



Verwaltungsrat

340. Tagung, Genf, Oktober–November 2020

Sektion Politikentwicklung

POL

Segment Beschäftigung und sozialer Schutz

Datei: 5. Oktober 2020

Original: Englisch

Erster Punkt der Tagesordnung

Die Rolle der IAO bei der Bewältigung des Klimawandels und den Bemühungen um einen gerechten Übergang für alle

Zweck der Vorlage

Dieses Dokument enthält Informationen zur Rolle der IAO bei der Bewältigung des Klimawandels und den Bemühungen um einen gerechten Übergang für alle. Es enthält aktuelle Informationen über neue Erkenntnisse und jüngste Entwicklungen in globalen Klimaschutzmaßnahmen seit der letzten Aussprache des Verwaltungsrats zu diesem Thema auf seiner 329. Tagung (März 2017). Das Dokument enthält ebenfalls Informationen darüber, wie die *Leitlinien der IAO für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle* in den Mitgliedstaaten und in globalen Politikforen verwendet werden. Abschließend berichtet es über die Maßnahmen des Amtes zur Unterstützung der Umsetzung des Übereinkommens von Paris über Klimaänderungen mit dem Schwerpunkt auf menschenwürdiger Arbeit und einem gerechten Übergang für alle und beschäftigt sich mit der potenziellen Rolle der IAO im Rahmen der einschlägigen internationalen Prozesse zur Bewältigung des Klimawandels, auch bei der neuen Initiative für Klimaschutzmaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen. Der Verwaltungsrat wird ersucht, Kenntnis von den Informationen zu nehmen und Orientierungshilfe zu weiteren Maßnahmen des Amtes zu geben (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 58).

Anmerkung: Die Behandlung dieses Punktes wurde von der 338. Tagung (März 2020) des Verwaltungsrats zurückgestellt. Das Dokument ist eine überarbeitete Fassung des Dokuments [GB.338/POL/1](#), das aktualisiert wurde, um den seit März 2020 eingetretenen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 3: Eine wirtschaftliche, soziale und ökologische Wende zugunsten von voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Ja. Arbeiten im Rahmen der verschiedenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zu Themen, die für menschenwürdige Arbeit und den Klimawandel relevant sind.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Ja.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Ja.

Verfasser: Hauptabteilung Unternehmen (ENTERPRISES).

Verwandte Dokumente: Keine.

► I. Klimawandel und menschenwürdige Arbeit

1. Der Klimawandel bringt erhebliche Herausforderungen für die nachhaltige Entwicklung mit sich und hat bedeutende Konsequenzen für das Wirtschaftswachstum, die Beschäftigung, die Gesundheit und die Existenzgrundlagen. Unkontrollierte Klimaauswirkungen werden Infrastrukturschäden zur Folge haben, den Geschäftsbetrieb stören sowie Arbeitsplätze und Existenzgrundlagen vernichten, und zwar in einem bisher nicht gekannten Ausmaß. Der Übergang zu kohlenstoffarmen, ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften könnte aber auch eine starke Triebkraft für die Schaffung von Arbeitsplätzen, Höherqualifizierung, soziale Gerechtigkeit und die Beseitigung von Armut sein und ein klimaresistentes Wirtschaftswachstum und nachhaltige Entwicklung ermöglichen. Es gibt mehr und mehr Anzeichen dafür, dass dieses Arbeitsplatzschaffungspotential die Risiken von Arbeitsplatzverlusten aufwiegen wird. Positive Arbeitsmarktergebnisse, dank deren menschenwürdige Arbeit und ein gerechter Übergang für alle ermöglicht werden und niemand auf der Strecke bleibt, erfordern jedoch das beständige Engagement aller Akteure der Arbeitswelt und die Erarbeitung und Umsetzung von spezifischen Maßnahmen für Arbeitsplatzschaffung, berufliche Qualifizierung und Weiterbildung, die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen, sozialen Schutz, Rechte bei der Arbeit und sozialen Dialog.
2. Die Grüne Initiative des Generaldirektors bietet eine Strategie, um das Engagement der IAO zur Bewältigung des Klimawandels mit Blick auf die Förderung menschenwürdiger Arbeit und eines gerechten Übergangs zu verstärken; sie sieht hierfür neue Forschungstätigkeiten, den Ausbau von Politikberatung, Kapazitätsaufbau bei den IAO-Mitgliedsgruppen und strategische Partnerschaften vor. Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels stehen im Mittelpunkt von Ziel 13 der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und sind auch für die meisten anderen SDG relevant, einschließlich Ziel 8 über menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum. In der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit werden Klima- und Umweltveränderungen als ein Faktor für die transformativen Veränderungen in der Arbeitswelt anerkannt. Ferner wird betont, dass ein gerechter Übergang zu einer Zukunft der Arbeit, die zur nachhaltigen Entwicklung in ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension beiträgt, im Mittelpunkt der Tätigkeiten der IAO stehen muss.
3. Die COVID-19-Pandemie hat die vielfältigen Zusammenhänge zwischen der öffentlichen Gesundheit und der Umwelt zutage treten lassen und uns erneut vor Augen geführt, dass gesunde Gesellschaften und produktive Volkswirtschaften auf eine gesunde Umwelt angewiesen sind. Infolge der Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie sind die Luftverschmutzung und die Treibhausgasemissionen in aller Welt drastisch, wenn auch nur vorübergehend, zurückgegangen. Mit dem neuerlichen Aufschwung der Volkswirtschaften bietet sich die Chance für einen grünen Wiederaufbau, und zwar durch die Entwicklung öffentlicher und privater Politikkonzepte, mit denen die derzeitige Klimakrise schrittweise bewältigt und der Übergang zu einem ökologischen Wirtschaften gefördert werden kann. Bei der Wiederherstellung des Wirtschaftsgefüges sollten die Grundlagen für ökologisch nachhaltige und sozial inklusive Produktions- und Konsummuster gelegt werden.

4. Wirtschaftspolitische Maßnahmen und Anreize sind erforderlich, die die Geschäftskontinuität unterstützen und die Unternehmen dazu veranlassen, erneuerbare Energien einzusetzen und kohlenstoffarme Produktionsverfahren sowie saubere Technologien einzuführen. Insbesondere Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen, auf die der Großteil der Arbeitsplätze entfällt, benötigen im Zuge der Aufhebung der durch COVID-19 bedingten Beschränkungen und der Erholung der Volkswirtschaften Unterstützung, um eine umweltfreundliche Wiederbelebung der Produktivität und die unternehmerische Belastbarkeit zu fördern und die Managementpraxis, darunter den effizienten Ressourceneinsatz, zu verbessern. Die Wiederherstellung eines förderlichen Geschäftsumfelds und die Wiederankurbelung des Produktivitätswachstums in der Wiederaufbauphase werden entscheidend dazu beitragen, dass die Unternehmen finanzielle Polster schaffen können, um die Energiewende in Angriff zu nehmen, den Übergang zur umweltfreundlichen Produktion von Waren und Dienstleistungen voranzutreiben und die Beschäftigten je nach Bedarf weiter- oder höherzuqualifizieren. Darüber hinaus sind Politikkonzepte und Investitionen für eine grünere und kreislauforientierte Wirtschaft gefragt, die schnellere Wege zur kohlenstoffarmen Mobilität und die Beseitigung von Verzerrungen wie Subventionen für fossile Brennstoffe beinhalten und zugleich Anreize für die Nutzung erneuerbarer Energien bieten könnten.
5. Unternehmen können mit Unterstützung durch Arbeitgeberverbände auf innovative Maßnahmen zur Sicherung der Geschäftskontinuität zurückgreifen, um grüne Innovationen und ein ökologisches Unternehmertum zu fördern, die Widerstandsfähigkeit gegenüber künftigen Erschütterungen dadurch zu steigern, dass sie Umweltrisiken und -technologien in die unternehmerische Risikomanagementpraxis und in die Offenlegung klimabezogener Finanzinformationen integrieren, und in nachhaltige Lieferketten zu investieren. Im speziellen Kontext der Entwicklungsländer haben sich die geringe Produktivität, die begrenzte Verfügbarkeit von Informations- und Kommunikationstechnologien, die restriktive Kreditvergabe an Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen und die noch immer bestehende digitale Kluft als Hindernisse für die Umsetzung bestimmter kohlenstoffarmer Lösungen erwiesen. Es sollte ein integraler Ansatz gefördert werden, der Produktivitätssteigerung, zugängliche Technologien (wie Mobiltelefon, Fernsehen und Radio) und am Menschen orientierte Lösungen kombiniert. In dieser Hinsicht kommt den Arbeitgeberverbänden eine zentrale Rolle zu.
6. Der soziale Dialog bietet Regierungen sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden eine hervorragende Gelegenheit, einen breiten Konsens und umfassenden Rückhalt für einen nachhaltigen Wiederaufbau zu erzeugen, der menschenwürdige Arbeit, widerstandsfähige und nachhaltige Unternehmen und Arbeitsplätze sowie ökologische Nachhaltigkeit fördert.
7. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände können Umweltausschüsse auf betrieblicher oder Branchenebene einrichten und einen Dialog über die ökologischen Dimensionen des Wiederaufbaus, aber auch über die mit diesen Dimensionen verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Aspekte, etwa Arbeitsschutz, Löhne, Arbeitszeit, Produktivität, unternehmerische Belastbarkeit und Qualifikationen, führen. Darüber hinaus können sie Beratung hinsichtlich einer nachhaltigen betrieblichen Mobilitätsstrategie leisten und Aktionen zugunsten des Laufens und Radfahrens fördern sowie Schulungsangebote zu den Themen Energieeffizienz, bessere Wasserbewirtschaftung, Recycling und Materialreduzierung entwickeln, die am Arbeitsplatz angewandt werden könnten, um die Umweltbelastung zu verringern, die Produktivität zu steigern und die Gesundheitsrisiken für die Arbeitnehmer zu mindern.

8. Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände stimmen zunehmend darin überein, dass ein nachhaltiger Ansatz benötigt wird, um die Volkswirtschaften und die Gesellschaften so umzubauen, dass sie widerstandsfähiger gegenüber künftigen Erschütterungen und umweltfreundlicher werden. Der Wiederaufbau nach der COVID-19-Krise muss auf der Grundlage eines gerechten Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle gestaltet werden.
9. Der Generalsekretär der Vereinten Nationen (UN) hat sechs Aktionsbereiche für einen klimapositiven Wiederaufbau vorgeschlagen: (i) Schaffung neuer Arbeitsplätze und Unternehmen durch einen grünen und gerechten Übergang bei gleichzeitiger Beschleunigung der Dekarbonisierung aller Aspekte der Wirtschaft, (ii) Verwendung von Steuergeldern zur Schaffung grüner Arbeitsplätze und eines inklusiven Wachstums bei der Rettung von Unternehmen, (iii) Umstellung von einer grauen zu einer grünen Wirtschaft bei gleichzeitiger Verwendung öffentlicher Mittel, die die Gesellschaften widerstandsfähiger machen, (iv) Investition öffentlicher Gelder in umwelt- und klimagerechte Zukunftsprojekte, (v) Berücksichtigung von Risiken und Chancen für die Volkswirtschaften im Zuge der Gestaltung der Politik und Infrastruktur durch das globale Finanzsystem und (vi) Zusammenarbeit als internationale Gemeinschaft zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie und des Klimawandels.
10. Als einzige dreigliedrige Organisation innerhalb des UN-Systems kann die IAO eine entscheidende Rolle bei der Förderung des sozialen Dialogs spielen, der sich an neuen Konzepten zur wirtschaftlichen Widerstandsfähigkeit, menschlichen Gesundheit und ökologischen Nachhaltigkeit orientiert. Das Engagement von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden wird unerlässlich dafür sein, nach der COVID-19-Krise gemeinsam eine nachhaltige Zukunft der Arbeit zu gestalten.
11. Auf operativer Ebene stellt die IAO eine Reihe von Programmen, Initiativen und Instrumenten bereit, um menschenwürdige Arbeit, soziale Gerechtigkeit und ökologische Nachhaltigkeit zeitgleich voranzubringen und zu einem besseren Wiederaufbau beizutragen. Insbesondere bietet die Initiative für Klimaschutzmaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen, die unter der Leitung der IAO steht, einen Rahmen, innerhalb dessen die IAO ihre einschlägigen Anstrengungen beschleunigt vorantreiben kann.¹

Klimaauswirkungen: Die Risiken für menschenwürdige Arbeit

12. Die Hauptrisiken, die mit dem Klimawandel verbunden sind, reichen von wirtschaftlichen Schäden und Verlusten von Arbeitsplätzen, Beeinträchtigungen der Gesundheit und des Wohlbefindens der Menschen, Senkung der Arbeitsproduktivität bis hin zur Zwangsmigration von Arbeitskräften. Die Wechselbeziehungen zwischen diesen und anderen Risiken führen zu erheblichen Herausforderungen für menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit. In vielen Fällen werden Arbeitsplätze in Sektoren, die durch Informalität und Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit gekennzeichnet sind, durch Klimaauswirkungen weiter untergraben.
13. Im Lauf der letzten zwei Jahre hat das Amt untersucht, welche Risiken durch Klima- und Umweltveränderungen für die Welt der Arbeit entstehen. Laut dem *Global Risks Report 2020*² handelt es sich bei den fünf Risiken, die in den kommenden zehn Jahren am wahr-

¹ Weitere Informationen sind erhältlich auf der Website der Initiative für Klimaschutzmaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen: <https://www.climateaction4jobs.org>.

² Weltwirtschaftsforum, *The Global Risks Report 2020*, 2019.

scheinlichsten auftreten werden, um Probleme im Zusammenhang mit dem Klimawandel und der Umwelt. Die vom Amt 2018 und 2019 ³ veröffentlichten Forschungsarbeiten und Analysen haben die IAO zu einem weltweit anerkannten Wissenszentrum für das Verständnis der Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarktrisiken und Umwelt gemacht.

14. Gegenwärtig sind 1,2 Milliarden Arbeitsplätze bzw. 40 Prozent der globalen Erwerbsbevölkerung aufgrund der Schädigung der Umwelt bedroht. ⁴ Besonders gravierend sind die Auswirkungen für die schutzbedürftigsten Arbeitnehmer. Arbeitnehmer aus Ländern mit niedrigem Einkommen und kleinen Insel-Entwicklungsstaaten, ländliche Arbeitnehmer, in Armut lebende Menschen, indigene und in Stämmen lebende Völker und andere benachteiligte Gruppen sind am stärksten von den Auswirkungen des Klimawandels, dem Verlust der biologischen Vielfalt und der Umweltschädigung betroffen.
15. Die Abhängigkeit der Menschheit von der Natur zeigt sich am deutlichsten an den physischen Auswirkungen des Klimawandels und von Umweltkatastrophen. Jüngsten Untersuchungen der IAO zufolge gingen zwischen 2000 und 2015 jährlich schätzungsweise 23 Millionen Erwerbsjahre durch verschiedene Umweltkatastrophen verloren, die durch menschliche Aktivitäten verursacht oder verschlimmert wurden. ⁵
16. Durch die aufgrund des Klimawandels weltweit steigenden Temperaturen wird auch der Hitzestress – also die Wärme, die über das Maß hinausgeht, das der Körper ohne physiologische Beeinträchtigung vertragen kann – häufiger werden. Diese übermäßige Wärme erhöht die beruflichen Risiken und die Anfälligkeit der Arbeitnehmer und kann zu einem Hitzeschlag und letztlich sogar zum Tod führen.
17. Vorsichtige Schätzungen, die von einem globalen Temperaturanstieg von 1,5°C ausgehen, legen zusammen mit den gegenwärtigen Erwerbsbevölkerungstrends nahe, dass bei Anhalten der gegenwärtigen Erwärmung bis 2030 weltweit 2,2 Prozent der Gesamtarbeitsstunden durch Hitzestress verloren gehen, was einem Produktivitätsverlust von 80 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen entspricht. 1995 wurden die Wirtschaftseinbußen durch Hitzestress bei der Arbeit auf 280 Milliarden US-Dollar geschätzt, und sie werden laut Prognosen bis 2030 auf 2.400 Milliarden US-Dollar steigen, wobei der stärkste Zuwachs in Ländern mit unterem mittlerem und mit niedrigem Einkommen zu erwarten ist. ⁶
18. Südasien und Westafrika werden voraussichtlich am stärksten von dem Temperaturanstieg betroffen sein, mit einem Verlust an Erwerbsstunden von schätzungsweise 5,3 bzw. 4,8 Prozent bis 2030, d.h. rund 43 bzw. 9 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen. Für die Subregionen in Europa werden die Auswirkungen voraussichtlich weniger stark sein, mit einem prognostizierten Verlust von 0,1 Prozent. Allerdings könnten ungewöhnlich intensive Hitzewellen in Europa und Nordamerika erhebliche gesundheitliche, soziale und wirtschaftliche Verluste nach sich ziehen. ⁷
19. Neben dem Hitzestress wird die Exposition gegenüber Luftverschmutzung, insbesondere gegenüber Feinstaubpartikel, wie sie bei der Verbrennung fossiler Brennstoffe entstehen, bis 2060 vermutlich zu einer Verhundertfachung der vorzeitigen Todesfälle führen, was einem Drittel aller Todesfälle weltweit entspricht, während bis 2060 täglich weitere

³ IAA, *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs*, 2018; IAA, *Working on a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work*, 2019; IAA, *Skills for a Greener Future: A Global View Based on 32 Country Studies*, 2019.

⁴ IAA, *World Employment and Social Outlook 2018*.

⁵ IAA, *World Employment and Social Outlook 2018*, 23-24.

⁶ IAA, *Working on a Warmer Planet*.

⁷ IAA, *Working on a Warmer Planet*.

6 Millionen Arbeitnehmer aus Krankheitsgründen am Arbeitsplatz fehlen werden.⁸ Die Empfehlung (Nr. 156) über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977, anerkennt diese Risiken und stellt explizit einen Zusammenhang zwischen Arbeitsumwelt und natürlicher Umwelt her. Zu weiteren Umweltgefahren, welche die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen und Risiken für Unternehmen und Betriebsvermögen darstellen, gehören der Anstieg der Meeresspiegel, Wüstenbildung und der Verlust von Agrarland, das Abschmelzen des Polareises, Waldbrände, ultraviolette Strahlung, extreme Wetterereignisse, durch Vektoren übertragene/zoonotische Krankheiten (die zu Epidemien oder einer globalen Pandemie führen könnten) sowie chronische Krankheiten und Gesundheitsbeschwerden.

20. Naturgefahren sind nach wie vor eine der Hauptursachen für die Vertreibung und Flucht von Menschen, von denen sich die Mehrheit im globalen Süden befindet. Im Lauf der kommenden Jahrzehnte wird erwartet, dass der Klimawandel immer häufiger zu akuten Katastrophen, Verlust der Lebensgrundlagen und sozialen Unruhen und damit zu einer Zunahme von Vertreibung und Migration führen wird.⁹ Migration ist für Gemeinschaften zu einem wichtigen Anpassungsinstrument geworden, um mit extremen Wetterereignissen fertig zu werden. Migration, insbesondere Arbeitsmigration, kann den Gemeinschaften zwar helfen, sich an die Auswirkungen des Klimawandels anzupassen und diese zu mildern, eine unregulierte Mobilität setzt Arbeitsmigranten jedoch kostspieligen Anwerbegebühren, Zwangsarbeit und anderen Formen der Ausbeutung aus, was die Verdrängung einheimischer Arbeitnehmer und übermäßigen Druck auf Arbeitsmärkte nach sich ziehen könnte.¹⁰

Veränderungen auf den Arbeitsmärkten aufgrund von Klimamaßnahmen: Chancen und Herausforderungen für menschenwürdige Arbeit

21. Früheren Forschungsarbeiten und Analysen des Amtes zufolge dürfte der weltweite Übergang zu einer kohlenstoffarmen und nachhaltigen Wirtschaft vier wesentliche Veränderungen mit sich bringen: (a) neue Arbeitsplätze werden geschaffen; (b) manche Arbeitsplätze werden durch andere ersetzt; (c) manche Arbeitsplätze werden wegfallen; und (d) viele Arbeitsplätze werden sich verwandeln. Bislang wurde jedoch nicht vollständig quantitativ gemessen, in welcher Form und in welchem Ausmaß diese auf den Arbeitsmärkten zu erwartenden Veränderungen auftreten werden und wie sie sich regional verteilen werden.
22. Dies hat das Amt veranlasst, den IAO-Bericht *World Employment and Social Outlook 2018* dem Thema „Greening with Jobs“ zu widmen, wobei vom Ziel des Übereinkommens von Paris über Klimaänderungen von 2015 ausgegangen worden war, den Anstieg der durchschnittlichen Erdtemperatur unter 2°C über dem vorindustriellen Niveau zu halten. Nach dem Bericht könnten auf der einen Seite rund 6 Millionen Arbeitsplätze in der Kohleindustrie, der Rohstoffgewinnung und ressourcenintensiven Sektoren durch das Schrumpfen dieser Industriezweige verloren gehen. Auf der anderen Seite dürften diese

⁸ Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, *The Economic Consequences of Outdoor Air Pollution*, 2016.

⁹ UN-Büro für Katastrophenvorsorge, *Global Assessment Report on Disaster Risk Reduction 2019*.

¹⁰ IAA, *Green Initiative Policy Brief: The Role of Fair and Effective Labour Migration Governance in Regional Climate Adaptation*, 2017.

Arbeitsplatzverluste durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze mehr als wettgemacht werden. Durch die Entwicklung von nachhaltigen Verkehrsmitteln und Systemen für erneuerbare Energien, energieeffizientes Bauen sowie effizienzsteigernde Maßnahmen in allen Industriezweigen dürften schätzungsweise 24 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen. Die kombinierte Wirkung von Arbeitsplatzverlusten und -entstehung wird weltweit auf einen Nettobeschäftigungszuwachs von 18 Millionen Arbeitsplätzen geschätzt.

23. Eine weltweite Studie des Amtes legt nahe, dass der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft in allen Ländern durch Qualifikationslücken behindert wird.¹¹ Es ist daher dringend notwendig, die Beschäftigten in ihren bestehenden Berufen weiter- oder höherzuqualifizieren und neue Qualifikationen aufzubauen, um aufkommende Beschäftigungsmöglichkeiten zu nutzen und für einen reibungslosen Übergang auf den Märkten Sorge zu tragen. Qualifizierungs- und Umweltpolitik sollten besser aufeinander abgestimmt werden, um Arbeitsplätze, die sonst verlorengehen könnten, in aufstrebende Industriezweige zu verlagern und den Übergang zu ökologischer Nachhaltigkeit zu beschleunigen.
24. Das Modell der „Kreislaufwirtschaft“, das auf dem Nachhaltigkeitsparadigma „Wiederverwendung, Recycling, Refabrikation und Reparatur von Gütern“ statt auf dem traditionellen Paradigma „Gewinnung, Produktion, Verbrauch und Entsorgung von Gütern“ beruht, erfreut sich immer größerer Aufmerksamkeit und könnte zu tiefgreifenden Veränderungen von Produktionssystemen und der damit verbundenen Beschäftigung führen. Laut dem Bericht *Greening with Jobs* könnten in einer Kreislaufwirtschaft bis 2030 netto schätzungsweise insgesamt 7 bis 8 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen werden.
25. Grundsatzpolitische Maßnahmen zur Bewältigung des Klimawandels oder zur Förderung der Kreislaufwirtschaft würden zur Schaffung und zur Umverteilung von Arbeitsplätzen führen, die sich auf Berufe mit mittlerem Qualifikationsniveau konzentrieren. Schätzungen zufolge könnte die Zunahme von Arbeitsplätzen mit mittleren Qualifikationsanforderungen im Zuge des ökologischen Übergangs die globale Tendenz teilweise ausgleichen, die dazu geführt hat, dass Berufe auf mittlerem Qualifikationsniveau aufgrund technologischer Veränderungen verdrängt wurden, die höhere Qualifikationen voraussetzen. Männliche Arbeitnehmer in Berufen auf mittlerem Qualifikationsniveau werden den höchsten Bedarf an Weiter- und Höherqualifizierung haben, um die neuen Beschäftigungsmöglichkeiten nutzen zu können. Die voraussichtlichen Veränderungen auf den Arbeitsmärkten haben auch eine wesentliche geschlechtsspezifische Dimension, die wichtige Folgen für einschlägige Maßnahmen hat. Selbst in einer grünen Wirtschaft werden die gegenwärtigen geschlechtsspezifischen beruflichen Stereotypen wahrscheinlich weiterbestehen: Frauen werden nur einen Bruchteil der neu geschaffenen Arbeitsplätze erhalten, es sei denn, es werden besondere geschlechtersensible Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen in den neu entstehenden grünen Berufen eingeführt.¹²
26. Weitere Forschungsarbeiten¹³ ermittelten die wichtigsten Merkmale von indigenen Völkern, die zu den Ärmsten der Armen gehören und gegenüber dem Klimawandel am anfälligsten sind. Das hohe Maß an Exposition und Anfälligkeit gegenüber dem Klima-

¹¹ IAA, *Skills for a Greener Future*.

¹² IAA, *Skills for a Greener Future*.

¹³ IAA, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal People Convention No. 169: Towards an inclusive, sustainable and just future*, 2020.

wandel zwingt indigene Völker zu Binnenabwanderung und Migration. Die Geschlechterungleichheit, ein wesentlicher Faktor für die Benachteiligung indigener Frauen, wird durch den Klimawandel noch weiter vergrößert. Schließlich sind viele indigene Gemeinschaften nach wie vor von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen und leiden an mangelnder Anerkennung und institutioneller Unterstützung. Diese Ausgrenzung schränkt ihren Zugang zu Hilfsmitteln ein, macht sie gegenüber dem Klimawandel noch anfälliger, untergräbt ihre Fähigkeit, sich an die klimatischen Veränderungen anzupassen und diese zu mildern, und droht folglich die bisherigen Fortschritte bei der Anerkennung ihrer Rechte zunichte zu machen.

Die Notwendigkeit eines Rahmens für einen gerechten Übergang

27. Die grundsatzpolitischen Maßnahmen zur Bewältigung des Klimawandels orientieren sich an den national festgelegten Beiträgen, welche die meisten Vertragsparteien des Rahmenübereinkommens der UN über Klimaänderungen (UNFCCC) übermittelt haben. Gemäß dem Übereinkommen von Paris ¹⁴ werden die national festgelegten Beiträge alle fünf Jahre dem UN-Klimasekretariat vorgelegt, wobei die nächste Runde für (neue oder aktualisierte) Beiträge für 2020 ansteht.
28. Im Pariser Übereinkommen werden „die Erfordernisse eines gerechten Übergangs für die Erwerbsbevölkerung und der Schaffung menschenwürdiger Arbeit und qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze im Einklang mit den auf nationaler Ebene festgelegten Entwicklungsprioritäten“ erwähnt. ¹⁵ Die grundsatzpolitischen Maßnahmen zur Bewältigung des Klimawandels sollten also die Möglichkeiten für die Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen maximieren und sozialen Schutz für alle sicherstellen. Die Klimaschutzunterhändler gehen diese Herausforderungen in den Gesprächen des so genannten „verbesserten Forums für Schutzmaßnahmen“ an, das die Auswirkungen untersucht, die Klimaschutzmaßnahmen auf Fragen wie die Beschäftigung haben könnten.
29. Im Kontext der IAO bilden die *Leitlinien der IAO für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle* den Rahmen für einschlägige Maßnahmen. Die Leitlinien bieten eine umfassende Reihe grundsatzpolitischer Maßnahmen, auf die die Länder sich bei der Erfüllung ihrer Klimaschutzzusagen stützen können, und sehen gleichzeitig makroökonomische und wachstumspolitische, arbeitsmarktpolitische, industrie- und sektorpolitische und unternehmenspolitische Maßnahmen sowie Maßnahmen in den Bereichen Qualifikationsentwicklung, Rechte, sozialer Schutz und Arbeitsschutz vor. In den Leitlinien wird betont, wie wichtig Politikkohärenz und ein effektiver sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sind.

► II. Maßnahmen des Amtes

30. Die Maßnahmen des Amtes orientieren sich an den IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang und sollen diese auf globaler wie innerstaatlicher Ebene zur Umsetzung bringen. Im Einklang mit der Grünen Initiative des Generaldirektors legt das Amt bei seinen Arbeiten den Schwerpunkt auf vier Bereiche von entscheidender Bedeutung: (i) die Forschungsarbeiten vorantreiben, um zu einem besseren Verständnis der Herausforderungen und Chancen zu gelangen, die die Umstellung auf eine grüne Wirtschaft für die

¹⁴ UN, *Paris Agreement*, 2015.

¹⁵ UN, *Paris Agreement*, Präambel, Abs. 10.

Arbeitswelt mit sich bringt; (ii) grundsatzpolitische Maßnahmen entwickeln, mit denen die Welt der Arbeit in allen Sektoren für menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit für alle Sorge trägt; (iii) sich an den einschlägigen globalen Prozessen beteiligen und strategische Partnerschaften aufbauen; und (iv) den Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen und dem Personal der IAO unterstützen.

Die Kenntnis und das Verständnis der Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigung vertiefen

31. Die IAO hat mehrere Forschungsberichte veröffentlicht, in denen die neuen und die sich abzeichnenden Fragen beleuchtet wurden, was die Auswirkungen des Klimawandels auf Arbeitsplätze weltweit, die für eine ökologische Zukunft erforderlichen Qualifikationen und die Auswirkungen von Hitzestress am Arbeitsplatz angeht.¹⁶ Die wichtigsten Ergebnisse dieser Forschungsarbeiten und Analysen sowie die Folgerungen, die daraus für die von der IAO zu ergreifenden Maßnahmen zur Bewältigung des Klimawandels und zur Gewährleistung eines gerechten Übergangs zu ziehen sind, wurden im ersten Teil des vorliegenden Berichts dargelegt. Ein wegweisender Bericht zeigt außerdem auf, wie bei einem gerechten Übergang die Inklusion von Menschen mit Behinderungen durch geeignete gesetzliche Bestimmungen, Sozialschutzmechanismen, Qualifizierungsmaßnahmen und Verhaltensänderungen auf gesellschaftlicher Ebene sichergestellt werden kann.¹⁷
32. Unter dem argentinischen Vorsitz der G20 im Jahr 2018 erstellte die IAO als *Beitrag zu der G20-Arbeitsgruppe*, die sich mit dem Thema Klimanachhaltigkeit beschäftigte, einen Sonderbericht über *die Auswirkungen, die die Anpassung an den Klimawandel auf die Beschäftigung* hat. In dem Bericht werden insbesondere Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel erörtert, mit denen durch „grüne Arbeit“ Arbeitsplätze geschaffen werden können und die Arbeitnehmer und ihr Einkommen geschützt werden. Außerdem werden darin flankierende und fördernde Maßnahmen, unter anderem in Bezug auf Unternehmen, vorgeschlagen, um die positiven Beschäftigungseffekte des Übergangs zu einer klimaresistenten Wirtschaft zu maximieren.
33. Die meisten Forschungsarbeiten und Analysen zum gerechten Übergang haben sich auf Veränderungen im Energiesektor konzentriert. Doch es ist ebenfalls wichtig, die Veränderungen in anderen Bereichen wie Landwirtschafts- und Nahrungsmittelsysteme, Artenvielfalt, Tourismus und Verkehrswesen besser zu verstehen. Das Amt müsste weitere Forschungsarbeiten und Analysen durchführen, um Art und Ausmaß der Veränderungen in bestimmten Wirtschaftsbereichen umfassend zu verstehen und so die einschlägigen Tätigkeiten der IAO besser ausrichten zu können.

Umsetzung der IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle

34. Die Politikberatung zur Unterstützung der nationalen Umsetzung der oben genannten IAO-Leitlinien wird fortgesetzt, wobei das Amt mit allen Mitgliedstaaten zusammenarbeitet, auch wenn der Schwerpunkt auf den Ländern liegt, die am anfälligsten für Umweltveränderungen sind und mit Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit konfrontiert sind. So arbeitet das IAA z.B. in Ghana mit der Nationalen Arbeitsgruppe zum Klimawandel (die verschiedene einschlägige Akteure, unter anderem auch die

¹⁶ IAA, *World Employment and Social Outlook 2018; Skills for a Greener Future*; und *Working on a Warmer Planet*, 2019.

¹⁷ IAA, *Persons with Disabilities in a Just Transition to a Low-Carbon Economy*, Synthesepapier, 2019.

Sozialpartner, zusammenbringt) daran, bei der Anhebung des „national festgelegten Beitrags“ zur Bewältigung des Klimawandels arbeitspolitische Maßnahmen zu berücksichtigen.¹⁸ Im Einklang mit der nationalen Beschäftigungspolitik Ghanas unterstützt die IAO außerdem in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen und den Sozialpartnern die Entwicklung einer Strategie für grüne Arbeitsplätze.

35. In Simbabwe wird mit dem 2018 angelaufenen „Green enterPRIZE“-Programm eine Kultur nachhaltiger Unternehmensentwicklung gefördert, und zwar durch einen dreigleisigen Ansatz:
 - (a) Entwicklung neuer Märkte für grüne Produkte und Dienstleistungen, indem der Zugang zum Erwerb von Qualifikationen für grüne Arbeitsplätze ausgeweitet wird;
 - (b) Entwicklung grüner, wachstumsorientierter kleiner und mittlerer Unternehmen, deren Eigentümer junge Frauen und Männer sind, indem ein jährliches Programm für unternehmerische Innovationen und Unternehmensentwicklung eingeführt wird; und
 - (c) Steigerung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit durch eine Ökologisierung der Unternehmen und verstärkte betriebliche Zusammenarbeit.
36. Das Programm sieht vor, dass jedes Jahr im Rahmen eines „Green enterPRIZE“-Innovationswettbewerbs 75 wachstumsorientierte kleine und mittlere Unternehmen ermittelt werden, die sodann finanzielle Hilfe und Unterstützung für eine ökologische Unternehmensentwicklung erhalten.
37. Auf den pazifischen Inseln leistet das Amt über das Büro für Arbeitgebertätigkeiten und das Büro für Arbeitnehmertätigkeiten den IAO-Mitgliedsgruppen Unterstützung, damit sie sich an den Maßnahmen im Bereich Klimawandel und gerechter Übergang wirksam beteiligen können; den Rahmen hierfür bildet das IAO-Projekt zu dem Thema „Verstärkte Fähigkeit der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände, sich wirksam an der Ausarbeitung von Sozial- und Arbeitspolitik zu beteiligen“.¹⁹
38. Im Juli 2018 trafen die Regierung Spaniens und die IAO eine strategische Vereinbarung, um die IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang mittels des Strategischen Energie- und Klimarahmens Spaniens umzusetzen. Seither arbeitet das IAA eng mit Spanien zusammen, um die Strategie dieses Landes für einen gerechten Übergang voranzubringen und aus den dabei gemachten Erfahrungen Lehren zu ziehen, die auch für andere Länder nützlich sein könnten.
39. Das Amt hat mit hohem Engagement an dem Klimagipfel mitgewirkt, den der UN-Generalsekretär im September 2019 einberufen hatte. In Zusammenarbeit mit Peru und Spanien, den beiden federführenden Ländern für das Thema soziale und politische Faktoren, spielte die IAO eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Ergebnisse des Gipfels zum Thema gerechter Übergang. Im Ergebnis sagten 46 Länder zu, nationale Pläne im Einklang mit den IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang aufzustellen. Um diese auf den Menschen ausgerichtete Agenda in konkrete Maßnahmen umzusetzen, haben der UN-Generalsekretär, der IAO-Generaldirektor, Minister, die Generalsekretärin des Internationalen Gewerkschaftsbundes und der Generalsekretär der Internationalen Arbeitgeberorganisation auf der UN-Konferenz zum Klimawandel (COP 25) im Dezember 2019 in Madrid die

¹⁸ „ILO and EPA Empower Ghanaian Modelling Experts“, *Ghana News Agency*, 15. März 2019

¹⁹ Projekt der IAO: „Increased capacities of employers' and workers' organizations to participate effectively in the development of social and labour policy (Fiji, Kiribati, Samoa and Vanuatu)“.

Initiative für Klimaschutzmaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen („Climate Action for Jobs“) auf den Weg gebracht.²⁰ Die IAO wurde aufgefordert, bei der Initiative die Führung zu übernehmen. Im Rahmen dieser Initiative wird das Amt seine Tätigkeiten und seine Unterstützungsmaßnahmen für die Mitgliedstaaten verstärken und gleichzeitig dafür Sorge tragen, dass menschenwürdige Arbeit und ein gerechter Übergang zentrale Elemente des ökologischen Übergangs bilden.

40. Die Initiative für Klimaschutzmaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen soll: (i) ehrgeizige Klimaschutzmaßnahmen ermöglichen, die menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen und soziale Gerechtigkeit fördern, (ii) die Länder bei mutigen Lösungen für einen Übergang zu einer nachhaltigen Zukunft unterstützen, die gerecht ist und breite Unterstützung genießt, und (iii) einen inklusiven und nachhaltigen Wiederaufbau nach der COVID-19-Krise erleichtern. Darüber hinaus wird die Initiative als große Multi-Akteur-Partnerschaft, die Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Netzwerke der Wirtschaft und zivilgesellschaftliche Organisationen zusammenbringt, einen Beitrag zu der vom UN-Generalsekretär geforderten Aktionsdekade zur Verwirklichung der SDG leisten, einem Zeitraum, in dem der Klimaschutz durch die Förderung eines gerechten Übergangs für alle vorangetrieben werden soll. Der Internationale Beirat für die Initiative hielt seine erste Sitzung am 4. September 2020 ab.²¹
41. Die Initiative für Klimaschutzmaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen ergänzt bestehende IAO-Partnerschaften und gemeinsame Programme, die grüne Arbeitsplätze, die grüne Wirtschaft und die Kreislaufwirtschaft betreffen, insbesondere die Aktionspartnerschaft für eine grüne Wirtschaft (PAGE). PAGE vereint fünf UN-Organisationen – die IAO, das UN-Umweltprogramm (UNEP), das UN-Entwicklungsprogramm (UNDP), die Organisation der UN für industrielle Entwicklung und das Ausbildungs- und Forschungsinstitut der UN– sowie Finanzierungspartner und gleichgesinnte Institutionen in dem Bestreben, die Länder bei der Neuausrichtung ihrer Wirtschaftspolitik und -praxis auf Nachhaltigkeit und bei der Festigung der ökologischen Grundlagen ihrer Wirtschaft zu unterstützen. Derzeit ist PAGE in 20 Ländern aktiv und hat zur Entwicklung von Fördermaßnahmen, nationalen Plänen, Beschäftigungsstrategien, Steuerreformen und Investitionsmechanismen zur Verwirklichung der SDG und des Klimaziels von 1,5°C beigetragen.
42. Das Amt hat seine Anstrengungen zur Mobilisierung klimabezogener Finanzmittel für Projekte der Entwicklungszusammenarbeit verstärkt. Neben den Bemühungen, die IAO als Durchführungsorganisation für Projekte im Rahmen des Green Climate Fund akkreditieren zu lassen, arbeitet das Amt mit internationalen Einrichtungen zusammen, die bereits beim Green Climate Fund akkreditiert sind, wie z. B. regionalen Entwicklungsbanken, UN-Organisationen und nationalen Einrichtungen, um Projekte zum Thema Klimawandel und menschenwürdige Arbeit auszuarbeiten.

Unterstützung von Initiativen der Mitgliedsgruppen der IAO

43. Überall auf der Welt beteiligen sich die Mitgliedsgruppen der IAO an Debatten und an der Gestaltung von Strategien und grundsatzpolitischen Maßnahmen, um soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit vor dem Hintergrund des Klimawandels zu fördern. Das Land hat dabei die Mitgliedsgruppen durch sachliche Beiträge, fachliche Beratung und organisatorische Hilfe unterstützt.

²⁰ IAA, „Climate Action for Jobs Initiative launched by UN Secretary-General and ILO Director-General“.

²¹ New Climate Action for Jobs Board calls for a sustainable recovery from the COVID-19 crisis.

44. Im Oktober 2019 versammelten sich die Mitgliedsgruppen der IAO auf einem dreigliedrigen Regionalforum in Santiago zum Thema „Ein gerechter Übergang, grüne Arbeitsplätze und Klimaschutz: Erfahrungsaustausch für Lateinamerika und die Karibik“, das von der Regierung Chiles, der IAO und der UN-Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik organisiert wurde und an dem Vertreter von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie internationalen und akademischen Organisationen aus 15 Ländern teilnahmen. Ziel war es, die zur Förderung eines gerechten Übergangs und der Schaffung ökologischer Arbeitsplätze in der Region notwendigen Maßnahmen zu bestimmen. In den Schlussfolgerungen des Forums wird darauf verwiesen, dass es dringend notwendig ist, die Behandlung des Klimawandels mit Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit zu verbinden. Die Teilnehmer ermutigten dazu, die national festgelegten Beiträge zum Klimawandel als nützlichen Rahmen zur Förderung eines gerechten Übergangs zu betrachten, betonten aber die Notwendigkeit, die Umsetzungsmechanismen auf nationaler Ebene zu stärken.
45. In Afrika wurde auf der 14. Afrikanischen Regionaltagung, die vom 3. bis 6. Dezember 2019 in Abidjan stattfand, die Erklärung von Abidjan angenommen, in der die Förderung des Wachstums zugunsten einer ökologischen Wirtschaft und eines gerechten Übergangs als ein Schlüsselinstrument bezeichnet wird, um inklusive und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung, Wachstum sowie volle und produktive, frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern.²² Im südlichen Afrika versammelten sich außerdem Vertreter von Arbeits- und Umweltministerien, Kommunen, organisierten Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Organisationen der Zivilgesellschaft, Basis- und Gemeindeorganisationen aus Botswana, Eswatini, Lesotho und Südafrika vom 7. bis 11. Oktober in Johannesburg zu einer einwöchigen Konferenz, die dem Thema „Förderung eines gerechten Übergangs zu kohlenstoffarmen und klimaresistenten Volkswirtschaften im südlichen Afrika“ gewidmet war. Die Teilnehmer erörterten Wege für einen Übergang zu einer nachhaltigen, klimaresistenten und gerechten Zukunft.
46. Am 13. November 2018 verabschiedeten die zehn Mitgliedsstaaten des Verbands südostasiatischer Nationen (ASEAN) im Rahmen eines von der IAO unterstützten Prozesses die *ASEAN-Erklärung zur Förderung grüner Arbeitsplätze für Fairness und inklusives Wachstum in der ASEAN-Gemeinschaft*.²³ Die Erklärung zeigt, dass Länder auf allen Entwicklungsstufen Maßnahmen ergreifen und sachliche Unterstützung durch die IAO erbitten, um ihre Ambitionen im Kampf gegen den Klimawandel voranzubringen. Im Juni 2019 betonten die Arbeitsminister der ASEAN im Kontext der Jubiläumstagung der Konferenz der IAO in einer gemeinsamen Erklärung, wie wichtig es ist, beim Übergang zu ökologischen Volkswirtschaften menschenwürdige, nachhaltige und inklusive Beschäftigung sowie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sicherzustellen.²⁴
47. Im Dezember 2019 stellte die Europäische Kommission den europäischen Grünen Deal vor,²⁵ mit dem Europa bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent gemacht werden soll. Der Deal wurde als eine neue Wachstumsstrategie vorgestellt, mit der die EU bis 2050 „zu einer fairen und wohlhabenden Gesellschaft mit einer modernen, ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft werden soll, in der im Jahr 2050 keine Netto-Treibhausgasemissionen mehr freigesetzt werden und das Wirtschaftswachstum von der Ressourcennutzung abgekoppelt ist“. Der grüne Deal – und das ist ein wichtiger

²² IAA, *Abidjan Declaration: Advancing Social Justice – Shaping the Future of Work in Africa*, 2019.

²³ *ASEAN Declaration on Promoting Green Jobs for Equity and Inclusive Growth of the ASEAN Community*, 2018.

²⁴ *ASEAN Labour Ministers' Joint Statement on Green Initiative to the 108th International Labour Conference*, 2019.

²⁵ Europäische Kommission, *The European Green Deal*, COM(2019) 640 final.

Punkt – bereitet den Weg dafür, dass der Übergang gerecht verläuft und niemand, und auch keine Region, auf der Strecke bleibt. Die IAO hat mit dem Europäischen Parlament und der Europäischen Kommission in mehreren politischen Dialogen einen Meinungsaustausch darüber geführt, wie menschenwürdige Arbeit und ein gerechter Übergang beim ökologischen Übergang gefördert werden können.²⁶

Kapazitätsaufbau bei den Bediensteten und den Mitgliedsgruppen der IAO

48. Vielen Ländern fällt es schwer zu beurteilen, wie sich die grundsatzpolitischen Maßnahmen zur Bewältigung des Klimawandels im nationalen Kontext auf die Beschäftigung auswirken. Um hier zu helfen, hat die IAO in Zusammenarbeit mit der Universität von Pretoria, dem UN-Klimasekretariat, der Weltbank, der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung, der Afrikanischen Entwicklungsbank, dem UNDP und der deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit ein Schulungszentrum zur Messung und Modellierung der Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigung eingerichtet.²⁷ Die erste Schulung fand im September 2019 mit Vertretern von Regierungen, Sozialpartnern und Forschern aus sechs afrikanischen Ländern (Ghana, Mauritius, Ruanda, Senegal, Simbabwe und Südafrika) statt. Das Ausbildungszentrum ist an der Universität von Pretoria angesiedelt und zielt darauf ab, unter Verwendung der von der IAO entwickelten Methoden institutionelle Kapazitäten für den Einsatz von Modellen und anderen quantitativen Bewertungsverfahren zur Messung der sozialen und beschäftigungsrelevanten Auswirkungen von Klimaschutzmaßnahmen und nachhaltiger Entwicklungspolitik aufzubauen.²⁸
49. In der Ostkaribik zählt zu den wichtigsten Lehren, die aus den Naturkatastrophen des Jahres 2017 zu ziehen sind, dass die Mitgliedsgruppen der IAO nicht über die nötigen Instrumente verfügten, um Bedarfsermittlungen nach Katastrophen durchzuführen oder an solchen Bedarfsermittlungen aktiv mitzuwirken und dabei einen Ansatz zu verfolgen, mit dem für die durchgängige Berücksichtigung des Aspekts menschenwürdige Arbeit beim nationalen Erholungsprozess Sorge getragen wird. Infolgedessen blieb die Gelegenheit weitgehend ungenutzt, bei den Erholungsmaßnahmen, die nach den umfangreichen Verwüstungen im Gefolge der Orkane Harvey, Irma und Maria ergriffen wurden, Beschäftigung und Sicherung der Existenzgrundlagen in den Mittelpunkt zu stellen. Bei den Interventionen der IAO nach der Krise bestätigte sich auch, dass es dringend erforderlich ist, die Stärkung der Kapazitäten sowie institutionelle Reformen zu unterstützen, wenn die Ziele in Bezug auf Resilienz und Beschäftigung in vollem Umfang erreicht werden sollen. Deshalb fand im Dezember 2019 ein dreigliedriges Seminar zu dem Thema statt, Resilienz mithilfe von öffentlichen Beschäftigungsprogrammen aufzubauen; an dem Seminar nahmen Delegationen aus Dominica, Guyana, St. Lucia und Trinidad und Tobago teil.²⁹

²⁶ A just transition to a sustainable future: Next steps for Europe, Gespräch am runden Tisch mit dem Europäischen Parlament, Febr. 2018; *A Just Transition to a Sustainable Future: Next Steps for Europe*, Synthesepapier des IAA, November 2017.

²⁷ IAA, „The Green Jobs Assessments Institutions Network (GAIN) Establishes its First Training Hub in Africa“, September 2019.

²⁸ IAA, *GAIN Training Guidebook: How to Measure and Model Social and Employment Outcomes of Climate and Sustainable Development Policies*, 2017.

²⁹ ILO training – Building resilience through public employment programmes (PEP), 16–20 December 2019.

Mitwirkung an globalen Prozessen zur Bewältigung des Klimawandels und an einschlägigen strategischen Partnerschaften

50. Als Beobachterorganisation im Rahmen der UNFCCC nimmt die IAO aktiv an den relevanten Klimaprozessen teil. Bedienstete der IAO haben einen substanziellen Beitrag zu den Verhandlungen geleistet, namentlich durch offizielle Anträge, die auf die Einbeziehung der menschenwürdigen Arbeit und eines gerechten Übergangs, der geschlechtsspezifischen Dimensionen der klimapolitischen Maßnahmen und der Rechte indigener und in Stämmen lebender Völker abstellten. Darüber hinaus beteiligten sich Bedienstete der IAO an Verhandlungen zu den nationalen Anpassungsplänen, zum Internationalen Mechanismus von Warschau für Verluste und Schäden aufgrund des Klimawandels – wobei sie insbesondere die Einrichtung der Task Force zum Thema Vertreibung unterstützten – und zu Empfehlungen, in denen auf die Bedeutung der IAO-Normen verwiesen wird; diese Empfehlungen wurden von der COP24 im Dezember 2018 angenommen und werden als Teil des Fünfjahresplans der Task Force umgesetzt. Das Amt baut seine Zusammenarbeit mit dem Sekretariat des UN-Übereinkommens zur Bekämpfung der Wüstenbildung aus und hat hierzu 2019 eine Vereinbarung unterzeichnet.
51. Auf der COP24 in Katowice, Polen, arbeitete das Amt mit dem COP-Vorsitz zusammen, um auf die Einbeziehung der Aspekte menschenwürdige Arbeit und gerechter Übergang hinzuwirken, als die Klimaunterhändler das Regelwerk für die Umsetzung des Pariser Klimaübereinkommens erörtern. In diesem Zusammenhang hat Polen, das den Vorsitz der COP 24 innehatte, die *Erklärung von Schlesien für Solidarität und einen gerechten Übergang* eingebracht, in der die Bedeutung der IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang festgehalten wird.³⁰
52. In jüngster Zeit hat die IAO auf der COP 25 eine aktive Rolle gespielt, die unter dem Vorsitz Chiles im Dezember 2019 in Madrid stattfand. Bedienstete der IAO trugen zu den Verhandlungen bei, wobei der Schwerpunkt auf den Dimensionen der menschenwürdigen Arbeit und des gerechten Übergangs lag, und organisierten eine Reihe von hochrangigen Veranstaltungen und Nebenveranstaltungen mit Rednern von Regierungen, der IOE und des IGB, unter anderem die Veranstaltung, auf der die Initiative für Klimaschutzmaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen auf den Weg gebracht wurde.³¹
53. Innerhalb des UN-Systems hat die IAO ihre Partnerschaft mit dem UN-Klimasekretariat fortgesetzt, um das Bewusstsein der Verhandlungsführer dafür zu schärfen, wie die beschäftigungsbezogene und soziale Dimension in die Klimaschutzmaßnahmen integriert werden können. Im Rahmen eines Mandats des Koordinierungsrates der Leiter der Organisationen des UN-Systems spielte die IAO eine aktive Rolle bei der Formulierung eines gemeinsamen Aufrufes der UN-Organisationen an die Mitgliedstaaten, in dem menschenwürdige Arbeit, ein gerechter Übergang für alle und soziale Schutzsysteme als entscheidende Dimensionen von Klimaschutzmaßnahmen hervorgehoben wurden.³² Ferner hat die IAO zu den [Freiwilligen Leitlinien für die Konzeption und wirksame Umsetzung von Ökosystemansätzen zur Anpassung an den Klimawandel und zur Katastrophenvorsorge](#)

³⁰ COP24, *Solidarity and Just Transition Silesia Declaration*, 2018.

³¹ IAA, „The ILO and the United Nations Climate Change Conference (COP25)“.

³² Generalsekretär der Vereinten Nationen, „Note to Correspondents: Joint Appeal from the UN System to the Secretary-General's Climate Action Summit“, 9. Mai 2019.

beigetragen, die im November 2018 auf der Konferenz der Vertragsparteien des UN-Übereinkommens über die biologische Vielfalt verabschiedet wurden.

Auf Klimaneutralität hinarbeiten

54. Im Jahr 2007 hat der Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des UN-Systems die Strategie für eine klimaneutrale UNO festgelegt und das UN-System darauf verpflichtet, bis 2020 durch eine Kombination von Initiativen zur Emissionsminderung und den Kauf von Ausgleichszertifikaten für unvermeidbare Emissionen unter Verwendung der von der UN anerkannten Emissionsgutschriften klimaneutral zu werden. Im Jahr 2018 brachte der UN-Generalsekretär sein Engagement dafür zum Ausdruck, dass das UN-System spätestens 2020 klimaneutral wird.
55. In Zusammenarbeit mit dem UNEP, das die Emissionen des UN-Systems in seinem jährlichen Bericht *Greening the Blue Report* zusammenstellt und veröffentlicht, meldet die IAO seit 2008 jährlich die Treibhausgasemissionen des Hauptsitzes und der Außenämter. Im Jahr 2018 beliefen sich die globalen Emissionen der IAO, wie sie aufgrund von Dienstreisen und Einrichtungen anfallen, insgesamt auf 14.178.29 Tonnen CO₂-Äquivalente, also 12 Prozent weniger als 2015. Was die Emissionen nach Quellen anbelangt, so entfallen allein auf den Flugverkehr 60 Prozent der Gesamtemissionen der IAO, auf Einrichtungen 29 Prozent und auf andere Reisen 11 Prozent.
56. Das Amt hat zur Verringerung seines CO₂-Ausstoßes eine Reihe von Maßnahmen getroffen; dazu gehören die Verbesserung der Energieeffizienz des Amtsgebäudes im Zuge der Renovierung, die Einbeziehung ökologischer Nachhaltigkeitskriterien in die Renovierungspläne für andere Gebäude, die der IAO gehören, sowie Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz in den Außenämtern. 2016 erreichte das Amt einen wichtigen Meilenstein mit der Einführung einer Politik für ökologische Nachhaltigkeit und der Einrichtung eines Ausschusses für ökologische Nachhaltigkeit. Im laufenden Zweijahreszeitraum wird das Amt weitere Maßnahmen zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes der IAO durchführen und hat sich zum Ziel gesetzt, die CO₂-Bilanz aller Flugreisen der IAO-Bediensteten und die Bilanz des Amtssitzes um jeweils 5 Prozent zu reduzieren.
57. Trotz der vergangenen, gegenwärtigen und zukünftigen Anstrengungen zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes werden die Einrichtungen und Tätigkeiten der IAO weiterhin unvermeidlich Emissionen freisetzen. Damit die IAO entsprechend der Strategie für eine klimaneutrale UNO bis 2020 die Klimaneutralität erreicht, empfiehlt das Amt, CO₂-Zertifikate zum Ausgleich der Emissionen zu erwerben. Im Jahr 2019 wurden schätzungsweise 95 Prozent der gemeldeten Gesamtemissionen des UN-Systems durch Einrichtungen wie das UN-Sekretariat, UNDP, UNEP und die Weltbankgruppe ausgeglichen.³³ Als gemeinsamer Kanal, der von mehreren UN-Einrichtungen zur Kompensation ihrer noch verbleibenden Emissionen genutzt wird, bietet sich an, über das UNFCCC vom Anpassungsfonds zertifizierte Emissionsgutschriften zu erwerben. Da der Anpassungsfonds Anpassungsprojekte in Entwicklungsländern finanziert, die für die negativen Auswirkungen des Klimawandels besonders anfällig sind, besitzt er eine solide soziale Dimension, die mit den Werten der IAO und den Verpflichtungen der UN im Einklang steht. Zum gegenwärtigen Preis der CO₂-Zertifikate würden die Kosten für den Ausgleich der CO₂-Emissionen der IAO für 2020 weniger als 20.000 US-Dollar betragen. Es wird vorgeschlagen, dass der Verwaltungsrat erwägt, das Amt mit dem Ausgleich zukünftiger CO₂-Emissionen zu beauftragen, um so die Kohlenstoffneutralität zu erreichen.

³³ UNEP, *Greening the Blue Report 2019*.

► Beschlussentwurf

- 58. Der Verwaltungsrat hat die vom Amt im Dokument GB.338/POL/1 erteilten Informationen zur Kenntnis genommen und den Generaldirektor ersucht,**
- (a) die Diskussion, die Kenntnis und das Verständnis der Konsequenzen des Klimawandels für die Arbeitswelt weiter zu fördern;**
 - (b) die Anwendung der Leitlinien für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft für alle weiter voranzutreiben und insbesondere – unter anderem im Rahmen der Initiative für Klimaschutzmaßnahmen zur Förderung von Arbeitsplätzen – die Regierungen sowie die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände dabei zu unterstützen, im Wege des sozialen Dialogs Maßnahmen zur Umsetzung ihrer Klimaschutzverpflichtungen zu entwickeln;**
 - (c) sich für die Zusammenarbeit zwischen der IAO und anderen einschlägigen internationalen Einrichtungen, die sich mit dem Klimawandel und wichtigen damit zusammenhängenden Umweltfragen wie Wüstenbildung und Verlust der Artenvielfalt befassen, einzusetzen, um menschenwürdige Arbeit und einen gerechten Übergang für alle zu fördern; und**
 - (d) die notwendigen Maßnahmen einzuleiten, um die IAO kohlenstoffneutral zu machen, im Einklang mit dem Ziel der Vereinten Nationen, bis 2020 die Kohlenstoffneutralität zu erreichen.**