

## **Unterrichtung**

**durch die Bundesregierung**

### **Mitteilung über angenommene Urkunden von Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) möchte hiermit nach den Vorgaben der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation den gesetzgebenden Organen folgende von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommene Urkunden zur Kenntnis geben:

- Übereinkommen Nr. 191 sowie Empfehlung Nr. 207 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip (2023),
- Empfehlung Nr. 208 betreffend eine hochwertige duale Berufsausbildung (2023),
- Übereinkommen Nr. 192 und Empfehlung Nr. 209 über die Prävention und den Schutz gegen biologische Gefahren im Arbeitsumfeld (2025).

Das BMAS wird die Ratifizierbarkeit der Übereinkommen prüfen und im positiven Fall einen entsprechenden Vertragsgesetzentwurf vorlegen. Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation werden nicht ratifiziert, sondern den gesetzgebenden Organen lediglich zur Kenntnis vorgelegt.

Im Einzelnen:

#### **I. IAO-Übereinkommen Nr. 191 und die dazugehörige Empfehlung Nr. 207 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip (2023):**

Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten sind in der Datenschutzerklärung des BMAS zu finden: [www.bmas.de](http://www.bmas.de) „Stichwort: Datenschutz“. Sollten Sie keinen Internetzugang haben, kann die Information auf dem Postweg zugesandt werden.

Mit dem Übereinkommen Nr. 191 (2023) wird in der Folge der Anerkennung auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2022 eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als fünftes grundlegendes Prinzip und Recht bei der Arbeit eine hieraus folgende Anpassung in sieben IAO-Übereinkommen, einem IAO-Protokoll sowie dem Seearbeitsübereinkommen vorgenommen. Dabei werden die Wörter „*Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, 1998*“, oder jede Variante hiervon durch die Wörter „*Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) in der geänderten Fassung von 2022*“ ersetzt.

Die IAO-Kernarbeitsnormen und die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sind durch die IAO-Erklärung von 1998 (und geändert in der Fassung von 2022) insofern miteinander verbunden, als dass die IAO-Erklärung die Kernarbeitsnormen zu grundlegenden Menschenrechten erklärt und ihnen universelle Gültigkeit verleiht. Der Deutsche Bundestag und der Bundesrat stimmten dem Ratifikationsgesetz zum IAO-Übereinkommen Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt Ende 2025 zu, und die Übergabe der Ratifikationsurkunde ist für Juni 2026 bei der Internationalen Arbeitskonferenz geplant. Damit hat die Bundesrepublik

Deutschland sämtliche Kernarbeitsnormen der IAO ratifiziert und erfüllt damit auch die Voraussetzungen des IAO-Übereinkommens Nr. 191.

Mit einer Ratifikation des Übereinkommens Nr. 191 werden diese Änderungen förmlich angenommen und dadurch rechtlich bindend. Die zugehörige Empfehlung 207 übernimmt oben genannte Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als fünftes grundlegendes Prinzip und Recht bei der Arbeit für sieben bestehende IAO-Empfehlungen.

Das Ratifikationsprüfverfahren des Übereinkommens Nr. 191 wurde im Februar 2026 eingeleitet, Ratifikationshindernisse sind nicht zu erwarten. Die Kabinettdebatte und anschließend das parlamentarische Verfahren werden noch in der zweiten Jahreshälfte 2026 angestrebt.

### **IAO-Empfehlung Nr. 208 betreffend eine hochwertige duale Berufsausbildung (2023):**

Die Empfehlung Nr. 208 beinhaltet rechtlich unverbindliche Leitlinien, an denen sich die Mitgliedstaaten der IAO orientieren sollen, um die Qualität der Lehrlingsausbildung zu steigern, Arbeitslosigkeit – insbesondere von Jugendlichen – abzubauen, das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu verringern und den Erwerb von erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen sicherzustellen.

BMAS war aktiv an der Erarbeitung der Empfehlung Nr. 208 beteiligt. Die Vorgaben der unverbindlichen Empfehlung werden in Deutschland ganz überwiegend umgesetzt. Das BMAS unterstützt die Grundsätze und Ziele der Empfehlung und ist der Auffassung, dass durch die Sicherstellung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung zukunftssichere Arbeitsplätze geschaffen werden, die sich nachhaltig positiv auf das Leben der Menschen weltweit auswirken. An der Erarbeitung der Empfehlung hat das BMAS im zuständigen Ausschuss bei der Internationalen Arbeitskonferenz aktiv mitgewirkt. IAO-Empfehlungen werden nicht ratifiziert, sondern lediglich zur Kenntnis vorgelegt.

### **IAO-Übereinkommen Nr. 192, Empfehlung Nr. 209 über die Prävention und den Schutz gegen biologische Gefahren im Arbeitsumfeld (2025):**

Das Übereinkommen Nr. 192 über den Schutz vor biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld schafft erstmals einen internationalen Rahmen für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor biologischen Gefahren am Arbeitsplatz.

Das Übereinkommen verpflichtet die Mitgliedstaaten, eine nationale Politik zum Schutz vor biologischen Gefahren am Arbeitsplatz zu entwickeln und umzusetzen. Diese Politik soll auf einer Bewertung der biologischen Risiken durch die zuständigen Behörden basieren und regelmäßig überprüft werden. Das Übereinkommen umfasst sowohl die reguläre Arbeit, z. B. in Labor, Krankenhaus, Land- und Forstwirtschaft, Abfall- und Abwasserwirtschaft, als auch die Sondersituation einer Pandemie. Es dient der Prävention und dem Schutz vor biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld, schützt Beschäftigte in allen Wirtschaftszweigen, indem Risikobewertungen, Präventionsmaßnahmen, Notfallpläne und Erhebung von Arbeitsunfällen gefordert, biologische Gefahren definiert sowie Pflichten für die Arbeitgeber, Beschäftigte und betriebsärztliche Dienste festlegt werden.

Das Übereinkommen Nr. 192 ist damit ein wichtiger Schritt zur Verbesserung des Schutzes der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern vor biologischen Gefahren am Arbeitsplatz weltweit. Die darin festgelegten Standards bilden einen international gültigen Rahmen für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten und soll dazu beitragen, die Zahl der weltweiten Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten durch biologische Gefahren zu reduzieren. Die Empfehlung Nr. 209 ergänzt das Übereinkommen Nr. 192 rechtlich unverbindlich um Handlungsempfehlungen.

Das BMAS war an der Erarbeitung des Übereinkommens und der Empfehlung aktiv beteiligt. Nachdem Ende November 2025 die deutsche Sprachfassung des Textes des Übereinkommens finalisiert wurde, wird die formelle Ratifikationsprüfung im BMAS derzeit vorbereitet, um sie zeitnah aufnehmen zu können.



## ► Angenommene Texte

Internationale Arbeitskonferenz – 111. Tagung, Genf, 2023

---

# Übereinkommen zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip (12. Juni 2023)

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 2023 zu ihrer 111. Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die auf ihrer 110. Tagung (Juni 2022) angenommene EntschlieÙung zur Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen, die die Abänderung folgender Instrumente betreffen, um an ihnen eine Reihe von Anpassungen vorzunehmen, die infolge der Annahme der EntschlieÙung zur Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit erforderlich sind:

- Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999,
- Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000,
- Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung,
- Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006,
- Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei, 2007,
- Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011,
- Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, und
- das Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930,

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

Die Konferenz nimmt heute, am 12. Juni 2023 das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld (Folgeänderungen), 2023, bezeichnet wird:

## Artikel 1

1. Die Worte „Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, 1998“ oder jede Variante hiervon werden an folgenden Stellen durch die Worte „Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) in der geänderten Fassung von 2022“ ersetzt: jeweils in der Präambel der Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung, Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei, 2007, Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, und des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930.
2. Im dritten Präambelabsatz des Seearbeitsübereinkommens, 2006, in der geänderten Fassung, im fünften Präambelabsatz des Übereinkommens (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei, 2007, und im zwölften Präambelabsatz des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, werden die Worte „dem Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981“ und „dem Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006“ in chronologischer Reihenfolge hinzugefügt.
3. In Artikel III des Seearbeitsübereinkommens, 2006, in der geänderten Fassung, und in Artikel 3 Absatz 2 des Übereinkommens (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, werden die Worte „ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld“ jeweils als ein neuer Buchstabe e) hinzugefügt, und dieselben Worte werden in Artikel 5 des Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, nach den Worten „Beschäftigung und Beruf“ eingefügt.
4. In der Präambel des Übereinkommens (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, und des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, werden jeweils die Worte „Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung“ oder jede Variante hiervon durch die Worte „Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022“ ersetzt.

## Artikel 2

1. Jede förmliche Ratifikation eines der in Artikel 1 genannten Übereinkommen oder des dort genannten Protokolls, die der Generaldirektorin oder dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes von einem Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des vorliegenden Übereinkommens mitgeteilt wird, gilt als Ratifikation des betreffenden Übereinkommens beziehungsweise des Protokolls in der durch das vorliegende Übereinkommen geänderten Fassung.
2. Jedes Mitglied der Organisation, das zuvor eines der in Artikel 1 genannten Übereinkommen oder das dort genannte Protokoll ratifiziert hat, erkennt an, dass es nach Ratifizierung des vorliegenden Übereinkommens weiterhin durch die Bestimmungen des betreffenden Übereinkommens beziehungsweise des Protokolls, nunmehr in der durch das vorliegende Übereinkommen geänderten Fassung, gebunden ist.

## Artikel 3

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

## Artikel 4

1. Vorbehaltlich Absatz 3 dieses Artikels tritt das Übereinkommen an dem Tag in Kraft, an dem die Ratifikationen zweier Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation durch die Generaldirektorin oder den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen worden sind.
2. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied an dem Tag in Kraft, an dem seine Ratifikation eingetragen worden ist.
3. Dieses Übereinkommen tritt in Bezug auf das Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung, nach Maßgabe von dessen Artikel XIV in Kraft.

## Artikel 5

Das Inkrafttreten dieses Übereinkommens schließt die weitere Ratifizierung der nicht abgeänderten Fassung eines der in Artikel 1 genannten Übereinkommen oder des dort genannten Protokolls aus.

## Artikel 6

1. Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Erklärungen, die von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt worden sind.
2. Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt der Generalsekretärin oder dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Erklärungen.

## Artikel 7

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, das das vorliegende Übereinkommen neu fasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt Folgendes:
  - a) Die Ratifikation des neu gefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ohne Weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern und sobald das neu gefasste Übereinkommen in Kraft tritt;
  - b) vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefassten 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 neu gefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

## Artikel 8

Der englische, französische und spanische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.





## ► Angenommene Texte

Internationale Arbeitskonferenz – 111. Tagung, Genf, 2023

---

### **Empfehlung zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip (12. Juni 2023)**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 2023 zu ihrer 111. Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die auf ihrer 110. Tagung (Juni 2022) angenommene EntschlieÙung zur Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen, die die Abänderung folgender Empfehlungen betreffen, um eine Reihe von Anpassungen vorzunehmen, die infolge der Annahme der EntschlieÙung zur Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit erforderlich sind:

- Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002,
- Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004,
- Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006,
- Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010,
- Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012,
- Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und
- Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017,

und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 12. Juni 2023 die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld (Folgeänderungen), 2023, bezeichnet wird:

## ► ILC.111/Empfehlung Nr. 207

2

1. Die Worte „Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, 1998“ oder jede Variante hiervon werden an folgenden Stellen durch die Worte „Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) in der geänderten Fassung von 2022“ ersetzt: jeweils in der Präambel der Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002, der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, der Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, sowie in Absatz 8 Ziffer 1 Buchstabe a der Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002, in Absatz 35 der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, und in Absatz 23 Buchstabe a und Absatz 41 Buchstabe c der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017.
2. Die Worte „das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981“ und „das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006“ werden im fünften Präambelabsatz der Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002, in chronologischer Reihenfolge hinzugefügt.
3. In der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, werden folgende Änderungen vorgenommen:
  - a) im achten Präambelabsatz wird das Wort „acht“ durch das Wort „zehn“ ersetzt;
  - b) in Absatz 16 werden als neuer Buchstabe e) die Worte „ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld“ hinzugefügt;
  - c) im Anhang werden in der Liste der Instrumente die Worte „Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981,“ und „Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006,“ in der Unterrubrik „Sonstige Instrumente“ gestrichen und stattdessen in der Unterrubrik „Grundlegende Übereinkommen“ in chronologischer Reihenfolge hinzugefügt.
4. In der Präambel der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, und der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, werden jeweils die Worte „Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008“ oder jede Variante hiervon durch die Worte „Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022“ ersetzt.
5. Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes lässt die amtlichen Fassungen der in den Absätzen 1 und 4 dieser Empfehlung aufgeführten und gemäß der durch diese Empfehlung abgeänderten Texte anfertigen, und stellt jedem Mitglied der Organisation beglaubigte Abschriften dieser Fassungen zu.



## ► Angenommene Texte

Internationale Arbeitskonferenz – 111. Tagung, Genf, 2023

---

# Empfehlung betreffend eine hochwertige duale Berufsausbildung (Lehrlingsausbildung<sup>1</sup>)

(16. Juni 2023)

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 2023 zu ihrer 111. Tagung zusammengetreten ist,

weist darauf hin, dass die globalen Arbeitslosen- und Unterbeschäftigungsquoten nach wie vor hoch sind, dass Ungleichheit fortbesteht und dass rasche Veränderungen in der Arbeitswelt wie etwa die mit dem Klimawandel verbundenen Herausforderungen das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sowie Qualifikationsdefizite verschärfen, was die Entwicklung einer hochwertigen dualen Berufsausbildung erfordert, die Menschen jeden Alters Möglichkeiten zu ständiger Qualifizierung, Neuqualifizierung und Höherqualifizierung bietet,

weist ferner darauf hin, dass diese ständige Qualifizierung, Neuqualifizierung und Höherqualifizierung zur Förderung einer vollen, produktiven und frei gewählten Beschäftigung und menschenwürdigen Arbeit für alle beiträgt,

unterstreicht die Bedeutung einer hochwertigen Bildung und Ausbildung für alle und des Zugangs zu hochwertigem lebenslangem Lernen,

erinnert daran, dass alle Menschen das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter Chancengleichheit anzustreben,

erkennt an, dass die Förderung und Entwicklung einer hochwertigen dualen Berufsausbildung zu menschenwürdiger Arbeit führen, zu wirksamen und effizienten Antworten auf Herausforderungen der Arbeitswelt beitragen und Möglichkeiten zu lebenslangem Lernen bieten kann, um Produktivität, Widerstandsfähigkeit, Übergänge und Beschäftigungsfähigkeit

---

<sup>1</sup> Anschließend an die bestehenden Instrumente der IAO zur Lehrlingsausbildung, insbesondere die Empfehlung Nr. 60 und die Empfehlung Nr. 117 und die diesbezügliche Lücke in der Empfehlung Nr. 195, wäre „Lehrlingsausbildung“ der historisch geprägte Begriff; inzwischen erfasst der Begriff „duale Berufsausbildung“ den Wesensgehalt dieser Ausbildungsform.

zu verbessern und den aktuellen und künftigen Erfordernissen der Auszubildenden, der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und des Arbeitsmarkts gerecht zu werden,

erkennt an, dass die Förderung, Entwicklung und Durchführung einer hochwertigen dualen Berufsausbildung auch das Unternehmertum, die selbstständige Erwerbstätigkeit, die Beschäftigungsfähigkeit, den Übergang zur formellen Wirtschaft, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze sowie das Wachstum und die Nachhaltigkeit von Unternehmen unterstützen kann,

ist der Auffassung, dass ein wirksamer Rahmen für eine hochwertige duale Berufsausbildung es erfordert, dass die duale Berufsausbildung gut reguliert, nachhaltig, ausreichend finanziert, inklusiv und frei von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung sowie Ausbeutung ist, dass sie die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt fördert, eine angemessene Vergütung oder sonstige finanzielle Entschädigung und Sozialschutz bietet, zu anerkannten Qualifikationen führt und die Beschäftigungsergebnisse verbessert,

hebt hervor, dass die duale Berufsausbildung gefördert und reguliert werden sollte, auch durch den sozialen Dialog, um ihre Qualität zu gewährleisten, den Auszubildenden und den Ausbildungsbetrieben Vorteile und Schutz zu bieten und die Attraktivität der dualen Berufsausbildung für potenzielle Auszubildende und für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, einschließlich kleinster, kleiner und mittlerer Unternehmen, zu steigern,

erinnert an die Bestimmungen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte und des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte,

unterstreicht die Bedeutung, die der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) in der geänderten Fassung von 2022, der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (2008) in der geänderten Fassung von 2022, der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in der geänderten Fassung von 2022, den Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen (2007) und der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (2019) hinsichtlich der Förderung einer hochwertigen dualen Berufsausbildung und des wirksamen Schutzes aller Auszubildenden zukommt, insbesondere angesichts der tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt,

erinnert an die Bestimmungen anderer einschlägiger IAO-Instrumente, insbesondere des Übereinkommens (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 122), des Übereinkommens (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, der Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, des Übereinkommens (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, der Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, und der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015,

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend eine hochwertige duale Berufsausbildung, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, anzunehmen, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 16. Juni 2023, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend eine hochwertige duale Berufsausbildung, 2023, bezeichnet wird:

## I. Begriffsbestimmungen, Geltungsbereich und Mittel zur Durchführung

1. Im Sinne dieser Empfehlung:
  - a) bezeichnet der Begriff „duale Berufsausbildung“ eine Form der Bildung und Ausbildung, die durch einen Ausbildungsvertrag geregelt ist und es Auszubildenden ermöglicht, die für die Ausübung eines Berufs erforderlichen Kompetenzen durch eine strukturierte und entlohnte oder auf andere Weise finanziell entschädigte Ausbildung zu erwerben, die aus Lernen in und außerhalb der Arbeitsstätte besteht und zu einer anerkannten Qualifikation führt;
  - b) bezeichnet der Begriff „Vermittler“ eine Stelle, die eine duale Berufsausbildung koordiniert, unterstützt oder bei ihrer Durchführung behilflich ist und bei der es sich nicht um den Ausbildungsbetrieb oder die Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung handelt;
  - c) bezeichnet der Begriff „Vorbereitungsprogramm für duale Berufsausbildung“ ein Programm, das dazu bestimmt ist, potenziellen Auszubildenden bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen zu helfen, um sie besser auf einen Arbeitsplatz vorzubereiten oder die formalen Zugangsvoraussetzungen für eine duale Berufsausbildung zu erfüllen;
  - d) bezeichnet der Begriff „Anerkennung früherer Lernerfahrungen“ ein von qualifiziertem Personal durchgeführtes Verfahren, bei dem die von einer Person durch formales, nicht-formales oder informelles Lernen erworbenen Kompetenzen auf der Grundlage etablierter Qualifikationsstandards ermittelt, dokumentiert, bewertet und zertifiziert werden.
2. Diese Empfehlung gilt für die duale Berufsausbildung in allen Unternehmen und Wirtschaftszweigen.
3. Die Mitglieder können den Bestimmungen dieser Empfehlung durch innerstaatliche Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen, Politiken und Programme oder andere mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis vereinbarte Maßnahmen Wirkung verleihen.
4. Die Mitglieder sollten die Bestimmungen dieser Empfehlung in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden umsetzen.

## II. Regulierungsrahmen für eine hochwertige duale Berufsausbildung

5. Die Mitglieder sollten eine hochwertige duale Berufsausbildung in ihre jeweiligen Politiken in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, lebenslanges Lernen sowie Beschäftigung aufnehmen und fördern.
6. Die Mitglieder sollten einen Regulierungsrahmen für eine hochwertige duale Berufsausbildung sowie Qualifikationsrahmen oder -systeme festlegen, um die Anerkennung der durch eine duale Berufsausbildung erworbenen Kompetenzen zu erleichtern. Die repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten in die Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Evaluierung von Rahmen, Systemen, Politiken und Programmen für eine hochwertige duale Berufsausbildung einbezogen werden.
7. Die Mitglieder sollten eine oder mehrere für die Regulierung der dualen Berufsausbildung verantwortliche staatliche Stellen einrichten oder benennen, in denen die repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände vertreten sein sollen.
8. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass die zuständigen Stellen klar definierte Verantwortlichkeiten haben, mit angemessenen finanziellen Mitteln ausgestattet sind und eng mit anderen Stellen oder Institutionen zusammenarbeiten, die für die Regulierung oder Bereitstellung von

Bildung und Ausbildung, Arbeitsaufsicht, Sozialschutz, Arbeitsschutz sowie öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungsdiensten verantwortlich sind.

9. Die Mitglieder sollten ein Verfahren einführen, das zum Ziel hat, mit Beteiligung der repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände festzustellen, ob ein Beruf für eine hochwertige duale Berufsausbildung geeignet ist, unter Berücksichtigung:
  - a) der für die Ausübung dieses Berufs erforderlichen Kompetenzen;
  - b) der Eignung einer dualen Berufsausbildung als Mittel für den Erwerb solcher Kompetenzen;
  - c) der für den Erwerb solcher Kompetenzen erforderlichen Dauer der dualen Berufsausbildung;
  - d) des derzeitigen und künftigen Qualifikationsbedarfs und Beschäftigungspotenzials in diesem Beruf;
  - e) des berufs-, ausbildungs- und arbeitsmarktspezifischen Fachwissens der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände;
  - f) des breiten Spektrums neuer Berufsfelder und sich weiter entwickelnder Produktionsverfahren und Dienstleistungen.
10. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden je nach Fall berufsspezifische oder allgemeine Standards für eine hochwertige duale Berufsausbildung festlegen, indem sie Maßnahmen ergreifen, die unter anderem Folgendes vorsehen:
  - a) das Mindestalter für die Zulassung gemäß dem Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und dem Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999;
  - b) Arbeitsschutz gemäß dem Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und dem Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006;
  - c) Bildungsqualifikationen, Bildungsniveau oder frühere Lernerfahrungen, die für die Zulassung erforderlich sind;
  - d) die Verantwortlichkeiten der Auszubildenden, der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, der Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen und der Vermittler;
  - e) die Beaufsichtigung der Auszubildenden durch qualifiziertes Personal und die Art dieser Beaufsichtigung;
  - f) das angemessene Gleichgewicht zwischen Auszubildenden und den Beschäftigten in der Arbeitsstätte, um erfolgreiche duale Berufsausbildungsprogramme und eine angemessene Aufsicht zu gewährleisten und unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, das Ersetzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu vermeiden und die duale Berufsausbildung in kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen zu fördern;
  - g) die vorgesehene Mindest- und Höchstdauer der dualen Berufsausbildung;
  - h) inwiefern die vorgesehene Dauer der dualen Berufsausbildung aufgrund früherer Lernerfahrungen oder der während der Ausbildung erzielten Fortschritte verkürzt werden kann;
  - i) Lernergebnisse und Ausbildungspläne auf der Grundlage der relevanten beruflichen Kompetenzen, der Bildungs- und Ausbildungserfordernisse der Auszubildenden und der Arbeitsmarktbedürfnisse;

## ► ILC.111/Empfehlung Nr. 208

5

- j) das angemessene Gleichgewicht zwischen dem Lernen in und außerhalb der Arbeitsstätte;
  - k) der Zugang zu Berufs- und Karriereberatung und gegebenenfalls anderen Unterstützungsdiensten vor, während und nach der dualen Berufsausbildung;
  - l) die erforderliche Qualifikation und Erfahrung der Lehrkräfte, der Auszubildenden in und außerhalb der Arbeitsstätte und der anderen an der dualen Berufsausbildung beteiligten sachverständigen Personen;
  - m) das angemessene Gleichgewicht zwischen Auszubildenden und Lehrkräften unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, eine hochwertige Bildung und Ausbildung sicherzustellen;
  - n) die Verfahren für die Bewertung und Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen;
  - o) die mit dem erfolgreichen Abschluss der dualen Berufsausbildung erworbene Qualifikation.
- 11.** Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass es ein faires und transparentes Verfahren gibt, durch das eine duale Berufsausbildung in mehr als einem Unternehmen durchgeführt werden kann, vorbehaltlich der Zustimmung der Auszubildenden, falls dies für den Abschluss der dualen Berufsausbildung als notwendig angesehen wird.
- 12.** Die Mitglieder sollten die Bedingungen festlegen, unter denen:
- a) Betriebe eine duale Berufsausbildung anbieten können;
  - b) Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen eine Ausbildung in und außerhalb der Arbeitsstätte anbieten können;
  - c) Vermittler die duale Berufsausbildung koordinieren, unterstützen oder bei ihrer Durchführung behilflich sein können.
- 13.** Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um auf kontinuierliche Weise:
- a) die Kapazitäten staatlicher Stellen, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie der Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen weiterzuentwickeln und zu stärken;
  - b) die Ausbildungskapazität der Ausbildungsbetriebe zu stärken;
  - c) die Kompetenzen der Lehrkräfte, der Auszubildenden in und außerhalb der Arbeitsstätte und der anderen an der dualen Berufsausbildung beteiligten sachverständigen Personen zu stärken.
- 14.** Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Systeme und Programme der dualen Berufsausbildung von den zuständigen Stellen regelmäßig überwacht und evaluiert werden. Die Ergebnisse der Überwachung und Evaluierung sollten dazu verwendet werden, die Systeme und Programme entsprechend anzupassen und zu verbessern.

### III. Schutz der Auszubildenden

- 15.** Die Mitglieder sollten Maßnahmen zur Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Bezug auf die duale Berufsausbildung ergreifen.

16. Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Auszubildende:
- a) eine angemessene Vergütung oder sonstige finanzielle Entschädigung erhalten, die in verschiedenen Phasen der dualen Berufsausbildung erhöht werden kann, um dem fortschreitenden Erwerb beruflicher Kompetenzen Rechnung zu tragen;
  - b) nicht zur Überschreitung der maximalen Arbeitszeiten angehalten werden, die durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Kollektivvereinbarungen geregelt sind;
  - c) Anspruch auf Urlaub mit angemessener Vergütung oder sonstiger finanzieller Entschädigung haben;
  - d) Anspruch auf krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheit mit angemessener Vergütung oder sonstiger finanzieller Entschädigung haben;
  - e) Zugang zu bezahltem Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub haben;
  - f) Zugang zu sozialer Sicherheit und Mutterschutz haben;
  - g) Vereinigungsfreiheit in Anspruch nehmen können und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen gewährleistet ist;
  - h) Arbeitsschutz genießen und vor Diskriminierung, Gewalt und Belästigung geschützt und diesbezüglich geschult werden;
  - i) bei arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen Anspruch auf Entschädigung haben;
  - j) Zugang zu einem wirksamen Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismus haben;
  - k) Anspruch auf den Schutz personenbezogener Daten haben.

#### IV. Ausbildungsvertrag

17. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass die duale Berufsausbildung durch einen schriftlichen Vertrag geregelt wird, der zwischen der oder dem Auszubildenden und einem Ausbildungsbetrieb oder einer öffentlichen Einrichtung geschlossen wird und der, soweit dies nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften zulässig ist, auch von einer dritten Partei, wie beispielsweise einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder einem Vermittler, unterzeichnet werden kann.
18. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass ein Ausbildungsvertrag:
- a) die jeweiligen Rollen, Rechte und Pflichten der Vertragsparteien klar definiert;
  - b) festlegt, wo die duale Berufsausbildung stattfindet;
  - c) keine Bestimmung enthält, die dazu führt, dass die Möglichkeiten der Auszubildenden im Hinblick auf die Arbeitsmarktmobilität nach der dualen Berufsausbildung eingeschränkt werden;
  - d) Bestimmungen zu Ausbildungsdauer, Vergütung oder sonstiger finanzieller Entschädigung und ihrer Häufigkeit, Arbeitszeit, Ruhezeiten, Pausen, Feiertagen und Urlaub, Arbeitsschutz, sozialer Sicherheit, Streitbeilegungsmechanismen sowie der Beendigung des Ausbildungsvertrags enthält;
  - e) die zu erlangenden Kompetenzen, Zertifizierungen oder Qualifikationen und gegebenenfalls ergänzende bildungsbezogene Begleitmaßnahmen festlegt;
  - f) unter den von der zuständigen Stelle festgelegten Bedingungen registriert wird;

- g) zu Beginn der dualen Berufsausbildung unterzeichnet wird;
  - h) bei Minderjährigkeit der beziehungsweise des Auszubildenden von einem Elternteil, Vormund oder den zur gesetzlichen Vertretung Berechtigten oder von der beziehungsweise vom Auszubildenden mit Zustimmung eines Elternteils, Vormunds oder der zur gesetzlichen Vertretung Berechtigten gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften unterzeichnet wird.
19. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einen Muster-Ausbildungsvertrag ausarbeiten, um für bessere Kohärenz, Einheitlichkeit und Regelkonformität zu sorgen.

## V. Gleichheit und Vielfalt in einer hochwertigen dualen Berufsausbildung

20. Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um Gleichheit, Vielfalt und soziale Inklusion in der dualen Berufsausbildung zu fördern, indem insbesondere der Situation und den Bedürfnissen von Personen, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören, Rechnung getragen wird.
21. Die Mitglieder sollten geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Gleichstellung und Ausgewogenheit der Geschlechter in allen Aspekten der dualen Berufsausbildung, darunter auch beim Zugang zur dualen Berufsausbildung, zu fördern.
22. Die Mitglieder sollten wirksame Maßnahmen ergreifen, um jegliche Diskriminierung, Gewalt und Belästigung und Ausbeutung gegenüber Auszubildenden zu verhindern und zu beseitigen und Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen zu ermöglichen.
23. Die Mitglieder sollten die duale Berufsausbildung für Erwachsene und erfahrene Personen, die die Branche oder den Beruf wechseln, ihre Kompetenzen weiterentwickeln oder ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern möchten, aktiv fördern, um die volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung zu fördern.
24. Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um den Zugang zu einer hochwertigen dualen Berufsausbildung zu fördern, um den erfolgreichen Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft und von prekärer zu sicherer Beschäftigung, die menschenwürdig ist und Zugang zu sozialer Sicherheit und Arbeitnehmerschutz bietet, zu erleichtern.

## VI. Förderung einer hochwertigen dualen Berufsausbildung

25. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Maßnahmen ergreifen, um ein günstiges Umfeld für die Förderung einer hochwertigen dualen Berufsausbildung zu schaffen, indem unter anderem:
- a) Strategien entwickelt und umgesetzt, nationale Ziele für eine hochwertige duale Berufsausbildung festgelegt und angemessene Ressourcen für diesen Zweck bereitgestellt werden;
  - b) eine hochwertige duale Berufsausbildung systematisch in nationale Entwicklungsstrategien sowie in Politiken für Bildung, berufliche Bildung, lebenslanges Lernen und Beschäftigung einbezogen wird;
  - c) Stellen für die Entwicklung branchen- oder berufsspezifischer Kompetenzen eingerichtet werden, um die Durchführung einer hochwertigen dualen Berufsausbildung zu erleichtern;

- d) zuverlässige Mechanismen, etwa Arbeitsmarktinformationssysteme und regelmäßige Beratungen mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, eingerichtet und dauerhaft weitergeführt werden, um die gegenwärtige und künftige Nachfrage nach Kompetenzen einzuschätzen und auf dieser Grundlage Programme der dualen Berufsausbildung entsprechend zu gestalten oder anzupassen;
  - e) wirksame und nachhaltige Finanzierungsmodelle umgesetzt werden;
  - f) Anreize und Unterstützungsdienste bereitgestellt werden;
  - g) zuverlässige Überwachungsmechanismen eingerichtet werden, unter anderem für die Datenerhebung durch die zuständige Stelle über Verbleibs-, Abbrecher- und Erfolgsquoten in der dualen Berufsausbildung, um die Wirksamkeit von Finanzierungsmodellen und Anreizsystemen bei der Schaffung einer hochwertigen dualen Berufsausbildung einzuschätzen;
  - h) effektive öffentlich-private Partnerschaften erleichtert werden, um eine hochwertige duale Berufsausbildung innerhalb eines innerstaatlichen Regulierungsrahmens zu unterstützen;
  - i) sofern angezeigt, Vermittler unterstützt werden, die die Bereitstellung der dualen Berufsausbildung koordinieren, unterstützen oder dabei behilflich sind;
  - j) in regelmäßigen Abständen Sensibilisierungsmaßnahmen und Werbekampagnen durchgeführt werden, um das Ansehen und die Attraktivität einer hochwertigen dualen Berufsausbildung zu verbessern, indem die Vorteile einer dualen Berufsausbildung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, jungen Menschen, Familien, Lehrkräften, Berufsberatern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, insbesondere kleinsten, kleinen und mittleren Unternehmen, hervorgehoben werden;
  - k) das Bewusstsein für die Rechte, die Ansprüche und den Schutz von Auszubildenden verbessert wird;
  - l) bedarfsbasierte Vorbereitungsprogramme für duale Berufsausbildung eingerichtet werden, die insbesondere darauf abzielen, in der dualen Berufsausbildung die Beteiligungs-, Verbleibs- und Erfolgsquoten von Personen zu erhöhen, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören;
  - m) der Zugang von Auszubildenden zu weiterführender Berufsausbildung und anderen Bildungsmöglichkeiten erleichtert wird;
  - n) flexible Lernwege und Berufsberatung geboten werden, um Mobilität, lebenslanges Lernen und die Übertragbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen zu unterstützen;
  - o) die Einbindung von Mentoren in duale Berufsausbildungsprogramme konzipiert, unterstützt und gefördert wird;
  - p) neue Technologien und innovative Methoden zur Verbesserung der Wirksamkeit und der Qualität der dualen Berufsausbildung eingesetzt werden;
  - q) die duale Berufsausbildung in Bereichen mit einem Bezug zu grüner Wirtschaft und einem gerechten Übergang gefördert wird, um Wissen zu verbreiten und Kompetenzen zu entwickeln, die auf die Zukunft der Arbeit ausgerichtet sind.
26. Die Mitglieder sollten eine Kultur des lebenslangen Lernens sowie der Qualifizierung, Neuqualifizierung und Höherqualifizierung fördern, auch im Hinblick auf Kernkompetenzen.

27. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im Hinblick auf die Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft Maßnahmen ergreifen, um:
- a) die Kapazitäten kleinster, kleiner und mittlerer Wirtschaftseinheiten zu stärken, indem der Zugang zu Dienstleistungen für Unternehmensentwicklung und Finanzierung erleichtert wird, das Arbeitsschutzumfeld verbessert wird und die Lehr- und Ausbildungsmethoden sowie die fachlichen und unternehmerischen Kompetenzen von Meisterinnen und Meistern ihres Faches verstärkt werden;
  - b) sicherzustellen, dass Auszubildende Zugang zum Lernen außerhalb der Arbeitsstätte haben und ihr Lernen in der Arbeitsstätte, in anderen Unternehmen oder, sofern angezeigt, durch Vermittler ergänzen können;
  - c) die Fähigkeit der Verbände von kleinsten, kleinen und mittleren Wirtschaftseinheiten zu stärken, die Qualität der dualen Berufsausbildung zu verbessern, auch durch finanzielle Unterstützung;
  - d) ein Verfahren zur Anerkennung relevanter früherer Lernerfahrungen einzuführen, auch wenn sie in der informellen Wirtschaft erworben wurden, und die Bereitstellung von Brückenkursen zu unterstützen.

## VII. Internationale, regionale und nationale Zusammenarbeit für eine hochwertige duale Berufsausbildung

28. Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um:
- a) in Bezug auf alle Aspekte einer hochwertigen dualen Berufsausbildung die internationale, regionale und nationale Zusammenarbeit zu verstärken und Informationen über vorbildliche Praktiken auszutauschen;
  - b) in Bezug auf das Angebot erweiterter Lernmöglichkeiten für Auszubildende zusammenzuarbeiten und im Rahmen von Programmen der dualen Berufsausbildung oder früherer Lernerfahrungen erworbene Kompetenzen anzuerkennen;
  - c) effektive Partnerschaften zur Förderung von Programmen für eine hochwertige duale Berufsausbildung aufzubauen, insbesondere durch dreigliedrige nationale Stellen für branchen- oder berufsspezifische Kompetenzen, globale und regionale Bündnisse und Netzwerke für die duale Berufsausbildung;
  - d) die Anerkennung der durch eine duale Berufsausbildung erworbenen Qualifikationen national, regional und international zu fördern.





## ► Angenommene Texte

Internationale Arbeitskonferenz – 113. Tagung, Genf, 2025

---

# Übereinkommen über Prävention und Schutz gegen biologische Gefahren im Arbeitsumfeld

(13. Juni 2025)

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 2025 zu ihrer 113. Tagung zusammengetreten ist,

erinnert an die feierliche verfassungsgemäße Verpflichtung der Internationalen Arbeitsorganisation, bei den einzelnen Nationen der Welt Programme zu fördern, mit denen ein angemessener Schutz für das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer aller Berufsgruppen erreicht werden soll,

erinnert daran, dass die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 110. Tagung (2022) ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aufgenommen hat,

berücksichtigt das Ziel, einen Rechtsrahmen für die Achtung, Förderung und Verwirklichung des grundlegenden Prinzips und des Rechts auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in Bezug auf biologische Gefahren zu entwickeln, der auch Bestimmungen zur Vorbereitung und Bewältigung im Hinblick auf einen wirksamen Umgang mit Notfallsituationen im Zusammenhang mit biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld umfasst und neuen und wieder aufkommenden Gefahren und Risiken Rechnung trägt,

betont, wie wichtig es ist, internationale Politikkohärenz und Zusammenarbeit bei der Prävention von durch biologische Gefahren im Arbeitsumfeld verursachten Krankheiten und Verletzungen zu fördern,

anerkennt die Bedeutung, die dem Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und dem Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, die beide als grundlegende Übereinkommen im Sinne der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) in der geänderten Fassung von 2022 anzusehen sind, sowie dem Protokoll von 2002 zum Übereinkommen Nr. 155 und dem Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985, zukommt,

stellt fest, dass die Empfehlung (Nr. 3) betreffend die Verhütung des Milzbrandes, 1919, überarbeitet und die Lücke im Anwendungsbereich der internationalen Arbeitsnormen bezüglich anderer biologischer Gefahren im Arbeitsumfeld geschlossen werden muss,

stellt fest, dass es sich bei dem vorliegenden Übereinkommen um das erste internationale Instrument handelt, das gezielt die Frage der biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld auf globaler Ebene behandelt,

betont die Notwendigkeit, eine wirksame Gestaltung des Arbeitsschutzes \* in Bezug auf biologische Gefahren im Arbeitsumfeld zu fördern, und zwar durch kooperative Mittel und Maßnahmen seitens der relevanten Akteure, unter anderem Behörden der öffentlichen Gesundheit- und des Arbeitsschutzes sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich,

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend den Arbeitsschutz gegen biologische Gefahren anzunehmen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet,

hat bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 13. Juni 2025, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über biologische Gefahren im Arbeitsumfeld, 2025, bezeichnet wird.

## I. Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich

### Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens bezeichnet der Begriff:

- a) „biologische Gefahren“ alle Mikroorganismen, Zellen oder Zellkulturen, Endoparasiten oder nichtzellularen mikrobiologischen Einheiten, einschließlich solcher, die gentechnisch verändert worden sind, und die damit verbundenen Allergene und Toxine sowie Allergene, Toxine und Reizstoffe pflanzlichen oder tierischen Ursprungs, sofern die Exposition arbeitsbedingt ist und sie der menschlichen Gesundheit schaden können. Zu den durch die Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld verursachten Schädigungen der menschlichen Gesundheit zählen Krankheiten und Verletzungen;
- b) „Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld“ den Umstand, dass ein Arbeitnehmer mit biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld in Kontakt kommt oder sich in deren unmittelbarer Nähe aufhält. Diese Exposition umfasst sowohl arbeitsbezogene Tätigkeiten als auch Vorkommnisse, die die öffentliche Gesundheit betreffen. Die Infektionsgefahr oder das Schädigungspotenzial steht in direktem Zusammenhang mit den Übertragungswegen, deren Berücksichtigung bei der Ausarbeitung geeigneter Präventionsstrategien und -maßnahmen von entscheidender Bedeutung ist;
- c) „biologisches Risiko \*\* die Kombination aus der Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines durch Exposition gegenüber einer biologischen Gefahr verursachten gefährlichen Umstands und dem Schweregrad der Verletzung oder der Schädigung der Gesundheit von Menschen durch diesen Umstand;

---

\* Redaktionelle Anmerkung: Das Verständnis von Arbeitsschutz umfasst im Kontext dieses Übereinkommens Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

\*\* Redaktionelle Anmerkung: Statt des Begriffs „Risiko“ wird in Bezug auf Arbeitgeberverantwortlichkeiten nach dem Verständnis der nationalen Rechtsordnungen Deutschlands und Österreichs der Begriff „Gefährdung“ verwendet.

## ► ILC.113/Übereinkommen Nr. 192

3

- d) „Bewertung der biologischen Risiken durch die zuständigen Behörden“ ein systematisches Verfahren zur Identifizierung von biologischen Gefahren und zur Bewertung der Risiken durch die zuständigen Behörden, das dabei helfen soll, einen Regelungsrahmen oder Leitlinien für geeignete und angemessene Maßnahmen zur Beherrschung der biologischen Risiken auszuarbeiten, die mit den zu verrichtenden Tätigkeiten einhergehen. Bei dieser Bewertung ist Folgendes zu berücksichtigen:
- i) die Eigenschaften der Gefahren, einschließlich ihres Potenzials zur Schädigung der menschlichen Gesundheit und des Schweregrads dieser Schädigung;
  - ii) die Verfügbarkeit wirksamer Diagnose-, Prophylaxe- oder Behandlungsmaßnahmen;
  - iii) die Risiken für die öffentliche Gesundheit im Hinblick auf die Ausbreitung in der Bevölkerung oder in der Umwelt;
- e) „Arbeitnehmer“ alle Beschäftigten, einschließlich der öffentlich Bediensteten.

**Artikel 2**

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle Arbeitnehmer in allen Wirtschaftszweigen.
2. Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann – nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und auf der Grundlage einer von den zuständigen Behörden vorgenommenen Bewertung der einschlägigen biologischen Risiken sowie der zu ergreifenden Präventions- und Schutzmaßnahmen – bestimmte Wirtschaftszweige oder begrenzte Gruppen von Arbeitnehmern ganz oder teilweise von der Anwendung des Übereinkommens ausnehmen, wenn seine Anwendung auf diese Wirtschaftszweige oder diese Gruppen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung aufwerfen würde, unter der Voraussetzung, dass ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld aufrechterhalten wird.
3. Jedes Mitglied, das von der im vorstehenden Absatz genannten Möglichkeit Gebrauch macht, hat in seinem ersten nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Bericht über die Durchführung des Übereinkommens die auf diese Weise ausgenommenen Wirtschaftszweige oder Gruppen von Arbeitnehmern aufzuführen, wobei die Gründe für deren Ausnahme zu nennen und die Maßnahmen zu beschreiben sind, die ergriffen wurden, um den ausgenommenen Arbeitnehmern einen angemessenen Schutz zu gewähren, und hat in den späteren Berichten anzugeben, welche Fortschritte im Hinblick auf eine umfassendere Anwendung des Instruments erzielt worden sind. Die Mitglieder haben jegliche Anstrengung zu unternehmen, um Ausnahmen zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu beenden.

**II. Innerstaatliche Politik****Artikel 3**

Jedes Mitglied hat im Einklang mit seiner innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den Schutz vor der Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld in seine innerstaatliche Arbeitsschutzpolitik, gestützt auf eine Bewertung der biologischen Risiken durch die zuständigen Behörden, zu integrieren und diese Politik regelmäßig zu überprüfen.

#### Artikel 4

In Bezug auf die biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld hat die innerstaatliche Politik folgenden Aspekten Rechnung zu tragen:

- a) anderen einschlägigen Politiken, einschließlich der Bereiche öffentliche Gesundheit und Umwelt, soweit sie mit den Arbeitsschutzbestimmungen im Einklang stehen, sie ergänzen oder verbessern;
- b) den besten verfügbaren Informationen zur systematischen Gestaltung des Arbeitsschutzes im Zusammenhang mit biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld;
- c) der Notwendigkeit, Vorkehrungen für den wirksamen Umgang mit der Exposition gegenüber biologischen Gefahren und Risiken im Arbeitsumfeld, einschließlich neuer oder wieder aufkommender Gefahren und Risiken, zu treffen und Präventions-, Vorbereitungs- und Bewältigungsmaßnahmen, wie etwa Pläne und Verfahren, für den Umgang mit Unfällen und Notfallsituationen im Zusammenhang mit solchen Gefahren auszuarbeiten, wobei die körperliche und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer und ihr Wohlbefinden sowie gegebenenfalls die Notwendigkeit von Unterstützungsmechanismen für Arbeitgeber zu berücksichtigen sind;
- d) den Auswirkungen von Klima- und Umweltrisiken auf die Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld und der Notwendigkeit, angemessene Maßnahmen zur Prävention und Behandlung von erkannten Risiken zu ergreifen;
- e) den einschlägigen Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und gegebenenfalls anderer einschlägiger internationaler Arbeitsnormen;
- f) der Bedeutung, soweit angemessen einen Blickwinkel sicherzustellen, der alle Arbeitnehmer, auch im Hinblick auf die unterschiedlichen Expositions- und Risikoniveaus von Frauen und Männern, berücksichtigt.

#### Artikel 5

Um die besten verfügbaren Informationen über biologische Gefahren im Arbeitsumfeld zu erhalten, hat jedes Mitglied in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – soweit angemessen und nach Maßgabe der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis – Vorkehrungen zu treffen für:

- a) den Austausch von Informationen und die Koordinierung der Tätigkeiten, auf nationaler und internationaler Ebene, zwischen den relevanten staatlichen Stellen, unter anderem den Gesundheits- und Arbeitsschutzbehörden, sowie wissenschaftlichen Einrichtungen und den einschlägigen internationalen Organisationen;
- b) die Förderung neuer Forschung wenn die verfügbaren Informationen unzureichend sind.

#### Artikel 6

Jedes Mitglied hat nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer besondere Vorkehrungen zu treffen, um:

- a) vertrauliche Informationen zu schützen, deren Weitergabe an einen Wettbewerber der Geschäftstätigkeit eines Arbeitgebers Schaden zufügen könnte, soweit die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt werden und dies im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis steht;

- b) einen leichten und vertraulichen Zugang der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter zu geeigneten und wirksamen Meldemechanismen zu gewährleisten, damit Verstöße gegen die innerstaatlichen Rechtsvorschriften zur Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld angegangen werden können;
- c) sicherzustellen, dass diejenigen, die solche Verstöße melden, gegen Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind.

### III. Präventions- und Schutzmaßnahmen

#### Artikel 7

1. Jedes Mitglied hat im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer innerstaatliche Vorkehrungen und Leitlinien für Präventions- und Schutz- und gegebenenfalls Vorsichtsmaßnahmen zur Bekämpfung biologischer Gefahren und Risiken im Arbeitsumfeld zu entwickeln, diese Vorkehrungen und Leitlinien zu veröffentlichen, zu überprüfen und in regelmäßigen Abständen zu aktualisieren und stützt sich dabei auf die Ergebnisse einer Bewertung der biologischen Risiken durch die zuständigen Behörden.
2. Diese Vorkehrungen und Leitlinien haben:
  - a) eine kontinuierliche Verbesserung des Schutzniveaus für Arbeitnehmer zu fördern, die solchen Gefahren ausgesetzt sind;
  - b) neue und wieder aufkommende Gefahren und Risiken zu berücksichtigen;
  - c) besondere Bestimmungen zu enthalten für:
    - i) Sektoren und Berufe, in denen ein hohes Risiko besteht, dass Arbeitnehmer aufgrund einer Exposition gegenüber biologischen Gefahren anerkannte Schäden erleiden;
    - ii) möglicherweise besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer, wobei sicherzustellen ist, dass die entsprechenden Maßnahmen nicht zu Diskriminierung führen oder zu beruflicher Ausgrenzung beitragen;
  - d) Vorbereitungs- und Bewältigungsmaßnahmen vorzusehen, wie etwa Pläne und Verfahren, für den Umgang mit Unfällen und Notfallsituationen im Zusammenhang mit der Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld.

#### Artikel 8

1. Jedes Mitglied hat den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern und ihren Vertretern auf der Grundlage einer von den zuständigen Behörden vorgenommenen Bewertung der biologischen Risiken rechtzeitig Informationen zu erteilen und Unterstützung zu Präventiv- und Schutz- und gegebenenfalls Vorsichtsmaßnahmen zur Bekämpfung biologischer Gefahren und Risiken im Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen.
2. Diese Informationen sind in leicht zugänglicher Form und verständlicher Sprache bereitzustellen, regelmäßig zu überprüfen und soweit erforderlich zu aktualisieren, um dem neuesten Kenntnisstand in Wissenschaft und Technik Rechnung zu tragen.

## IV. Arbeitsmedizin und arbeitsmedizinische Dienste

### Artikel 9

Jedes Mitglied hat, im Rahmen seiner Präventions- und Schutzmaßnahmen in Bezug auf die Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxisanzustreben:

- a) die arbeitsmedizinischen Dienste schrittweise auf alle Arbeitnehmer in allen Wirtschaftszweigen auszuweiten und dabei den Sektoren und Berufen Vorrang einzuräumen, in denen ein hohes Risiko besteht, dass Arbeitnehmer biologischen Gefahren ausgesetzt sind, sowie den möglicherweise besonders schutzbedürftigen Arbeitnehmern;
- b) die Koordinierung und effiziente Nutzung der Infrastrukturen, der Fachkenntnisse und der Ressourcen in den Bereichen Gesundheit und Arbeit auf nationaler Ebene zur Erbringung arbeitsmedizinischer Dienste für die Arbeitnehmer zu fördern.

## V. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten: Meldung, Aufzeichnung und Benachrichtigung sowie Datenerhebung

### Artikel 10

Jedes Mitglied hat nach Maßgabe der innerstaatlichen Verhältnisse und Praxis und in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Verfahren für folgende Zwecke zu entwickeln, einzuführen und in regelmäßigen Zeitabständen zu überprüfen:

- a) die Meldung und Aufzeichnung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie gegebenenfalls gefährlichen Vorkommnissen, die durch eine Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld verursacht wurden, sowie die Benachrichtigung darüber und ihre Untersuchung durch den Arbeitgeber oder eine andere verantwortliche Person in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis;
- b) die Erstellung und Veröffentlichung jährlicher, nach Geschlecht aufgeschlüsselter Statistiken über Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährliche Vorfälle, die durch eine Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld verursacht wurden;
- c) die Durchführung von Untersuchungen durch die zuständigen Behörden bei schweren Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten oder sonstigen Gesundheitsschäden, die durch eine Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld verursacht wurden;
- d) die jährliche Veröffentlichung von Informationen über die im Rahmen der innerstaatlichen Arbeitsschutzpolitik ergriffenen Maßnahmen in Bezug auf die Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld;
- e) die Festlegung einer angemessenen Dauer für die Aufbewahrung von Aufzeichnungen über Berufskrankheiten und Verletzungen, die durch eine Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld verursacht wurden, unter Berücksichtigung der Latenzzeiten solcher Krankheiten.

### Artikel 11

Jedes Mitglied hat in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, den einschlägigen internationalen Normen und den wissenschaftlichen Entwicklungen:

## ► ILC.113/Übereinkommen Nr. 192

7

- a) die nationalen Listen der Berufskrankheiten in regelmäßigen Zeitabständen im Hinblick auf die Frage der Prävention, der Aufzeichnung, der Meldung und gegebenenfalls der Entschädigung zu überprüfen;
- b) diese Listen soweit erforderlich zu aktualisieren, um jede Erkrankung aufzunehmen, bei der eine unmittelbare Verbindung zu einer Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld wissenschaftlich oder durch sonstige, in Anbetracht der innerstaatlichen Verhältnisse und Praxis geeignete, Methoden festgestellt wurde.

## VI. Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

### Artikel 12

Jedes Mitglied hat zu gewährleisten, dass im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis jede Krankheit, Verletzung oder Arbeitsunfähigkeit sowie jeder Todesfall infolge einer berufsbedingten Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld einen Anspruch auf Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten oder auf Entschädigung begründet.

## VII. Einhaltung der Rechtsvorschriften

### Artikel 13

1. Jedes Mitglied hat die Durchsetzung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften über die Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld durch ein angemessenes und geeignetes System für die Aufsicht und gegebenenfalls andere Mechanismen zur Sicherstellung der Einhaltung der Rechtsvorschriften zu gewährleisten, darunter die Bereitstellung fachlicher Information und Beratung für die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter, und hat ausreichende Mittel sowie die für diese Aufgaben notwendige Unterstützung bereitzustellen.
2. Jedes Mitglied hat sicherzustellen, dass Arbeitsaufsichtspersonen und gegebenenfalls andere zuständige Amtsträger mit Aufgaben im Zusammenhang mit biologischen Gefahren und Risiken im Arbeitsumfeld:
  - a) zu diesen Gefahren und Risiken geschult sind;
  - b) bei der Beurteilung der Einhaltung der einschlägigen innerstaatlichen Rechtsvorschriften einen systematischen Ansatz für den Arbeitsschutz fördern;
  - c) über klare und robuste Sicherheitsprotokolle verfügen, um ihre persönliche Sicherheit bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sicherzustellen;
  - d) von ihrem Arbeitgeber mit geeigneter Schutzausrüstung ausgestattet werden.

### Artikel 14

Jedes Mitglied hat im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis angemessene Sanktionen und Abhilfemaßnahmen für Verstöße gegen die Rechtsvorschriften zu biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld vorzusehen und sicherzustellen, dass diese wirksam angewandt werden.

## VIII. Pflichten und Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber

### Artikel 15

Die Arbeitgeber haben sicherzustellen, soweit es praktisch durchführbar ist, dass die ihrer Kontrolle unterliegenden Arbeitsumfelder keine Risiken für die Sicherheit und Gesundheit aufgrund einer

Exposition gegenüber biologischen Gefahren darstellen, indem sie die geeigneten und notwendigen Präventions- und Schutzmaßnahmen ergreifen.

### Artikel 16

Die Arbeitgeber haben im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sowie den geltenden Kollektivvereinbarungen Präventions- und Schutzmaßnahmen, die auf einer Ermittlung und Beurteilung der biologischen Risiken im Arbeitsumfeld beruhen, zu ergreifen, soweit dies nach vernünftigem Ermessen durchführbar ist. Dabei ist sicherzustellen, dass gegebenenfalls unterschiedliche Expositionen- und Risikoniveaus, einschließlich derjenigen von Frauen und Männern, angemessen berücksichtigt werden. Insbesondere haben sie:

- a) in Beratung mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern angemessene und geeignete Systeme einzuführen, um die von biologischen Gefahren ausgehenden Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu ermitteln und zu beurteilen und die Ergebnisse in der Folge zu überprüfen und soweit erforderlich zu aktualisieren, wobei Arbeitnehmer, die eines besonderen Schutzes bedürfen könnten, gebührend zu berücksichtigen sind;
- b) alle angemessenen und praktisch durchführbaren Maßnahmen zu ergreifen, um die biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld zu beseitigen oder, falls dies nicht möglich ist, die Risiken aufgrund dieser Gefahren zu beherrschen und zu minimieren, wobei die Rangfolge der Maßnahmen gebührend zu berücksichtigen ist;
- c) wirksame Präventions- und Schutzmaßnahmen einzuführen, wobei die Merkmale der biologischen Gefahren und, soweit verfügbar, die Bewertung der biologischen Risiken durch die zuständigen Behörden zu berücksichtigen sind;
- d) den Arbeitnehmern unentgeltlich entsprechend der Rangfolge der Schutzmaßnahmen angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen, instand zu halten und soweit erforderlich zu ersetzen sowie eine Schulung für deren Verwendung durchzuführen;
- e) eine regelmäßige Überwachung des Arbeitsumfelds und der Gesundheit der Belegschaft sicherzustellen, die im Hinblick auf die berufsbedingten Risiken ausreichend und angemessen ist, um eine frühzeitige Erkennung der biologischen Gefahren und ihrer potenziellen Auswirkungen sicherzustellen;
- f) für eine Aufsicht über die Arbeitsabläufe zu sorgen und die Wirksamkeit der Präventions-, Schutz- und Kontrollmaßnahmen, einschließlich der Verfügbarkeit geeigneter persönlicher Schutzausrüstung, regelmäßig zu überprüfen;
- g) Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen, wenn die verfügbaren Informationen unzureichend sind, um die Risiken angemessen zu beurteilen;
- h) die Führungskräfte, die Vorgesetzten und die Arbeitnehmer im Rahmen bezahlter Arbeitszeit und, soweit möglich, während der üblichen Arbeitszeiten sowie die Arbeitnehmervertreter in angemessenen und regelmäßigen Abständen über die biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld und der anzuwendenden Präventions- und Schutzmaßnahmen zu informieren, zu unterweisen und zu schulen;
- i) sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer in leicht zugänglicher Form und verständlicher Sprache angemessen über die Risiken aufgrund einer Exposition gegenüber biologischen Gefahren und über die anzuwendenden Präventions- und Schutzmaßnahmen vor Beginn aller mit solchen Risiken verbundenen Tätigkeiten, bei Änderungen der Arbeitsmethoden und -materialien oder der Ermittlung und Beurteilung gestützt auf neue Informationen und erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen informiert werden;

- j) Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und gegebenenfalls gefährliche Vorkommnisse im Zusammenhang mit der Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld zu untersuchen, um ihre Ursachen zu ermitteln und in Zusammenarbeit mit den Arbeitsschutzausschüssen oder den Arbeitnehmervertretern die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um eine Wiederholung solcher Ereignisse zu verhindern, wobei die Daten über Vorfälle im Zusammenhang mit biologischen Gefahren aufzubewahren sind.

### Artikel 17

Sind zwei oder mehr Arbeitgeber gleichzeitig in Tätigkeiten an ein und derselben Arbeitsstätte involviert, so haben sie bei der Aufgabe, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer in Bezug auf die Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld zu gewährleisten, zusammenzuarbeiten, und zwar unbeschadet der Verantwortung eines jeden Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer.

### Artikel 18

Die Arbeitgeber haben gemäß dem Umfang und der Art ihrer Tätigkeiten Vorsorge- und Reaktionspläne und -verfahren für den Umgang mit Unfällen, Vorfällen und Notfallsituationen im Zusammenhang mit biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld vorzusehen, unter Berücksichtigung des Ausbruchs von übertragbaren Krankheiten. Diese Pläne und Verfahren haben mit den Leitlinien der zuständigen Behörden im Einklang zu stehen.

## IX. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter

### Artikel 19

In Bezug auf biologische Gefahren im Arbeitsumfeld haben die Arbeitnehmer und, sofern zutreffend, ihre Vertreter das Recht:

- a) bei der Identifizierung von biologischen Gefahren und bei der Ermittlung und Beurteilung von Risiken, die vom Arbeitgeber oder von den zuständigen Behörden durchgeführt werden, konsultiert zu werden;
- b) Informationen und Schulungen zu biologischen Gefahren und Risiken im Arbeitsumfeld sowie über geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen und deren Anwendung zu erhalten;
- c) zu den Präventions- und Schutzmaßnahmen für ihren eigenen Schutz und den anderer Arbeitnehmer konsultiert und in deren Umsetzung eingebunden zu werden;
- d) sich über relevante Aspekte im Zusammenhang mit der Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld zu informieren und vom Arbeitgeber dazu konsultiert zu werden;
- e) sich an der Untersuchung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sofern angemessen gefährlichen Vorfällen zu beteiligen und zu den Schlussfolgerungen dieser Untersuchungen konsultiert zu werden;
- f) vorbehaltlich der Vertraulichkeitsregeln für personenbezogene und medizinische Daten Berichte über die Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer zu erhalten;
- g) sich im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis an die zuständigen Behörden zu wenden, wenn sie der Ansicht sind, dass die ergriffenen Maßnahmen und eingesetzten Mittel nicht hinreichend wirksam sind, um eine angemessene Prävention und einen angemessenen Schutz zu gewährleisten;

- h) im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und auf Anraten der arbeitsmedizinischen Dienste einer anderen Tätigkeit zugewiesen zu werden, wenn die Weiterbeschäftigung an einem bestimmten Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen kontraindiziert ist, unter der Voraussetzung, dass eine solche Tätigkeit verfügbar ist und dass die betreffenden Arbeitnehmer über entsprechende Qualifikationen verfügen oder dafür geschult werden können;
- i) bei Krankheiten oder Verletzungen, die durch die Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld verursacht oder verschlimmert wurden, im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis eine medizinische Behandlung und Rehabilitation zu erhalten;
- j) vor jeglicher Diskriminierung aufgrund einer Erkrankung oder Übertragung einer Krankheit, die durch eine Exposition gegenüber biologischen Gefahren verursacht wurde, geschützt zu sein;
- k) über wirksame Kommunikationswege zu den zuständigen Behörden zu verfügen, um Probleme im Bereich des Arbeitsschutzes im Zusammenhang mit biologischen Gefahren und Risiken zu melden.

## Artikel 20

Auf Unternehmensebene sind Vorkehrungen zu treffen, nach denen Arbeitnehmer in Bezug auf biologische Gefahren im Arbeitsumfeld die folgenden Pflichten haben:

- a) entsprechend den erhaltenen Anweisungen sowie der Schulung und den Mitteln, die ihr Arbeitgeber ihnen bereitstellt, die vorgeschriebenen Arbeitsschutzmaßnahmen einzuhalten, einschließlich der ordnungsgemäßen Handhabung und Verwendung angemessener persönlicher Schutzausrüstung, der Einrichtungen und der sonstigen Ausrüstungen, die ihnen zu diesem Zweck zur Verfügung gestellt werden;
- b) ihrem direkten Vorgesetzten unverzüglich jede Arbeitssituation zu melden, die nach ihrer Auffassung eine Exposition gegenüber einer biologischen Gefahr verursachen oder ein biologisches Risiko für ihre Sicherheit oder Gesundheit oder die Sicherheit oder Gesundheit anderer darstellen könnte;
- c) mit ihrem Arbeitgeber und den anderen Arbeitnehmern zusammenzuarbeiten, um Arbeitsschutzmaßnahmen zur Abwehr biologischer Gefahren angemessen zu ermitteln und umzusetzen.

## Artikel 21

In Bezug auf biologische Gefahren im Arbeitsumfeld gilt zusätzlich zu den vorstehend dargelegten Rechten und Pflichten, dass die Arbeitnehmer:

- a) das Recht haben, sich ohne unangemessene Folgen von einer Arbeitssituation zu entfernen, von der sie mit hinreichendem Grund annehmen, dass sie eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit darstellt;
- b) ihrem direkten Vorgesetzten unverzüglich jede Arbeitssituation zu melden haben, von der sie mit hinreichendem Grund annehmen, dass sie eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit darstellt;
- c) von ihrem Arbeitgeber nicht verpflichtet werden dürfen, in eine Arbeitssituation zurückzukehren, bei der eine andauernde unmittelbare und ernste Gefahr für das Leben oder die

Gesundheit besteht, bis der Arbeitgeber wirksame Abhilfemaßnahmen ergriffen hat, falls solche erforderlich sind.

## X. Durchführungsmethoden

### Artikel 22

Jedes Mitglied hat die Bestimmungen dieses Übereinkommens in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durch Rechtsvorschriften sowie durch Kollektivvereinbarungen oder andere mit den innerstaatlichen Verhältnissen und der innerstaatlichen Praxis im Einklang stehende Maßnahmen zur Durchführung zu bringen.

## XI. Sprachgebrauch im Rahmen der Rechtsetzung

### Artikel 23

Der Gebrauch der generischen männlichen Sprachform im Rahmen dieses Übereinkommens ist als geschlechtsneutral zu verstehen und schließt auch Frauen ein, es sei denn, aus dem Kontext geht klar hervor, dass dies nicht der Fall ist.

## XII. Schlussbestimmungen

### Artikel 24

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

### Artikel 25

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 von zwei Mitgliedern 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 26

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch eine an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung zu übermittelnde förmliche Mitteilung kündigen. Die Kündigung wird erst ein Jahr nach ihrer Eintragung wirksam.
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 innerhalb des ersten Jahres jedes neuen Zehnjahreszeitraums nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

**Artikel 27**

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen, Erklärungen und Kündigungen, die von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt worden sind.
2. Der Generaldirektor macht die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der letzten für das Inkrafttreten des Übereinkommens notwendigen Ratifikation, die mitgeteilt worden ist, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam, zu dem das Übereinkommen in Kraft tritt.

**Artikel 28**

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 nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen, Erklärungen und Kündigungen.

**Artikel 29**

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 Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

**Artikel 30**

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, das das vorliegende Übereinkommen neu fasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt Folgendes:
  - a) Die Ratifikation des neu gefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 26 ohne Weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.
  - b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefassten 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 neu gefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

**Artikel 31**

Der englische, französische und spanische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.



## ▶ Angenommene Texte

Internationale Arbeitskonferenz – 113. Tagung, Genf, 2025

---

# Empfehlung betreffend die Prävention und den Schutz gegen biologische Gefahren im Arbeitsumfeld

(13. Juni 2025)

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 2. Juni 2025 zu ihrer 113. Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend den Schutz gegen biologische Gefahren im Arbeitsumfeld anzunehmen, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet,

hat bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über biologische Gefahren im Arbeitsumfeld, 2025, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 13. Juni 2025, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend biologische Gefahren im Arbeitsumfeld, 2025, bezeichnet wird:

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung ergänzen diejenigen des Übereinkommens über biologische Gefahren im Arbeitsumfeld, 2025, („das Übereinkommen“) und sollten in Verbindung mit diesen berücksichtigt werden.

### I. Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich

2. Mit Bezug auf die in Artikel 1 Buchstabe a des Übereinkommens enthaltene Begriffsbestimmung zählen zu den biologischen Gefahren:
  - a) pathogene Mikroorganismen und die damit verbundenen Toxine und Allergene, darunter bestimmte Protozoen, Bakterien, Pilze, Oomyzeten und Algen;
  - b) Zellen und Zellkulturen, darunter sowohl Primärkulturen als auch immortalisierte Zelllinien, die durch andere biologische Gefahren möglicherweise kontaminiert sind oder denen inhärente Risiken innewohnen wie etwa das Potenzial zur Tumorinduktion, Toxine oder Allergene;
  - c) Endoparasiten, nämlich Protozoen und Würmer;
  - d) nichtzelluläre mikrobiologische Einheiten, darunter Viren, Prionen sowie rekombinante, genetisch modifizierte oder synthetische DNA- und RNA-Materialien.

- e) Reizstoffe, Allergene und Toxine tierischen oder pflanzlichen Ursprungs, einschließlich Gifte oder allergenhaltige Sekrete von Tieren oder Pflanzen, mit Ausnahme von Pollen, die bei Exposition durch Bisse, Stiche oder jedes andere Ereignis, das zur Freisetzung oder zum Vorliegen dieser Stoffe führt, Reizungen, allergische Reaktionen oder toxische Wirkungen hervorrufen können.
3. Zu den durch die Exposition gegenüber biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld verursachten Schädigungen der menschlichen Gesundheit zählen:
- a) infektiöse Krankheiten wie Brucellose, Virushepatitis, Erkrankung aufgrund des humanen Immunschwächevirus, Tetanus, Tuberkulose, Milzbrand und Leptospirose, einschließlich sekundärer gesundheitlicher Auswirkungen von akuten oder chronischen Infektionen, wie zum Beispiel Lebererkrankung infolge von Virushepatitis, sowie deren Folgen;
  - b) nicht infektiöse Krankheiten wie Toxidrome oder Entzündungssyndrome im Zusammenhang mit bakteriellen oder pilzartigen Allergenen oder Toxinen;
  - c) Tod, Körperverletzung oder Krankheit aufgrund eines Arbeitsunfalls mit Exposition gegenüber einer biologischen Gefahr im Arbeitsumfeld.
4. Gesundheit bedeutet nicht nur das Freisein von Krankheit und Versehrtheit, sondern umfasst auch die physischen und geistig-seelischen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und die in unmittelbarem Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz stehen.
5. Zu den in Artikel 1 Buchstabe b des Übereinkommens genannten Übertragungswegen zählen:
- a) die Übertragung über die Luft, bei der die biologischen Gefahren über die Luft transportiert werden oder in der Luft schweben;
  - b) die direkte Übertragung, bei der lebende Organismen, darunter auch Menschen und Tiere, eine biologische Gefahr durch direkten Kontakt übertragen;
  - c) die indirekte Übertragung, die über Vektoren und andere Überträger wie Wasser, Nahrungsmittel, organische Materialien, Körperflüssigkeiten oder Infektionsträger erfolgt.
6. Zu den in Artikel 1 Buchstabe b des Übereinkommens genannten Expositionswegen zählen Einatmen, Einnahme, Hautverletzungen sowie die Aufnahme und Anhaftung über die Augen, die Haut und die Schleimhäute. Diese Wege stehen gewöhnlich mit den Merkmalen der biologischen Gefahr und des Arbeitsumfelds in Zusammenhang.
7. Die Bestimmungen des Übereinkommens und dieser Empfehlung sollten, soweit irgend möglich, für alle Wirtschaftszweige und für alle Gruppen von Arbeitnehmern gelten. Es sollten alle notwendigen und durchführbaren Maßnahmen vorgesehen werden, um selbständig Erwerbstätigen einen Schutz der gleichen Art zu gewähren, wie er in dem Übereinkommen und in dieser Empfehlung vorgesehen ist.

## II. Präventions- und Schutzmaßnahmen

8. Die Mitglieder sollten im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Personen, die biologische Stoffe, Agenzien oder Produkte, denen Arbeitnehmer bei ihrer Arbeit ausgesetzt sein könnten, entwerfen, herstellen, importieren, bereitstellen oder auf sonstige Weise überlassen:
- a) sich vergewissern, dass diese Stoffe, Agenzien oder Produkte, soweit es praktisch durchführbar ist, keine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Personen, die sie ordnungsgemäß verwenden, darstellen;

## ► ILC.113/Empfehlung Nr. 209

3

- b) Informationen über den ordnungsgemäßen Gebrauch und die schädlichen Eigenschaften solcher Stoffe, Agenzien oder Produkte verfügbar machen, auch in Form von Sicherheits- und Gesundheitsinformationsblättern, sofern solche vorhanden sind, und Anweisungen erteilen, wie bekannte Risiken vermieden werden können;
  - c) Untersuchungen und Forschungsarbeiten durchführen oder sich auf andere Weise über die Entwicklung der wissenschaftlichen und technischen Kenntnisse auf dem Laufenden halten, die erforderlich sind, um ihre Pflichten gemäß den Buchstaben a und b zu erfüllen;
  - d) die Empfehlungen der Vereinten Nationen für die Beförderung gefährlicher Güter, das Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung, das Protokoll von Cartagena über die biologische Sicherheit zum Übereinkommen über die biologische Vielfalt, das Übereinkommen über das Verbot der Entwicklung, Herstellung und Lagerung bakteriologischer (biologischer) Waffen und von Toxinwaffen sowie über die Vernichtung solcher Waffen und die Internationalen Gesundheitsvorschriften oder sonstige einschlägige und anwendbare Übereinkommen oder Instrumente berücksichtigen.
9. Die in Artikel 7 Absatz 1 genannten innerstaatlichen Vorkehrungen und Leitlinien sollten:
- a) Bestimmungen enthalten betreffend
    - i) die Durchführung einer Risikobewertung und deren regelmäßige Überprüfung;
    - ii) Präventions- und Schutzmaßnahmen gemäß der Schutzmaßnahmenhierarchie;
    - iii) Hygiene;
    - iv) die Unterrichtung und Unterweisung der Arbeitnehmer;
    - v) die Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter hinsichtlich der in den Ziffern i) bis iv) genannten Bereiche;
  - b) gegebenenfalls Infektionspräventions- und -bekämpfungsmaßnahmen, risikobasierte Schutzmaßnahmen in Bezug auf die biologische Sicherheit, wie etwa Sicherheitsstufen in Labors, Lüftung, Vektorbekämpfung, Dekontaminierungs- und Desinfektionsverfahren, sowie risikobasierte Verfahren für den Umgang mit gefährlichen Abfällen und ihre Entsorgung umfassen;
  - c) die Ungewissheit hinsichtlich des Vorhandenseins biologischer Gefahren in lebenden Organismen, Vektoren oder anderen potenziellen Überträgern berücksichtigen;
  - d) in Bezug auf das Expositionsrisiko in den jeweiligen Sektoren oder Berufen sowie in Bezug auf die von den zuständigen Behörden ermittelten Gefahren und bewerteten Risiken geeignet und angemessen sein.
10. Zu den in Artikel 7 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer i des Übereinkommens genannten Sektoren und Berufen, die in die Risikobewertung einzubeziehen sind, sollten folgende zählen:
- a) das Gesundheitswesen;
  - b) die Nahrungsmittelproduktion und die Arbeit in der Landwirtschaft, einschließlich in der Vieh-, Gemüse- und Getreidewirtschaft;
  - c) die Wasser- und Abfallwirtschaft;
  - d) Reinigungs- und Wartungsarbeiten;
  - e) humanitäre Arbeit;
  - f) Laborarbeit;

- g) die Biotechnologie- und Pharmaindustrie;
  - h) Bestattungsdienste und Totenversorgung;
  - i) das Baugewerbe;
  - j) die Forstwirtschaft;
  - k) der Verkehrssektor;
  - l) Berufe, die entscheidend zum Funktionieren und Wohlergehen der Gesellschaft in Notlagen im Bereich der öffentlichen Gesundheit beitragen und die von den zuständigen Behörden im Wege einer Bewertung der biologischen Risiken bestimmt werden.
- 11.** Zu den in Artikel 7 Absatz 2 Buchstabe c Ziffer ii des Übereinkommens genannten Arbeitnehmern sollten folgende zählen:
- a) Schwangere und Stillende;
  - b) junge Arbeitnehmer;
  - c) ältere Arbeitnehmer;
  - d) Arbeitnehmer mit Behinderungen;
  - e) Arbeitnehmer mit medizinischer Prädisposition für Infektionen oder Allergien, darunter immungeschwächte Arbeitnehmer;
  - f) Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer sozialen Lage und mehrfacher Benachteiligungen schutzbedürftig sind;
  - g) Arbeitsmigranten.
- 12.** Die Vorsorge- und Reaktionsmaßnahmen, wie beispielsweise Pläne und Verfahren, die nach Artikel 7 Absatz 2 Buchstabe d des Übereinkommens festzulegen sind, sollten Folgendes umfassen:
- a) Ausarbeitung oder Aktualisierung von Vorschriften für den Umgang mit Unfällen und Notfallsituationen;
  - b) Erkennungs- und Frühwarnsysteme;
  - c) Maßnahmen, die im Arbeitsumfeld bei Ausbrüchen von Infektionskrankheiten, Epidemien oder Pandemien zu ergreifen sind, einschließlich der Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Fall von Isolations- und Quarantäneanordnungen;
  - d) Mechanismen für die Koordinierung und den Informationsaustausch mit den Gesundheitsbehörden;
  - e) Zusammenarbeit im Bereich der Forschung auf nationaler und internationaler Ebene;
  - f) Bereitstellung geeigneter personeller Ressourcen für Notfallsituationen, einschließlich Kapazitäten für Bedarfsspitzen sowie Flexibilität beim Ressourceneinsatz;
  - g) wirksamer Betrieb von Gesundheitseinrichtungen und systemrelevanten Diensten;
  - h) Materialbereitschaft;
  - i) Zusammenarbeit zwischen den zuständigen nationalen und internationalen Behörden in den Bereichen Gesundheit, Wasser- und Abfallwirtschaft, Umwelthygiene, Arbeitsmedizin und Veterinärmedizin, Arbeitsaufsichtsbehörden sowie anderen einschlägigen Experten und Partnern;
  - j) Krisenreaktionssysteme im Bereich der öffentlichen Gesundheit und Echtzeitkommunikation für die Beratung durch Experten zur Vorbereitung auf Ausbrüche und zu deren Bewältigung;

## ► ILC.113/Empfehlung Nr. 209

5

- k) Schulung von Anbietern arbeitsmedizinischer Dienstleistungen zu potenziellen biologischen Gefahren, unterstützt durch klinische oder laborgestützte Überwachung.
- 13.** Bei der Erarbeitung von Vorkehrungen und Leitlinien für das Arbeitsschutzmanagement im Zusammenhang mit biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld sollten die Mitglieder die einschlägigen international vereinbarten technischen und praktischen Leitvorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation und anderer zuständiger Organisationen gebührend berücksichtigen und einen Managementsystemansatz für den Arbeitsschutz fördern, wie z. B. im Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme (ILO-OSH 2001) dargelegt.
- 14.** Die Mitglieder können verschiedene Ansätze für die Festlegung geeigneter und angemessener Maßnahmen zur Risikobeherrschung in Betracht ziehen, darunter beispielsweise Vorschriften, Strategien oder Leitlinien für Arbeiten, die mit bestimmten Arten von biologischen Gefahren verbunden sind, und eine Einstufung von biologischen Gefahren in Risiko- oder Gefahrengruppen anhand von Merkmalen und epidemiologischen Profilen.
- 15.** In der Erkenntnis, dass viele biologische Gefahren grenzüberschreitende Risiken schaffen, sollten die Mitglieder nationalen wie auch multinationalen Arbeitgebern nahelegen, angemessene Arbeitschutzbedingungen zu schaffen und zu einer Präventivkultur beizutragen, um die Gefahren zu beseitigen oder diese Risiken zu minimieren.

**III. Sozial- und Beschäftigungsschutz**

- 16.** Bei der Anwendung von Artikel 12 des Übereinkommens sollten die Mitglieder gegebenenfalls das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, das Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964 [Tabelle I abgeändert 1980], die Empfehlung (Nr. 121) betreffend Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964, die Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, andere einschlägige Instrumente sowie spätere Änderungen und Neufassungen gebührend berücksichtigen.
- 17.** Die Mitglieder sollten sich im Einklang mit den innerstaatlichen Gegebenheiten darum bemühen, während Isolations- oder Quarantänezeiten Zugang zu einer grundlegenden Einkommenssicherung zu gewähren sowie Maßnahmen zur Sicherstellung der Geschäftskontinuität vorzusehen.
- 18.** Die Mitglieder sollten sich darum bemühen, gegebenenfalls einen Kündigungsschutz zu gewähren, wenn Arbeitnehmer wegen der Einhaltung von Überwachungsmaßnahmen, Reisebeschränkungen, Quarantäne- oder Isolationsanordnungen oder wegen damit zusammenhängender Präventiv- oder Heilbehandlungen der Arbeit fernbleiben müssen.

**IV. Einhaltung der Rechtsvorschriften**

- 19.** Das in Artikel 13 des Übereinkommens vorgesehene Aufsichtssystem sollte sich nach den Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, und des Übereinkommens (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, richten, unbeschadet der Verpflichtungen, die den Mitgliedern, die diese Instrumente ratifiziert haben, obliegen.

**V. Pflichten und Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber**

- 20.** Die Arbeitgeber sollten, wenn sie die gemäß Artikel 15 des Übereinkommens in ihre Verantwortung fallenden Präventions- und Schutzmaßnahmen ergreifen, die einschlägigen Instrumente, Richtlinienensammlungen und Leitlinien gebührend berücksichtigen, darunter die Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981, die Empfehlung (Nr. 197) betreffend den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, der Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme

(ILO-OSH 2001), die Technischen Leitlinien für biologische Gefahren im Arbeitsumfeld und andere, von der Internationalen Arbeitsorganisation in der Folge angenommene einschlägige Leitvorgaben.

21. Bei der Anwendung der in Artikel 16 Buchstabe b des Übereinkommens genannten Schutzmaßnahmenhierarchie sollten die Arbeitgeber den Technischen Leitlinien für biologische Gefahren im Arbeitsumfeld und anderen, von der Internationalen Arbeitsorganisation in der Folge angenommenen einschlägigen Leitvorgaben Rechnung tragen.
22. Die in Artikel 18 des Übereinkommens genannten Vorsorge- und Reaktionspläne und -verfahren sollten Folgendes umfassen:
  - a) die Ausarbeitung oder Aktualisierung von betrieblichen Strategien und Leitlinien für den Umgang mit Notfallsituationen im Zusammenhang mit biologischen Gefahren, unter Berücksichtigung möglicher Auswirkungen auf die öffentliche Gesundheit;
  - b) im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und auf der Grundlage einer Risikobewertung zweckentsprechende und angemessene Präventionsmaßnahmen, wozu auch gehören könnte, allen Arbeitnehmern unentgeltlich und auf freiwilliger Basis die Erleichterung von Impfungen, Immunisierung, Chemoprophylaxe und Tests anzubieten.

## VI. Auswirkungen auf eine frühere Empfehlung

23. Die Empfehlung ersetzt die Empfehlung (Nr. 3) betreffend die Verhütung des Milzbrandes, 1919.