



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 - 2014

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2010/2010(INI)

15.4.2010

ENTWURF EINES BERICHTS

über die Weiterentwicklung des Beschäftigungspotenzials einer neuen,
nachhaltigen Wirtschaft
(2010/2010(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatterin: Elisabeth Schroedter

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER ENTSCHESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	3
BEGRÜNDUNG	10

ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zur Weiterentwicklung des Beschäftigungspotenzials einer neuen, nachhaltigen Wirtschaft (2010/2010(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ (KOM(2010)2020),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Förderung einer nachhaltigen Entwicklung durch EU-Politik: Überprüfung der EU-Strategie für nachhaltige Entwicklung“ (KOM(2009)0400),
- unter Hinweis auf die Verordnung (EG) Nr. 106/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Januar 2008 über ein gemeinschaftliches Kennzeichnungsprogramm für Strom sparende Bürogeräte (Neufassung)¹,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2009/28/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2009 zur Förderung der Nutzung von Energie aus erneuerbaren Quellen und zur Änderung und anschließenden Aufhebung der Richtlinien 2001/77/EG und 2003/30/EG²,
- unter Hinweis auf das Weißbuch der Kommission „Anpassung an den Klimawandel: Ein europäischer Aktionsrahmen“ (KOM(2009)0147) und seine diesbezügliche Entschließung vom XX April 2010³,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Ökologisierung des Verkehrs“ (KOM(2008)0433),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Strategie zur Internalisierung externer Kosten“ (KOM(2008)0435),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Eine Energiepolitik für Europa“ (KOM(2007)0001),
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom 10./11. Dezember 2009, insbesondere die Nummern 21-24,
- unter Hinweis auf den Bericht des Vorsitzes über die Überprüfung der EU-Strategie für nachhaltige Entwicklung⁴,
- unter Hinweis auf das Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen (UNFCCC) und das Protokoll von Kyoto zum UNFCCC,

¹ ABl. L 39 vom 13.2.2008, S. 1.

² ABl. L 140 vom 5.6.2009, S. 16.

³ Angenommene Texte, P7_TA(2010)xxxx.

⁴ CNS ST16818/09, 1.12.2009.

- unter Hinweis auf das IPPC-Dokument von 2007 „Klimawandel 2007: Zusammenfassender Bericht, Beitrag der Arbeitsgruppen I, II und III zum Vierten Sachstandsbericht des Zwischenstaatlichen Ausschusses für Klimaänderungen“,
- unter Hinweis auf den Stern-Bericht von 2006 über die wirtschaftlichen Auswirkungen des Klimawandels,
- unter Hinweis auf die „Green Jobs“-Initiative des UNEP, der ILO, der IOE und des ITUC von 2008 „Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World“,
- unter Hinweis auf das ILO-Themenpapier „Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs“, das der Konferenz der Minister für Arbeit und Beschäftigung der G8 vorgelegt wurde, die vom 11. bis 13. Mai 2008 in Niigata (Japan) stattfand,
- unter Hinweis auf die Erklärung der OECD zu umweltfreundlichem Wachstum, die am 25. Juni 2009 auf einer Tagung des Ministerrats angenommen wurde, und auf deren Strategie für umweltfreundliches Wachstum,
- unter Hinweis auf den 2009 vorgelegten Bericht von Greenpeace und dem Europäischen Dachverband für erneuerbare Energien (EREC) „Working for the climate: renewable energy and the green job revolution“,
- unter Hinweis auf den 2007 vorgelegten Bericht des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und der Agentur für soziale Entwicklung (SDA) „Climate Change and Employment: Impact on employment in the European Union-25 of climate change and CO₂ emission reduction measures by 2030“,
- unter Hinweis auf den Bericht der Kommission „Beschäftigung in Europa 2009“, insbesondere Kapitel 3: „Der Klimawandel und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt“,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Europäisches Konjunkturprogramm“ (KOM(2008)0800) und seine diesbezügliche Entschließung vom 11. März 2009¹,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Impulse für den Aufschwung in Europa“ (KOM(2009)0114),
- unter Hinweis auf die gemeinsame Analyse der Sozialpartner zu den wesentlichen Herausforderungen, die sich heute auf den europäischen Arbeitsmärkten stellen, vom 18. Oktober 2007,
- unter Hinweis auf den 2002 von den europäischen Sozialpartnern vereinbarten „Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen“,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen – Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse antizipieren und miteinander in Einklang bringen“ (KOM(2008)0868),

¹ Angenommene Texte, P6_TA(2009)0123.

- unter Hinweis auf die 2009 vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) vorgelegte Studie „Future Skills Needs for the Green Economy“,
 - gestützt auf Artikel 48 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und die Stellungnahmen des Ausschusses für Wirtschaft und Währung, des Ausschusses für Umweltfragen, Volksgesundheit und Lebensmittelsicherheit, des Ausschusses für Industrie, Forschung und Energie, des Ausschusses für regionale Entwicklung und des Ausschusses für Frauenrechte und Chancengleichheit (A7-0000/2010),
- A. in der Erwägung, dass der Europäische Rat 2009 nachhaltige Entwicklung als zentrale Zielsetzung des Lissabon-Vertrags bestätigt hat; dass zu den Leitprinzipien der EU-Nachhaltigkeitsstrategie die integrierte Betrachtung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Belange, die Intensivierung des Sozialdialogs, die Stärkung der sozialen Verantwortung von Unternehmen und das Vorsorge- und Verursacherprinzip gehören,
 - B. in der Erwägung, dass ein Schwerpunkt der Strategie Europa 2020 die Förderung einer ressourcenschonenden, umweltfreundlichen und wettbewerbsfähigen Wirtschaft ist,
 - C. in der Erwägung, dass die Industrieländer ihren CO₂ Ausstoß bis 2050 gegenüber 1990 um 80-90 % verringern müssen,
 - D. in der Erwägung, dass der Wandel zu einer nachhaltigeren Wirtschaft sich unterschiedlich auf die einzelnen Sektoren auswirkt; in der Erwägung, dass Arbeitsplätze neu geschaffen, ersetzt werden oder teilweise wegfallen; in der Erwägung, dass alle Arbeitsplätze an eine nachhaltige, ressourcensparende Produktions- und Arbeitsweise angepasst werden müssen und dass daher der größte Anpassungsbedarf in bestehenden Arbeitsverhältnissen anfällt,
 - E. in der Erwägung, dass dieser Wandel zu einer Stabilisierung der Beschäftigung und in einigen Sektoren zu enormen Arbeitsplatzzuwachs mit bedeutenden Spill-over-Effekten führt; in der Erwägung, dass dort, wo verlässliche Rahmenbedingungen geschaffen wurden, ein stetiger Beschäftigungsanstieg verzeichnet werden kann, der durch steigende Exporte stabilisiert wird,
 - F. in der Erwägung, dass neue Branchen häufig nicht in Strukturen des sozialen Dialoges integriert sind; in der Erwägung, dass weder Tarifvereinbarungen noch Branchen-Kodices existieren; in der Erwägung, dass die neuen Branchen hohem Produktions- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit der Druck, schlechte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, hoch ist,
 - G. in der Erwägung, dass die Gleichstellung der Geschlechter als Ziel im Lissabon-Vertrag verankert ist; in der Erwägung, dass Frauen z. B. im Baugewerbe und in der Forschung unterrepräsentiert sind und daher vom Beschäftigungszuwachs der grünen Wirtschaft nicht gleichermaßen profitieren,

Beschäftigungsstrategie für eine neue, nachhaltige Wirtschaftsweise

1. stellt fest, dass Investitionen in den ökologischen Wandel ein großes Wachstumspotenzial für Arbeitsmarkt und neue Einkommensmöglichkeiten bedeuten; stellt fest, dass hinter der positiven Bilanz Verluste in einigen Sektoren stehen, die durch Zuwachs in anderen Bereichen mehr als kompensiert werden;
2. unterstützt die Leitinitiative der Kommission in der Europa 2020-Strategie, jetzt den Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft zu vollziehen, Wirtschaftswachstum vom Ressourcen- und Energieverbrauch abzukoppeln, klimaschädliche Emissionen zu reduzieren und so der Erderwärmung entgegen zu wirken; begrüßt das Vorhaben, gesetzliche Rahmenbedingungen, marktwirtschaftliche Anreizinstrumente, Subventionen und öffentliche Auftragsvergabe auf dieses Ziel auszurichten; bedauert, dass die Kommission es in der Strategie versäumt, auf das Arbeitsmarktpotenzial und die Herausforderungen des Wandels einzugehen;
3. stellt fest, dass der größte Anteil neuer grüner Arbeitsplätze sich auf einige Sektoren wie Bausektor, erneuerbare Energien, Umwelttechnologie, nachhaltige Mobilität (Fahrradverkehr, Güter- und Personenverkehr auf Schienen), Recycling, nachhaltige Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Umweltdienste konzentriert; stellt fest, dass auch der Dienstleistungssektor großes grünes Beschäftigungspotenzial birgt;
4. fordert, die ILO-Definition zu übernehmen, wonach alle Arbeitsplätze, die nachhaltige Entwicklung vorantreiben, grüne Jobs sind; legt dar, dass die Definition zunächst Arbeitsplätze, die direkt Energie- und Rohstoffverbrauch verringern, Ökosysteme und Biodiversität schützen und Abfallproduktion und Luftverschmutzung minimieren, und danach alle Arbeitsplätze, die den ökologischen Fußabdruck verringern, umfasst; erkennt an, dass wegen des relativen Charakters der Definition das Jobpotenzial nicht endgültig benennbar ist;
5. betont, dass alle Arbeitsplätze dem Ziel der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung verpflichtet sind und Produktions- und Arbeitsweise so ressourcen- und energieeffizient wie möglich gestaltet sein müssen; betont, dass dieser Ansatz für die gesamte Beschaffungskette gelten muss;

Beschäftigungspotenzial optimieren

6. fordert die Erarbeitung einer europäischen Beschäftigungsstrategie für eine nachhaltige Wirtschaftsweise mit dem Ziel, das Beschäftigungspotenzial zu optimieren, wobei besonders auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen, den Qualifikationsbedarf und einen sozialverträglichen Übergang zu achten ist; betont, dass eine nachhaltige Wirtschaft soziale und ökologische Ziele miteinander verknüpft;
7. fordert die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, dafür zu sorgen, dass eine nachhaltige Beschäftigungsstrategien jedermann in der EU zugute kommt; spricht sich dafür aus, den Schwerpunkt auf jene Personen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind, und auf die schutzbedürftigsten und am wenigsten qualifizierten Arbeitnehmer zu legen;

8. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Umweltstandards und finanzielle Anreize festzulegen, die verlässliche Rahmenbedingungen für mindestens 10 Jahre und so Rechts- und Planungssicherheit schaffen; fordert, dass vorhandene Finanzinstrumente genutzt werden und nachhaltiges Wirtschaften als Förderziel in die Finanzielle Vorausschau und den Strukturfond integriert wird;
9. fordert die EU und die Mitgliedstaaten auf, sich rechtzeitig auf Veränderungen einzustellen, d. h. Informationsdefizite und Unsicherheitsfaktoren zu beseitigen sowie das Problembewusstsein, soziale Lernprozesse und Veränderungen im Verbraucherverhalten zu fördern; stellt fest, dass Unternehmen nur dann in umweltfreundliche Technologien investieren, wenn ein bestimmtes Maß an Gewissheit über den künftigen Nutzen gegeben ist, und dass die Arbeitnehmer bereit sind, sich dem Wandel zu stellen, wenn auch in Zukunft Beschäftigungsperspektiven und ein Sicherheitsnetz vorhanden sind;
10. fordert die EU, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, die Diskriminierung zu bekämpfen und Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in einer nachhaltigen Wirtschaft zu fördern, Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit zu schaffen, die Anreize für eine dauerhafte Beschäftigung von Frauen in diesen Sektoren setzen, die geschlechtsbedingte Segmentierung des Arbeitsmarktes und das Lohngefälle abzubauen und eine Frauenquote von 40 % für die Unternehmensvorstände festzulegen;

Menschenwürdige Arbeit

11. stellt fest, dass die Kommission das Jobpotenzial für hochqualifizierte Arbeitnehmer in der nachhaltigen Wirtschaft überschätzt und so die vielen Arbeitsplätze im mittleren und unteren Qualifikationsbereich aus dem Blick verliert; fordert die Mitgliedstaaten auf, Arbeitsplätze im mittleren und unteren Ausbildungsbereich aufzuwerten und dort gute Arbeitsbedingungen sicher zu stellen;
12. stellt fest, dass aufgrund des niedrigen Organisationsgrads auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in neuen Branchen das Risiko prekärer Arbeitsverhältnisse und schlechter Arbeitsbedingungen groß ist; fordert die EU und die Mitgliedstaaten auf, Rahmenbedingungen zur Etablierung von Vertretungsgremien in den neuen Branchen zu schaffen; fordert die Kommission auf, den EU-weiten Austausch von Beispielen für bewährte Verfahren zu fördern;
13. fordert die Sozialpartner auf, sich neuen Branchen zu öffnen und Strategien zur Einbindung von Branchenvereinigungen in die Sozialpartnerschaft und zur Förderung des Frauenanteils in männlich dominierten Vertretungsstrukturen zu entwickeln;
14. fordert die EU und die Mitgliedstaaten auf, künftig öffentliche Förderung für neue Produktionsfelder an soziale Minimalstandards und die Etablierung von Vertretungsgremien wie Betriebsräte und Branchenverbände zu binden;
15. fordert die EU auf, einen Rahmen für die frühzeitige Antizipierung von Änderungen und Umstrukturierungen zu schaffen, der allen betroffenen Arbeitnehmern das Recht auf Teilnahme an Maßnahmen der Umschulung und des lebenslangen Lernens garantiert; fordert die Mitgliedstaaten, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer auf, das Qualifikationsmanagement, die berufliche Bildung und das lebenslange Lernen als

gemeinsame Verantwortung anzuerkennen, wie dies die Sozialpartner in der Rahmenvereinbarung von 2002 über das lebenslange Lernen bekundeten;

Deckung des Qualifikationsbedarfs

16. weist darauf hin, dass die Mitgliedstaaten ihre Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung anpassen müssen, damit die Arbeitskräfte ihre Qualifikationen auf der Grundlage von kompetenzorientierten Ausbildungskonzepten an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes in einer nachhaltigen Wirtschaft ausrichten;
17. fordert die Mitgliedstaaten auf, das Weiterbildungsangebot und Strategien für lebenslanges Lernen den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer anzupassen, um hohe Teilnahmequoten auch bei Arbeitern, die älter als 55 sind, sicherzustellen;
18. fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, Quotenregelungen, gezielte Einstellungsprogramme, spezielle Formen der Lehrlingsausbildung und Berufsbildungsinitiativen für Frauen zu vereinbaren;
19. empfiehlt, das Ziel des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung neu auf die Förderung einer nachhaltigen Wirtschaftsweise auszurichten;
20. fordert die Mitgliedstaaten auf, Übergangsfonds zur Deckung des Qualifikationsbedarfs einzurichten, die über eine Tobinsteuer auf Finanzmarkttransaktionen, Kohlenstoffdioxid- und Umweltsteuern, Einnahmen aus der Versteigerung von Emissionsrechten und ungenutzte Emissionsrechte für den Zeitraum 2008-2013 finanziert werden könnten;
21. fordert die EU und die Mitgliedstaaten auf, die Förderung der Anpassungsfähigkeit an eine nachhaltige Wirtschaftsweise zu einer Zielsetzung des Europäischen Sozialfonds zu machen;
22. erinnert daran, dass die nachhaltige Dimension nicht auf die Ausbildung in umweltbezogenen Tätigkeitsfeldern beschränkt bleiben sollte, sondern Eingang in alle Bildungsmaßnahmen finden und Voraussetzung für die Finanzierung sein muss;

Sozial gerechter Wandel

23. fordert die EU und die Mitgliedstaaten auf, Rahmenbedingungen für eine sozial gerechte Transformation zu schaffen, die für alle Arbeitnehmer Risiken des Wandels minimieren und Gewinne optimieren;
24. betont, dass die Folgekosten von fehlendem Transformationsmanagement um ein Vielfaches höher sind als antizipierende Investitionen; fordert die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, sich gemeinsam der Verantwortung eines präventiven Transformationsmanagement zu stellen;
25. erinnert daran, dass die Förderung und Unterstützung von Tarifverträgen zur rechtzeitigen Einstellung auf Veränderungen und Vermeidung von Beurlaubungen und Entlassungen bei gleichzeitigem Ausbau der sozialen Sicherung, der Einkommenshilfen und vorausschauenden branchenspezifischen Ausbildungsinitiativen wesentliche

Präventionsmaßnahmen darstellen;

26. betont, dass der Übergang nur dann sozial verträglich erfolgen kann, wenn die Arbeitnehmer als aktive Partner in diesen Prozess eingebunden werden; fordert die Mitwirkung von „Umweltbeauftragten“ der Gewerkschaften in Unternehmen, die sich aktiv an der „Ökologisierung“ ihrer Arbeitsstätten, Unternehmen und Wirtschaftszweige beteiligen;
27. fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, bei der Bewältigung des Übergangs strukturiert mit Akteuren im Umweltbereich, darunter auch nichtstaatlichen Organisationen, zusammenzuarbeiten;
28. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat und der Kommission sowie den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten zu übermitteln.

BEGRÜNDUNG

Die Verpflichtung der EU zu Nachhaltigkeit

Der Europäische Rat hat im Dezember 2009 in seinem Beschluss zur erneuerten „Strategie der Europäischen Union für die nachhaltige Entwicklung“¹ Entwicklung als nachhaltig definiert, wenn sie den Bedürfnissen der heutigen Generation dergestalt Rechnung trägt, dass die Fähigkeit künftiger Generationen, ihre Bedürfnisse zu befriedigen, nicht gefährdet wird. Der Beschluss benennt sieben zentrale Herausforderungen: Klimawandel und umweltverträgliche Energien, Nachhaltigkeit im Verkehr, Nachhaltigkeit beim Verbrauch und in der Produktion, substanzerhaltende Bewirtschaftung natürlicher Ressourcen, öffentliche Gesundheit, soziale Integration, Bevölkerungsentwicklung und Migration und Armut in der Welt. Leitprinzipien der Strategie sind die integrierte Betrachtung von wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Belangen, eine Intensivierung des Sozialdialogs, die Stärkung der sozialen Verantwortung der Unternehmen und das Vorsorge- und Verursacherprinzip. Darüber hinaus sieht der Ratsbeschluss Investitionen in Human-, Sozial- und Umweltkapital, technologische Innovationen und neue Ökodienstleistungen, mit dem Ziel vor, langfristig die Voraussetzungen für Wettbewerbsfähigkeit, Wohlstand, sozialen Zusammenhalt, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze und besseren Umweltschutz zu schaffen.

Der Rat bestätigte 2009 ebenfalls die EU-Verpflichtung, sich am internationalen Kampf gegen die zunehmende globale Erwärmung maßgeblich zu beteiligen. In ihren Beschlüssen verpflichtete sich die EU, die Treibhausgasemissionen bis 2020 gegenüber 1990 um mindestens 20 % zu reduzieren und bis 2020 20% ihres Energiebedarfs durch erneuerbare Energien zu decken. Nach einer Untersuchung des IPCC kann die globale Erwärmung nur dann auf 2°C begrenzt werden, wenn die Industrieländer ihre Treibhausgasemissionen bis 2050² gegenüber 1990 um 80-90 % verringern. Das bedeutet für die Europäische Union, dass die Bemühungen im Bereich erneuerbare Energien und Energieeffizienz erheblich beschleunigt werden müssen.

Was sind grüne Jobs?

Schon die Ratsdefinition zur nachhaltigen Entwicklung zeigt, dass fast alle relevanten Industrie- und Dienstleistungssektoren betroffen sind. Deshalb folgt dieser Bericht der umfassenden ILO-Definition von grünen Jobs³. Demnach lassen sich "Green Jobs" nicht auf solche Beschäftigungsbereiche beschränken, die direkt mit dem Umweltschutz verbunden sind. Vielmehr ist ein Arbeitsplatz grün, wenn er einen Beitrag zum Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise leistet, dazu beiträgt, dass Energie gespart wird, erneuerbare Energie verwendet, natürliche Ressourcen geschont und das Ökosystem und die biologische Vielfalt erhalten und wiederhergestellt sowie Abfall und Luftverschmutzung vermieden wird.

¹ Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom 10./11. Dezember 2009.

² IPCC: Climate Change 2007: Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II und III to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change, Core Writing Team, Pachauri, R.K. and Reisinger, A. (Eds.), IPCC, Geneva, Switzerland.

³ ILO Background Note „Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs“, Konferenz der Arbeits- und Beschäftigungsminister der G8, Niigata, Japan, 11. bis 13. Mai 2008.

Basierend auf dieser Definition teile ich die Ansicht der Kommission nicht, dass vor allem in Spitzentechnologien grüne Arbeitsplätze zu finden sind, sondern folge den Schlussfolgerungen der ILO, dass alle Qualifikationsbereiche maßgeblich von einem Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit betroffen sind, was zu einer anderen Analyse des Aus- und Weiterbildungsbedarfs und des Bedarfs für ökologische Bildung im Allgemeinen führt.

Beschäftigungspotenzial optimieren

Der positive Nebeneffekt des Ausbaus und der Förderung des Bereichs erneuerbare Energien und Energieeffizienz ist enorm. So veranschlagt die Greenpeace-Studie¹ das Arbeitsplatzpotenzial im Bereich erneuerbare Energie und Energieeffizienz weltweit auf mehr als 8 Millionen.

Die Erfahrungen in Deutschland bestätigen diese Prognosen und zeigen deutlich, dass der starke Ausbau des Sektors erneuerbarer Energien unmittelbare Arbeitsplatzeffekte hat. In Deutschland sind auf der Grundlage des Gesetzes zu erneuerbaren Energien 250.000 neue Arbeitsplätze entstanden; Deutschland nimmt damit eine Vorreiterrolle im internationalen Vergleich ein. Indirekte Beschäftigungseffekte mit eingerechnet, hat das Gesetz seit Inkrafttreten im Jahr 2000 für einen regelmäßigen Beschäftigungsanstieg gesorgt; Prognosen gehen von einem Zuwachs von 400.000 Beschäftigten bis zum Jahr 2020 aus. Was in den Netto-Berechnungsmodellen der Europäischen Kommission in ihrer Studie zur Beschäftigungslage in Europa 2009² nicht berücksichtigt wurde, ist die Tatsache, dass der Beschäftigungszuwachs in neuen nachhaltigen Sektoren wie dem der erneuerbaren Energien in Deutschland zusätzlich durch steigende Exporte stabilisiert wird. Die Kommission ermittelt ihre Netto-Zuwachszahlen allein aus dem EU-Binnenmarkt und vergisst das Potenzial, das sich der EU durch eine globale Vorreiterrolle im Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft bietet.

Der Erfolg des deutschen Beispiels beruht allerdings entscheidend darauf, dass das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG), das Gesetz zum Energiepass und öffentlich geförderte Kreditprogramme Investoren langfristige und verlässliche Rahmenbedingungen geboten haben. Ohne diese eindeutigen politischen und finanziellen Weichenstellungen lassen sich Arbeitsmarktpotenziale nicht erschließen.

Andere EU-Länder folgen inzwischen dem deutschen Beispiel. Die Europäische Union muss deshalb die Verpflichtungen zu verlässlichen Rahmenbedingungen in die Europa 2020-Strategie aufnehmen und frühzeitig gesetzgeberische Initiativen ergreifen. Die Mitgliedstaaten müssen im Rahmen ihres Kompetenzbereichs zügig nachziehen. Das bedeutet auch, dass der Wandel zur einer nachhaltigen Wirtschaft als zentrales Ziel in allen EU-Mittelvergabeverfahren, insbesondere den Strukturfonds, verankert sein muss. Wir müssen in den nächsten zehn Jahren systematisch die notwendigen Investitionen anschieben.

Das tatsächliche Jobpotenzial einer neuen nachhaltigen Entwicklung ist schwierig zu bemessen, und die in der Präambel zu diesem Bericht aufgeführten Studien sind bezüglich konkreter Zahlen dementsprechend vage und widersprechen sich teilweise. Zu sehr

¹ Greenpeace und European Renewable Energy Council (EREC). Bericht "Working for the climate: renewable energy and the green job revolution", 2009.

² Europäische Kommission. „Beschäftigung in Europa 2009“.

unterscheiden sich die Berechnungen je nach Rahmenbedingungen. Das zeigt sich auch am Beispiel des Verkehrssektors.

Die UNEP-Studie¹ untersucht den Wandel der städtischen Mobilität von motorisiertem Individualverkehr hin zu effizienten öffentlichen Nahverkehrssystemen und nennt einen Multiplikator des Beschäftigungspotenzials von 2,5 bis 4,1. Mit den Förderszenarien, die die Kommission allerdings bisher betreibt, gerät der Sektor des öffentlichen Nahverkehrs enorm unter Druck. Während für die Entwicklung von Elektroautos enorme Forschungs- und Industriemittel zur Verfügung stehen, sind der Sektor des öffentlichen Verkehrs und entsprechende Verkehrsmittel von Förderprogrammen ausgenommen. Im städtischen Raum stehen beide Mobilitätsformen in unmittelbarer Konkurrenz zueinander. Das mögliche Beschäftigungspotenzial nachhaltiger Mobilität könnte sich erst dann richtig entfalten, wenn über politische Rahmenbedingungen und finanzielle Weichenstellungen auch dieses Potenzial erschlossen würde. Ähnlich dem öffentlichen Verkehr sind die Potenziale im Vertrieb und Serviceleistungen im Fahrradverkehr gelegen. In der ökologischen Bewertung liegen beide Mobilitätsformen vor dem Elektroauto.

Eine neue nachhaltige Wirtschaft für ein soziales, Europa, das alle einbezieht

Der Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft ist nicht nur eine ökologische Notwendigkeit, sondern muss Teil unserer Strategie für ein soziales Europa sein. Erfolgreicher Wandel hängt maßgeblich von der Akzeptanz der Menschen in Europa ab, und diese Akzeptanz kann nur erreicht werden, wenn wir zeigen können, dass unsere Strategien für den Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft sozial gerecht gestaltet sind und langfristig zu höheren Beschäftigungsraten, besseren Arbeitsbedingungen und verstärkter sozialer Sicherheit führen. Ziel einer neuen nachhaltigen Wirtschaft muss soziale und ökologische Nachhaltigkeit sein, und ein sozial gerechtes Transformationsmanagement ist der Eckstein einer solchen Strategie.

Gute Arbeit

Insbesondere stellt sich hier die Frage nach der Arbeitsplatzqualität. Gerade im unteren Qualifikationsbereich nehmen prekäre Arbeitsverträge zu. Begründet auf der umfassenden Definition des Europäischen Rates der nachhaltigen Entwicklung sehe ich das Ziel des Berichtes nicht darin, das grüne Jobpotenzial nur numerisch zu betrachten, sondern habe auch die Frage untersucht, wie gute Arbeitsbedingungen für „grüne Arbeitsplätze“ gesichert werden können und wie der Wandel zu einer nachhaltigen Wirtschaft sozial gerecht gestaltet werden kann.

In der Recherche zu diesem Bericht wurde schnell deutlich, dass der Aspekt der Arbeitsbedingungen in den neuen Branchen ein zentrales Element ist. Sowohl Beschäftigte in der Solarbranche z.B. in Ostdeutschland als auch Vertreter der Windkraftindustrie bemängeln hohen Produktionsdruck, der gepaart mit internationalem Wettbewerbsdruck zu niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen führt. Unter diesen Bedingungen ist es mehr als schwierig, Arbeitnehmer für einen Branchenwechsel, z.B. aus der Kohlewirtschaft, die sich in langer Tradition gute Arbeitsbedingungen und soziale Absicherung gesichert hat, zu gewinnen. In Diskussionen mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften wird deutlich,

¹ Green Jobs Initiative von UNEP, ILO, IOE und ITUC: „Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World“ von 2008.

dass das Hauptproblem in diesen neuen Branchen der Mangel an Vertretungsgremien auf beiden Seiten ist. Erste Projekte versuchen, den Aufbau solcher Strukturen zu fördern, und mein Bericht unterstützt diese Bemühungen klar.

Qualifikationsanforderungen

Sozial gerechter Wandel heißt auch, sich mit der Frage der Bildung und Weiterbildung von Menschen zu befassen. Einerseits geht es dabei darum sicherzustellen, dass das Jobpotenzial der ökologischen Wirtschaft auch genutzt werden kann. Nur wenn genügend gut aus-/weitergebildete Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bereit sind, kann das Wachstumspotenzial in bestimmten Sektoren ausgeschöpft werden. Andererseits muss sichergestellt sein, dass der Wandel eine Chance für alle ist: junge und ältere Menschen, Frauen, Insider und Outsider des Arbeitsmarkts. Es lässt sich heute noch nicht sicher voraussagen, welche Qualifikationen in welchem Ausmaß benötigt werden. Es ist aber klar, dass wir antizipierend Bildungs-, Weiterbildungsangebote sowie Strategien des lebenslangen Lernens auf Nachhaltigkeit ausrichten müssen. Maßgeschneiderte Programme werden notwendig sein, um sicherzustellen, dass z.B. auch eine Arbeiterin, die 30 Jahre in der Kohlewirtschaft gearbeitet hat, eine Chance auf Veränderung hat. Um den großen Bedarf an neuen Qualifikationen und Umschulungen und Weiterbildung erfolgreich zu managen, muss analysiert werden, welche Gruppen von Beschäftigten und Arbeitssuchenden besondere Unterstützung benötigen, und die entsprechenden Maßnahmen sollten geplant werden.

Sozial gerechter Wandel

Wandel verlangt ein hohes Maß an Flexibilität, in manchen Fällen sogar Mobilität. Das oft zitierte Beispiel Dänemark zeigt, dass Menschen ein hohes Maß an Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt dann als Chance und nicht als Gefahr begreifen, wenn soziale Sicherheit durch staatliche Systeme und starke Sozialpartnerschaften gegeben ist und antizipierendes Qualifikationsmanagement Perspektiven bietet. Es ist eine Voraussetzung für einen erfolgreichen Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft, dass in den geforderten Veränderungsphasen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sozial abgesichert sind.