der zweiten Ratifikation erfolgt ist, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Protokoll in Kraft tritt.

Artikel 11

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm eingetragenen Ratifikationen, Erklärungen und Kündigungen.

Artikel 12

Der französische und der englische Wortlaut dieses Protokolls sind in gleicher Weise verbindlich.

¹ Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

7.5. Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)

Dieses Übereinkommen ist am 17. Januar 1959 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 40

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1957 zu ihrer vierzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat die Frage der Zwangsarbeit geprüft, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet,

hat die Bestimmungen des Übereinkommens über Zwangsarbeit, 1930, zur Kenntnis genommen,

hat zur Kenntnis genommen, daß das Übereinkommen über die Sklaverei, 1926, bestimmt, daß zweckmäßige Maßnahmen ergriffen werden sollen, um zu verhüten, daß die Pflicht- oder Zwangsarbeit der Sklaverei ähnliche Zustände herbeiführt, und daß das Zusätzliche Übereinkommen über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und sklavereiähnlicher Einrichtungen und Gepflogenheiten, 1956, die völlige Abschaffung der Schuldknechtschaft und der Leibeigenschaft vorsieht,

hat zur Kenntnis genommen, daß das Übereinkommen über den Lohnschutz, 1949, bestimmt, daß der Lohn in regelmäßigen Zeitabschnitten gezahlt werden muß, und Lohnzahlungsmethoden untersagt, die dem Arbeitnehmer in Wirklichkeit die Möglichkeit nehmen, sein Arbeitsverhältnis zu beenden,

hat beschlossen, verschiedene weitere Anträge anzunehmen betreffend die Abschaffung gewisser Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit, durch die eine Verletzung der Menschenrechte gegeben ist, auf die in der Charta der Vereinten Nationen hingewiesen wird und die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verkündet werden, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 25. Juni 1957, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, bezeichnet wird.

Artikel 1

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, die Zwangs- oder Pflichtarbeit zu beseitigen und in keiner Form zu verwenden

a) als Mittel politischen Zwanges oder politischer Erziehung oder als Strafe gegenüber Personen, die gewisse politische Ansichten haben oder äußern oder die ihre ideologische Gegnerschaft gegen die bestehende politische, soziale oder wirtschaftliche Ordnung bekunden;

b) als Methode der Rekrutierung und Verwendung von Arbeitskräften für Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung;

c) als Maßnahme der Arbeitsdisziplin;

d) als Strafe für die Teilnahme an Streiks;

e) als Maßnahme rassischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung.

Artikel 2

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, wirksame Maßnahmen zur sofortigen und vollständigen Abschaffung der in Artikel 1 dieses Übereinkommens bezeichneten Zwangs- oder Pflichtarbeit zu ergreifen.

Artikel 3

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 4

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.
2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 5

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 6

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 7

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes, übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 8

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 9

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 5, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 10

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

7.6. Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts (1951)

Dieses Übereinkommen ist am 23. Mai 1953 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 34

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1951 zu ihrer vierunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, eine Frage, die den siebenten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 29. Juni 1951, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951, bezeichnet wird.

Artikel 1

Für dieses Übereinkommen gelten folgende Begriffsbestimmungen:

- a) Der Ausdruck "Entgelt" umfaßt den üblichen Lohn, den Grund- oder Mindestlohn oder das übliche Gehalt, das Grund- oder Mindestgehalt sowie alle zusätzlichen Vergütungen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zu zahlen hat.
- b) Der Ausdruck "Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit" bezieht sich auf Entgeltsätze, die ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts festgesetzt sind.

Artikel 2

1. Jedes Mitglied hat mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen.
2. Dieser Grundsatz kann verwirklicht werden durch
 - a) die innerstaatliche Gesetzgebung,
 - b) gesetzlich geschaffene oder anerkannte Einrichtungen zur Lohnfestsetzung,
 - c) Gesamtarbeitsverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder
 - d) eine Verbindung dieser verschiedenen Mittel.

Artikel 3

1. Wird die Anwendung dieses Übereinkommens dadurch erleichtert, so sind Maßnahmen zu treffen, die einer objektiven Bewertung der Beschäftigten auf Grund der dabei erforderlichen Arbeitsleistung dienlich sind.
2. Die bei dieser Bewertung anzuwendenden Methoden können entweder von den für die Festsetzung der Entgeltsätze zuständigen Stellen oder, wenn die Entgeltsätze auf Grund von Gesamtarbeitsverträgen festgesetzt werden, von den Vertragsparteien bestimmt werden.
3. Unterschiede zwischen den Entgeltsätzen, die ohne Rücksicht auf das Geschlecht des Arbeitnehmers derart objektiv festgestellten Unterschieden der Arbeitsleistung entsprechen,

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

sind nicht als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit anzusehen.

Artikel 4

Jedes Mitglied hat in geeigneter Weise mit den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bei der Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zusammenzuarbeiten.

Artikel 5

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 6

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 7

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absatz 2 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen hat das beteiligte Mitglied die Gebiete bekanntzugeben,

a) für die es die Verpflichtung zur unveränderten Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens übernimmt,

b) für die es die Verpflichtung zur Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens mit Abweichungen übernimmt, unter Angabe der Einzelheiten dieser Abweichungen,

c) in denen das Übereinkommen nicht durchgeführt werden kann, und in diesem Fall die Gründe dafür,

d) für die es sich die Entscheidung bis zu einer weiteren Prüfung der Lage in bezug auf die betreffenden Gebiete vorbehält.

2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 a) und b) dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben die Wirkung einer solchen.

3. Jedes Mitglied kann die in der ursprünglichen Erklärung nach Absatz 1 b), c) und d) dieses Artikels mitgeteilten Vorbehalte jederzeit durch eine spätere Erklärung ganz oder teilweise zurückziehen.

4. Jedes Mitglied kann dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach Artikel 9 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt in bestimmten Gebieten bestehende Lage angegeben wird.

Artikel 8

1. In den dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes nach Artikel 35 Absätze 4 und 5 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelten Erklärungen ist anzugeben, ob das Übereinkommen in dem betreffenden Gebiet mit oder ohne Abweichungen durchgeführt wird; besagt die Erklärung, daß die Durchführung des Übereinkommens mit Abweichungen erfolgt, so sind die Einzelheiten dieser Abweichungen anzugeben.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

2. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können jederzeit durch eine spätere Erklärung auf das Recht der Inanspruchnahme jeder in einer früheren Erklärung mitgeteilten Abweichung ganz oder teilweise verzichten.

3. Das beteiligte Mitglied, die beteiligten Mitglieder oder die beteiligte internationale Behörde können dem Generaldirektor zu jedem Zeitpunkt, in dem dieses Übereinkommen nach Artikel 9 gekündigt werden kann, eine Erklärung übermitteln, durch die der Inhalt jeder früheren Erklärung in sonstiger Weise abgeändert und die in dem betreffenden Zeitpunkt bestehende Lage in bezug auf die Durchführung dieses Übereinkommens angegeben wird.

Artikel 9

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 10

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen, Erklärungen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 11

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen, Erklärungen und Kündigungen.

Artikel 12

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 13

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 9, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 14

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

7.7. Übereinkommen 111: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)

Dieses Übereinkommen ist am 15. Juni 1960 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 42

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1958 zu ihrer zweiundvierzigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

In der Erwägung, daß die Erklärung von Philadelphia bestätigt, daß alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben,

daß ferner Diskriminierung eine Verletzung von Rechten bedeutet, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte niedergelegt sind,

nimmt die Konferenz heute, am 25. Juni 1958, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, bezeichnet wird.

Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens gilt als Diskriminierung"

a) jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen;

b) jede andere Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, und die von dem betreffenden Mitglied nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, und anderer geeigneter Stellen bestimmt wird.

2. Eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist, gilt nicht als Diskriminierung.

3. Die Ausdrücke "Beschäftigung" und "Beruf" im Sinne dieses Übereinkommens umfassen die Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung und zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen.

Artikel 2

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind, die Gleichheit der Gelegen-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

heiten und der Behandlung in bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten.

Artikel 3

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind,

- a) die Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und anderen geeigneten Stellen anzustreben, um die Annahme und Befolgung dieser Politik zu fördern;
- b) Gesetze zu erlassen und Erziehungsprogramme zu unterstützen, die geeignet erscheinen, die Annahme und Befolgung dieser Politik zu sichern;
- c) alle gesetzlichen Bestimmungen aufzuheben und alle Verwaltungsvorschriften oder -gepflogenheiten abzuändern, die mit dieser Politik nicht in Einklang stehen;
- d) diese Politik in bezug auf die Beschäftigungen zu befolgen, die der unmittelbaren Aufsicht einer staatlichen Behörde unterstehen;
- e) für die Befolgung dieser Politik in bezug auf die Tätigkeit der Stellen und Einrichtungen der Berufsberatung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung zu sorgen, die der Aufsicht einer staatlichen Behörde unterstehen;
- f) in seinen Jahresberichten über die Durchführung des Übereinkommens die gemäß dieser Politik getroffenen Maßnahmen und die erzielten Ergebnisse bekanntzugeben.

Artikel 4

Maßnahmen gegen eine Person, die in berechtigtem Verdacht einer gegen die Sicherheit des Staates gerichteten Betätigung steht oder die sich tatsächlich in solcher Weise betätigt, gelten nicht als Diskriminierung, vorausgesetzt, daß der betreffenden Person das Recht der Berufung an eine nach landesüblicher Weise errichtete zuständige Instanz offensteht.

Artikel 5

1. Die besonderen Schutz- oder Hilfsmaßnahmen, die in anderen Übereinkommen oder Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz vorgesehen werden, gelten nicht als Diskriminierung.
2. Jedes Mitglied kann nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, erklären, daß auch andere Sondermaßnahmen nicht als Diskriminierung gelten sollen, sofern diese auf die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Personen abzielen, die aus Gründen des Geschlechts, des Alters, der Behinderung, der Familienpflichten oder der sozialen oder kulturellen Stellung anerkanntermaßen besonders schutz- oder hilfsbedürftig sind.

Artikel 6

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, es nach den Bestimmungen der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation auf die außerhalb des Mutterlandes gelegenen Gebiete anzuwenden.

Artikel 7

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 8

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 9

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 10

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 11

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 12

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 13

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 9, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 14

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

7.8. Übereinkommen 138: Mindestalter (1973)

Dieses Übereinkommen ist am 19. Juni 1976 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 58

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1973 zu ihrer achtundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet,

nimmt Kenntnis von den Bestimmungen des Übereinkommens über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, des Übereinkommens über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, des Übereinkommens über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, des Übereinkommens über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, des Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, des Übereinkommens über das Mindestalter (Fischer), 1959, und des Übereinkommens über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965, ist der Ansicht, daß es an der Zeit ist, eine allgemeine Urkunde über diesen Gegenstand aufzustellen, die die bestehenden, für begrenzte Wirtschaftsbereiche geltenden Übereinkommen schrittweise ersetzen würde, um die vollständige Abschaffung der Kinderarbeit zu erreichen, und

hat dabei bestimmt, daß diese Urkunde die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten soll.

Die Konferenz nimmt heute, am 26. Juni 1973, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über das Mindestalter, 1973, bezeichnet wird.

Artikel 1

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik zu verfolgen, die dazu bestimmt ist, die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen und das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit fortschreitend bis auf einen Stand anzuheben, bei dem die volle körperliche und geistige Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist.

Artikel 2

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in einer seiner Ratifikationsurkunde beigefügten Erklärung ein Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit in seinem Gebiet und auf den in seinem Gebiet eingetragenen Verkehrsmitteln anzugeben; vorbehaltlich der Artikel 4 bis 8 dieses Übereinkommens darf niemand vor Erreichung dieses Alters zur Beschäftigung oder Arbeit in irgendeinem Beruf zugelassen werden.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann in der Folge den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes durch weitere Erklärungen davon in Kenntnis setzen, daß es ein höheres als das früher angegebene Mindestalter festlegt.

3. Das gemäß Absatz I dieses Artikels anzugebende Mindestalter darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

4. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 3 dieses Artikels kann ein Mitglied, dessen Wirtschaft und schulische Einrichtungen ungenügend entwickelt sind, nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, anfangs ein Mindestalter von 14 Jahren angeben.

5. Jedes Mitglied, das gemäß den Bestimmungen des vorstehenden Absatzes ein Mindestalter von 14 Jahren angegeben hat, hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens anzugeben:

a) daß die Gründe hierfür weiterbestehen oder

b) daß es von einem bestimmten Zeitpunkt an darauf verzichtet, die betreffenden Bestimmungen weiter in Anspruch zu nehmen.

Artikel 3

1. Das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung oder Arbeit, die wegen ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist, darf nicht unter 18 Jahren liegen.

2. Die Arten der Beschäftigung oder Arbeit, für die Absatz 1 dieses Artikels gilt, sind von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder der zuständigen Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, zu bestimmen.

3. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 1 dieses Artikels kann die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, eine Beschäftigung oder Arbeit ab dem Alter von 16 Jahren unter der Voraussetzung genehmigen, daß das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen voll geschützt sind und die Jugendlichen eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten haben.

Artikel 4

1. Soweit notwendig, kann die zuständige Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, begrenzte Kategorien der Beschäftigung oder Arbeit, bei denen im Zusammenhang mit der Durchführung besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen, von der Anwendung dieses Übereinkommens ausnehmen.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, die Kategorien der Beschäftigung oder Arbeit anzugeben, die gegebenenfalls auf Grund von Absatz 1 dieses Artikels von der Anwendung ausgeschlossen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausschluß, und in den folgenden Berichten den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die ausgeschlossenen Kategorien anzugeben und mitzuteilen, in welchem Umfang dem Übereinkommen in bezug auf diese Kategorien entsprochen wurde oder entsprochen werden soll.

3. Dieser Artikel berechtigt nicht dazu, eine Beschäftigung oder Arbeit im Sinne des Artikels 3 dieses Übereinkommens von der Anwendung dieses Übereinkommens auszunehmen.

Artikel 5

1. Ein Mitglied, dessen Wirtschaft und Verwaltungseinrichtungen ungenügend entwickelt sind, kann nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, den Geltungsbereich dieses Übereinkommens anfangs begrenzen.
2. Jedes Mitglied, das die Bestimmungen in Absatz 1 dieses Artikels in Anspruch nimmt, hat in einer seiner Ratifikationsurkunde beigefügten Erklärung die Wirtschaftszweige oder Betriebsarten anzugeben, auf die es die Bestimmungen des Übereinkommens anwenden wird.
3. Der Geltungsbereich dieses Übereinkommens hat mindestens einzubeziehen: Industrien zur Gewinnung von Rohstoffen; verarbeitende Industrien; Baugewerbe und öffentliche Arbeiten; Elektrizität, Gas und Wasser; sanitäre Dienste; Verkehrswesen, Lagerung und Nachrichtenübermittlung; Plantagen und andere vorwiegend zu Erwerbszwecken erzeugende landwirtschaftliche Betriebe, mit Ausnahme von Familien- oder Kleinbetrieben, deren Erzeugnisse für den örtlichen Verbrauch bestimmt sind und die nicht regelmäßig Lohnarbeiter beschäftigen.
4. Jedes Mitglied, das den Geltungsbereich dieses Übereinkommens gemäß diesem Artikel begrenzt hat,
 - a) hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten die allgemeine Lage in bezug auf die Beschäftigung oder Arbeit von Jugendlichen und Kindern in den Wirtschaftszweigen anzugeben, die von dem Geltungsbereich dieses Übereinkommens ausgenommen sind, sowie anzugeben, inwieweit Fortschritte im Hinblick auf eine umfassendere Anwendung der Bestimmungen des Übereinkommens erzielt worden sind;
 - b) kann jederzeit den Geltungsbereich durch eine an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gerichtete förmliche Erklärung erweitern.

Artikel 6

- Dieses Übereinkommen gilt nicht für Arbeiten, die von Kindern und Jugendlichen in allgemeinbildenden Schulen, berufsbildenden Schulen oder Fachschulen oder in anderen Ausbildungsanstalten oder von Personen, die mindestens 14 Jahre alt sind, in Betrieben ausgeführt werden, sofern diese Arbeiten unter Bedingungen verrichtet werden, die von der zuständigen Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, vorgeschrieben sind und einen integrierenden Bestandteil bilden
- a) eines Bildungs- oder Ausbildungslehrgangs, für den eine Schule oder Ausbildungsanstalt die Hauptverantwortung trägt;
 - b) eines von der zuständigen Stelle anerkannten Ausbildungsprogramms, das überwiegend oder ausschließlich in einem Betrieb durchgeführt wird; oder
 - c) eines Beratungs- oder Orientierungsprogramms, das dazu bestimmt ist, die Wahl eines Berufs oder eines Ausbildungsganges zu erleichtern.

Artikel 7

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann zulassen, daß Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren bei leichten Arbeiten beschäftigt werden oder solche Arbeiten ausführen, sofern diese Arbeiten
 - a) für ihre Gesundheit oder Entwicklung voraussichtlich nicht schädlich sind; und

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

b) nicht so beschaffen sind, daß sie ihren Schulbesuch, ihre Teilnahme an den von der zuständigen Stelle genehmigten beruflichen Orientierungs- oder Ausbildungsprogrammen oder ihre Fähigkeit beeinträchtigen, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen.

2. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann ferner zulassen, daß Personen, die mindestens 15 Jahre alt, aber noch schulpflichtig sind, bei Arbeiten beschäftigt werden oder Arbeiten ausführen, die die in Absatz 1 Buchstabe a) und b) dieses Artikels genannten Voraussetzungen erfüllen.

3. Die zuständige Stelle hat die Tätigkeiten zu bestimmen, bei denen gemäß Absatz 1 und 2 dieses Artikels eine Beschäftigung oder Arbeit zugelassen werden kann, und die Zahl der Stunden für eine solche Beschäftigung oder Arbeit sowie die Bedingungen, unter denen sie ausgeübt werden kann, vorzuschreiben.

4. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 1 und 2 dieses Artikels kann ein Mitglied, das die Bestimmungen in Artikel 2 Absatz 4 in Anspruch genommen hat, für die Dauer dieser Inanspruchnahme anstelle des Alters von 13 und 15 Jahren in Absatz 1 dieses Artikels 12 und 14 Jahre und anstelle des Alters von 15 Jahren in Absatz 2 dieses Artikels 14 Jahre einsetzen.

Artikel 8

1. Die zuständige Stelle kann nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, in Einzelfällen Ausnahmen von dem in Artikel 2 dieses Übereinkommens vorgesehenen Verbot der Beschäftigung oder Arbeit zulassen, beispielsweise zum Zweck der Teilnahme an künstlerischen Veranstaltungen.

2. Derartige Genehmigungen haben die Zahl der Stunden für eine solche Beschäftigung oder Arbeit zu begrenzen und die Bedingungen vorzuschreiben, unter denen sie ausgeübt werden kann.

Artikel 9

1. Die zuständige Stelle hat alle erforderlichen Maßnahmen, einschließlich geeigneter Zwangsmaßnahmen, zu treffen, um die wirksame Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zu gewährleisten.

2. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat die Personen zu bezeichnen, die für die Einhaltung der zur Durchführung des Übereinkommens getroffenen Bestimmungen verantwortlich sind.

3. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat die Aufzeichnungen oder anderen Unterlagen zu bestimmen, die vom Arbeitgeber zu führen und zur Verfügung zu stellen sind; diese Aufzeichnungen oder Unterlagen haben Namen, Alter oder Geburtsdatum, soweit möglich ordnungsgemäß bescheinigt, der von ihm beschäftigten oder für ihn arbeitenden Personen unter 18 Jahren zu enthalten.

Artikel 10

1. Dieses Übereinkommen ändert die folgenden Übereinkommen nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Artikels: Übereinkommen über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, Übereinkommen über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, Übereinkommen über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, Übereinkommen

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

über das Mindestalter (Fischer), 1959, und Übereinkommen über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965.

2. Das Inkrafttreten dieses Übereinkommens schließt weitere Ratifikationen der folgenden Übereinkommen nicht aus: Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, Übereinkommen über das Mindestalter (Fischer), 1959, und Übereinkommen über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965.

3. Das Übereinkommen über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, das Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, das Übereinkommen über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, und das Übereinkommen über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, können von dem Zeitpunkt an nicht mehr ratifiziert werden, in dem alle Mitglieder, die ihnen beigetreten waren, durch die Ratifikation dieses Übereinkommens oder durch eine dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelte Erklärung hierzu ihre Zustimmung gegeben haben.

4. Die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen

a) durch ein Mitglied, das das Abgeänderte Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

b) in bezug auf nichtgewerbliche Arbeiten im Sinne des Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, durch ein Mitglied, das jenes Übereinkommen ratifiziert hat, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

c) in bezug auf nichtgewerbliche Arbeiten im Sinne des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, durch ein Mitglied, das jenes Übereinkommen ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

d) in bezug auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt durch ein Mitglied, das das Abgeänderte Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, oder angibt, daß Artikel 3 dieses Übereinkommens auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt Anwendung findet, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

e) in bezug auf die Beschäftigung in der Seefischerei durch ein Mitglied, das das Übereinkommen über das Mindestalter (Fischer), 1959, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, oder angibt, daß Artikel 3 dieses Übereinkommens auf die Beschäftigung in der Seefischerei Anwendung findet, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

f) durch ein Mitglied, das das Übereinkommen über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter dem gemäß jenem Übereinkommen angegebenen Mindestalter liegt, oder angibt, daß ein solches Alter gemäß Artikel 3 dieses Übereinkommens für die Beschäftigung

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

bei Untertagearbeiten in Bergwerken gilt, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

vorausgesetzt, daß dieses Übereinkommen in Kraft getreten ist.

5. Die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen

a) schließt die Kündigung des Übereinkommens über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, gemäß Artikel 12 jenes Übereinkommens in sich,

b) in bezug auf die Landwirtschaft schließt die Kündigung des Übereinkommens über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, gemäß Artikel 9 jenes Übereinkommens in sich,

c) in bezug auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt schließt die Kündigung des Übereinkommens über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, gemäß Artikel 10 jenes Übereinkommens und des Übereinkommens über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, gemäß Artikel 12 jenes Übereinkommens in sich,

vorausgesetzt, daß dieses Übereinkommen in Kraft getreten ist.

Artikel 11

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 12

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 13

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 14

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 15

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 16

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 17

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 13, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 18

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

7.9. Übereinkommen 182: Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)

Dieses Übereinkommen ist am 19. November 2000 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 87

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 1999 zu ihrer siebenundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Notwendigkeit, neue Urkunden zum Verbot und zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit als vorrangiges Ziel nationaler und internationaler Maßnahmen, einschließlich der internationalen Zusammenarbeit und Unterstützung, anzunehmen, um das Übereinkommen und die Empfehlung über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973, zu ergänzen, die weiterhin grundlegende Urkunden über die Kinderarbeit sind,

stellt fest, daß die wirksame Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit unverzügliche und umfassende Maßnahmen erfordert, wobei die Bedeutung der unentgeltlichen Grundbildung und die Notwendigkeit zu berücksichtigen sind, die betreffenden Kinder aus jeder Arbeit dieser Art herauszuholen und ihre Rehabilitation und soziale Eingliederung unter gleichzeitigem Eingehen auf die Bedürfnisse ihrer Familien vorzusehen,

verweist auf die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 83. Tagung im Jahr 1996 angenommene EntschlieÙung über die Abschaffung der Kinderarbeit,

erkennt an, daß Kinderarbeit zu einem großen Teil durch Armut verursacht wird und daß die langfristige Lösung in nachhaltigem Wirtschaftswachstum liegt, das zu sozialem Fortschritt, insbesondere zur Linderung von Armut und zu universeller Bildung, führt,

verweist auf die von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 20. November 1989 verabschiedete Konvention über die Rechte des Kindes,

verweist auf die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 86. Tagung im Jahr 1998 angenommene Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen,

weist darauf hin, daß einige der schlimmsten Formen der Kinderarbeit Gegenstand anderer internationaler Instrumente sind, insbesondere des Übereinkommens über Zwangsarbeit, 1930, und des Zusatzübereinkommens der Vereinten Nationen über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und sklavereiähnlicher Einrichtungen und Praktiken, 1956,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Kinderarbeit, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 17. Juni 1999, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, bezeichnet wird.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Artikel 1

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat unverzügliche und wirksame Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß die schlimmsten Formen der Kinderarbeit vor- dringlich verboten und beseitigt werden.

Artikel 2

Im Sinne dieses Übereinkommens gilt der Ausdruck „Kind“ für alle Personen unter 18 Jahren.

Artikel 3

Im Sinne dieses Übereinkommens umfaßt der Ausdruck „die schlimmsten Formen der Kin- derarbeit“:

- a) alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kin- dern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;
- b) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
- c) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, ins- besondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen, wie diese in den einschlägigen internationalen Übereinkünften definiert sind;
- d) Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

Artikel 4

1. Die unter Artikel 3 d) erwähnten Arten von Arbeit sind durch die innerstaatliche Gesetz- gebung oder durch die zuständige Stelle nach Beratung mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu bestimmen, wobei die einschlägigen internationalen Normen zu berücksichtigen sind, insbesondere die Absätze 3 und 4 der Emp- fehlung betreffend die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999.
2. Die zuständige Stelle hat nach Beratung mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu ermitteln, wo die so bestimmten Arten von Arbeit vorkommen.
3. Das Verzeichnis der gemäß Absatz 1 dieses Artikels bestimmten Arten von Arbeit ist von der zuständigen Stelle in Beratung mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeit- geber und der Arbeitnehmer regelmäßig zu überprüfen und erforderlichenfalls zu revidieren.

Artikel 5

Jedes Mitglied hat nach Beratung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden geeig- nete Mechanismen zur Überwachung der Durchführung der Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens einzurichten oder zu bezeichnen.

Artikel 6

1. Jedes Mitglied hat Aktionsprogramme zur vorrangigen Beseitigung der schlimmsten For- men der Kinderarbeit zu planen und durchzuführen.
2. Solche Aktionsprogramme sind in Beratung mit den einschlägigen staatlichen Einrichtun- gen sowie den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu planen und durchzuführen, wo-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

bei gegebenenfalls die Auffassungen anderer in Betracht kommender Gruppen zu berücksichtigen sind.

Artikel 7

1. Jedes Mitglied hat alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die wirksame Durchführung und Durchsetzung der Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens sicherzustellen, einschließlich der Festsetzung und Anwendung von strafrechtlichen Maßnahmen oder gegebenenfalls anderen Zwangsmaßnahmen.
2. Jedes Mitglied hat unter Berücksichtigung der Bedeutung der Schulbildung für die Beseitigung der Kinderarbeit wirksame Maßnahmen innerhalb einer bestimmten Frist zu treffen, um:
 - a) den Einsatz von Kindern bei den schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verhindern;
 - b) die erforderliche und geeignete unmittelbare Unterstützung für das Herausholen von Kindern aus den schlimmsten Formen der Kinderarbeit und für ihre Rehabilitation und soziale Eingliederung zu gewähren;
 - c) allen aus den schlimmsten Formen der Kinderarbeit herausgeholt Kindern den Zugang zur unentgeltlichen Grundbildung und, wann immer möglich und zweckmäßig, zur Berufsbildung zu gewährleisten;
 - d) besonders gefährdete Kinder zu ermitteln und zu erreichen; und
 - e) der besonderen Lage von Mädchen Rechnung zu tragen.
3. Jedes Mitglied hat die zuständige Stelle zu bezeichnen, die für die Durchführung der Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens verantwortlich ist.

Artikel 8

Die Mitglieder haben geeignete Schritte zu unternehmen, um sich gegenseitig bei der Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zu helfen, und zwar durch verstärkte internationale Zusammenarbeit und/oder Hilfeleistung, einschließlich der Unterstützung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung, für Programme zur Beseitigung von Armut und für universelle Bildung.

Artikel 9

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 10

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.
2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 11

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 12

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 13

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 14

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 15

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neu faßt, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt folgendes:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 11 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 16

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

8. Globale Lieferketten

8.1. Entschließung über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten

Quelle: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/texts-adopted/WCMS_498737/lang--en/index.htm

Angenommen am 10. Juni 2016.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2016 in Genf zu ihrer 105. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer allgemeinen Aussprache auf der Grundlage von Bericht IV, *Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten*,

1. nimmt die folgenden Schlussfolgerungen an; und
2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes:
 - a) sie bei der Planung künftiger Tätigkeiten gebührend zu berücksichtigen; und
 - b) den Generaldirektor zu ersuchen, ihnen bei der Erstellung zukünftiger Programm- und Haushaltsvorschläge Rechnung zu tragen und sie bei der Durchführung von Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2016-17 soweit wie möglich umzusetzen.

Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten

CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE VERWIRKLICHUNG VON MENSCHENWÜRDIGER ARBEIT UND INKLUSIVER ENTWICKLUNG, DIE SICH AUS GLOBALEN LIEFERKETTEN ERGEBEN

1. Globale Lieferketten sind komplex, vielfältig und fragmentiert. In den Textil-, Bekleidungs-, Einzelhandels-, Schuhwaren-, Automobil-, Lebensmittel- und Landwirtschafts-, Meeresfrüchte-, Fischerei-, Elektronik-, Bau-, Fremdenverkehrs- und Gastgewerbe-, Gartenbau-, Transport- und anderen Sektoren haben die globalen Lieferketten, unterstützt durch technologische Entwicklungen, zugenommen. Sie haben zum Wirtschaftswachstum, zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Verringerung von Armut und zum Unternehmertum beigetragen und können einen Beitrag zum Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft leisten. Sie können ein Motor der Entwicklung sein, indem sie den Technologietransfer fördern, neue Produktionsverfahren einführen und zu Tätigkeiten mit höherer Wertschöpfung übergehen, was die Qualifikationsentwicklung, die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit verbessern würde.
2. Die positiven Auswirkungen globaler Lieferketten auf die Schaffung von Arbeitsplätzen sind in Anbetracht der demographischen Veränderungen infolge des Alterns, des Bevölkerungswachstums und der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen bedeutsam. Überall in der Welt sind Millionen von jungen Frauen und Männern auf der Suche nach Möglichkeiten für einen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die Mitwirkung in globalen Lieferketten erhöht ihre Chancen, in der Welt der formellen Arbeit Fuß zu fassen, sich selbst und ihre Familien gut zu versorgen und im Leben Erfolg zu haben.
3. Gleichzeitig haben Fehler auf allen Ebenen in globalen Lieferketten zu Defiziten an menschenwürdiger Arbeit in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in Bereichen wie Arbeitsschutz, Löhne und Arbeitszeit beigetragen, die sich auf das Arbeitsverhältnis und den Schutz, den es bieten kann, auswirken. Solche Fehler haben auch zur Untergrabung von Arbeitnehmerrechten beigetragen, insbesondere Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Informali-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

tät, atypische Formen der Beschäftigung und der Einsatz von Vermittlern sind gang und gäbe. Kinderarbeit und Zwangsarbeit sind vor allem in den unteren Segmenten einiger globaler Lieferketten anzutreffen. Wanderarbeitnehmer und Heimarbeiter sind in vielen globalen Lieferketten zu finden und können mit unterschiedlichen Formen von Diskriminierung konfrontiert sein und haben möglicherweise nur begrenzten oder keinen Rechtsschutz.

4. In vielen Sektoren stellen Frauen einen großen Teil der Beschäftigten in globalen Lieferketten. Ihr Anteil ist überproportional in geringentlohten Tätigkeiten auf den unteren Ebenen der Lieferkette, und allzu oft sind sie Diskriminierung, sexueller Belästigung und anderen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt. Außerdem haben sie oft keinen Zugang zu Sozialschutzmaßnahmen im Allgemeinen und zum Mutterschutz im Besonderen, und ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sind begrenzt.

5. Ausfuhr-Freizonen (AFZ) sind nicht einheitlich und weisen sehr unterschiedliche Merkmale auf. Defizite an menschenwürdiger Arbeit sind stark ausgeprägt in einer erheblichen Anzahl von AFZ, die mit globalen Lieferketten verbunden sind. Die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und menschenwürdige Arbeit sollten für alle Gebiete gelten, einschließlich AFZ. Da sie Investitionen anziehen und Arbeitsplätze schaffen sollen, sind AFZ oft durch Ausnahmen von Arbeitsgesetzen und Steuern sowie Einschränkungen bei gewerkschaftlichen Aktivitäten und Kollektivverhandlungen gekennzeichnet. Lange Arbeitszeiten, Zwangsüberstunden und Entgeltdiskriminierung sind in AFZ gang und gäbe.

6. Regierungen verfügen möglicherweise über begrenzte Möglichkeiten und Ressourcen für eine wirksame Überwachung und Durchsetzung der Einhaltung von Rechtsvorschriften. Durch die Ausweitung globaler Lieferketten über Grenzen hinweg sind diese Steuerungsdefizite vergrößert worden.

7. Mit ihrem Mandat, ihrer Erfahrung und ihrem Sachwissen in der Welt der Arbeit, ihrem normativen Ansatz zur Entwicklung und ihrer dreigliedrigen Struktur verfügt die IAO über einzigartige Voraussetzungen, um Steuerungsdefizite in globalen Lieferketten anzugehen, damit diese ihr Potential als Entwicklungsleitern voll ausschöpfen können.

MAßNAHMEN, DIE EINGEFÜHRT WORDEN SIND, UM SICHERZUSTELLEN, DASS WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT HAND IN HAND GEHEN

8. Vom Amt, von den IAO-Mitgliedsgruppen und von anderen Stakeholdern ist ein breites Spektrum von Politiken, Strategien, Aktionen und Programmen eingeführt worden, um sicherzustellen, dass wirtschaftliche Entwicklung und menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten, einschließlich Achtung der internationalen Arbeitsnormen, Hand in Hand gehen. Diese sind alle auf betrieblicher, nationaler, sektoraler, regionaler und internationaler Ebene konzipiert und umgesetzt worden. Trotz dieses breiten Spektrums von Maßnahmen bestehen Defizite an menschenwürdiger Arbeit und Steuerungsdefizite fort, und diese Herausforderungen müssen angegangen werden.

9. Viele Mitgliedstaaten haben Maßnahmen zur Verringerung der Steuerungsdefizite getroffen, indem sie die nationalen Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme gestärkt haben. Viele Mitgliedstaaten sind auch über andere internationale und multilaterale Organisationen und regionale Gruppen, durch die Einbeziehung von arbeitsrechtlichen Vorschriften, einschließlich der Kernarbeitsnormen, in Handelsabkommen und in öffentliche Aufträge sowie über Programme der technischen Zusammenarbeit tätig geworden. Weitere Maßnahmen umfassen Rechtsvorschriften über die Verantwortung entlang der Lieferkette, die bisweilen eine grenzüberschreitende Regulierung von Lieferketten vorsehen. Gleichzeitig sind aber nicht alle Mitgliedstaaten in der Lage gewesen, die rasche Transformation, die durch

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

ihre Beteiligung an der globalen Wirtschaft herbeigeführt worden ist, wirksam zu bewältigen.

10. Von einzelnen Unternehmen und branchenweiten sowie Multi-Stakeholder-Gruppen sind private Compliance-Initiativen auf den Weg gebracht worden. Diese haben sich auf eine große Vielfalt von Fragen konzentriert und verschiedene Strategien eingesetzt wie Audits, Austausch von vorbildlichen Praktiken, Beschwerdemechanismen, Peer-Learning, Leitlinien und Kapazitätsaufbau. Unternehmen sind für die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte bei ihren Tätigkeiten verantwortlich, wie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN-Leitprinzipien) festgelegt, und die Regierungen sind zur Umsetzung und Durchsetzung der nationalen Rechtsvorschriften verpflichtet. Bemühungen anderer Stakeholder zur Förderung der Einhaltung von Vorschriften am Arbeitsplatz können die Wirksamkeit und Effizienz öffentlicher Steuerungssysteme unterstützen, aber nicht ersetzen.

11. Die Sozialpartner haben einen grenzüberschreitenden sozialen Dialog geführt und internationale Rahmenvereinbarungen, ein Protokoll über Vereinigungsfreiheit und eine verbindliche Vereinbarung ausgehandelt. Sie haben auch branchenweite Verhandlungen, sektorale Normen, Instrumente und Leitlinien entwickelt. Es gibt Spielraum für eine weitere Verbesserung der Effektivität und Wirkung dieser Instrumente, beispielsweise durch außergerichtliche Beschwerdemechanismen, und die Schärfung des Bewusstseins für diese Arbeitsbeziehungsmechanismen.

12. Bei mehreren dieser Initiativen hat die IAO im Rahmen ihres Mandats eine wichtige Rolle gespielt, indem sie Unterstützung, politische Beratung und Tätigkeiten der technischen Zusammenarbeit geboten hat.

GEEIGNETE STEUERUNGSSYSTEME UND -MAßNAHMEN DURCH REGIERUNGEN UND DIE SOZIALPARTNER, UM KOHÄRENZ ZWISCHEN WIRTSCHAFTLICHEN ERGEBNISSEN UND MENSCHENWÜRDIGER ARBEIT IN GLOBALEN LIEFERKETTEN ZU ERREICHEN

13. Die UN-Leitprinzipien fußen auf der Anerkennung: a) der bestehenden Verpflichtungen der Staaten, die Menschenrechte und grundlegenden Freiheiten zu achten, zu schützen und umzusetzen; b) der Rolle von Wirtschaftsunternehmen als spezielle Organe der Gesellschaft, die spezielle Aufgaben wahrnehmen und verpflichtet sind, alle geltenden Gesetze einzuhalten und die Menschenrechte zu achten; und c) der Notwendigkeit, dass den Rechten und Verpflichtungen geeignete und effektive Abhilfemaßnahmen gegenüberstehen, wenn gegen sie verstoßen wird. Die Resolution der Generalversammlung, mit der die UN-Leitprinzipien im Jahr 2011 verabschiedet wurden, unterstrich, dass der Staat zwar verpflichtet ist, Rechtsvorschriften durchzusetzen, Wirtschaftsunternehmen diese aber einhalten müssen. Sie hob hervor, dass die Maximierung der Vorteile der Globalisierung durch schwache nationale Institutionen, Gesetze und Umsetzung beeinträchtigt wird, und dass es weiterer Maßnahmen bedarf, um Steuerungsdefizite auf sektoraler, nationaler, regionaler und internationaler Ebene zu beseitigen. Die Maßnahmen sollten Kapazitätsaufbau für alle Akteure einschließen, um die Herausforderungen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten besser bewältigen zu können. Die UN-Leitprinzipien gelten für alle Staaten und alle Wirtschaftsunternehmen, sowohl transnationale als auch andere, ungeachtet ihrer Größe, ihres Standorts, ihrer Eigentumsverhältnisse und ihrer Struktur.

14. Aufgrund ihres globalen Mandats, ihres Sachwissens und ihrer Erfahrung in der Welt der Arbeit ist die IAO am besten positioniert, um in Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedern bei globalen Maßnahmen für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten eine Führungsrolle zu übernehmen. Die Einrichtung des „Vision Zero Fund“, der 2015 von den G7 in Zusammenarbeit mit der IAO auf den Weg gebracht wurde, um den Arbeitsschutz in Produkti-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

onsländern zu fördern, ist ein Beispiel aus der jüngeren Vergangenheit. Zu diesem Zweck sollte die IAO ihre Fähigkeiten als globales Kompetenzzentrum stärken, um unter Berücksichtigung aller relevanten vorliegenden Erkenntnisse die Entwicklung und Umsetzung von fundierten kohärenten Politiken und Strategien zu erleichtern und die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen aufzubauen.

Rolle für Regierungen, Wirtschaft und Sozialpartner

15. Staaten sind verpflichtet, nationale Rechtsvorschriften anzunehmen, umzusetzen und durchzusetzen und sicherzustellen, dass die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die ratifizierten internationalen Arbeitsübereinkommen alle Arbeitnehmer schützen und auf sie angewendet werden, wobei sonstigen internationalen Arbeitsnormen Rechnung zu tragen ist. Regierungen, Unternehmen und Sozialpartner haben ergänzende, aber unterschiedliche Verantwortlichkeiten bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten. Unternehmen sind für die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte in ihren Lieferketten im Einklang mit den UN-Leitprinzipien und die Einhaltung des nationalen Rechts verantwortlich, wo immer sie geschäftlich tätig sind. Politikkohärenz, Zusammenarbeit und Koordinierung sind auf globaler, regionaler, sektoraler und nationaler Ebene erforderlich.

16. Regierungen sollten:

- a) Die Arbeitsverwaltungs- und Arbeitsaufsichtssysteme stärken, um die volle Einhaltung der Rechtsvorschriften und den Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfe- und Beschwerdemechanismen sicherzustellen. Die Verantwortung für die Rechtsdurchsetzung liegt bei den Regierungen, wobei zu berücksichtigen ist, dass Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Verbänden bei der Förderung und Sicherstellung der Einhaltung von Rechtsvorschriften eine wichtige Rolle zufällt.
- b) Den sozialen Dialog und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen für alle Arbeitnehmer, ungeachtet ihres Beschäftigungsstatus, auch in AFZ, aktiv fördern.
- c) Das öffentliche Beschaffungswesen zur Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nutzen, wobei das Übereinkommen (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949, berücksichtigt werden sollte, da dies bedeutende Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte und die Arbeitsbedingungen entlang globalen Lieferketten haben kann.
- d) Gegebenenfalls staatliche oder staatlich kontrollierte Unternehmen dazu verpflichten, Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten durchzuführen und menschenwürdige Arbeit in allen ihren Tätigkeiten in ihren Lieferketten zu fördern.
- e) Ein förderliches Umfeld schaffen, um Unternehmen dabei zu helfen, ihren Beitrag zu Nachhaltigkeit und menschenwürdiger Arbeit im Rahmen ihrer gesamten Geschäftstätigkeiten zu stärken, um ihnen dabei zu helfen, sektorspezifische Risiken zu ermitteln und in ihren Managementsystemen Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten durchzuführen. Regierungen sollten auch klar zu verstehen geben, was sie von Unternehmen in Bezug auf eine verantwortungsvolle Geschäftsführung erwarten, und könnten erwägen, welche weiteren Maßnahmen, einschließlich Regulierung, erforderlich sind, wenn diese Erwartungen nicht erfüllt werden.
- f) Transparenz fördern und durch verschiedene Mittel Unternehmen dazu anhalten und gegebenenfalls dazu verpflichten, über ihre Sorgfaltspflichten in ihren Lieferketten Bericht zu erstatten, um mitzuteilen, wie sie ihre Auswirkungen auf die Menschenrechte angehen.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

- g) Die Korruption bekämpfen, auch durch den Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower).
- h) Die Aufnahme der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Handelsabkommen in Erwägung ziehen, in Anbetracht dessen, dass die Verletzung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nicht als legitimer komparativer Vorteil geltend gemacht oder sonst wie genutzt werden darf und dass Arbeitsnormen nicht für protektionistische Handelsziele eingesetzt werden sollten.
- i) Klar die Erwartung zum Ausdruck bringen, dass alle Wirtschaftsunternehmen mit Sitz in ihrem Hoheitsgebiet und/oder in ihrem Zuständigkeitsbereich in allen ihren Tätigkeiten die Menschenrechte und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für alle Arbeitnehmer einhalten, einschließlich Wanderarbeitnehmern, Heimarbeitern, Arbeitnehmern in atypischen Formen der Beschäftigung und Arbeitnehmern in AFZ.
- j) Maßnahmen durchführen, um die Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer, auch in globalen Lieferketten, in den Bereichen Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsschutz zu verbessern, und sicherstellen, dass atypische Formen der Beschäftigung den legitimen Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gerecht werden und nicht dazu dienen, Arbeitnehmerrechte und menschenwürdige Arbeit zu untergraben. Solche Maßnahmen sollten mit zunehmender Produktivität Hand in Hand gehen.
- k) Gezielte Maßnahmen für kleine und mittlere Unternehmen (KMUs), einschließlich Genossenschaften und sonstiger sozialwirtschaftlicher Einheiten, vorsehen, um ihre Produktivität zu steigern und menschenwürdige Arbeit zu fördern, einschließlich Möglichkeiten zur Formalisierung, zur Weiterentwicklung, zur Aufwertung und zum Aufstieg in höhere Segmente der Lieferketten, im Einklang mit den Schlussfolgerungen von 2007 über die Förderung nachhaltiger Unternehmen und den Schlussfolgerungen von 2015 zu kleinen und mittleren Unternehmen und der Schaffung von menschenwürdigen und produktiven Arbeitsplätzen.
- l) Um Zwangs- oder Pflichtarbeit zu beseitigen, Arbeitgebern und Unternehmen Leitlinien und Unterstützung im Hinblick auf wirksame Maßnahmen bieten, um die Risiken von Zwangs- oder Pflichtarbeit bei ihren Tätigkeiten oder bei Produkten, Dienstleistungen oder Tätigkeiten mit denen sie möglicherweise unmittelbar verbunden sind, zu ermitteln, zu verhindern, abzuschwächen und Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie damit umgehen, im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, dem Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, und dem Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930.
- m) Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, durchführen, um so die Steuerbasis für die Regierungen, den fairen Wettbewerb zwischen Unternehmen und menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten für Arbeitnehmer zu erweitern.
- n) Über regionale Organisationen zusammenarbeiten, um Gesetze und Praktiken zu harmonisieren und/oder die Politikkohärenz zwischen Ländern zu verbessern, um für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten zu sorgen.

17. Im Einklang mit der Autonomie der Sozialpartner sollten die Sozialpartner gemeinsam menschenwürdige Arbeit und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für alle Arbeitnehmer, auch in globalen Lieferketten, durch sektorale Initiativen, Gesamtarbeitsverträge, einen grenzüberschreitenden sozialen Dialog und internationale Rahmenvereinbarungen, soweit angebracht, fördern. Besondere Beachtung sollte dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen geschenkt werden, insbesondere für verletzte Gruppen von Arbeitnehmern in globalen Lieferketten.

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

18. Im Einklang mit den UN-Leitprinzipien sollten Wirtschaftsunternehmen Menschenrechts-Sorgfaltsprüfungen durchführen, um ihre nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhindern und abzuschwächen und Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie damit umgehen. Um Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie ihre Auswirkungen auf die Menschenrechte angehen, sollten Wirtschaftsunternehmen auch bereit sein, dies nach außen zu kommunizieren. Wirtschaftsunternehmen sollten im Einklang mit den UN-Leitprinzipien betriebliche Beschwerdemechanismen für die Arbeitnehmer einrichten, auf die sich ihre Tätigkeiten auswirken.

19. Arbeitgeberverbände sollten praktische Leitlinien für die Einbeziehung von Sorgfaltsprüfungen in betriebliche Managementsysteme und den Aufbau von entsprechender Kapazität bieten. Besondere Beachtung sollte KMUs geschenkt werden, die Unterstützung benötigen, um ihren Verantwortlichkeiten gerecht zu werden.

20. Arbeitnehmerverbände sollten Informationen und Unterstützung für Arbeitnehmer bieten, insbesondere in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Arbeitnehmerverbände sollten auch durchsetzbare Vereinbarungen mit multinationalen Unternehmen aushandeln und Arbeitnehmervertreter in die Überwachung ihrer Umsetzung einbinden.

21. Regierungen und Sozialpartner sollten auch Multi-Stakeholder-Initiativen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten anregen, die die Wirksamkeit und Effizienz von öffentlichen Steuerungssystemen unterstützen, aber nicht ersetzen können.

Maßnahmen der IAO

22. Auf der Grundlage der Erklärung der IAO von Philadelphia (1944), der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaßnahmen (1998), der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008), der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) und aller einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, darunter die grundlegenden Übereinkommen, einschließlich des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, des Übereinkommens (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, des Übereinkommens (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei, 2007, des Seearbeitsübereinkommens, 2006, des Übereinkommens (Nr. 88) über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, des Übereinkommens (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, des Übereinkommens (Nr. 171) über Heimarbeit, 1996, des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, der Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, des Übereinkommens (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, des Übereinkommens (Nr. 94) über Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949, des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 100. Tagung (2011) angenommenen Schlussfolgerungen über Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 104. Tagung (2015) angenommenen Schlussfolgerungen zu kleinen und mittleren Unternehmen und der Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze sowie der von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 96. Tagung (2007) angenommenen Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen, der vor Kurzem auf den Weg gebrachten Initiative zur Zukunft der Arbeit und der Aufnahme von menschen-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

würdiger Arbeit in die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, sollte die IAO ein Aktionsprogramm entwickeln, um menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten durch einen umfassenden und koordinierten Rahmen anzugehen. Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und der globale Beschäftigungspakt können als nationale Politikrahmen verwendet werden, um Defizite und Lücken in globalen Lieferketten anzugehen. Zur Umsetzung eines Zeitrahmens und dynamischen Aktionsprogramms sollten diese Bemühungen von einem ranghohen Ansprechpartner geleitet werden.

23. Im Rahmen des Aktionsprogramms sollte die IAO:

- a) Die Ratifizierung und Durchführung der für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten relevanten IAO-Normen fördern.
- b) Den Kapazitätsaufbau stärken und den Mitgliedstaaten technische Unterstützung im Bereich der Arbeitsverwaltungs- und Aufsichtssysteme bieten. Durch diese Maßnahmen sollte auch sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer Zugang zu Rechtsbehelfen haben, einschließlich in AFZ. Die IAO sollte die Bemühungen von Regierungen um die Verbesserung der Rechtsstaatlichkeit und die Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft weiter unterstützen, indem sie unabhängige und wirksame Justizsysteme errichten, die Durchführung und Durchsetzung des innerstaatlichen Rechts verbessern und die Fähigkeit aller Unternehmen zur Einhaltung des innerstaatlichen Rechts aufbauen.
- c) Einen wirksamen innerstaatlichen und grenzüberschreitenden sozialen Dialog unter Achtung der Autonomie der Sozialpartner fördern. Wenn Sozialpartner die Aushandlung internationaler Rahmenvereinbarungen beschließen, könnte die IAO den Prozess auf gemeinsamen Wunsch unterstützen und erleichtern und bei dem Folgeprozess behilflich sein, gegebenenfalls einschließlich Überwachung, Vermittlung und Streitbeilegung. Außerdem könnte die IAO Untersuchungen über Effektivität und Auswirkung eines grenzüberschreitenden sozialen Dialogs durchführen.
- d) Die Wirkung und Skalierbarkeit von Programmen für Entwicklungszusammenarbeit bewerten und sie gegebenenfalls anpassen und verstärken, wie beispielsweise Bessere Arbeit und Erhalt von wettbewerbsfähigen und verantwortlichen Unternehmen (SCORE), und sektorale und andere Ansätze zur Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten entwickeln.
- e) Eine Führungsrolle übernehmen und die Sammlungskraft und den einzigartigen Mehrwert der IAO nutzen, um Politikkohärenz unter allen multilateralen Initiativen und Prozessen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten voranzutreiben. Sie sollte in Partnerschaft mit internationalen Organisationen und Foren wie den UN-Organisationen, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der G7 und der G20 und den internationalen Handels- und Finanzinstitutionen agieren und internationale Rahmen wie die UN-Leitprinzipien sowie andere Bezugsinstrumente wie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen berücksichtigen. Die IAO sollte, unter Berücksichtigung der Aufgabe und der geographischen Reichweite der nationalen Kontaktstellen der OECD (NKS), auf Wunsch für die NKS Sachwissen zu Sozial- und Arbeitsnormen bereitstellen. Im Rahmen des Überprüfungsprozesses der MNU-Erklärung sollte sie die Einrichtung von Mechanismen für die Behandlung von Streitigkeiten in Erwägung ziehen.
- f) Ihre Fähigkeit stärken, Unternehmen Leitlinien zur Anwendung von Arbeitsnormen in ihren Lieferketten zu bieten und Informationen über landesspezifische Gegebenheiten und Rechtsvorschriften zur Verfügung zu stellen, auch über die Durchführung von Sorgfaltsprüfungen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte in Übereinstimmung mit bereits bestehenden internationalen Rahmen. Viele dieser Rahmen helfen Unternehmen bei der Förderung von

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

menschenwürdiger Arbeit. Sie sollten besser bekannt gemacht und auf kohärente Weise gefördert werden.

g) Die Annahme eines Aktionsplans zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und des Schutzes der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für Arbeitnehmer in AFZ in Erwägung ziehen, der sich anschließt an die aktuelle Diskussion sowie an frühere Diskussionen in der IAO zu diesem Thema, wie die Dreigliedrige Tagung von Ländern, die Ausfuhr-Freizonen betreiben (Genf, 1998) und die Diskussionen des Verwaltungsrats auf seiner 286. Tagung (März 2003) über Beschäftigung und Sozialpolitik in Bezug auf Ausfuhr-Freizonen.

h) Eine proaktive Rolle bei der Generierung und Verfügbarmachung von zuverlässigen Daten zu menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten übernehmen in Zusammenarbeit mit allen einschlägigen Organisationen und Foren, um Synergien im Bereich der Statistik und der Forschung zu schaffen. Außerdem sollte sie auf nationaler Ebene Kapazität aufbauen, um die Bemühungen der Mitgliedsgruppen zur Generierung ihrer Daten zu unterstützen.

i) Weitere Untersuchungen und Analysen durchführen, um besser zu verstehen, wie Lieferketten in der Praxis funktionieren, wie sie sich von Branche zu Branche unterscheiden und welche Auswirkungen sie auf menschenwürdige Arbeit und grundlegende Rechte haben. Sie sollte auch eine Bewertung der vielen Strategien und Programme, sowohl der organisationsinternen Programme als auch der Programme externer Akteure, durchführen, die menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten fördern. Die IAO könnte ein Kompendium mit bewährten Praktiken in globalen Lieferketten zusammenstellen und zu einem Wissenszentrum für die Anleitung und Beratung von Stakeholdern innerhalb und außerhalb der Organisation und für den Kapazitätsaufbau der Mitgliedsgruppen werden.

24. Die MNU-Erklärung ist der von allen dreigliedrigen Mitgliedsgruppen unterstützte IAO-Rahmen, der darauf abzielt, die positiven Auswirkungen von multinationalen Unternehmen zu maximieren und mögliche negative Auswirkungen zu beseitigen. Sie legt die diesbezüglichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Regierungen (Heimat- und Gastländer), multinationalen Unternehmen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden fest und führt diese Akteure zusammen, um Herausforderungen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit zu bewältigen und Möglichkeiten für inklusives Wachstum zu ermitteln. Der Überprüfungsprozess des Wortlauts und des Auslegungsverfahrens der MNU-Erklärung, der vom Verwaltungsrat beschlossen worden ist, sollte den Ergebnissen dieser Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz Rechnung tragen.

25. Es gibt Befürchtungen, dass die derzeitigen Normen der IAO möglicherweise nicht geeignet sind, um menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten zu verwirklichen. Daher sollte die IAO diese Frage überprüfen und sobald wie angebracht auf Beschluss des Verwaltungsrats eine dreigliedrige Fachtagung oder eine Sachverständigentagung einberufen mit der Aufgabe:

a) die Fehler, die zu Defiziten an menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten führen, zu bewerten;

b) die hervorstechendsten Herausforderungen im Zusammenhang mit der Steuerung zu ermitteln, die mit der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten verbunden sind;

c) zu prüfen, welche Leitlinien, Programme, Maßnahmen, Initiativen oder Normen erforderlich sind, um menschenwürdige Arbeit zu fördern und/ oder die Verringerung von Defiziten an menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten zu erleichtern.

8.2. Bericht „Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten“ (2016) (Inhaltsverzeichnis)

Quelle:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_469507.pdf

Abkürzungsverzeichnis

Kapitel 1. Einleitung: Allgemeine Voraussetzungen

Kapitel 2. Globale Lieferketten und die Welt der Arbeit

- 2.1. Produktionstrends
- 2.2. Handelstrends
- 2.3. Investitionstrends
- 2.4. Umfang und Qualität der Beschäftigung
 - 2.4.1. Umfang der Beschäftigung
 - 2.4.2. Qualität der Beschäftigung

Kapitel 3. Upgrading für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten

- 3.1. Wirtschaftliches Upgrading
- 3.2. Soziales Upgrading
- 3.3. Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem und sozialem Upgrading

Kapitel 4. Steuerung in globalen Lieferketten

- 4.1. Steuerungsansätze zur Förderung menschenwürdiger Arbeit
 - 4.1.1. Staatliche Steuerung
 - 4.1.2. Private Steuerung
 - 4.1.3. Initiativen der Sozialpartner
 - 4.1.4. Multilaterale Initiativen
- 4.2. Behebung von Steuerungsdefiziten

Kapitel 5. Das weitere Vorgehen

- 5.1. Einleitung
- 5.2. Das weitere Vorgehen
- 5.3. Vorgeschlagene Diskussionspunkte

Anhang

9. Gewerkschaftliche Positionen – Internationaler Gewerkschaftsbund

9.1. IGB-Programm (Gründungskongress 2006) (Auszug)

Quelle: <https://www.ituc-csi.org/programm-des-igb>

In dem Programm wird durchgängig positiv Bezug auf die ILO genommen, insbes. in dem folgenden Abschnitt:

Die Internationale Arbeitsorganisation als globaler Bezugspunkt

33. Der Kongress bekräftigt erneut seine nachdrückliche Unterstützung der Internationalen Arbeitsorganisation bei der Erfüllung ihres ständigen historischen Mandats für die Förderung von sozialer Gerechtigkeit und der Rechte und Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit. Er verpflichtet den IGB über die IAO-Arbeitnehmergruppe zur Stärkung der IAO, zur Ausweitung der Beteiligung von Frauen daran und zur Erhöhung der Wirksamkeit ihrer Arbeit.

34. Der Kongress unterstützt die IAO-Agenda für menschenwürdige Arbeit – Umsetzung internationaler Arbeitsnormen, politische Strategien zur Erreichung von Vollbeschäftigung, sozialer Schutz und sozialer Dialog –, durch die die Organisation ihre Position und Sichtbarkeit erhöht hat, und er fordert den IGB auf, sich umfassend an ihrer konkreten Umsetzung zu beteiligen.

35. Der Kongress erinnert daran, dass das Setzen und die Überwachung internationaler Arbeitsnormen weiterhin die Hauptaufgabe der IAO ist. Er fordert den IGB auf, sich aktiv an allen Initiativen zur Stärkung der normenbezogenen Arbeit der IAO zu beteiligen und sich gegen diejenigen zu stellen, deren eigentliche Absicht darauf gerichtet ist, sie zu politisieren und zu schwächen.

36. Der Kongress betont, dass die Dreigliedrigkeit den wichtigsten komparativen Vorteil der IAO darstellt und fordert den IGB auf, dafür zu sorgen, dass die Dreigliedrigkeit das zentrale Merkmal ihrer Aktivitäten und Strukturen bleibt.

37. Der Kongress begrüßt die Gelegenheit, die sich durch den Bericht der Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung für die internationale Gemeinschaft bietet, um sich im Rahmen der Verpflichtung der IAO zu sozialer Gerechtigkeit und den Arbeitnehmerrechten mit der Globalisierung auseinander zu setzen. Er verpflichtet den IGB zum Einsatz für die Gewährleistung, dass diese Gelegenheit nicht vertan wird und dass alle betroffenen internationalen Organisationen, vor allem die WTO, die Weltbank und der IWF, gemeinsame Anstrengungen unternehmen, um die Empfehlungen der Kommission umzusetzen und für eine verbesserte internationale politische Kohärenz zu sorgen, die erforderlich ist für einen fairen und niemanden ausgrenzenden Globalisierungsprozess. In diesem Zusammenhang betont der Kongress die dringende Notwendigkeit, ein wirksames Kooperationsprogramm zwischen der IAO und der WTO bezüglich des Verhältnisses zwischen Handel, Normen und anderen sozialen und beschäftigungspolitischen Fragen einzuführen sowie für eine verbesserte Interaktion mit den Bretton-Woods-Institutionen zu sorgen.

9.2. Entschließung „Die Internationale Arbeitsorganisation“ des 2. IGB-Weltkongresses (2010)

Quelle: <https://www.ituc-csi.org/entschliessung-die-internationale>

1. Der Kongress sagt der Internationalen Arbeitsorganisation bei der Erfüllung ihres Mandats und ihrer Ziele seine Unterstützung zu. Die Verwirklichung ihres Ziels der sozialen Gerechtigkeit ist vor dem Hintergrund der globalen Krise und deren Auswirkungen auf Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien noch dringender geworden. Der IAO kommt eine wichtige Rolle bei der Krisenbewältigung und der Umlenkung der Globalisierung in gerechte und nachhaltige Bahnen, gestützt auf die Agenda für menschenwürdige Arbeit, zu.

2. Der Kongress begrüßt die Verabschiedung des Globalen Paktes der IAO für Beschäftigung als eine auf menschenwürdige Arbeit ausgerichtete Reaktion auf die Krise und als Grundlage für ein neues, auf Gerechtigkeit und Gleichstellung basierendes Globalisierungsmodell. Er unterstreicht die Bedeutung der Forderung des Paktes nach einer lohngesteuerten Erhöhung der Gesamtnachfrage; sozialem Schutz für alle mittels einer sozialen Grundsicherung; der Achtung der internationalen Arbeitsnormen; der Gleichstellung der Geschlechter; der Förderung eines Handels- und Entwicklungsmodells, das den Entwicklungsländern den politischen und finanziellen Spielraum gibt, um eine industrielle Basis aufzubauen; sowie nach einem neuen Wirtschaftsmodell, das die Entwicklungsländer fair behandelt und unterstützt und im Dienste der Realwirtschaft steht. Der Kongress fordert daher die Regierungen, die Arbeitgeber und die Organisationen des multilateralen Systems auf, die darin enthaltenen Empfehlungen in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaftsbewegung auf nationaler und internationaler Ebene umzusetzen.

3. Der Kongress begrüßt darüber hinaus erneut die Erklärung der IAO von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung. Indem sie soziale Gerechtigkeit in den Mittelpunkt der globalen Wirtschaft rückt, menschenwürdige Arbeit als Mittel zu diesem Zweck herausstellt und an das Mandat der IAO erinnert, alle internationalen Maßnahmen wirtschaftlicher und finanzieller Art im Licht des grundlegenden Ziels der sozialen Gerechtigkeit zu prüfen, bietet die Erklärung einen relevanten und unverzüglichen Rahmen für die Auseinandersetzung mit der globalen Wirtschafts- und Sozialkrise. Der Kongress ruft zu intensivierte Bemühungen um die Umsetzung der Bestimmungen der Erklärung und der sie begleitenden Entschließung auf.

4. Der Kongress wiederholt, dass die Normensetzung und Überwachung das Kernstück der Arbeit der IAO sind. Internationale Arbeitsnormen sind ein Eckpfeiler der Agenda für menschenwürdige Arbeit und ein wesentlicher Garant für die Rechte und Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach Ansicht des Kongresses ist die Rolle dieser Normen von zentraler Bedeutung für die Bemühungen um die Integration einer sozialen Dimension und geeigneter Regulierungsmaßnahmen in die globalisierte Wirtschaft.

5. Der Kongress bekräftigt erneut den Wert der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs als wichtigstes charakteristisches Merkmal der IAO, das von entscheidender Bedeutung für die internationale Gewerkschaftsbewegung ist. Er fordert die Regierungen und die Arbeitgeber auf, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen zu fördern und zu achten, damit ein wirksamer sozialer Dialog stattfinden kann. Der Kongress ist sich zudem der Notwendigkeit einer Globalisierung der Arbeitsbeziehungen bewusst und unterstützt die in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit enthaltene Forderung nach Partnerschaften zwi-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

schen der IAO, multinationalen Unternehmen und Gewerkschaftsorganisationen, die auf sektoraler Ebene international tätig sind.

6. Der Kongress unterstützt die Führungsrolle der IAO bei der Förderung von internationaler politischer Kohärenz und ermutigt sie daher dazu, ihre Arbeit zu vertiefen, um die Auswirkungen der WTO-Regeln und bilateraler Handelsabkommen auf Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit zu evaluieren. Der Kongress ruft ferner zu einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen der IAO und den internationalen Finanzinstitutionen auf, um zu gemeinsamen Maßnahmen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit anzuregen. Ihnen gegenüber wie auch gegenüber der WTO sollte die IAO in adäquater Form Parteienstellung erhalten, um Arbeitnehmerinteressen bei der Konzipierung und Implementierung politischer Maßnahmen stärker zur Geltung bringen zu können. Die IAO sollte ihre Mitgliedsstaaten zudem intensiver bei der Ausarbeitung und Durchführung nationaler Programme für menschenwürdige Arbeit unterstützen. Der Kongress befürwortet die Stärkung der Rolle der IAO innerhalb der neuen globalen Ordnungsstrukturen und ermutigt sie dazu, in ihrer Kapazität als wichtigstes Zentrum für den globalen sozialen Dialog im G20/G8-Prozess sowie in den UN-Strukturen eine herausragende Position einzunehmen. Der Kongress begrüßt die Beteiligung der IAO an der Hochrangigen Arbeitsgruppe der UN für die weltweite Nahrungsmittelkrise als Mittel zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Landwirtschaft. Er befürwortet die Aufforderung der G20 an die IAO, in enger Zusammenarbeit mit den IAO-Trägern eine Qualifizierungsstrategie zu entwickeln, einschließlich einer deutlichen sektoralen Dimension.

7. Der Kongress äußert tiefe Besorgnis über den zunehmenden Trend in Richtung auf atypische und ungeschützte Beschäftigungsformen, die verhindern, dass Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter die Arbeitsgesetzgebung fallen und sozial abgesichert sind und die die Organisations- und Verhandlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften untergraben. Der Kongress verurteilt Arbeitgeber, die versuchen, sich ihren Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten zu entziehen, indem sie individuelle Verträge gegenüber Tarifverträgen begünstigen, abhängig Beschäftigte als Selbständige behandeln oder ein bestehendes Arbeitsverhältnis auf sonstige Weise verleugnen. Der Kongress verurteilt zudem Arbeitgeber, die die Unsicherheit des Arbeitsplatzes und soziale Instabilität durch den missbräuchlichen Rückgriff auf Zeit- und Leiharbeit, durch die übermäßige Nutzung von Zeitarbeitsagenturen oder durch externe Auftragsvergaben im Rahmen immer komplizierterer Lieferketten vergrößern. Er unterstreicht die grundsätzliche Verantwortung der IAO, für den Erhalt der zentralen Bedeutung des Arbeitsverhältnisses als Schlüsselinstrument für die Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit und sozialem Fortschritt zu sorgen und fordert sie auf, diesem Arbeitsbereich Priorität einzuräumen, indem u.a. die Umsetzung der Empfehlung 198 betreffend das Arbeitsverhältnis (2006) gefördert wird. Die länderbezogenen Programme der IAO für menschenwürdige Arbeit müssen die einzelnen Länder dabei unterstützen, die Probleme zu überwinden, denen sich schutzlose und prekär Beschäftigte gegenübersehen, wobei Wanderarbeitkräften und denjenigen, die informell beschäftigt sind, besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss.

8. Der Kongress unterstreicht die Notwendigkeit, die Aktivitäten des IPEC zur Beseitigung von Kinderarbeit auszuweiten sowie die Bedeutung seiner technischen Zusammenarbeit, unter umfassender Beteiligung der Gewerkschaften als Partner bei der Implementierung.

9. Der Kongress fordert die IAO zur Steigerung ihrer Effizienz und die Mitgliedsstaaten dazu auf, ihre finanziellen Beiträge zum ordentlichen Haushalt der IAO zu erhöhen, um es der Organisation zu ermöglichen, den an sie gestellten zunehmenden Anforderungen gerecht zu werden und vor allem die für ihre Normensetzungs- und Überwachungsfunktion erforderli-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

chen Mittel aufzubringen, unter besonderer Berücksichtigung der Vereinigungsfreiheit und der Bedürfnisse der Arbeitnehmerorganisationen. Er ist sich der Bemühungen der IAO um außeretatmäßige Mittel bewusst, betont aber die Notwendigkeit, diese Ressourcen dazu zu verwenden, um die Agenda für menschenwürdige Arbeit und das diesbezügliche Mandat der IAO voranzubringen, u.a. durch technische Zusammenarbeitsprogramme in Entwicklungsländern. Der Kongress fordert zudem die Bereitstellung umfangreicherer Mittel für den Kapazitätenausbau der Gewerkschaften.

IGB-Aktionsprogramm

10. Der Kongress weist den IGB und die Regionalorganisationen an, mit den Global-Unions-Partnern und den Mitgliedsorganisationen zusammenzuarbeiten, um:

- (a) sich in enger Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmergruppe der IAO um die Stärkung der IAO-Kapazitäten im Bereich der menschenwürdigen Arbeit zu bemühen sowie den Globalen Pakt für Beschäftigung und die Erklärung über soziale Gerechtigkeit umfassend in Kraft zu setzen;
- (b) die Präsenz und die Rolle der IAO in der G20 und in anderen Foren, die sich mit der Krisenbewältigung befassen, weiterhin zu untermauern;
- (c) eine globale Kampagne für die Ratifizierung und Umsetzung der im Globalen Pakt für Beschäftigung als besonders krisenrelevant herausgestellten Normen einzuleiten;
- (d) die Entwicklung neuer internationaler Arbeitsnormen der IAO in relevanten Bereichen zu unterstützen;
- (e) die Ratifizierung und Umsetzung der acht Kernübereinkommen der IAO zu fördern, mit besonderem Schwergewicht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, ebenso wie der übrigen Übereinkommen, die nach Ansicht der IAO-Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen auf dem neuesten Stand sind, der das Prinzip der Dreigliedrigkeit, Beschäftigungspolitik und Arbeitsaufsicht regelnden Normen sowie der geschlechtsspezifischen Normen in Bezug auf Mutterschutz, Arbeitnehmer mit Familienpflichten, Heim- und Teilzeitarbeit;
- (f) IAO-Übereinkommen 144 über dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen zu fördern, um das Ratifizierungsverfahren für IAO-Übereinkommen transparenter und partizipativer zu machen, vor allem durch die Konzipierung spezifischer Instrumente auf nationaler Ebene für die laufende Überwachung seitens der Sozialpartner;
- (g) die Ratifizierung und Umsetzung von IAO-Übereinkommen 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt sowie von IAO-Übereinkommen 187 über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz zu fördern;
- (h) mit den Mitgliedsorganisationen zusammenzuarbeiten, um die Praxis ungerechtfertigter Entlassungen zu beenden, u.a. durch die Förderung der Ratifizierung und Durchführung der Bestimmungen von IAO-Übereinkommen 158 und Empfehlung 166 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, indem der Schutz vor ungerechtfertigten Entlassungen zum Eckpfeiler der länderbezogenen Programme der IAO für menschenwürdige Arbeit, zu einer Bestimmung internationaler Instrumente und zum Gegenstand des internationalen sozialen Dialogs gemacht wird;
- (i) die Mitgliedsstaaten, die Übereinkommen beigetreten sind, die inzwischen neugefasst wurden, dazu anzuregen, die Neufassung anstatt der alten Version zu ratifizieren;
- (j) die Umsetzung und Verteilung der Schlussfolgerungen des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen, des Ausschusses für Vereini-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

gungsfreiheit und des Ausschusses für die Durchführung der Normen an die Medien und andere internationale Organisationen zu unterstützen und das Überwachungssystem der IAO zu stärken, wozu der IGB mit den Mitgliedsorganisationen zusammenarbeiten sollte, um eine auf nationaler Ebene zu verfolgende Strategie zu entwickeln;

(k) die Kapazitäten der Träger der IAO auszubauen, damit sie deren Entscheide, Beschlüsse und Übereinkommen in Kraft setzen und uneingeschränkt durchführen können;

(l) mit ACTRAV zusammenzuarbeiten, um der Kooperation mit Gewerkschaften in Ländern, die Gegenstand von Sonderentschließungen sind, die von einem Untersuchungsausschuss überprüft oder im Bericht des Ausschusses für die Durchführung der Normen in einem Sonderabsatz erwähnt werden, Priorität einzuräumen;

(m) die Dreigliedrige Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik und ein wirksames Folgeverfahren verstärkt als Maßstab für gutes Unternehmensverhalten, auch im Rahmen globaler Lieferantenketten, herauszustellen;

(n) eine Politik zu fördern, die Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit in den Mittelpunkt wirtschafts- und sozialpolitischer Maßnahmen im Rahmen der Globalen Beschäftigungsagenda der IAO rückt;

(o) die Beteiligung der Gewerkschaften an den Aktivitäten des IPEC und an der technischen Zusammenarbeit auszuweiten;

(p) die Arbeit der IAO im Bereich der Löhne zu unterstützen, indem ihre Kapazitäten hinsichtlich der Zusammenstellung von Statistiken zu Lohnrends, einschließlich geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten, der Durchführung von Forschungsarbeit, Analysen und des Angebots technischer Unterstützung ausgeweitet werden, ebenso wie durch die Weiterentwicklung des Konzeptes eines existenzsichernden Mindestlohns;

(q) länderbezogene Programme für menschenwürdige Arbeit auf der Grundlage einer ausgewogenen Berücksichtigung der vier strategischen Ziele der IAO und der uneingeschränkten Beteiligung der Gewerkschaften an ihrer Ausarbeitung und Durchführung zu fördern;

(r) zur Entwicklung von Indikatoren für menschenwürdige Arbeit als Instrument zur Feststellung der Fortschritte seitens der Mitgliedsstaaten und für die Datensammlung anzuregen;

(s) sich um den Ausbau der IAO-Kapazitäten in Bezug auf Forschung, Wissen, Analysen, Politikentwicklung und Lobbyarbeit zu bemühen, die erforderlich sind, um eine uneingeschränkte Führungsrolle im multilateralen System spielen und den Mitgliedsorganisationen wirksame Unterstützung gewähren zu können;

(t) im Rahmen von ACTRAV einen Weg zu finden, um den Umfang und die Qualität der Beteiligung der Gewerkschaften an Programmen und technischen Zusammenarbeitsprojekten der IAO festzustellen;

(u) die Beteiligung von Frauen innerhalb der Arbeitnehmergruppe, an den IAO-Aktivitäten, am IAA-Verwaltungsrat und an der Internationalen Arbeitskonferenz zu erhöhen;

(v) das IAO-Programm für Tätigkeiten nach Sektoren zu unterstützen und auszuweiten, ebenso wie ihr Entgegenkommen gegenüber nationalen Gewerkschaftsstrukturen und deren Bedürfnissen;

(w) die Rolle des Internationalen Schulungszentrums der IAO in Turin bei der Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit zu stärken, basierend auf den strategischen Zielen der IAO und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Ermöglichung eines Kapazitätenausbaus von Arbeitnehmerorganisationen angesichts der Notwendigkeit alternativer Lösungen für die globale Wirtschaftskrise.

9.3. Kongresserklärung des 4. IGB-Weltkongresses (2018) (Auszüge)

Quelle: <https://congress2018.ituc-csi.org/4co-g-5-building-workers-power-die>

4. IGB-Weltkongress (Kopenhagen, 2. - 7. Dezember 2018)

BUILDING WORKERS' POWER: DIE REGELN NEU FESTLEGEN

1. Allgemeiner und dauerhafter Frieden ist nur möglich, wenn er auf sozialer Gerechtigkeit basiert. (Gründungsgrundsatz in der IAO-Verfassung)

...

EIN GESCHEITERTES SYSTEM

...

16. Der Multilateralismus hat versagt, wenn es darum geht, die repressive nationalistische Welle in aller Welt aufzuhalten. Die Vereinten Nationen und die multilateralen Organisationen, einschließlich der internationalen Finanzinstitutionen, mit Mandaten, die von Sicherheit, Entwicklung, Umwelt, Menschenrechten, Frauen, Flüchtlingen, Finanzen und Handel bis hin zur Verbesserung des Lebens von Kindern reichen, sind wirkungslos geworden und müssen reformiert werden.

...

20. Die Achtung der Kernarbeitsnormen, insbesondere der IAO-Übereinkommen 87 und 98, muss im Mittelpunkt der erforderlichen Reformen stehen. Diese Normen sind allgemeingültige Menschenrechte. Unsere Alternative ist ein in Nachhaltigkeit und Umweltschutz sowie regionaler Integration und produktiver Komplementarität verankertes Globalisierungsmodell, bei dem Handelsabkommen verbindliche Klauseln zu nachhaltiger Entwicklung, Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer/innen, Menschenrechten und Umwelt, die Möglichkeit, diese Rechte geltend zu machen, sowie die Bestätigung der staatlichen Regulierungsbefugnis und Pflicht, öffentliche Dienstleistungen zu erbringen, beinhalten. Der IGB fordert die breitestmögliche Anwendung derartiger Schutzmaßnahmen, auch in Sonderwirtschaftszonen, sowie angemessene Strafen bei Nichteinhaltung. Wir lehnen private Streitschlichtungsregelungen im Rahmen von Handelsabkommen ab.

...

UNSERE LÖSUNG

...

26. Die nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) bieten eine Gelegenheit, Ziele voranzubringen, die für die Gewerkschaftsbewegung von entscheidender Bedeutung sind. Ziel 5 (Geschlechtergleichstellung), Ziel 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und Ziel 10 (Ungleichheit verringern) sind dabei von besonderem Interesse. Der Kongress beauftragt den IGB, sich für eine zentrale Rolle der IAO in diesen Bereichen einzusetzen und die Mitgliedsorganisationen bei der Nutzung der SDGs als Lobbyinstrument gegenüber ihren Regierungen zu unterstützen, indem Informationen bereitgestellt und Diskussionen gefördert werden. Von diesen Zielen sollten sich auch internationale Organisationen und die Entwicklungszusammenarbeit leiten lassen, vor allem Finanzinstitutionen wie der IWF, die Weltbank und andere multilaterale Entwicklungsbanken. Die Achtung der Arbeitnehmer- und der Gewerkschaftsrechte ist ein wichtiger Faktor mit Blick auf Armutsabbau, inklusives Wachstum und widerstandsfähige Volkswirtschaften.

1. FRIEDEN, DEMOKRATIE UND RECHTE

...

KONFLIKTE BEENDEN

...

48. Es gibt viele Länder, in denen es vermehrt zu Konflikten in den Grenzregionen oder wegen territorialer Ansprüche mit ethnischen Spannungen und in vielen Fällen terroristischen Gruppen kommt. Der Kongress bekräftigt, dass der IGB auch künftig mit lauter Stimme solidarisch für Frieden, Abrüstung, Demokratie und Rechte überall auf der Welt eintreten wird. Den Gewerkschaften kommt nach Konflikten ebenso wie nach Naturkatastrophen eine zentrale Rolle zu. Der Kongress fordert die Regierungen auf, die neue IAO-Empfehlung 205 betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz zu unterstützen und einzuhalten. Dieses Instrument liefert wertvolle Orientierungshilfen für die Konfliktvermeidung und den Wiederaufbau nach einem Konflikt.

...

GLOBALE SOLIDARITÄT

...

64. Der Kongress stellt fest, dass selbst in Ländern, die über generelle Gewerkschaftsgesetze verfügen, den Beschäftigten im öffentlichen Dienst oftmals grundlegende gesetzlich verankerte Rechte wie das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen verweigert werden. Von Feuerwehrleuten in Japan bis zu Beschäftigten im Gesundheitswesen, die in Afrika gegen Ebola kämpfen, den Beschäftigten im öffentlichen Dienst werden ihre Menschenrechte routinemäßig verweigert, während sie im Dienste der Öffentlichkeit ihr Leben bei der Arbeit riskieren. Die Verteidigung dieser Rechte sowie die allgemeine Ratifizierung und Inkraftsetzung des IAO-Übereinkommens 151 sind ein wichtiger Bestandteil der Arbeitnehmerrechtsagenda des IGB.

...

GRUNDLEGENDE NORMEN UND DAS STREIKRECHT

71. Der Kongress unterstreicht erneut seine solidarische Unterstützung aller Mitgliedsorganisationen, die gegen die Missachtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte, ob seitens der Wirtschaft oder des Staates, mobil machen und sich dagegen organisieren. Der Kongress verurteilt zudem vehement die Offensive der IAO-Arbeitgebergruppe seit 2012 gegen die allgemeine Anerkennung des Streikrechtes im Rahmen des Übereinkommens 87. Die IAO-Arbeitnehmergruppe spielt eine zentrale Rolle beim Schutz und bei der Weiterentwicklung der IAO-Normen und -strategien.

72. Laut UN-Menschenrechtsrat ist das Streikrecht seit Jahrzehnten im internationalen Recht verankert, in internationalen oder regionalen Instrumenten, ebenso wie in den Verfassungen von mindestens 90 Ländern. Das Streikrecht ist in der Tat Teil des Völkergewohnheitsrechts geworden. Dieses Argument vertritt der Sachverständigenausschuss der IAO seit geraumer Zeit. Er hat wiederholt betont, dass das Streikrecht eine logische Folge der Vereinigungsfreiheit sei und somit unter das IAO-Übereinkommen 87 falle. Auch der IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit hat sich in vielen spezifischen Situationen angesichts des relativen Machtungleichgewichts zugunsten der Arbeitgeber am Arbeitsplatz konsequent für die Notwendigkeit des Streikrechtes ausgesprochen.

73. Ohne Streikrecht werden erwerbstätige Menschen zu Sklaven und den ausbeuterischsten und unsichersten Arbeitsbedingungen ausgesetzt, und die Möglichkeit wirksamer Tarifverhandlungen wird ihnen verweigert. Wir bekräftigen unsere Entschlossenheit, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene für dieses grundlegende Menschenrecht zu

kämpfen.

74. Die Angriffe der Arbeitgeber zielen darauf ab, die Überwachungsstellen in ihrer Funktion als Kontrollinstanz für die Durchführung der Normen zu schwächen und das institutionelle Rahmenwerk der IAO für grundlegende Arbeitnehmerrechte zu untergraben. Der Normen-Überprüfungsmechanismus, dessen Umsetzung der IGB 2015 vereinbart hat, sollte das Überwachungssystem, vorhandene internationale Arbeitsnormen und die IAO als Institution nicht schwächen. Vor diesem Hintergrund ist ein Gegenangriff die beste Verteidigung. In diesem Sinne fordert der Kongress vom IGB:

- den Beginn einer internen Debatte über die Zukunft der Arbeit und die Zukunft der IAO, um den einzigartigen Charakter der IAO zu untermauern, der sich aus ihrer dreigliedrigen Lenkungsstruktur und ihrem Normensetzungsmandat, einschließlich ihres Überwachungssystems, ableitet;
- die Stärkung der Rolle des IGB-Ausschusses für Menschen- und Gewerkschaftsrechte und dessen bessere Einbindung in für die IAO relevante Aktivitäten;
- die weitere Förderung eines demokratischen und integrativen Prozesses für die Entscheidungsfindung und die Festlegung von Strategien im Hinblick auf die Zukunft der IAO sowie den Austausch von Informationen und die Ermöglichung von Debatten innerhalb der Arbeitnehmergruppe des IAO-Verwaltungsrates;
- die Vorbereitung einer internationalen Demonstration anlässlich der Konferenz zur Einhundertjahrfeier zugunsten eines zweiten Jahrhunderts für die IAO zur Förderung von Fortschritt und sozialer Gerechtigkeit;
- die Aufforderung an die IAO, weitere relevante und weitreichende Normen für Themen anzustreben, in deren Fall die vorhandenen Normen Lücken aufweisen;
- die Forderung eines IAO-Übereinkommens zu Lieferketten, um die Tätigkeiten und Geschäfte multinationaler Unternehmen durch die Einführung einer obligatorischen Sorgfaltspflicht zu regulieren;
- die Vertretung der Position, dass die Achtung von grundlegenden Rechten nicht nur die Pflicht von nationalen Regierungen ist, sondern auch von multinationalen Unternehmen.

75. Der IGB wird seine Mitgliedsorganisationen auf nationaler und internationaler Ebene bei der Verteidigung des Streikrechts als unerlässliches Element von Gewerkschaftsaktionen und Tarifverhandlungen unterstützen.

76. Unmittelbar vor dem hundertjährigen Bestehen der IAO fordert der Kongress eine weltweite Kampagne, die darauf abzielt, diejenigen Länder, die die grundlegenden Normen der IAO nicht ratifiziert haben, bloßzustellen und die weltweite Ratifizierung und Achtung insbesondere der Übereinkommen 87 und 98 zu erreichen. Im Mittelpunkt dieser Kampagne muss das Streikrecht stehen. Darüber hinaus wird der IGB eine umfassende mittel- und langfristige Strategie entwickeln, bei der es u.a. darum gehen wird, vorhandene IAO-Übereinkommen zu Schlüsselthemen festzustellen, die verteidigt werden müssen, und Bereiche auszumachen, in denen neue Übereinkommen erforderlich sind, um den Herausforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt zu begegnen. Der IGB wird dem Schutz und der Förderung des vorhandenen Überwachungssystems der IAO und vor allem der Rolle des Sachverständigenausschusses und des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit Priorität einräumen. Etwaige Vorschläge bezüglich der Änderung des IAO-Überwachungssystems müssen im Rahmen der IAO-Arbeitnehmergruppe und der IGB-Gremien ausführlich debattiert werden. Dabei wird eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmermitgliedern des IAO-

Verwaltungsrates erforderlich sein.

77. Das hundertjährige Bestehen der IAO und ihre Initiative zur Zukunft der Arbeit bieten eine großartige Gelegenheit, um diese Agenda voranzubringen. Der IGB wird seine Strategiedebatte über die Zukunft der Arbeit und die IAO intensivieren und vertiefen, um den Einfluss der Gewerkschaften auf die Hundertjahrfeier und die künftige Rolle der IAO zu maximieren. Dies wird auch eine öffentliche Mobilisierung von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern während der Feierlichkeiten aus Anlass des hundertjährigen Bestehens beinhalten.

...

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT BEI DER ARBEIT

82. Die Übereinkommen und Empfehlungen der IAO sind die Verbindung zwischen Arbeitnehmer- und Menschenrechten. Die Tatsache, dass der Arbeitsschutz als grundlegendes Recht bei der Arbeit nicht dazugehört, ist eine Anomalie. Das Recht auf Gesundheit endet nicht am Werktor.

...

87. Gewerkschaften werden niemals akzeptieren, dass die Gefahr einer Verletzung, Erkrankung oder eines Todesfalls Teil der Arbeit ist. Das Recht auf Unterrichtung, auf Mitbestimmung und auf die Verweigerung von Tätigkeiten unter unsicheren Bedingungen ist ein Grundrecht. Die grundlegenden Normen der IAO sind ein unerlässliches Fundament für die Zukunft der Arbeit, wie wir sie uns vorstellen, und Arbeitsschutznormen müssen Bestandteil der Kernarbeitsnormen für alle Beschäftigten sein, ungeachtet der Art ihres Arbeitsverhältnisses.

...

91. Der Kongress ist entschlossen, die weltweiten Gewerkschaftsaktionen bezüglich sämtlicher Arbeitsschutzanliegen zu intensivieren und dafür zu sorgen, dass die Arbeitsschutznormen der IAO zu den Kernarbeitsnormen gezählt werden. Wir werden uns für ein weltweites Asbestverbot einsetzen und angesichts der Tatsache, dass mehr als 10 Prozent aller Todesfälle durch Krebs arbeitsbedingt sind, auf Arbeitsplätze ohne Krebsgefahren drängen: Kein Krebs durch Arbeit! Wir fordern die allgemeine Annahme der REACH-Norm (Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe), um die Produktion und Verwendung chemischer Stoffe und deren potenzielle Folgen sowohl für die menschliche Gesundheit als auch für die Umwelt unter Kontrolle zu bringen.

POPULISMUS BEKÄMPFEN

...

93. Die IAO ist nicht immun gegen diese Tendenzen. Die Gewerkschaften müssen das Streben dieser wichtigsten internationalen Institution nach sozialer Gerechtigkeit fördern, u.a. durch ihre dreigliedrigen Verfahren, ihre Überwachungsfunktion und ihre wichtige Arbeit im Zusammenhang mit anderen internationalen Institutionen. Die Gewerkschaften müssen sich zudem um eine Verbesserung ihrer Arbeitsweise im Interesse erwerbstätiger Menschen bemühen.

...

95. Es reicht nicht, die vorhandenen globalen Institutionen zu reformieren. Es muss in Erwägung gezogen werden, neue zu schaffen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Leben mitbestimmen können, vor allem angesichts der veränderten Kapitalstruktur. „Nichts, was uns betrifft, ohne uns“ muss ein Leitprinzip sein. Der Kon-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

gress bekräftigt, dass die IAO im Mittelpunkt des internationalen Systems stehen muss, um kohärente internationale Maßnahmen zugunsten sozialer Gerechtigkeit zu garantieren und sicherzustellen, dass ihre Normen, ihre Lenkungsstrukturen, ihre unabhängigen Programme und Finanzmittel sowie ihr verfassungsmäßiger Auftrag von allen internationalen Institutionen respektiert werden. Der IAO muss im Weltordnungssystem Priorität eingeräumt werden, um das Potenzial dieser normensetzenden dreigliedrigen UN-Organisation mit Blick auf die Auseinandersetzung mit den konkreten Anliegen der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften voll auszuschöpfen.

...

MODERNE SKLAVEREI BEENDEN

...

99. Das IAO-Zwangsarbeitsprotokoll aus dem Jahr 2014 erlegt den Regierungen klare Verpflichtungen hinsichtlich der Verhinderung und Beendigung von Zwangsarbeit auf, und der IGB wird seine Bemühungen um die weltweite Ratifizierung und Inkraftsetzung dieses wichtigen Instruments intensivieren.

...

101. Die internationale Kampagne für die Gewährleistung, dass Katar, das Gastgeberland der Fußball-WM 2022, das Kafala-System abschafft und seine Gesetze in Einklang mit den IAO-Normen bringt, hat tiefgreifende Auswirkungen in Katar gehabt und der Öffentlichkeit die weite Verbreitung moderner Sklaverei am Golf vor Augen geführt. Der IGB beglückwünscht die Mitgliedsorganisationen sowie die BHI, die ITF und die Verbündeten in der Zivilgesellschaft, die sich dafür eingesetzt haben, die ausbeuterischen Bedingungen aufzudecken, unter denen zwei Millionen ausländische Arbeitskräfte an dem riesigen Infrastruktur-Programm für die FIFA-WM 2022 beteiligt sind.

102. Katar hat gegenüber dem IGB, der BHI und der ITF neue Zusagen gemacht, und es gibt inzwischen ein Programm für die technische Zusammenarbeit zwischen der IAO und der katarischen Regierung.

...

105. Der IGB wird gemeinsam mit den Globalen Gewerkschaftsföderationen Bemühungen unterstützen, die darauf abzielen, den Fokus der Öffentlichkeit auf Sportgroßereignisse zu nutzen, um die Latte für globale Unternehmen mit Blick auf die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen höher zu legen. Dies beinhaltet auch die Überwachungssysteme der IAO.

...

2. REGULIERUNG DER WIRTSCHAFTSMACHT

...

110. Der Kongress fordert die allgemeine Anerkennung und Achtung der Tarifverhandlungssysteme auf allen Ebenen, der Vereinigungsfreiheit und grundlegenden Arbeitnehmerrechte durch alle internationalen Organisationen, insbesondere durch die internationalen Finanzinstitutionen. Der Kongress fordert eine weltweite Kampagne für die Verpflichtung dieser Institutionen zur Anerkennung aller aktuellen IAO-Normen, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und der Tarifverhandlungen, bei all ihren Aktivitäten. Ferner sollte der IGB innerhalb der Gewerkschaftsbewegung eine Sachverständigengruppe zu den IFIs einrichten, um die bestmögliche Strategie zur Erreichung dieser Ziele zu entwickeln und die Gewerkschaften in den einzelnen Ländern zu unterstützen. Der Kongress fordert den IGB zur Zusammenarbeit mit den GUFs auf, insbesondere mit denen, die Mitglieder im öffentlichen

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Sektor haben, um den von Organisationen wie IWF und Weltbank geförderten Programmen der Ungleichheit, der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Schwächung der Sozialschutzsysteme entgegenzutreten. Der IGB sollte seine Erfolge beim Widerstand gegen die Maßnahmen dieser Organisationen publik machen. Die UNO und andere internationale Organisationen wie Weltbank und IWF müssen eine progressive Besteuerung unterstützen und öffentliche Dienstleistungen wie Gesundheitswesen, Elektrizitätsversorgung, Sanitäreinrichtungen und Wasserwirtschaft sowie Sozialversicherungssysteme stärken. Angesichts der negativen Bilanz öffentlich-privater Partnerschaften sollten diese Organisationen auf deren Förderung im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit verzichten.

...

EIN NEUES HANDELSMODELL

116. Wir befürworten ein auf sozialer Gerechtigkeit basierendes Handelsmodell. Wir lehnen von wirtschaftlichen Eliten in ihrem eigenen Interesse gesteuerte Handels- und Investitionsabkommen und Handelskriege ab. Handelsabkommen müssen die Arbeitnehmerrechte stärken und öffentliche Dienstleistungen schützen. Wir lehnen eine Freihandelsvision ab, die keinen fairen Handel beinhaltet, Beschäftigungs-, Nahrungsmittel-, Verbraucher- und Umweltstandards dereguliert, öffentliche Dienstleistungsbereiche wie das Gesundheitswesen profitgierigen multinationalen Unternehmen überlässt und ausländische Investoren bevorzugt berechtigt, demokratisch gewählte Regierungen zu verklagen, weil sie sich für die Interessen erwerbstätiger Menschen einsetzen. Wir fordern, dass Handelsabkommen sowie die Investitions- und Wettbewerbspolitik die Einhaltung der IAO-Normen belohnen, Sozialdumping untersagen und Bedingungen für einen gerechten Übergang beinhalten. Die IAO sollte die für die Auslegung verbindlicher sozialer Bestimmungen in Handelsabkommen zuständige Stelle sein, und der IGB wird auf die Aufnahme sozialer „Meistbegünstigungsklauseln“ in die Abkommen hinarbeiten, um für höhere Standards zu sorgen.

117. Arbeitnehmerrechte, einschließlich des Rechtes auf die Gründung von Gewerkschaften, des Rechtes auf Tarifverhandlungen und des Streikrechts, tragen entscheidend zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung bei. Der IGB wird die Einbindung aller aktuellen IAO-Normen in Handelsabkommen unterstützen, um einen Wettlauf um die niedrigsten ordnungspolitischen Standards zu verhindern. Diese IAO-Normen sollten in Abkommen durch allgemeine Streitschlichtungs- und Beschwerdeverfahren mit Wirtschaftssanktionen im Falle von Verstößen einklagbar werden. Handels- und Investitionsabkommen sind bzw. müssen Instrumente sein für die wirtschaftliche, soziale, ökologische und demokratische Entwicklung, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und des sozialen Dialogs, und den Nutzen der Menschen und ihrer Gemeinschaften im Auge behalten. Der IGB wird sich für eine geschlechtsspezifische Folgenabschätzung sowie für Klauseln für mehr Geschlechtergleichheit einsetzen und diese fördern. Der Kongress verpflichtet sich einem gerechten Welthandel mit dem Ziel, Menschenrechte zu den in Handelsabkommen enthaltenen Sorgfaltspflichten zu machen.

...

123. Es bedarf einer Reform der Handelspolitik, der Rechte an geistigem Eigentum und der Wettbewerbspolitik, um gerechte Übergänge und menschenwürdige Arbeit zu ermöglichen und zu fördern. Internationale Handelsabkommen müssen Sozial- und Umweltklauseln beinhalten, die verbindlich sind und auf den relevanten IAO-Übereinkommen basieren.

124. Darüber hinaus fordern wir eine Reform der WTO, um verbindliche Verpflichtungen zu grundlegenden Arbeitnehmer- und anderen Menschenrechten aufzunehmen und in wirk-

samer Weise auf globale Überkapazitäten in Schlüsselindustrien einzugehen. Die Auffassungen des IAO-Überwachungssystems sollten für das WTO-Streitbeilegungsgremium verbindlich sein.

...

UNTERNEHMERISCHE PROFITGIER BEKÄMPFEN

...

135. Dieses Geschäftsmodell muss durch konstruktive Arbeitsbeziehungssysteme im Einklang mit den IAO-Übereinkommen 87 und 98 ersetzt werden und menschenwürdige Arbeit, Sozialschutz sowie stabile politische Rahmenbedingungen ohne Angst vor Repressalien beinhalten. Der soziale Dialog und Tarifverträge bieten eine einzigartige Möglichkeit, um soziale Gerechtigkeit zu fördern und soziale und wirtschaftliche Fortschritte für alle zu erreichen. Tarifverhandlungen auf allen Ebenen, der soziale Dialog und das Prinzip der Dreigliedrigkeit sind zentrale Instrumente für die Bekämpfung von Ungleichheiten und müssen im Mittelpunkt dieser Systeme stehen.

136. Der Kongress bekräftigt, dass wir uns organisieren müssen, um die Regeln neu festzulegen. Der Kongress beauftragt den IGB, die Regionalorganisationen und -strukturen, in Zusammenarbeit mit Global Unions und den Mitgliedsorganisationen zu kämpfen für:

- ein IAO-Übereinkommen zu Lieferketten, einschließlich globaler Rahmenwerke mit Kernarbeitsnormen für grenzüberschreitende Verhandlungen und Tarifverhandlungen;
- die wirksame Inkraftsetzung der IAO-Grundsaterklärung über multinationale Unternehmen;
- die Hinzurechnung der Arbeitsschutznormen der IAO zu den Kernarbeitsnormen;
- eine obligatorische Sorgfaltspflicht für alle Lieferketten, einschließlich neuer Formen internationaler Dienstleistungsketten, mit Beschwerdeverfahren auf allen Ebenen und Abhilfe;
- ein verbindliches UN-Abkommen über Wirtschaft und Menschenrechte, untermauert durch wirksame Abhilfeverfahren;
- den Ausbau der Nationalen Kontaktstellen für Beschwerden im Rahmen der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen;
- Einhaltungsmechanismen für eine bessere Inkraftsetzung internationaler Abkommen zwischen Global Unions und multinationalen Unternehmen;
- internationale Zusammenarbeit in Steuerfragen, progressive Steuergesetze und Maßnahmen zur Einhaltung der Vorschriften, einschließlich eines globalen Steuerabkommens, eines globalen Anlagenregisters, eines effektiven Körperschaftssteuersatzes von mindestens 25 Prozent und letztendlich eines globalen Steuerorgans;
- die Berücksichtigung der IAO-Normen, einschließlich der Kernarbeitsnormen, im öffentlichen Auftragswesen für von den IFIs finanzierte Infrastruktur-Großprojekte und im Rahmen der allgemeinen Auflagen der IFIs;
- faire Handelsabkommen, die weder das multilaterale Handelssystem untergraben noch die staatlichen Regulierungsmöglichkeiten einschränken, nicht zu Privatisierungen ermutigen, die Demokratie nicht untergraben, keine Unternehmensinteressen verankern, keine Deregulierungsagenda fördern und keinerlei Investor-Staat-Streitbeilegungsverfahren enthalten.

...

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

141. Der von Schweden initiierte und von der OECD und der IAO unterstützte Globale Deal schafft eine wichtige Grundlage für die Förderung des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen mit multinationalen Unternehmen und sollte von der internationalen Gewerkschaftsbewegung unterstützt werden.

142. Um die wachsende Kluft zwischen Arbeit und Kapital zu überwinden, bedarf es einer Änderung der Machtbeziehungen. Wir werden für einen neuen und innovativen Gesellschaftsvertrag kämpfen, um die nachhaltigen Entwicklungsziele zu erreichen. Dies beinhaltet:

- eine Garantie für existenzsichernde Mindestlöhne und Tarifverhandlungen;
- Vollbeschäftigung mit sicheren und menschenwürdigen Arbeitsplätzen sowie die Konzipierung einer arbeitnehmerfreundlichen Industriepolitik mittels dreigliedriger Verfahren;
- Sozialschutz für alle und unerlässliche öffentliche Dienstleistungen für alle;
- Gesetze, die Arbeitnehmerrechte garantieren, basierend auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den Normen der IAO;
- lebenslanges Lernen mit besonderem Schwerpunkt auf hochwertiger Arbeitnehmerbildung und -ausbildung;
- Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung;
- das Recht auf Arbeit und Gleichbehandlung für Migranten und Flüchtlinge und
- ein Ende von Körperschaftssteuerbetrug und Korruption.

...

3. GLOBALE VERSCHIEBUNGEN–GERECHTE UBERGANGE

...

KLIMAWANDEL

...

164. Die direkt betroffenen Beschäftigten müssen gerecht behandelt werden. Die Last des Wandels sollte nicht auf diejenigen entfallen, die am wenigsten in der Lage sind, damit fertigzuwerden, noch auf Industrien, die unweigerlich Einbrüche erleiden werden, oder auf die Entwicklungsländer, die mehr Energie für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung benötigen. Gemeinsame, aber unterschiedliche Verantwortlichkeiten müssen sicherstellen, dass Länder, die reich geworden sind, während sie Treibhausgase emittiert haben, zusätzliche Verantwortung übernehmen. Die Gewerkschaftsbewegung hat für die Verpflichtung der Staaten zu einem gerechten Übergang im Rahmen des Pariser Klimaabkommens gekämpft und sich durchgesetzt, und anschließend wurden Leitlinien der IAO für einen gerechten Übergang beschlossen. Es muss jedoch mehr getan werden, um die Einhaltung des Abkommens zu gewährleisten.

...

MENSCHEN AM HEBEL

...

170 Garantien für einen gerechten Übergang müssen bei allen globalen Verschiebungen im Mittelpunkt stehen, ob es um Klimawandel, technologische Neuerungen oder Migrations- und Flüchtlingsströme geht. Gerechte Übergänge erfordern:

- Pläne für die Schaffung grüner Arbeitsplätze;

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

- sichere Renten für ältere Beschäftigte, die sich einer Verlagerung oder Verdrängung ihres Arbeitsplatzes gegenübersehen;
- Qualifizierungsmaßnahmen und Umgruppierungs-/Beschäftigungsgarantien für alle Beschäftigten, auch für diejenigen, die erstmals in den Arbeitsmarkt einsteigen, um die berufliche Mobilität zu fördern;
- Garantien für menschenwürdige Arbeit: Arbeitnehmerrechte, existenzsichernde Mindestlöhne und Tarifverhandlungen;
- das Recht auf Arbeit und Gleichbehandlung für Migranten und Flüchtlinge;
- einen Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft und die Bekämpfung der zunehmenden Informalisierung der Arbeit;
- Sozialschutz für alle, inklusive Einkommensschutz für alle;
- Investitionen in hochwertige Arbeitsplätze und nachhaltige Gemeinwesen;
- die Inkraftsetzung des sozialen Dialogs und effizienter dreigliedriger Verfahren (IAO-Übereinkommen 144) und
- stärkere Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung.

171 Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein Recht auf Unterrichtung und auf Verhandlungen mit Regierungen und Arbeitgebern, um sicherzustellen, dass im Falle aller wirtschaftlichen, ökologischen, demografischen und arbeitsbezogenen Veränderungen Maßnahmen für einen gerechten Übergang ergriffen werden. Der soziale Dialog und der Tarifprozess müssen von allen Regierungen, Arbeitgebern und sonstigen Institutionen als Grundlage für die Gewährleistung einer Zukunft der Arbeit, wie die Menschen sie sich vorstellen, respektiert und gestärkt werden. Die Initiative des Globalen Deals kann dazu beitragen, die für die Erreichung dieser Ziele notwendigen Impulse zu geben. Das IGB-Zentrum für einen gerechten Übergang kann dazu beitragen, dass Gewerkschaften, Regierungen, die Wirtschaft, Städte und die betroffenen Gemeinden zusammenarbeiten und dass Klimaschutz mit grünen, sicheren und menschenwürdigen Arbeitsplätzen einhergeht. In all diesen Foren und bei all diesen Initiativen müssen die Übereinkommen und Empfehlungen der IAO als akzeptable Mindeststandards dienen. Investitionen in eine aktive Arbeitsmarktpolitik und Bildung, einschließlich lebenslangen Lernens, sind unerlässlich für gerechte Übergänge. Die Höhe der Investitionen ist jedoch gegenwärtig absolut unzureichend, da die OECD-Länder lediglich 1,32 Prozent ihres BIP für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ausgeben und 4,4 Prozent für Bildung. Diese Investitionen müssen erhöht werden. Sozialschutz und Schutz für gefährdete Beschäftigte in Schlüsselsektoren sind zwar notwendig, aber unzureichend. Von grundlegender Bedeutung sind umfassende Investitionen in die Infrastruktur und in saubere Arbeitsplätze.

...

173 Die IAO-Kommission zur Zukunft der Arbeit wird ihren Bericht bei der Internationalen Arbeitskonferenz der IAO im Jahr 2019 zur Aussprache vorlegen. Der IGB hat die Fachkompetenzen und Erfahrungen der Gewerkschaften hinsichtlich der Zukunft der Arbeit zusammengetragen und seine eigene Analyse und Agenda für die Strategien und Maßnahmen erstellt, die notwendig sind, um das Potenzial neuer Technologien auszuschöpfen und sicherzustellen, dass das Fundament für die Zukunft auf den in der Erklärung von Philadelphia dargelegten bleibenden Prinzipien basiert.

174 Die Grundlagen für die Zukunft der Arbeit im Zusammenhang mit neuen Technologien müssen auf den Normen der IAO, dem sozialen Dialog und einem gerechten Übergang

Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ Rechtskreis ILO

basieren, um Folgendes zu erreichen:

- Nutzung der Technologie zur Stärkung und nicht zur Schwächung der Beschäftigten sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen;
- Förderung wirtschaftlicher und sozialer Inklusion;
- Festlegung von Regeln zugunsten einer verbindlichen Rechenschaftspflicht der Unternehmen, unabhängig davon, wo und wie die Menschen arbeiten;
- Ermöglichung übertragbarer Leistungen für alle Beschäftigten;
- Inkraftsetzung einer gesellschaftlichen Betriebslizenz für Unternehmen zur Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen und zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses, um die Arbeitsplätze der Beschäftigten zu schützen;
- lebenslanges Lernen, um mehr gute Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen;
- Gewährleistung gleicher Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen, um Arbeitnehmer- und andere Menschenrechte zu garantieren.

...

4. GLEICHSTELLUNG

...

FRAUENRECHTE

...

185 Wenn die Frauenbeteiligung sowohl quantitativ als auch qualitativ verbessert werden soll, ist es unerlässlich, dass die Regierungen Strategien entwickeln und umsetzen, um die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu erhöhen, u.a. durch:

- die uneingeschränkte Inkraftsetzung der IAO-Übereinkommen 100 und 111;
- Sozialschutz für alle und die uneingeschränkte Inkraftsetzung des IAO-Übereinkommens 102 und der Empfehlung 202;
- Maßnahmen für den Übergang von der informellen zur formellen Beschäftigung;
- die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles;
- ein Ende sämtlicher Formen von Diskriminierung;
- die Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt;
- die Sicherstellung eines größeren Einflusses der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeiten und Arbeitsorte;
- Investitionen in die Pflegewirtschaft und die Entwicklung von Strategien, die eine gleichberechtigte Aufteilung von Betreuungsaufgaben und Erwerbsarbeit unter Frauen und Männern fördern und ermöglichen;
- eine attraktivere Gestaltung der Kinderbetreuung, indem sie hochwertiger, erschwinglicher und zugänglicher gemacht wird;
- die Ermutigung der Arbeitgeber dazu, die Tätigkeiten anspruchsvoller zu gestalten und bessere Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten;
- die Förderung der Vertretung von Frauen in sämtlichen Positionen und Berufen, auch im technischen Bereich, und
- Unterstützung dabei, Unternehmen für potenzielle Mitarbeiterinnen attraktiver und durch Regeln und Anreize familienfreundlicher zu machen.

Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“ Rechtskreis ILO

...

193. Der IGB wird geschlechtsspezifische Gewalt in all ihren Formen anprangern und hat umfassende Unterstützung für die Annahme eines IAO-Übereinkommens, begleitet von einer Empfehlung, zum Thema „Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt“, mit besonderem Fokus auf der geschlechtsspezifischen Dimension der Gewalt, mobilisiert.

194. Der Kongress fordert die Annahme eines deutlichen IAO-Übereinkommens zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, insbesondere sexueller Belästigung, bei der IAO-Konferenz im Jahr 2019. Der Kongress bekräftigt, dass es eine Priorität der Gewerkschaften sein muss, zu organisieren und die Gewerkschaftsaktionen zu verstärken, um Gewalt gegen Frauen und Männer bei der Arbeit zu beenden.

HAUSANGESTELLTE

...

196. Die internationalen Bemühungen um die Organisation von Hausangestellten haben globale Solidarität geweckt, auch gegenüber Migranten, Angehörigen indigener Bevölkerungsgruppen und Farbigen, und die internationale Kampagne hat zu Rechten und Schutzmaßnahmen geführt, da 25 Länder das IAO-Übereinkommen 189 ratifiziert und weitere 49 Länder Arbeitsrechtsreformen beschlossen haben. Mittlerweile sind eine halbe Million Hausangestellte Gewerkschaftsmitglieder. Neue Technologien können Hausangestellten dabei helfen, den Weg in die formelle Wirtschaft zu finden, aber gleichzeitig bergen neue Arbeitsformen wie Crowdfunding und digitale Plattformen die Gefahr, sie wieder in die Informalität abzudrängen. Der Kongress bekräftigt die Notwendigkeit einer universellen Kampagne für gleiche Rechte für Hausangestellte und für die Ratifizierung und Inkraftsetzung des IAO-Übereinkommens 189, auch mit Blick auf Hausarbeit, die über digitale Plattformen organisiert wird.

...

BESCHÄFTIGTE IN DER INFORMELLEN WIRTSCHAFT ORGANISIEREN

198. Angesichts der zunehmenden Informalisierung der Arbeit und der Tatsache, dass ein Großteil der Beschäftigten in der informellen Wirtschaft gefangen ist, bestätigt der Kongress, dass die Erhöhung der Gewerkschaftsmitgliederzahlen weiterhin eine Priorität für die Gewerkschaften in den einzelnen Ländern ist. Die Organisation der Beschäftigten in der informellen Wirtschaft sollte den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft unterstützen. Der Kongress fordert ein integriertes und integratives Konzept für den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, indem die IAO-Empfehlung 204 uneingeschränkt umgesetzt wird, um die Löhne zu erhöhen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Beschäftigten in der informellen Wirtschaft als vollwertige zahlende Mitglieder in die Gewerkschaftsbewegung zu integrieren. Die Sozialpartner sind dabei maßgebliche Partner, um dem Konzept zum Erfolg zu verhelfen.

...

WANDERARBEITSKRÄFTE UND FLÜCHTLINGE

...

203. Der Kongress stellt fest, dass Migration zudem häufig auf die Nachfrage der Unternehmen nach billigen Arbeitskräften zurückgeht. Die Berücksichtigung der Kernarbeitsnormen der IAO im öffentlichen Auftragswesen und im Rahmen der allgemeinen Auflagen der Weltbank und anderer IFIs für die Projektfinanzierung sollte gefördert werden, um alle be-

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

troffenen Beschäftigten zu schützen.

...

207. Alle Wanderarbeitskräfte, auch temporäre Arbeitsmigranten, müssen die Möglichkeit haben, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen wahrzunehmen. Die IAO-Arbeitsmigrationsübereinkommen Ü97 and Ü143 sowie die UN-Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen sind zentrale Instrumente für die Organisation und den Schutz von Wanderarbeitskräften, und der IGB wird sich aktiv für ihre Ratifizierung einsetzen. Die IAO-Empfehlungen 86 und 151, der Multilaterale Rahmen der IAO für Arbeitsmigration und die Allgemeinen Grundsätze und operativen Leitlinien der IAO für faire Anwerbung bieten den Regierungen, Unternehmen und Gewerkschaften weitere Orientierungshilfen.

...

210. Die IAO-Arbeitsmigrationsübereinkommen und der soziale Dialog müssen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des Globalen Paktes spielen und die Annahme von Rahmenwerken für eine faire Lenkung der Arbeitsmigration auf allen Ebenen fördern, durch einen sozialen Dialog mit denjenigen, die auf dem Arbeitsmarkt an vorderster Front stehen: Ministerien, Arbeitgeber und Gewerkschaften. Die Menschen in der Türkei sind mit der Aufnahme von 3,5 Millionen syrischen Flüchtlingen ein gutes Beispiel für eine solche Zusammenarbeit zwischen Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie internationalen Organisationen.

...

GLEICHSTELLUNG FÜR ALLE

...

224. Der Kongress verpflichtet sich zur Unterstützung indigener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, u.a. durch eine Kampagne für die Ratifizierung und Inkraftsetzung des IAO-Übereinkommens 169, im Rahmen der zugesagten Bemühungen der Gewerkschaften um die rechtliche Anerkennung der Land-, Ressourcen- und kulturellen Rechte indigener Völker.

ARBEITNEHMER/INNEN ALLER ALTERSGRUPPEN

...

226. Der Kongress verpflichtet sich zu Investitionen in die Organisationsarbeit und die Vermittlung von Führungskompetenzen für junge Arbeitnehmer/innen, um eine neue Generation gewerkschaftlicher Führungskräfte hervorzubringen und allen erwerbstätigen Menschen mehr Möglichkeiten für kollektive Aktionen zu verschaffen. Gewerkschaftsstrategien und -kampagnen auf internationaler, regionaler und nationaler Ebene sollten einen 'Generationstest' bestehen, um sicherzustellen, dass sie relevant für junge Arbeitnehmer/innen bleiben und Folgendes fördern:

- gleichen Lohn für gleiche Arbeit, einschließlich desselben Mindestlohns für junge Menschen;
- die Bekämpfung von Scheinausbildungen in Unternehmen ohne gleiche Vergütung oder vollkommen ohne Bezahlung;
- Arbeitsplatzgarantien für junge Frauen und Männer ohne Arbeit, Schul- oder Berufsausbildung (NEETs);
- die Ausweitung des Sozialschutzes für Schulabgänger ohne Arbeit und
- eine IAO-Norm in Bezug auf befristete Verträge, einschließlich Zeitarbeitsverträgen, und

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Diskriminierung aufgrund des Beschäftigungsstatus.

...

ANHANG

ZIELE UND ZIELVORGABEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG – GEWERKSCHAFTSPRIORITÄTEN

...

Ziel 8: Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

...

8.b. Bis 2020 eine globale Strategie für Jugendbeschäftigung erarbeiten und auf den Weg bringen und den Globalen Beschäftigungspakt der Internationalen Arbeitsorganisation umsetzen

Literatur und Web-Links

Literatur

- W. Däubler, M. Kittner, K. Lörcher (Hrsg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2., überarb. Aufl., Köln (Bund-Verl.), 1994, 1579 S.
- M. Schlachter, J. Heuschmid, D. Ulber (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht, Tübingen (Mohr Siebeck), 2019, VIII, 624 Seiten, insbes. S. 117-200

Web-Links

- ILO: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
 - About the ILO: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
 - Publications: <https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>
 - Labour standards: <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>
 - Statistics and databases: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>
- ILO-Vertretung in Deutschland: <https://www.ilo.org/berlin/lang--de/index.htm>
 - Schlüsseldokumente: <https://www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/schl%C3%BCsseldokumente/lang--de/index.htm>
 - ILO-Arbeits- und Sozialstandards: <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/lang--de/index.htm>
 - ILO-Kernarbeitsnormen: <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>
 - ILO-Übereinkommen: <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/ratifikationen-in-deutschland/lang--de/index.htm>
 - Arbeitsfelder: <https://www.ilo.org/berlin/arbeitsfelder/lang--de/index.htm>

Register

8-Stunden-Tag	5, 13	Juan Somavia	8
Allgemeine Übersichten	13	Kernarbeitsnormen.....	8, 10, 13, 45, 80
Arbeitslosenversicherung.....	13	Kinderarbeit	12
Bericht „Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten“ (2016)	125	Sonderprogramm zur Abschaffung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit...	7
Beschwerdeverfahren	14	Klageverfahren.....	14
Cartier-Kommission	8	Kongresserklärung des 4. IGB-Weltkongresses (2018).....	131
Decent Work Agenda	8	Lieferketten	9
Declaration on fundamental principles and rights at work.....	<i>Siehe</i> Kernarbeitsnormen	Marine Labour Convention.....	<i>Siehe</i> Seearbeitsübereinkommen
Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.	12	Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930	12, 24, 92
Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik.....	7, 9, 14, 24, 64	Recht auf Kollektivverhandlungen.....	7
Dreigliedrigkeit	4	Rechtliche Instrumente der ILO.....	10
Empfehlungen	10	Sachverständigenausschuss über die Einhaltung der Übereinkommen	4
Entschließung „Die Internationale Arbeitsorganisation“ des 2. IGB-Weltkongresses (2010).....	127	Seearbeitsübereinkommen	13
Entschließung über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten	117	Sekretariat ... <i>Siehe</i> Internationales Arbeitsamt	
Erklärung über Kernarbeitsnormen.....	<i>Siehe</i> Kernarbeitsnormen	Staatenberichte	13
Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung	9, 49	Übereinkommen.....	10
Erklärung von Philadelphia.....	6, 24, 43	Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts (1951).....	12, 17, 24, 99
General Surveys <i>Siehe</i> Allgemeine Übersichten		Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)	12, 17, 24, 96
GeneraldirektorIn	4	Übereinkommen 111: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958) ..	12, 17, 24, 103
Globale Lieferketten.....	117	Übereinkommen 138: Mindestalter (1973).	12, 17, 24, 106
Globaler Beschäftigungspakt.....	9	Übereinkommen 182: Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999).....	12, 18, 24, 113
Globalisierung.....	22	Übereinkommen 189: Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (2013)	10, 18
Grundgesetz	18	Übereinkommen 29: Zwangsarbeit (1930)..	11, 16, 24, 89
IAA	<i>Siehe</i> Internationales Arbeitsamt		
IAK	<i>Siehe</i> Internationale Arbeitskonferenz		
IGB-Programm.....	126		
Internationale Arbeitskonferenz	4		
Internationales Arbeitsamt	5		
Jahrhunderterklärung der IAO	58		

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)7, 11, 14, 16, 24, 80	Art. 24 14	Art. 26 14
Übereinkommen 98: Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949) ...7, 11, 14, 17, 24, 85	Art. 28 15	Art. 29 15
UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte9	Art. 33 15	Präambel..... 7
up-to-date-Übedreinkommen.....8		
Verfassung der ILO5, 25	Versailler Vertrag 5	Verwaltungsrat 4
Art. 1913	Zulieferketten <i>Siehe Lieferketten</i>	
Art. 2213	Zwangs- oder Pflichtarbeit..... 11	

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	3
Reingard Zimmer, Das Recht der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation)	4
I. Institutioneller Rahmen	4
1. <i>Einleitung</i>	4
2. <i>Struktur der Internationalen Arbeitsorganisation</i>	4
3. <i>Ziele</i>	5
4. <i>Historische Entwicklung der Internationalen Arbeitsorganisation</i>	6
II. Rechtliche Instrumente der ILO	10
1. <i>Instrumente: Übereinkommen und Empfehlungen</i>	10
2. <i>Rechtliche Verbindlichkeit</i>	10
3. <i>Inhalt der ILO-Übereinkommen</i>	10
4. <i>Kontrollmechanismus der ILO</i>	13
III. Verbindlichkeit für Deutschland	16
<i>Von Deutschland ratifizierte Normen</i>	16
<i>Verzahnung mit dem deutschen Recht</i>	18
IV. Literatur	20
Zeittafel.....	24
Materialien	25
1. Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation.....	25
2. Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation (Erklärung von Philadelphia)	43
3. Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Erklärung über Kernarbeitsnormen)	45
4. Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung	49
5. Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“)	58
6. Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik	64
6.1. <i>Liste der IAO-Erklärungen etc., die für die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik relevant sind</i>	77
7. Kernarbeitsnormen	80
7.1. <i>Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)</i>	80
7.2. <i>Übereinkommen 98: Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949)</i>	85
7.3. <i>Übereinkommen 29: Zwangsarbeit (1930)</i>	89
7.4. <i>Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930</i>	92
7.5. <i>Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)</i>	96
7.6. <i>Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts (1951)</i>	99
7.7. <i>Übereinkommen 111: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)</i>	103
7.8. <i>Übereinkommen 138: Mindestalter (1973)</i>	106
7.9. <i>Übereinkommen 182: Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)</i>	113
8. Globale Lieferketten	117
8.1. <i>Entschließung über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten</i>	117
8.2. <i>Bericht „Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten“ (2016) (Inhaltsverzeichnis)</i>	125
9. Gewerkschaftliche Positionen – Internationaler Gewerkschaftsbund	126
9.1. <i>IGB-Programm (Gründungskongress 2006) (Auszug)</i>	126
9.2. <i>Entschließung „Die Internationale Arbeitsorganisation“ des 2. IGB-Weltkongresses (2010)</i>	127
9.3. <i>Kongresserklärung des 4. IGB-Weltkongresses (2018) (Auszüge)</i>	131
Literatur und Web-Links.....	144
Literatur	144

**Materialien zum Thema „Arbeit, Wirtschaft, Menschenrechte“
Rechtskreis ILO**

Web-Links	144
Register	145
Inhaltsverzeichnis.....	147