

Just transition: Make it work

Sicherung menschenwürdiger und hochwertiger Arbeit in ökologischen Wirtschaftssystemen

G7 Treffen der Ministerinnen und Minister für Arbeit und Beschäftigung
Erklärung, Wolfsburg, 24. Mai 2022

Einleitung

Wir, die Ministerinnen und Minister für Arbeit, Beschäftigung und Soziales, verurteilen entschieden Russlands unbegründeten und ungerechtfertigten Angriffskrieg gegen die Ukraine. Dieser stellt einen schwerwiegenden Bruch des Völkerrechts und einen groben Verstoß gegen die Charta der Vereinten Nationen dar. Wir sind zutiefst besorgt über die weitreichenden wirtschaftlichen, sozialen und politischen Konsequenzen der russischen Aggression sowohl auf regionaler als auch auf globaler Ebene. Wir unterstützen entschieden die Resolution der ILO zur „Aggression der Russischen Föderation gegen die Ukraine“ von März 2022 sowie die Stellungnahme des Rates der OECD zur „Russischen Aggression gegen die Ukraine“ von Februar 2022. Wir betonen in diesem Zusammenhang die Bedeutung der ILO-Empfehlung Nr. 205 zu „Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz“ und ihrer wirksamen Umsetzung.

Wir sind am 24. Mai 2022 in Wolfsburg zusammengekommen und haben konkrete Maßnahmen und gemeinsame Schritte verabredet, um den Strukturwandel gerecht zu gestalten und menschenwürdige, hochwertige Arbeit für eine sozial-ökologische Marktwirtschaft zu schaffen. Wir erkennen an, dass die weltweite Covid-19-Pandemie den Strukturwandel in unserer Gesellschaft und auf unseren Arbeitsmärkten in nie dagewesener Weise beschleunigt hat. Um diesen neuen Herausforderungen gerecht zu werden, bedarf es erheblicher Anpassungen auf dem Gebiet der Arbeitsmarktpolitik und der sozialen Sicherungssysteme. Wir berücksichtigen dabei die ILO-Leitlinien für einen gerechten Übergang und den Politikansatz der OECD für einen ökologischen Wandel, der den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Deshalb unterstreichen wir die Notwendigkeit verstärkter Anstrengungen, um die Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung sowie des Pariser Klimaschutzabkommens aus dem Jahr 2015 zu erreichen. Zugleich bekräftigen wir unser Bekenntnis zum regelbasierten multilateralen System und zu einer nachhaltigen Entwicklung auf Grundlage internationaler Verpflichtungen und Zusagen auf dem Gebiet der Menschenrechte.

Zur Förderung der Kontinuität und zur Priorisierung abgestimmter Maßnahmen der G7 zu kritischen Fragen auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Beschäftigungspolitik richten wir eine ständige Arbeitsgruppe Beschäftigung im G7-Rahmen ein. Wir streben an, jährlich zu einem Treffen der Ministerinnen und Minister zusammenzukommen – in Übereinstimmung mit der Agenda der jeweiligen G7-Präsidentschaft.

G7 Employment Ministerial Meeting

Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit

1. In Anbetracht der Verzahnung und der erheblichen Auswirkungen der drei Treiber des Strukturwandels auf die Arbeitsmärkte und auf die Beschäftigung – Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel – verpflichten wir uns zur Förderung menschenwürdiger und hochwertiger Arbeit. Damit leisten wir zugleich einen Beitrag für den Übergang hin zu einer ökologischen und digitalisierten Wirtschaft. Wir stellen uns den Herausforderungen des Strukturwandels für die Arbeitsmärkte unserer Volkswirtschaften. Wir erkennen dabei an, wie wichtig es ist, die Bedürfnisse aller Menschen zu berücksichtigen, so dass keine Region oder Person – unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrem wirtschaftlichen Status – zurückgelassen wird. Wir verfolgen dieses Ziel in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).
2. Wir verpflichten uns, unsere Anstrengungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung¹ deutlich zu verstärken. Wir haben uns deshalb auf einen Aktionsplan für inklusive berufliche Weiterbildung hin zu einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft geeinigt (Annex A). Dieser zeigt die nächsten Schritte auf, um alle Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter angemessen weiterzubilden und in die Lage zu versetzen, den Anforderungen eines sich verändernden Arbeitsmarktes im Übergang zur sozial-ökologischen Marktwirtschaft gerecht zu werden. Wir erkennen dabei insbesondere an, dass für Geringqualifizierte die Hürden höher liegen und ihre Teilhabe an beruflicher Weiterbildung geringer ausfällt. Wir streben deshalb an, die Teilnahmequote Geringqualifizierter an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung deutlich zu erhöhen und damit den Abstand zu anderen Gruppen zu verringern. Wir beauftragen die OECD, den Fortschritt dieser Bemühungen in den G7-Staaten in einer statistisch kohärenten Weise zu überwachen².
3. Wir erkennen die wichtige Rolle der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen innerhalb der G7 und darüber hinaus an, wenn es darum geht, den Übergang inklusiv und gerecht für alle Menschen zu gestalten. Die öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen können einen bedeutsamen Beitrag leisten, indem sie ihre Unterstützungsangebote an die neuen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt anpassen und enger miteinander kooperieren, um die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen zu erhöhen. In diesem Zusammenhang würdigen und unterstützen wir die bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit der Arbeitsmarktverwaltungen in den G7-Staaten. Darüber hinaus erkennen wir die Rolle des Weltverbandes der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen (WAPES) an, wenn es darum geht, die internationale Zusammenarbeit sowie den Austausch von Daten und Erfahrungen untereinander zu ermöglichen. Wir ermutigen die öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen, insbesondere bei Arbeitsplätzen für eine sozial-ökologische Marktwirtschaft sowie der Umsetzung eines gerechten Übergangs miteinander zu kooperieren.

1 Berufliche Weiterbildung (CET) ist Lernen durch Erwachsene, die bereits ihre Erstausbildung abgeschlossen haben und bereits erwerbstätig sind. Die berufliche Weiterbildung kann Formen formaler und informeller Ausbildung umfassen. Vgl. z. B.: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ec98075e-en/index.html?itemId=/content/component/ec98075e-en>

2 Das Monitoring wird durchgeführt werden, wie in der technischen Mitteilung der OECD vom 20. Mai 2022 beschrieben.

G7 Employment Ministerial Meeting

- Wir sind uns einig, dass es wichtig ist, unsere Fortschritte bei der Schaffung menschenwürdiger und hochwertiger Arbeit, die zu einer grünen und natur-positiven Wirtschaft und einem gerechten Übergang beitragen, zu messen und zu überwachen. Wir beauftragen die OECD und die ILO, dafür geeignete Methoden und Definitionen zu entwickeln, u. a. um die Qualität dieser Arbeitsplätze, Wirtschaftssektoren und Arbeitnehmerprofile zu ermitteln. OECD und ILO sollten dabei bereits existierende einschlägige Definitionen und Rahmenwerke berücksichtigen und mit den relevanten Stakeholdern kooperieren. Gemeinsam mit den Entwicklungsministerinnen und -ministern fordern wir ILO und OECD auf, Indikatoren und Methoden zur Messung der Beschäftigungseffekte künftiger Programme und Investitionen in Bezug auf die Qualität und Quantität der Arbeitsplätze zu ermitteln, die darauf abzielen, einen ökologischen und gerechten Übergang in den Ländern voranzutreiben, die von den G7-Mitgliedern Entwicklungshilfe erhalten.

Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- Die Covid-19-Pandemie hat erneut deutlich gemacht, wie dringend notwendig es ist, das Leben und die Gesundheit von Beschäftigten zu schützen sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und -umgebungen weltweit zu gewährleisten. Wirksame Arbeitsschutzmaßnahmen sind von entscheidender Bedeutung, um Beschäftigte zu schützen, menschenwürdige Arbeit zu garantieren, ein hohes Maß an Produktivität zu sichern und die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Wir verpflichten uns daher, den Arbeitsschutz im Angesicht des Struktur- und Klimawandels und der Umweltzerstörung zu stärken und zu verbessern, indem wir die G7-„Roadmap towards Safe and Healthy Work in a Green Economy“ umsetzen, wie im Annex B dieser Erklärung beschrieben. Wir betonen die Bedeutung der engen Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern im Bereich des Arbeitsschutzes.
- Wir treten gemeinsam dafür ein, menschenwürdige Arbeit weltweit – auch im Rahmen globaler Lieferketten – voranzubringen. Deshalb unterstützen wir nachdrücklich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in das ILO-Rahmenwerk der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie einschlägige Arbeitsschutz-Übereinkommen in die ILO-Kernarbeitsnormen aufzunehmen.
- Wir würdigen den wichtigen Beitrag des Vision Zero Funds zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in globalen Lieferketten. Wir bekräftigen unser Bekenntnis, die Arbeit des Fonds zu unterstützen, und wir begrüßen den erweiterten Fokus auf Klimawandel und Arbeitssicherheit in globalen Lieferketten. Dies setzen wir bereits in Form eines neuen Pilotprojekts des Vision Zero Funds um.

Stärkung des universellen Sozialschutzes

- Universeller Zugang zu Sozialschutz ist entscheidend, um die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen zu beschleunigen. Wir betonen, dass das „Recht eines jeden auf Soziale Sicherheit einschließlich der Sozialversicherung“, ein Menschenrecht ist, verbrieft im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen von 1966, dem die Vertragsstaaten schrittweise anhand ihrer

G7 Employment Ministerial Meeting

Sozialschutzsysteme gerecht werden sollen. Wir bekräftigen die Grundsätze, die von der ILO in ihrer Empfehlung Nr. 202 zum innerstaatlichen sozialen Basisschutz sowie im Juni 2021 in ihrem Globalen Handlungsappell für eine auf den Menschen ausgerichtete Erholung von der Covid-19-Krise aufgestellt wurden.

9. Wir betonen den besonderen Wert universeller und angemessener Sozialschutzsysteme, der sich umso mehr in Zeiten von Krisen, Pandemien, verschärfter Ungleichheit, des fortschreitenden Klimawandels und der Umweltzerstörung zeigt. Wir streben in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern danach, Maßnahmen zu identifizieren und zu implementieren, mit denen wir die Widerstandsfähigkeit und die Handlungsfähigkeit der Sozialschutzsysteme verbessern. Wir erkennen darüber hinaus die Rolle der Sozialwirtschaft bei der Ergänzung von Maßnahmen zur Erbringung hochwertiger sozialer Dienstleistungen an.
10. Wir gestalten und realisieren jeweils auf nationaler Ebene eine Beschäftigungs- und Sozialpolitik, welche die notwendigen Klimaschutzmaßnahmen in sozialverträglicher und geschlechtergerechter Weise untermauert. Wir erkennen die wichtige Rolle dieser politischen Maßnahmen an, um beim Übergang in eine kohlenstoffneutrale Wirtschaft unverhältnismäßig hohe soziale und wirtschaftliche Lasten für die Schwächsten in der Gesellschaft auszugleichen.
11. Darüber hinaus verpflichten wir uns, in Zusammenarbeit mit anderen zuständigen Ministerien, unsere intensiven Bemühungen fortzuführen, um die sozialen Auswirkungen der steigenden Energie- und Lebensmittelpreise abzumildern, die durch den unbegründeten und ungerechtfertigten Angriffskrieg Russlands in der Ukraine noch verschärft wurden, wobei wir unser Augenmerk besonders auf die unverhältnismäßig stark betroffenen Haushalte richten.
12. Auf der Grundlage der IAO-Empfehlung Nr. 205 wollen wir im Einklang mit dem nationalen und dem geltenden internationalen Recht, Maßnahmen ergreifen, um die Integration von Flüchtlingen aus der Ukraine in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, ihre gleichen Arbeitsrechte zu schützen und zu gewährleisten und ihnen Zugang zu einem angemessenen Sozialschutz zu verschaffen sowie gleichzeitig die Widerstandsfähigkeit unserer Sozialschutzsysteme zu stärken.
13. Die Verwirklichung eines universellen und angemessenen Sozialschutzes für alle erfordert sowohl eine finanzielle Mobilisierung als auch eine Koordinierung zwischen internationalen Organisationen, multilateralen Gebern und anderen Akteuren. Gemeinsam mit den Entwicklungsministern begrüßen wir die Initiative des UN-Generalsekretärs für einen „Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transition“ zur Schaffung von 400 Millionen Arbeitsplätzen und zur Ausweitung des Sozialschutzes, einschließlich des sozialen Basisschutzes für Menschen, die derzeit von keinem Sozialschutzsystem oder keiner Sozialschutzmaßnahme erfasst werden, bis 2030, und unterstützen den Prozess zu dessen Einrichtung.

G7 Employment Ministerial Meeting

Gewährleistung der Achtung der Menschenrechte sowie der Arbeits- und Umweltstandards bei unternehmerischer Geschäftstätigkeit und in Wertschöpfungsketten

14. Nachhaltige Wertschöpfungsketten sind von größter Bedeutung für die Verwirklichung der Menschenrechte, für menschenwürdige Arbeit sowie für den Schutz der Umwelt. Die VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE-Erklärung) und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen geben uns einen gemeinsamen Rahmen vor. Dieser bestimmt, in welcher Art und Weise Unternehmen ihre negativen Auswirkungen auf die Menschen und die Umwelt ermitteln, verhüten, mildern sowie Rechenschaft darüber ablegen, wie sie diesen begegnen. Wir begrüßen die derzeitigen Bemühungen, die OECD-Leitsätze zu aktualisieren, damit sie auch weiterhin ihren Zweck erfüllen können.
15. Wir erinnern an unsere Verpflichtung, die von der ILO formulierten grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen, insbesondere die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit, die Überwindung von Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.
16. Wir sind uns der wichtigen Bedeutung unabhängiger Gewerkschaften bewusst. Sie geben Beschäftigten eine starke Stimme, wenn es um die wirksame Behebung von Missständen und die Einhaltung unternehmerischer Sorgfaltspflichten geht. Gleichwohl geschieht es immer noch zu oft, dass die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen missachtet werden. Wir sind weiterhin tief besorgt über die zunehmende, nicht hinnehmbare Gewaltanwendung gegen Menschenrechtsverteidiger und -verteidigerinnen. Dies betrifft insbesondere auch diejenigen, die sich für gute Arbeitsbedingungen, Arbeit, Landrechte, Umweltschutz und die Rechte indigener Völker einsetzen. Darüber hinaus bleibt der Zugang zu rechtlicher Abhilfe für viele Rechteinhabende und Opfer schwerer Verstöße schwierig.
17. Kinderarbeit und Zwangsarbeit gehören zu den schlimmsten und drängendsten Menschenrechtsproblemen und sind gleichzeitig ökonomische Risiken. Wir begrüßen den „Durban Call to Action“, der von den Sozialpartnern, Regierungen, der Zivilgesellschaft und der Jugend bei der 5. Weltkonferenz zur Beseitigung der Kinderarbeit vereinbart wurde mit dem Ziel, Kinderarbeit zu beenden, indem die tieferen Ursachen bekämpft und Transparenz, Sorgfaltspflichten und Abhilfemaßnahmen in den Wertschöpfungsketten gefördert werden.
18. Als G7 kommt uns eine besonders wichtige Rolle zu, um Mensch und Umwelt durch einen „Smart Mix“ von verpflichtenden und freiwilligen Maßnahmen besser zu schützen – u. a. durch gesetzliche Regelungen, Anreize und Orientierungshilfen für die Wirtschaft. Die Umsetzung der maßgeblichen Rahmenwerke von VN, ILO und OECD wird von den G7-Mitgliedern und auf EU-Ebene immer stärker vorangetrieben. Sie erfolgt u. a. durch Gesetzgebung, um unternehmerische Sorgfaltspflichten und die Beseitigung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit sicherzustellen, etwa durch Einfuhrverbote für Produkte, die mit Kinderarbeit oder Zwangsarbeit hergestellt wurden. Dieses Momentum bietet Chancen, Kohärenz zwischen den nationalen Gesetzen herzustellen,

G7 Employment Ministerial Meeting

Rechtssicherheit für Unternehmen zu schaffen, Compliance-Kosten zu reduzieren und – was am wichtigsten ist – zu verhindern, dass Unternehmen an schädlichen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt beteiligt sind. Außerdem kann so der Zugang zu wirksamen Abhilfemaßnahmen ermöglicht werden, wo auch immer Missstände und die Schäden verursacht werden.

19. Wir sind bestrebt, zu einem globalen Level Playing Field beizutragen, das an den maßgeblichen Standards der VN-Leitprinzipien, der ILO-Erklärung über multinationale Unternehmen und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen ausgerichtet ist. In Zusammenarbeit mit anderen relevanten Ministerien verpflichten wir uns, auf einen internationalen Konsens im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte hinzuarbeiten, um die Einhaltung dieser Standards zu stärken. Dies soll u. a. durch verpflichtende Maßnahmen erfolgen, die
- für die Unternehmen umsetzbar und verhältnismäßig sind und einen fairen Wettbewerb ermöglichen,
 - die Gefahr fragmentierter Rechtsvorschriften und einer konkurrierenden Rechtsauslegung verhindern, um so die internationale Kohärenz zu stärken und die Berechenbarkeit für Unternehmen zu verbessern,
 - Rechteinhabende wirksam schützen, insbesondere jene, die verstärkt von Vulnerabilität und Marginalisierung bedroht sind; hierbei ist auch den unterschiedlichen Risiken Rechnung zu tragen, denen Frauen und Männer ausgesetzt sein können,
 - für mehr multilaterale Kooperation sorgen, um Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten zu begegnen, Informationen auszutauschen und wirksame Abhilfemaßnahmen zu unterstützen,
 - mehr Staaten ermutigen und unterstützen, unternehmerische Sorgfaltspflichten festzulegen und durchzusetzen.
20. Wir werden an einem kohärenten und koordinierten G7-Ansatz arbeiten und stehen bereit, uns konstruktiv in Gespräche auf VN- und ILO-Ebene einzubringen, um in enger Abstimmung mit allen relevanten Stakeholdern, Ideen und Optionen für ein konsensbasiertes, rechtlich verbindliches Instrument auf internationaler Ebene auszuloten. Dieses sollte einen Mehrwert gegenüber bisherigen rechtlichen und politischen Ansätzen darstellen und umsetzbar sein.

G7 Employment Ministerial Meeting

Annex A

Aktionsplan für einen inklusiveren Zugang zur beruflichen Weiterbildung von Erwachsenen

Mit den 3D (d.h. Digitalisierung, demografischer Wandel und Dekarbonisierung), die die Volkswirtschaften und Gesellschaften auf der ganzen Welt betreffen, kommt es auch zu einer rasanten Veränderung der von den Menschen im Alltag und auf dem Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen. Um den Beschäftigten bei diesem Anpassungsprozess zu helfen, müssen wir zukunftsgerichtete Angebote entwickeln, die alle Menschen mit den erforderlichen Kompetenzen ausstatten, um die Arbeit von heute und morgen leisten zu können. Dadurch werden sie in die Lage versetzt, eine produktivere und aktivere Rolle in der Gesellschaft zu spielen. Berufliche Weiterbildung ist die wichtigste Antwort auf diese Entwicklungen. Eine Reihe struktureller Hürden verhindern aktuell eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Deshalb müssen wir einen inklusiven Zugang ermöglichen und aktiv fördern, insbesondere für jene, die sich systematischen Hürden beim Zugang zu Beratungsangeboten und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gegenübersehen.

Wir, die G7 Beschäftigungsminister und -ministerinnen, haben dies verstanden und berücksichtigen daher den folgenden Plan bei unseren Bemühungen, Hindernisse zu beseitigen und die berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen inklusiver und zugänglicher zu gestalten.

1. **Förderung einer besseren Verzahnung von beruflicher Weiterbildung und den auf dem Arbeitsmarkt erforderlichen Qualifikationen:** Betonung des Potenzials und der Bedeutung der Entwicklung ambitionierter nationaler bzw. regionaler Strategien zu beruflicher Weiterbildung zusammen mit allen relevanten Stakeholdern. Hierzu wird die Förderung von Instrumenten, die zukünftige berufliche Kompetenzen antizipieren und die Ergebnisse von Weiterbildungs- und Umschulungsprogrammen evaluieren, zählen.
2. **Stärkung des Zusammenhangs zwischen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und der konkreten Arbeitswelt** durch Beteiligung und Inklusion der Sozialpartner und aller anderen Stakeholder bei der Entwicklung und Umsetzung ehrgeiziger nationaler bzw. regionaler Strategien der beruflichen Weiterbildung. So soll eine Kultur des lebenslangen Lernens gefördert und die Stakeholder befähigt werden, Umschulungs- und Weiterbildungsbedarfe zu antizipieren.
3. **Verbesserung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung durch gezielte Unterstützung von spezifischen Gruppen:** Förderung der Teilhabe an beruflicher Weiterbildung, insbesondere für Bevölkerungs- und Zielgruppen, deren Teilnahmequote gering ist, z. B. durch familienfreundliche und barrierefreie Weiterbildungsangebote für arbeitsmarkterferne Personen und „Lernentwöhnte“.
 - Verbesserung von Grundkenntnissen und Kernkompetenzen, um die Zahl der Geringqualifizierten zu reduzieren: Fortlaufende Prüfung, wie Menschen mit geringen Grundkenntnissen und Kernkompetenzen (einschließlich Lese-, Schreib- und Rechenfertigkeiten, digitalen Fähigkeiten, Problemlösungskompetenz und sozialer Kompetenz) erreicht werden können, damit sie sich diese Kompetenzen aneignen können.

G7 Employment Ministerial Meeting

- Möglichkeiten eröffnen, damit Arbeitslose wieder einen Arbeitsplatz finden können: Analyse und Prüfung, ob Hindernisse für Arbeitslose auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt existieren und diese ggf. abbauen.
 - Zeiten der Arbeitslosigkeit sollten bei Bedarf und wo möglich als Chance für Qualifizierung und Weiterbildung genutzt werden.
 - Prüfung, ob Informations- und Beratungsstellen und Anreize für Arbeitslose Möglichkeiten zur Nutzung von Qualifizierungsmaßnahmen während Zeiten der Arbeitslosigkeit ausreichend bewerben.
 - Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung: Abbau struktureller Zugangsbarrieren zu Programmen der beruflichen Weiterbildung (z. B. in STEM-Berufen) und Hürden, die durch Gender-Stereotypen und sonstige Formen der Diskriminierung, einschließlich der ungleichen Verteilung der Sorgearbeit und des sog. „Digital Gender Divide“ verursacht werden.
 - Unterstützung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU): Entwicklung wirksamer Maßnahmen, um den Austausch und die Vernetzung zum Thema berufliche Weiterbildung unter den KMU selbst und auch mit Weiterbildungsanbietern und Sozialpartnern zu stärken und somit für möglichst viele Beschäftigte einen Zugang zu Wissen und Bildung zu schaffen.
4. **Verbesserung von Informations- und Beratungsmöglichkeiten zu Weiterbildungsangeboten:** Ausbau von Informations- und Beratungsmöglichkeiten und Stärkung des Rechts auf Zugang zu diesen Dienstleistungen. Anpassung der Dienstleistungen an die Bedürfnisse von Menschen mit besonders niedrigen Beteiligungsquoten, z. B. – je nach den nationalen Gegebenheiten – durch Outreach-Programme vor Ort und am Arbeitsplatz; Initiierung von Informationskampagnen für berufliche Weiterbildung, u. a. durch Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den Organisationen der Zivilgesellschaft.
 5. **Stärkung der Förderung von Weiterbildungsangeboten für Individuen:** Ermittlung von Möglichkeiten und Schaffung von Anreizen für die Teilnahme an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen; diese Initiativen können z. B. gezielte staatliche finanzielle Anreize für die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten, die Einführung oder den Ausbau eines staatlich geförderten Vollzeit- oder Teilzeit – Bildungsurlaubs und Öffentlich-Private Partnerschaften im Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung vorsehen.
 6. **Ausbau digitaler Weiterbildungsangebote:** Einsatz für den Kapazitätsaufbau („capacity building“), Weiterentwicklung der technischen Möglichkeiten mit Anpassung an die Zielgruppen. Dies umfasst u. a. Fragen wie die Entwicklung von hybriden Lernangeboten, um insbesondere Personengruppen mit geringen digitalen Fähigkeiten zu erreichen, sowie ggf. die Bereitstellung von technischer Infrastruktur für diese Personengruppen, Ermittlung und Nutzbarmachung vieler neuer Praktiken, die bedingt durch die Covid-19-Pandemie beschleunigt aufgekommen sind, Entwicklung internetbasierter Informations- und Beratungsangebote im Bereich der beruflichen Bildung. Validierung und Anerkennung von Lernerfolgen, einschließlich der Bereitstellung von Zertifikaten.

G7 Employment Ministerial Meeting

Annex B

Fahrplan der G7 für sichere und gesunde Arbeit in einer umweltfreundlichen Wirtschaft

Die drei Treiber des Strukturwandels – Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel – stellen den Arbeitsschutz weltweit vor neue Herausforderungen. Höhere Durchschnittstemperaturen verursachen Hitzebelastung, UV-Strahlung, veränderte Formen der Luftverschmutzung, neue Allergene sowie die verstärkte Verbreitung von Krankheitsüberträgern, die Infektionskrankheiten übertragen. All dies gefährdet die Gesundheit vieler Beschäftigter – gleich, ob sie unter freiem Himmel oder in geschlossenen Räumen arbeiten. Das Risiko ist besonders akut für Beschäftigte in Entwicklungs- und Schwellenländern, von denen viele in globalen Lieferketten arbeiten. Zugleich erhöht der Klimawandel die Wahrscheinlichkeit extremer Wetterereignisse wie Überflutungen, Stürme, Dürren und Hitzewellen. Auch dies setzt Beschäftigte zusätzlichen Risiken aus.

Darüber hinaus bringt die Transformation der Wirtschaft hin zu ressourcenschonenden, klimaneutralen Prozessen zahlreiche Herausforderungen in Bezug auf den Arbeitsschutz mit sich. Dazu gehört die Belastung durch chemische Stoffe (insbesondere Gefahrstoffe) und die Verlagerung in Richtung neuer umweltfreundlicher Industrien, wie etwa die Nutzung kohlenstoffarmen Wasserstoffs als Brennstoff.

Die Auswirkungen in den verschiedenen Ländern sind unterschiedlich. Deshalb ist es wichtig, eng mit den nationalen und internationalen Sozialpartnern sowie den Internationalen Organisationen zusammenzuarbeiten, um den Arbeitsschutz im Struktur- und Klimawandel entsprechend sicherzustellen.

Wir, die G7-Ministerinnen und Minister für Arbeit und Beschäftigung, haben die folgenden Schwerpunkte identifiziert, um guten Arbeitsschutz im Klimawandel durch bessere Vorausschau, Prävention und Regulierung zu fördern.

Förderung der Forschung sowie die Vernetzung der Arbeitsschutzinstitutionen

- Identifizierung von Forschungsbedarfen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes in Bezug auf neue klimabedingte Herausforderungen und branchen- und regionalspezifische Diskussion;
- Förderung der Forschung und Vernetzung auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes in besonders betroffenen Branchen und bei besonders gefährlichen Tätigkeiten;
- Informationsaustausch über laufende und künftige Forschungsvorhaben sowie Identifizierung von Synergien und möglichen Kooperationsfeldern;
- Unterstützung interdisziplinärer Projekte, um die Forschungsbasis zu verbreitern und angemessene Technologien, Präventionsmaßnahmen sowie wirksame Durchsetzungsstrategien und -methoden zu entwickeln;
- Identifizierung von Technologien und Maßnahmen, die einen wirksamen Arbeitsschutz trotz der Effekte des Klimawandels erhalten.

G7 Employment Ministerial Meeting

Unterstützung für Betriebe und Beschäftigte bei der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen

- Förderung wirksamer und nachhaltiger Arbeitsschutzmaßnahmen auf betrieblicher Ebene, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, unter anderem durch den gemeinsamen Dialog von Beschäftigten und Arbeitgebern.
- Betonung von Präventionsmaßnahmen als zentralem Element des Arbeitsschutzes in Abhängigkeit von nationalen Gegebenheiten und unterschiedlichen klimabedingten Herausforderungen. Dazu gehört zum Beispiel die Anpassung von Arbeitsplätzen (etwa durch Berücksichtigung des gesamten Raumklimas in Arbeitsstätten, durch geeignete Kühlsysteme in Büros, durch klimaaktive Gebäude, die für höhere Temperaturen ausgelegt sind), die Überprüfung von Arbeitsregelungen (etwa im Hinblick auf temperaturabhängige Pausenzeiten oder auf Leitlinien für die mobile Arbeit), die Anpassung der Ausstattung (etwa durch persönliche Ausrüstung zum Schutz der Beschäftigten vor UV-Strahlung oder geeignete Arbeitskleidung zum Schutz vor Hitzestauungen), die Sicherstellung des hinreichenden Zugangs zu Trinkwasser und schließlich die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung³;
- Anpassung von Informations- und Frühwarnsystemen an die Herausforderungen des Klimawandels und Berücksichtigung der daraus resultierenden Informationen bei der Organisation des Arbeitsschutzes, so dass dessen Maßnahmen greifen, wenn Warnungen (etwa zu extremen Wetterbedingungen) vorliegen;
- Förderung von Sensibilisierungskampagnen, Schulungsprogrammen und der Erstellung von Leitfäden in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, um Beschäftigten und Betriebsleitungen die wichtigsten Arbeitsschutzvorkehrungen im Zusammenhang mit dem Klimawandel zu vermitteln;
- Verstärkte Aufklärung der Beschäftigten über den Arbeitsschutz sowie über Maßnahmen zur Reduzierung ihres eigenen CO₂-Fußabdrucks am Arbeitsplatz, etwa durch Einbeziehung von Arbeitsschutzthemen bei der Berufsausbildung sowie in Programmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
- Verstärkte Anreize für Arbeitgeber zur Verbesserung von Arbeitsschutzmaßnahmen;
- Stärkung der Einhaltung von Arbeitsschutz-Bestimmungen durch verschiedene Maßnahmen. Dazu zählen neben der Durchsetzung durch Behörden der Arbeitsaufsicht auch Beschaffungsstrategien der öffentlichen Hand, um Anreize für sozial nachhaltiges Unternehmenshandeln zu schaffen.

Stärkung der Sozialpartnerschaft und Entwicklung branchenspezifischer Lösungen

- Förderung von Dialogforen und Prozessen unter Beteiligung der Sozialpartner, von Industrieverbänden, Arbeitnehmervertretungen und anderen Interessengruppen zur Entwicklung gemeinsamer Maßnahmen, Normen und Methoden, um den Arbeitsschutz in besonders vom Klimawandel betroffenen Branchen sicherzustellen;
- Entwicklung gemeinsamer Arbeitsschutz-Lösungen in Bezug auf Hitzebelastung, UV-Strahlung und biologische Gefahren in besonders betroffenen Branchen. Dies beinhaltet Risiken in Bezug auf Tätigkeiten unter freiem Himmel (z. B. Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Bauwirtschaft) sowie die Hitzebelastung von Bürobeschäftigten;

3 Vgl. Europäische Kommission (CORDIS): Periodic Reporting for Period 3 – HEAT-SHIELD.
<https://cordis.europa.eu/project/id/668786/reporting>

G7 Employment Ministerial Meeting

- Erarbeitung gemeinsamer Arbeitsschutz-Lösungen im Zusammenhang mit innovativen neuen Materialien in umweltfreundlichen Industrien (einschließlich Gefahrstoffe) sowie Abwägung der Notwendigkeit derer weiteren Verwendung, etwa in der wachsenden Recycling-Industrie, bei der Gewinnung neuer Rohstoffe und im Bereich der erneuerbaren Energien.

Überprüfung und Anpassung des gesetzlichen Rahmens

- Überprüfung und Anpassung von Gesetzen, Verordnungen und gesetzlichen Vorschriften nach Bedarf;
- Einbeziehung der Sozialpartner, der Branchenvertreter, der Arbeitsschutzinstitutionen sowie der Arbeitsaufsichtsbehörden bei der Anpassung des Rechtsrahmens und der Evaluierung von Maßnahmen;
- Sicherstellen, dass die Vorschriften die Bestimmungen der relevanten Normen der ILO berücksichtigen und eindeutig sind, so dass Arbeitgeber und Aufsichtsbehörden über eine verlässliche Arbeitsgrundlage verfügen.