

**ANTIZIPIERUNG DES ÜBERGANGS: DAS ENGAGEMENT JUNGER ARBEITNEHMER HEUTE SICHERN,
UM DIE ZIELE 2050 ZU ERREICHEN.**

ANALYTISCHER BERICHT

2013



INHALT

LISTE DER TABELLEN	3
LISTE DER ABBILDUNGEN	3
LISTE DER KASTEN	4
EINLEITUNG	5
1. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN	7
2.1. Jugend	7
2.2. Ökologisierung aller Arbeitsplätze.....	7
2.3. Sektorspezifische und generische grüne Fähigkeiten	9
2. HINTERGRUND	9
2.1. Herausforderungen in Bezug auf den Arbeitsmarkt.....	10
2.2. Herausforderungen für die Gewerkschaften	15
2.3. Wirtschaftliche und ökologische Herausforderungen.....	19
3.1. Auswahl der Sektoren.....	26
3.2. Demografische Trends und Beschäftigungstrends	27

LISTE DER TABELLEN

Tabelle 1: Merkmale der Umweltindustrien und Transformationskonzepte in Richtung Ökologisierung	8
Tabelle 2: Jugendarbeitslosenraten in der Europäischen Union 2010 - 2012	11
Tabelle 3: Anteil der Beschäftigten in den ausgewählten Sektoren, % der Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft	28
Tabelle 4: Anteil der Beschäftigten im Alter von 15 - 24 an der Gesamtbeschäftigung (15+) 2011 nach Wirtschaftstätigkeit	28
Tabelle 5: Beschäftigungsdynamik (%) und Schlüsselindikatoren der Beschäftigung (in Tausend), 2010 - 2025	29
Tabelle 6: Absolute Auswirkungen der neuen Klimapolitik auf die Beschäftigung der EU27 mit voraussichtlichen Maximum- und Minimumdifferenzen (in tausend und %) gegenüber dem Ausgangsszenario 2009 - 2020*	30
Tabelle 7: Direkte und indirekte Beschäftigungseffekte auf die Klimapolitik - verschiedene Szenarien	31
Tabelle 8: Diskurse von Gewerkschaften zur Veranschaulichung, wie sie das Verhältnis zwischen Arbeitsplätzen und Umwelt wahrnehmen	32
Tabelle 9: Gesamtwirtschaftliche Nachfrage, nach breiten Berufsgruppen und Qualifikationen in acht Sektoren, 2010 - 2025*	39
Tabelle 10: Gesamtwirtschaftliche Nachfrage, nach breiten Berufsgruppen und Qualifikationen in der Gesamtwirtschaft, 2010 - 2025*	40
Tabelle 11: Bedarf nach breiten Berufsgruppen in den einzelnen acht ausgewählten Sektoren, 2010 und 2025*	40
Tabelle 12: Zusammenfassung der Auswirkungen auf die Kompetenzentwicklung in allen ausgewählten Sektoren	43

LISTE DER ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Verhältnis zwischen der Arbeitslosenrate bei Menschen zwischen 15 - 24 und Menschen im Alter von 25 - 64, 2012	12
Abbildung 2: Veranschaulichung der Veränderungen bei Beschäftigungsregelungen und Arbeitsformen	15
Abbildung 3: Veränderungen der Jugendarbeitslosigkeit, Personen zwischen 15 - 24 Jahre, nach NUTS-2-Regionen, 2008-2011* (Unterschied der Prozentpunkte zwischen 2011 und 2008)	20
Abbildung 4: Europas Energie- und Beschäftigungsziele: politische Szenarien	22
Abbildung 5: Veranschaulichende Szenarien - Ver. Königreich BIP 2008 - 2050	23
Abbildung 6: Veranschaulichende Szenarien - Ver. Königreich CO2-Ausstoß 2008 - 2050*	23
Abbildung 7: Rahmenbedingungen für nachhaltigen Mehrwert	24
Abbildung 8: Beschäftigungsdynamik in ausgewählten Sektoren und in der Gesamtwirtschaft, tausend Beschäftigte	28
Abbildung 9: Gesamtbedarf an Arbeitnehmern in den ausgewählten Sektoren 2010 - 2025, in tausend und anteilmäßig	29
Abbildung 10: Anteil der gering qualifizierten Beschäftigung nach Industrieklassifizierung, 2005*	41
Abbildung 11: Anteil der hoch qualifizierten Arbeitskräfte, 2005	42
Abbildung 12: Anteil der gering qualifizierten Arbeitskräfte im Sektor mit sehr hoher Kohlenstoffintensität (HCIS), 2005*	42

Abbildung 13: Zahl der Fragebogen pro Land	52
Abbildung 14: Typ der Befragten dieser Erhebung	52
Abbildung 15: Beinhaltet Ihre Arbeit für nachh. Entw./Umwelt.....	53
Abbildung 16: Verteilung der Prioritäten hinsichtlich Jugend*	54
Abbildung 17: Kooperationstypen zwischen Sektionen/Abteilungen, die sich mit Fragen der nachhaltigen Entwicklung und Jugendfragen beschäftigen, nach Prioritäten gereiht.....	57

LISTE DER KASTEN

Kasten 1: „Plan für Beschäftigung“ des italienischen Gewerkschaftsbundes CGIL	33
Kasten 2: Green Skills Partnership for London.....	34
Kasten 3: Der Dachverband der Berufsgewerkschaften in Norwegen fördert grünere Arbeitsplätze	35
Kasten 4: Projekt Lucas Aerospace	36
Kasten 5: Die wichtigsten Umbrüche und Schlüsselkompetenzen der künftigen Erwerbstätigen	44
Kasten 6: XXV. Gewerkschaftliches Sommerlager von CS-CCOO	46
Kasten 7: DGB-Bildungsprojekt „Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäftigte“	46
Kasten 8: Le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l’Environnement (RISE)	47
Kasten 9: Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks der Brauerei Magor Brewery	50

EINLEITUNG

Im März 2011 veröffentlichte die Europäische Kommission ihren Energiefahrplan 2050, in dem die strategischen Möglichkeiten, die Treibhausgasemissionen bis 2050 um 80 - 95% unter den Stand von 1990 zu senken, festgelegt sind. Um dieses überaus ambitionöse Ziel zu erreichen, werden sowohl die Entwicklung neuer Industrien und Sektoren (z. B. erneuerbare Energie, Energiedienstleistungen, Ressourcenmanagement) als auch eine umfassende Veränderung der Produktionsmodelle, des Verkehrs und des Verbrauchs in traditionellen Wirtschaftssektoren (wie Automobil, Bauwirtschaft sowie Vertrieb und Handel) nötig sein. Diese Veränderungen werden in den kommenden 40 Jahren umgesetzt werden und sich auf das gesamte Berufsleben junger Arbeitnehmer die heute in den Arbeitsmarkt eintreten, auswirken.

Im Dezember 2011 kündigte die Kommission ihre Initiative „Chancen für junge Menschen“ an, die sich auf eine Jugendgarantie, die Förderung von Lehrstellen und Praktika sowie die Erleichterung des Übergangs von der Schule in den Beruf konzentriert. Im Anschluss daran folgten andere Initiativen und Veranstaltungen wie die jüngste EU-Jugendkonferenz des irischen Ratsvorsitzes, die zu dem Schluss kam, dass „junge im Beruf stehende Menschen das Recht ... auf hochwertige Arbeit und Entlohnung, nicht- prekäre Arbeitsverhältnisse, Ausbildung und Fördermöglichkeiten haben sollten und nicht wegen ihres Alters diskriminiert werden dürfen.“ Sie kam auch zu dem Schluss, dass „finanzielle, administrative und andere nötige Unterstützung sowie Aus- und Weiterbildung zum Unternehmer geboten werden müssen, um unternehmerische Initiativen von jungen Menschen und dabei insbesondere grünes und soziales Entrepreneurship zu fördern“.¹

Ziel dieser Studie ist es, diese Maßnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit mit den längerfristigen EU-Maßnahmen für Energie- und Ressourceneffizienz zu verbinden und so die Entwicklung neuer und transformativer Produktionsmodelle und Verbrauchsmuster im Hinblick auf die Nachhaltigkeit voranzutreiben. Die Ökologisierung („Greening“) der europäischen Wirtschaft bringt Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf die Art der Beschäftigung und der erforderlichen Qualifikationen mit sich. Junge Menschen - die Erwerbstätigen der zukünftigen europäischen Wirtschaft - werden Aufgaben erfüllen und Kompetenzen beherrschen müssen, um den radikalen Klimawandel sowie die Veränderungen für die europäischen Ökonomien und Gesellschaften, die infolge des Klimawandels und der Ressourcenknappheit in Zukunft auf Europa zukommen könnten, in Angriff zu nehmen.

In dieser Studie soll auf die Gewerkschaftsmaßnahmen für die Bewältigung der Jugendarbeitslosigkeit und Fragen der nachhaltigen Entwicklung hingewiesen werden, um über die weitere Entwicklung der Gewerkschaftsstrategien in diesem Bereich zu informieren. Im Zuge des Projekts sollen Überlegungen darüber angestellt werden, wie Initiativen zur Ausbildung von Jugendlichen und die Vermittlung von Arbeitsplätzen in Einklang mit dem Wachstum neuer grüner Industrien und der Transformation (Greening) der bestehenden traditionellen Sektoren gebracht werden können.

Die Ergebnisse der Studie beruhen auf Nachforschungen aus Literatur, Statistiken und anderen relevanten Informationsquellen. Die Studie enthält auch eine Befragung der EGB-Mitgliedsorganisationen über die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen bzw. Sektionen nachhaltige Entwicklung/Umwelt und Jugend zu den Themen Jugendarbeitslosigkeit und nachhaltige Entwicklung. Schließlich werden die Ergebnisse durch neue oder bestehende bereits zusammen gefasste Fallstudien zur Ausbildung von Jugendlichen und die Vermittlung von Arbeitsplätzen veranschaulicht, die mit dem Wachstum neuer grüner Industrien und dem Wandel (Greening) bestehender traditioneller Sektoren zusammengeführt werden können.

Es gibt viele Beispiele für informelle Ausbildung oder praktische Ausbildung (training on the job) in manuellen oder nicht-manuellen Berufen, die wichtig sind für die Energieeffizienz (z. B. Baugewerbe), erneuerbare Energie und andere Aspekte der Ökologisierung. Die Rolle der

¹ http://europa.eu/youth/content/ireland-presidency-eu-youth-conference-and-conclusions_en.

Sozialpartner bei der Schaffung von Programmen für die Übermittlung von kollektivem Wissen und Kompetenzen zwischen den Generationen ist von großer Bedeutung, wenn sich die ehrgeizige EU-Politik zu Klimawandel (Energieeffizienzrichtlinie) und Jugendarbeitslosigkeit über ganz Europa erstrecken soll. Es gibt praktische Beispiele, die in laufenden Projekten des EGB zum Thema Grüne Arbeitsplätze veranschaulicht sind. Diese Studie wird sich auf sie und andere praktische Beispiele stützen, um Gewerkschaftsinitiativen zur Ausbildung und Arbeitsplatzvermittlung von Jugendlichen in Verbindung mit nachhaltiger Entwicklung in ganz Europa zu fördern².

Die Studie besteht aus vier Kapiteln, wobei die wichtigsten in der Studie verwendeten Begriffe im ersten Kapitel präsentiert werden. Das zweite Kapitel gibt einen Überblick über den breiten sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Kontext und damit zusammenhängende Herausforderungen und zeigt Verbindungen zu nachhaltiger Jugendbeschäftigung und -ausbildung, das dritte Kapitel untersucht allgemeine Beschäftigungstrends und demografische Trends in Verbindung mit Greening, die durch Beispiele von Gewerkschaftsinitiativen für die Ausbildung und Vermittlung von jungen Menschen veranschaulicht werden. Ferner enthält es Schlussfolgerungen und Empfehlungen für weitere Maßnahmen in diesem Zusammenhang. Die Studie umfasst auch einen Überblick über acht Sektoren, die für die Analyse ausgewählt wurden. Diese Unterlagen liegen getrennt vom Hauptbericht vor.

² Die Studie, in der Informationen verfügbar sind, bezieht sich auf folgende Länder der EGB-Mitgliedsorganisationen: die 27 EU-Mitgliedstaaten, Andorra, Kroatien, Island, Liechtenstein, Monaco, Norwegen, San Marino, Schweiz und Türkei.

1. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Kapitel mit einem Überblick über die wichtigsten Begriffe in dieser Studie - Jugend, grüne Arbeitsplätze und grüne Kompetenzen.

2.1. Jugend

Es gibt keine eindeutige Definition des Begriffs Jugend, weil sie als Übergangsphase betrachtet werden kann. Laut A. Walther et al (2002) kann Jugend als „Übergang von einer abhängigen Kindheit zu unabhängigem Erwachsensein“ betrachtet werden, wenn junge Menschen von einer Welt der relativen sicheren Entwicklung in eine Welt der Entscheidungen und Risiken überwechseln.

Jugend auf EU-Ebene zu definieren, ist keine leichte Aufgabe. Eine Alternative ist es, die Altersgrenzen als Meilensteine für das Erwachsenenalter zu betrachten, so wie das Alter für Kindergeld, das Ende der Schulpflicht, das Wahlalter und das Mindestalter für Passivwahlen (meistens ist dies 18 Jahre) (Eurostat 2009a).

Das Alter ist ein nützlicher, aber unzureichender Hinweis, um den Übergang ins Erwachsenenleben zu charakterisieren. Eine zweite Alternative wäre es, den Zeitpunkt in Erwägung zu ziehen, zu dem ein junger Mensch finanziell eigenständig wird. Der durchschnittliche Anstieg der Zahl an Studienjahren (insbesondere durch den verstärkten Anteil an höherer Bildung) in Kombination mit Schwierigkeiten, den ersten Arbeitsplatz zu bekommen und sich eine Wohnung leisten zu können, sowie weitere negative Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise haben die Dauer des Übergangs von der Jugend zur Unabhängigkeit in allen Ländern verlängert. Das gilt insbesondere für Länder mit hoher Jugendarbeitslosigkeit (z. B. Griechenland und Spanien).

Eine dritte Alternative ist es, offizielle Definitionen von EU-Institutionen anzusehen. Zum Beispiel basierte die Europäische Kommission in einer jüngsten Mitteilung (Europäische Kommission 2012a) ihre Analyse auf einer in der Arbeitskräfteerhebung von Eurostat verwendeten Definition, wo Jugendliche als unter 25 Jahre und Erwachsene als über 25 definiert werden.

Angesichts der oben genannten Variationen und Beschränkungen verwendet die Studie für einen statistischen Überblick der demografischen Trends und der Beschäftigungstrends die Definition der AKE von Eurostat, wonach „Jugendliche“ Personen im Alter von 15 - 24 sind. Für die Darstellung von Praktiken, Fallstudien und den analytischen Überblick über relevante Trends bezeichnet die Studie Jugendliche als die Bevölkerungsgruppe im Alter von 15 bis 29 Jahre.

2.2. Ökologisierung aller Arbeitsplätze

Bei der Definition von „grün“, „grüne/„kohlenstoffarme Wirtschaft“, „grüne Arbeitsplätze“ und/oder das Verständnis von „grünen Fertigkeiten“ („green skills“) sind die folgenden beiden Hauptkonzepte (Europäische Kommission 2013) in der Literatur vorherrschend:

- Das Konzept der „Umweltindustrien“, bei dem „Arbeitsplätze grün sind aufgrund der Natur der Tätigkeit“; und
- das Konzept der „Transformation“, wonach „alle Arbeitsplätze grüner werden“ auch in traditionellen Industrien (wenn beispielsweise energieintensive Tätigkeiten bestimmter Industrien einen Anpassungsprozess zu EU-Umweltstandards durchlaufen).

Die Hauptmerkmale beider Konzepte sind in Tabelle 1 unten zusammengefasst.

Tabelle 1: Merkmale der Umweltindustrien und Transformationskonzepte in Richtung Ökologisierung

Konzept der Öko-Industrien ³	Konzept des Wandels ⁴
<ul style="list-style-type: none"> • Statisch, d. h. das Verhältnis zwischen „grüner“ und „anderer“ Arbeit ist festgelegt • Aktivitätsbasiert (Schwerpunkt auf Aktivitäten mit „Umweltausrichtung“) • Anfangseffekte in bestimmten Sektoren • Kategorisch - erlaubt eine präzise quantitative Messung • Bestehende statistische Klassifizierungen erlauben keine detaillierte quantitative Messung. • Gut für die erste Identifizierung einer Kernuntergruppe von Aktivitäten, die von den Triebkräften für Umwelt und CO₂-Senkung betroffen sind. • Gefahr, sich auf einen zu engen Bereich der Wirtschaft zu konzentrieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Das dynamische Verhältnis zwischen „grüner“ und „anderer“ Arbeit ändert sich mit der Zeit. • Konzeptbasiert (Schwerpunkt auf einem breiten und sich ständig verändernden Umstrukturierungsprozess aufgrund der Triebkräfte für Umwelt und CO₂-Senkung) • Umstrukturierungseffekte in allen Sektoren und Berufen. • Impliziert - erlaubt keine präzise quantitative Messung. • Bezieht sich auf bestehende statistische Klassifizierungen für vermehrt qualitative Messung. • Gut für eine breitere und vor allem langfristige Analyse der Auswirkungen der Triebkräfte für Umwelt und CO₂-Senkung auf die Wirtschaft. • Erlaubt ein breites politisch basiertes Konzept, wobei die komplexen Verzahnungen zwischen Klimawandel/ökologische Nachhaltigkeit und Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. • Gefahr den Fokus zu verlieren (Fokus zu breit).

Quelle: Verfasst von den Autoren auf der Grundlage von Texten der Europäischen Kommission, 2013

Diese Konzepte schließen einander nicht aus, sondern ergänzen einander. Die Ökologisierung der Wirtschaft hat bereits mit der Entwicklung und der Verbreitung neuer Technologien wie erneuerbare Energien begonnen (Kernuntergruppe von Aktivitäten auf der Grundlage eines Konzepts der Umweltindustrien). Dem „Transformationskonzept“, der Entwicklung und der Verbreitung neuer Technologien zu folgen, führt jedoch zu einer breiteren Umstrukturierung aller Sektoren, was zu einer signifikanten Veränderung der Beschäftigung führt. Eine umweltbezogene Transformation wirkt sich in vierfacher Weise auf die Arbeitsmärkte aus (UNEP und ILO, 2008):

- 1) In manchen Fällen entstehen zusätzliche Arbeitsplätze (wie in der Produktion von Geräten, die zur Eindämmung von Umweltverschmutzung in bestehende Produktionsmaschinen eingebaut werden);
- 2) einige Arbeitsplätze werden ersetzt (wie bei der Verlagerung von fossilen Brennstoffen zu erneuerbarer Energie);
- 3) manche Arbeitsplätze gehen ohne direkten Ersatz verloren (wie zum Beispiel, wenn von Verpackungsmaterial abgeraten wird oder es verboten wird und daraufhin die Produktion eingestellt wird) und
- 4) viele bestehende Arbeitsplätze werden einfach transformiert und neu definiert, wenn die routinemäßigen Fertigkeiten, die Arbeitsmethoden und die Profile „grüner“ werden.

In dieser Studie werden grüne Arbeitsplätze in weiterem Sinn als Arbeitsplätze definiert, die durch Reduzierung der schädlichen Wirkung menschlicher Tätigkeit auf die Umwelt zum Umweltschutz beitragen (Abschwächung des Klimawandels) oder dazu beitragen, mit den aktuellen Bedingungen des Klimawandels umzugehen (Anpassung an den Klimawandel) (Miranda und Larcombe 2012). Die Studie kombiniert das Konzept der Umweltindustrien und argumentiert, dass positive Arbeitsmarkteffekte durch umweltbezogene Transformation nicht nur in den neuen Industrien und Sektoren (z. B. erneuerbare Energie, Energiedienstleistungen,

³ Eurostat definiert Öko-Industrien als Aktivitäten von Betrieben, die Umweltgüter herstellen und Umweltdienste leisten, die Umweltschäden an Wasser, Luft und Boden sowie Probleme in Verbindung mit Abfall, Lärm und Öko-Systemen messen, verhindern, begrenzen, minimisieren oder beheben. Dazu gehören Technologien, Produkte und Dienstleistungen, die Umweltgefahren verringern und Umweltverschmutzung und Ressourcen auf ein Mindestmaß senken“ (Europäische Kommission, 2006).

Ein ähnliches Konzept ist „Umweltorientierte Produktion und Dienstleistung“ (Environmental Goods and Services Sector - EGSS) von Eurostat. Anstatt „grüne Arbeitsplätze“ zu definieren, legt die EGSS-Methodologie ausdrücklich eine heterogene Gruppe von Herstellern von Technologien, Gütern und Dienstleistungen in einer Gruppe vorher bestimmter Sektoren fest, die die Umwelt schonen oder die Nutzung von natürlichen Ressourcen auf ein Mindestmaß beschränken, d. h. die ausdrücklich eine „Umweltausrichtung“ haben (Eurostat 2009b).

⁴ Das Transformationskonzept wird beispielsweise von der Europäischen Kommission hervorgehoben, die grüne Arbeitsplätze so definiert „alle Arbeitsplätze, die mit Umwelt zu tun haben oder im Übergangsprozess zu einer grüneren Wirtschaft in Bezug auf Fertigkeiten, Arbeitsmethoden, Profil usw. geschaffen, ersetzt oder neu definiert werden.“ (Europäische Kommission, 2012b).

Ressourcenmanagement) anzutreffen sind, sondern auch in traditionellen Sektoren wie Automobil, Bauwirtschaft oder Vertrieb und Handel).

2.3. Sektorspezifische und generische grüne Fähigkeiten

Die Studie folgt der OECD-Definition für „green skills“, wonach grüne Fähigkeiten jene sind, die „nötig sind, um Produkte, Dienstleistungen, Prozesse oder Betriebe maßgeschneidert auf Adaptierungen, Erfordernisse oder Verordnungen im Hinblick auf den Klimawandel oder die Reduzierung von CO₂-Emissionen anzupassen“.r Grüne Fähigkeiten können sein:

- sektorspezifisch (z. B. Einbau von Solaranlagen, Planung von Windrädern, Kohlenstoffhandel);
- generisch (z. B. umweltverträgliches Management, Kenntnisse über nachhaltige Stoffe, Fähigkeiten der Umweltfolgenabschätzung, Verstehen von Umweltgesetzen und -zertifizierungen, Fähigkeiten zur Verbesserung der Ressourceneffizienz).

Die Studie befasst sich sowohl mit den sektorspezifischen als auch den generischen Fähigkeiten.

2. HINTERGRUND

Zusammenfassung der Ergebnisse

Der oben angeführte breitere sozial-, wirtschafts- und umweltpolitische Kontext wird sich auf die Gewerkschaftsinitiativen auswirken, die Ausbildung und Stellenvermittlung für junge Arbeitnehmer in Verbindung mit der nachhaltigen Entwicklung zum Ziel haben. Diese Gewerkschaftsinitiativen können die nachstehend angeführten Konsequenzen auf den Arbeitsmarkt, die Gewerkschaft sowie die wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen haben.

- Das Bildungs- und Ausbildungsniveau anheben, die Arbeitslosigkeit reduzieren und den Übergang zum Arbeitsmarkt für junge Menschen erleichtern und damit die Gefahr ihrer sozialen Ausgrenzung signifikant verringern.
- Die berufliche Mobilität junger Menschen vergrößern und zur Förderung relevanter bewährter Praktiken in ganz Europa beitragen (z. B. auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Lehre).
- Als Anstoß dazu dienen, weitere Systeme zu entwickeln, um den Kompetenzbedarf zu ermitteln und Kompetenzen bereitzustellen.
- Die Gewerkschaftsvertretung und den Gewerkschaftsschutz der Arbeitnehmer (und da vor allem für die oft verletzlichen jungen Arbeitnehmer) steigern und die Tätigkeiten und den Einfluss der Gewerkschaften ausweiten.
- Die jungen Menschen mit adäquaten Instrumenten und Kompetenzen ausstatten, um sich den Herausforderungen bezüglich Klima und Umwelt sowie den sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen zu stellen.
- Gemeinsam zu den Bemühungen von Unternehmen und anderen Betroffenen beitragen, eine stärker innovative und inklusive Form des Kapitalismus zu schaffen, der sich durch die zunehmende Anwendung von revolutionären Technologien (z. B. IT, Nanotechnologie, Lösungen durch erneuerbare Energie) und die Zusammenarbeit mit Betroffenen, die bisher von den Unternehmen nicht bemerkt oder nicht beachtet wurden, auszeichnet.
- Den Weg aus der Wirtschaftskrise erleichtern.

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die dringendsten Herausforderungen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Gewerkschaft, Wirtschaft und Umwelt im Hinblick auf Gewerkschaftsinitiativen für die Ausbildung und Stellenvermittlung von jungen Arbeitnehmern. Es zeigt auch, wie solche Initiativen zur Bewältigung dieser Herausforderungen beitragen können. Weitere Kapitel untersuchen das Beschäftigungspotenzial und den demografischen Wandel in verschiedenen Sektoren im Zusammenhang mit der Ökologisierung der Wirtschaft und bringt Beispiele von diesbezüglichen Initiativen der Gewerkschaft.

Das Hauptziel dieser Studie - Gewerkschaftsinitiativen für die Ausbildung und Stellenvermittlung von jungen Arbeitnehmern in Verbindung mit nachhaltiger Entwicklung - muss in einen breiteren Rahmen gestellt werden. Gewerkschaftsinitiativen können durch eine Reihe von Herausforderungen, die Europa derzeit in den Bereichen Arbeitsmarkt-, Gewerkschafts-, Wirtschafts- und Umweltpolitik charakterisieren, behindert oder vorangetrieben werden. In diesem Kapitel werden diese Herausforderungen kurz beschrieben, um auf eine mögliche Relevanz für diese Studie zu schließen.

2.1. Herausforderungen in Bezug auf den Arbeitsmarkt

Jugendarbeitslosigkeit und damit zusammenhängende soziale Ausgrenzung

In ganz Europa ist die Arbeitslosenrate bei Jugendlichen im Allgemeinen weitaus höher als die Arbeitslosenrate aller Altersgruppen. Die Jugendarbeitslosigkeit war bereits vor dem aktuellen Wirtschaftsabschwung im Steigen begriffen und wurde durch die Finanzkrise ganz oben auf die Agenda der einzelnen Regierungen katapultiert. Im Mai 2013 waren über 5,5 Millionen junge Menschen in der EU arbeitslos (Eurostat, 2013). Die höchsten Zahlen waren 2012 in Griechenland, Spanien, Portugal, Italien, Slowakei, Slowenien und Irland zu verzeichnen (siehe Tabelle 2 unten).

Die Statistik in Tabelle 2 veranschaulicht die Schwierigkeiten von Jugendlichen, Arbeit zu finden. Wie Eurostat, das Statistische Amt der Europäischen Union, jedoch hinweist, bedeutet dies nicht unbedingt, dass die Gruppe der Arbeitslosen zwischen 15 und 24 Jahre groß ist, da viele junge Leute Vollzeit studieren und daher weder arbeiten noch Arbeit suchen (sie gehören daher nicht zu den Erwerbspersonen, die für die Berechnung der Arbeitslosenrate hinzugezogen werden, Eurostat, 2013). Aus diesem Grund wird die Jugendarbeitslosenquote nach einem etwas anderen Konzept berechnet: Die Arbeitslosenquote zeigt den Anteil der arbeitslosen Personen an der Gesamtbevölkerung. Tabelle 2 unten zeigt, dass die Jugendarbeitslosenquote in der EU weitaus geringer ist als die Zahl der jungen Arbeitslosen: Sie ist seit 2008 aufgrund der Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt jedoch auch gestiegen.

Tabelle 2: Jugendarbeitslosenraten in der Europäischen Union 2010 - 2012

	Youth unemployment rate				Youth unemployment ratio		
	2010	2011	2012	2012Q4*	2010	2011	2012
EU-27	21.1	21.4	22.8	23.2	9.0	9.1	9.7
Euro area	20.9	20.8	23.0	23.7	8.7	8.7	9.6
Belgium	22.4	18.7	19.8	22.0	7.3	6.0	6.2
Bulgaria	21.8	25.0	28.1	28.4	6.7	7.4	8.5
Czech Republic	18.3	18.1	19.5	19.3	5.7	5.4	6.1
Denmark	14.0	14.2	14.1	14.2	9.4	9.6	9.1
Germany	9.9	8.6	8.1	7.9	5.1	4.5	4.1
Estonia	32.9	22.3	20.9	19.3	12.6	9.1	8.7
Ireland	27.6	29.1	30.4	29.4	12.0	12.1	12.3
Greece	32.9	44.4	55.3	57.9	10.0	13.0	16.1
Spain	41.6	46.4	53.2	55.2	17.8	19.0	20.6
France	23.6	22.8	24.3	25.4	8.9	8.4	9.0
Italy	27.8	29.1	35.3	36.9	7.9	8.0	10.1
Cyprus	16.6	22.4	27.8	31.8	6.7	8.7	10.8
Latvia	37.2	31.0	28.4	24.7	13.9	11.6	11.4
Lithuania	35.3	32.2	26.4	24.2	10.4	9.0	7.7
Luxembourg	15.8	16.4	18.1	18.5	3.5	4.2	5.0
Hungary	26.6	26.1	28.1	28.8	6.6	6.4	7.3
Malta	13.1	13.8	14.2	14.5	6.7	7.1	7.2
Netherlands	8.7	7.6	9.5	9.8	6.0	5.3	6.6
Austria	8.8	8.3	8.7	8.7	5.2	5.0	5.2
Poland	23.7	25.8	26.5	27.5	8.2	8.7	8.9
Portugal	27.7 ^e	30.1	37.7	38.4	8.2	11.7	14.3
Romania	22.1	23.7	22.7	22.2	6.9	7.4	7.0
Slovenia	14.7	15.7	20.6	23.2	5.9	5.9	7.1
Slovakia	33.9	33.5	34.0	35.1	10.4	10.0	10.4
Finland	21.4	20.1	19.0	19.3	10.6	10.1	9.8
Sweden	24.8	22.8	23.7	24.1	12.8	12.1	12.4
United Kingdom	19.6	21.1	21.0	20.7	11.6	12.4	12.4

* The quarterly youth unemployment rate is seasonally adjusted.

e: estimate

Quelle: Eurostat:

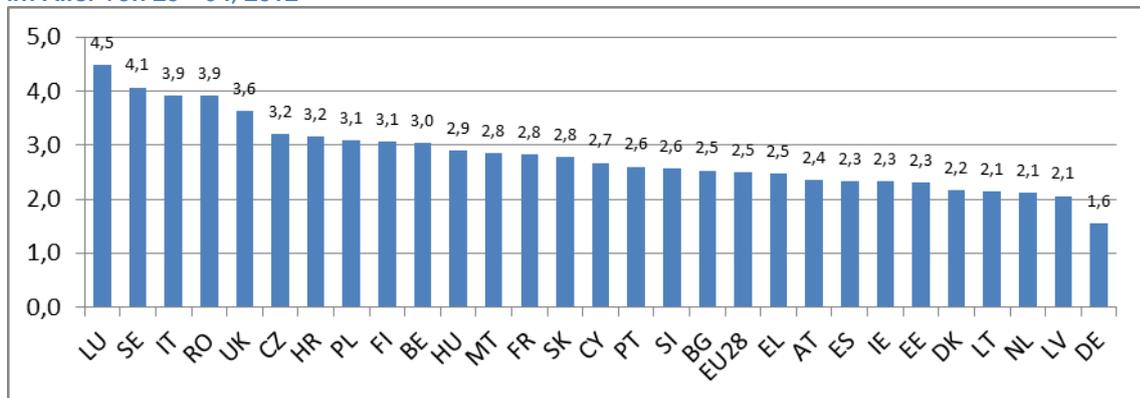
Arbeitslosigkeit sowie unter anderem ein niedriges Bildungsniveau und finanzielle Armut werden oft als Hauptursachen für die soziale Ausgrenzung von Jugendlichen genannt (Delhaxhe, 2013). Laut Verfasser hat soziale Ausgrenzung tiefgreifende und langfristige Schäden für die Lebensbedingungen, die soziale und wirtschaftliche Partizipation, das Gefühlsleben und den Gesundheitszustand junger Menschen zur Folge. Sie trägt auch zur Übertragung von Armut von einer Generation auf die andere bei – der Preis, den jemand, der arbeitslos wird, zu bezahlen hat, könnte zum Beispiel ständiger Einkommensverlust, niedrigere Lebenserwartung sowie geringere akademische Erfolge und Einkünfte für ihre Kinder sein (IMF/ILO, 2010). Fast jeder dritte Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahre in der Europäischen Union ist armutsgefährdet oder von sozialer Ausgrenzung bedroht (Eurostat, 2012). So kann Jugendarbeitslosigkeit Einstellungen dahin gehend beeinflussen, dass der soziale Zusammenhalt in Europa geringer wird (IMF/ILO, 2010).

Auswirkungen der Jugendarbeitslosigkeit in verschiedenen Ländern

Die Schwankungen bei den Zahlen der Jugendarbeitslosigkeit in Europa spiegeln zum Teil unterschiedliche Grade wirtschaftlicher Standfestigkeit und Gesamtarbeitslosenraten in Europa wieder, aber sie zeigen auch systemische Unterschiede darüber, wie „jugendfreundlich“ der Arbeitsmarkt in verschiedenen Ländern ist (Lanning und Rüdiger, 2012). Junge Menschen finden es in einigen Ländern als in anderen schwieriger, mit älteren und erfahreneren Arbeitnehmern in Konkurrenz zu treten. Die Eurostat-Daten in Abbildung 1 unten zeigen, dass ein junger Mensch in Schweden oder im Vereinigten Königreich 2012 eine 4,1 bzw. 3,6 Mal so hohe Chance hatte, arbeitslos zu werden, als ein „Erwachsener“ (eine Person ab einem Alter von 25 Jahren). Diese Einschätzung liegt in Ländern, die am stärksten vom aktuellen Wirtschaftsabschwung getroffen wurden, wie Griechenland oder Spanien, noch höher, wo junge Menschen eine 2,5 bzw. 2,4 Mal so hohe Chance haben, arbeitslos zu werden,

als erwachsene Erwerbspersonen. In Deutschland ist die Chance für einen Jugendlichen, arbeitslos zu werden, nur um 1,6 Mal wahrscheinlicher als bei Erwachsenen.

Abbildung 1: Verhältnis zwischen der Arbeitslosenrate bei Menschen zwischen 15 - 24 und Menschen im Alter von 25 - 64, 2012



Quelle: Eurostat:

Außerdem gibt es in ganz Europa bedeutende Unterschiede in der Art der politischen Diskussion rund um die Jugendarbeitslosigkeit und den als politische Prioritäten geltenden Fragen (Lanning und Rüdiger, 2012). Viele junge Menschen haben es zum Beispiel in Spanien schwer, unbefristete Arbeit zu finden, weil der Arbeitsmarkt stark polarisiert ist. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind ein Riesensproblem in den Niederlanden, in Deutschland und in Frankreich. In Italien gibt es zahlreiche Fälle von unbezahlten Praktika. In Griechenland befindet sich eine hohe Zahl von Studenten in der tertiären Ausbildung, da ihnen nach dem Studienabschluss nur begrenzte Möglichkeiten zur Verfügung stehen, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Diskriminierung und die Integration von Migranten der zweiten Generation scheinen in Dänemark und Schweden die Hauptfaktoren zu sein, weil die Wahrscheinlichkeit von Ausgrenzung bei ihnen am höchsten ist (Lanning and Rüdiger, 2012).

Übertritt von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt

Der Übertritt junger Menschen von der Schule ins Berufsleben ist seit den 1980er Jahren länger und riskanter geworden (Lanning und Rüdiger, 2012). Das geschieht hauptsächlich aus folgenden Gründen: eine rückläufige Bereitschaft der Arbeitgeber, junge Menschen einzustellen und eine Veränderung der jungen Menschen zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze (teilweise wegen der Transformation von Arbeitsplätzen, die auf die Entkopplung der Umwelt vom Wirtschaftswachstum zurückzuführen ist; siehe Abschnitt über den Klimawandel).

Obwohl Strategien in nationalpolitischem, sozialem und wirtschaftlichem Rahmen stattfinden, verdienen gewisse Praktiken aus anderen Ländern Beachtung. So haben Österreich, Deutschland, die Niederlande und Dänemark zum Beispiel relativ niedrige Jugendarbeitslosenraten. Diese Länder haben gut entwickelte und reibungslos funktionierende Übergangssysteme zwischen Bildungswelt und Arbeitswelt sowie ausgewogene institutionelle Unterstützung, all das führt zu einer geringeren Jugendarbeitslosigkeit. Besonders die Entscheidungsträger in ganz Europa weisen verstärkt auf die Bedeutung hochqualitativer Berufsbildung hin, in der theoretische und praktische Fertigkeiten (z. B. durch eine Lehre) kombiniert werden, und die strukturierte Wege in den Beruf weisen.

Jugendbeschäftigungspaket

Die EK verabschiedete 2011 die Initiative „Chancen für junge Menschen“⁵ – die vor allem in Ländern mit der höchsten Jugendarbeitslosigkeit eine stärkere Partnerschaft zwischen der Kommission und den nationalen Regierungen forderte, um die Jugendarbeitslosigkeit zu senken. Die EG legte 2012 ein Maßnahmenpaket - das Jugendbeschäftigungspaket - ⁶ vor, mit dem sie die Mitgliedstaaten in ihrem Kampf gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit und soziale Ausgrenzung junger Menschen unterstützen will. Geplant ist, dass junge Menschen das Angebot erhalten sollen, eine Arbeitsstelle bzw. eine schulische oder berufliche Ausbildung anzutreten. Das Paket besteht aus folgenden drei Instrumenten:

- 1) Jugendgarantie - es wird gewährleistet, dass jungen Menschen bis zu einem Alter von 25 innerhalb von vier Monaten nach Verlassen der Schule, oder nachdem sie arbeitslos geworden sind, eine Arbeitsstelle guter Qualität angeboten wird oder sie eine weiterführende Ausbildung, einen Ausbildungs- oder Praktikumsplatz erhalten.
- 2) Erleichterung des Übergangs von der Schule ins Erwerbsleben – Anhörung der Sozialpartner auf europäischer Ebene zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, der es jungen Menschen ermöglicht, wertvolle Praxiserfahrungen unter sicheren Bedingungen zu erwerben.
- 3) Europäische Ausbildungsallianz – zur Verbesserung der Qualität von und des Angebots an verfügbaren Ausbildungsplätzen in allen Mitgliedstaaten und Aufzeigen von Wegen, wie Mobilitätshindernisse für junge Menschen abgebaut werden können.

Bedeutung der Arbeitsmobilität und ihre Konsequenzen für junge Menschen

Die Arbeitsmobilität sowohl zwischen den Branchen als auch zwischen geografischen Regionen könnte den Übergang zu einer umweltverträglichen Wirtschaft beispielsweise durch die Verringerung möglicher Engpässe, die sich aus Beschränkungen bei Kompetenzen, Technologie oder anderen Produktionsfaktoren ergeben, erleichtern (Cambridge Econometrics et al, 2011). Es gibt Hinweise dafür, dass die Migration von jungen Menschen eher (als bei Erwachsenen) als mögliche Alternative angesehen wird, vor allem von Unverheirateten und von Männern mit Kindern (Kahanec und Fabo, 2013).

Jährlich wandert eine zunehmende Zahl junger Menschen auf der Suche nach einem alternativen Lebensunterhalt und Möglichkeiten ab (MDG-F, 2013). Laut Kahanec und Fabo (2013) haben die finanziellen und wirtschaftlichen Turbulenzen der jüngsten Zeit die Arbeitsmobilität unter den jungen Menschen verstärkt, während es sich viele junge Arbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten vor der großen Rezession hätten leisten können, die Möglichkeit zu ignorieren, Arbeit im Ausland zu suchen, oder es nur als verlockende Option ansahen, erwies sich diese Option in der Krise als die einzige Möglichkeit, Arbeit zu finden.

Es hat sich gezeigt, dass die Kombination von Jugendarbeitslosigkeit und Migration für junge Leute eine Verstrickung von Schwierigkeiten mit sich bringen kann (Kahanec und Fabo (2013), Im besten Fall kann ein nachteiliger Lebenslauf im Anfangsstadium der Karriere einer Person ihre künftigen Chancen auf Beschäftigung beeinträchtigen. Auch der Mangel an menschenwürdiger Arbeit und Zugang zu sozialem Schutz macht sie verletzlicher und stärker anfällig für eine mögliche Ausbeutung. Der Gemeinschaft, in der sie leben, entstehen dadurch auch beträchtliche wirtschaftliche und soziale Kosten in Form von Produktivitätseinbußen und weil die Konsequenzen von sozialer Ausgrenzung bewältigt werden müssen.

Die Frage ist also nicht „ob“ die Arbeitsmobilität zum Übergang zu einer umweltverträglichen Wirtschaft beitragen könnte, sondern „welche Art“ von Arbeitsmobilität das sein müsste.

⁵ Europäische Kommission, Chancen für junge Menschen, verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=en>.

⁶ Europäische Kommission, Jugendbeschäftigungspaket, verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lt&catId=89&newsId=1731>

Formulieren und Verwalten einer integrierten Jugendbeschäftigungspolitik und einer Sozial- und Migrationspolitik sind Bereiche, in denen viele Länder bislang nur wenig Erfahrung hatten. Eingriffe auf den Arbeitsmarkt konzentrierten sich üblicherweise auf die Anhebung der Zahl der Arbeitsplätze (Angebotsseite) mit wenig Beachtung der Hindernisse für den Zugang zum Arbeitsmarkt und zu menschenwürdiger Arbeit oder der treibenden Faktoren, die junge Menschen veranlassen, ihre Gemeinschaften zu verlassen (ILO, 2008 in MDG-F, 2013). Wünschenswertere Formen der Arbeitsmobilität junger Menschen müssen in der EU erst noch entwickelt werden. Die jüngste Studie der GD Beschäftigung (2012c) zum Beispiel kam zu dem Schluss, dass die aktuelle internationale geografische Mobilität der in Lehrstellen Auszubildenden trotz des Anreizes einer praktischen Lehrstelle in einem ausländischen Unternehmen nach wie vor gering ist. Bestehende Barrieren (wie Kosten, Information, Studienanerkennung, Sprachschwierigkeiten usw.) scheinen mehr Gewicht zu haben als die klaren Vorteile, die die internationale Mobilität für Studierende, Unternehmen und Zentren für berufliche Aus- und Weiterbildung bieten.

Inklusivität und Flexibilität der Arbeitsmärkte

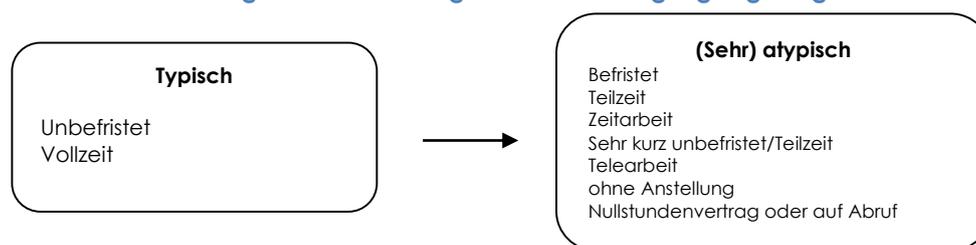
Die Arbeitsmärkte werden inklusiver und flexibler, um Fragen wie die alternde Bevölkerung, Gleichstellungsstandards und die Anforderungen der globalen Märkte bewältigen zu können. Der Alterungsprozess an sich (d. h. rückläufige Fruchtbarkeits- und Sterblichkeitsraten) bringt mit sich, dass weniger Arbeitnehmer mehr Leistung für mehr Menschen erbringen müssen (da mehr Menschen den Arbeitsmarkt verlassen als in ihn einzutreten) (Barr, 2006).

Laut den Vereinten Nationen (2007) ist die größte Herausforderung bei der Bewältigung des demografischen Übergangs die Integration von mehr Menschen in die Arbeitsmärkte, weil der Produktivitätszuwachs der derzeitigen Erwerbstätigen nicht ausreicht. Eine Steigerung der Beschäftigungsrate kann jedoch auch zu nachteiligen Ergebnissen führen. Die Zahl der weiblichen Arbeitnehmer steigt heutzutage konstant: der Abschluss eines tertiären Bildungswegs ist bei Frauen höher als bei Männern (38,5% und 30,8%)⁷; Lohnunterschiede sind langsam am Verschwinden. Die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt verändert jedoch die Balance zwischen Beruf und Familienleben (OECD, 2012). Zunächst verändert sich die Familienstruktur, weil Doppelverdiener den männlichen Ernährer ersetzen und die Entscheidung, Kinder zu haben, aufgeschoben wird. Begleitet wird dies von weniger regelmäßigen und vorhersehbaren Arbeitszeiten und der Intensivierung der Arbeit (OECD, 2012). Der Teufelskreis könnte wegen Veränderungen am Arbeitsplatz beginnen: Beziehungen könnten aufgrund schlechter Work-Life-Balance oder aufgrund von Überarbeitung leiden; gleichzeitig könnten überarbeitete Eltern unfähig sein, ihren Kindern ausreichend Beachtung zu schenken, was zu einer höheren Wahrscheinlichkeit von antisozialen Verhalten führt (Sigma Scan, 2010).

Um Geschäftsstrategien auf globalisierte Märkte und neu auftretende Notwendigkeiten (einschl. des Übergangs zu Nachhaltigkeit) anzupassen, beginnen flexiblere Beschäftigungsformen und atypische Arbeitsformen vorzuherrschen. Die Unternehmen bewegen sich weg von vertikal integrierten Organisationen (d. h. einer Situation, wo eine Firma an verschiedenen Teilen der Produktion beteiligt ist, wie am Anbau von Rohstoffen, an der Herstellung, dem Transport, dem Marketing und dem Einzelhandelsvertrieb) hin zu höher spezialisierten, welche Funktionen auslagern, die nicht zum Kerngeschäft gehören, und haben eine stärker dezentralisierte Form der internen Organisation. Dazu gehört auch eine Verlagerung weg von dauerhafter Beschäftigung auf Lebenszeit zu weniger dauerhaften nicht dem Standard entsprechenden Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsregelungen (Rand, 2004; EUROFOUND, 2010; siehe auch Abbildung 2 unten). Diese Trends schaffen eine Herausforderung der dualisierten Arbeitsmärkte mit einer Kluft zwischen geschützter fester Beschäftigung und flexibler Beschäftigung und mit weniger sozialem Schutz und weniger Leistungen und damit „neuen sozialen Risiken“.

⁷ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Tertiary_education_statistics

Abbildung 2: Veranschaulichung der Veränderungen bei Beschäftigungsregelungen und Arbeitsformen



Quelle: VERFASST VON DEN AUTOREN AUF DER GRUNDLAGE VON Eurofound, 2010.

Die Rolle von Bildung und Ausbildung

Das Arbeitsdokument der Dienststellen der Europäischen Kommission über die Nutzung des Beschäftigungspotenzials von umweltverträglichem Wachstum (2012d) weist darauf hin, dass junge Menschen im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern derzeit eher in nicht-umweltbezogenen Bereichen eine Anstellung finden. Einer der wahrscheinlichsten Gründe dafür ist ein Missverhältnis zwischen den Fertigkeiten, die junge Menschen besitzen, und den Fertigkeiten, die bei einer Veränderung des Arbeitsmarktes gebraucht werden.

Berufliche Aus- und Weiterbildungssysteme können und müssen eine entscheidende Rolle spielen, wenn es darum geht, dem Fachkräftemangel zu begegnen, insbesondere in Sektoren mit Wachstumspotenzial wie kohlenstoffarme Technologien und grüne Sektoren (Europäische Kommission 2012b). Die Europäische Kommission zieht den Schluss (2012b), dass die europäischen Aus- und Weiterbildungssysteme die richtigen Fertigkeiten für eine Beschäftigungsfähigkeit nicht vermitteln können und nicht angemessen mit der Wirtschaft oder den Arbeitnehmern zusammenarbeiten, um die Lernerfahrung der Realität des Arbeitsumfelds anzunähern.

Zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer die richtigen Kompetenzen erwerben, ist eine große Herausforderung, da diese Aufgabe voraussetzt, dass die sich rasch entwickelnden Bedürfnisse der Arbeitgeber in einem im Entstehen befindlichen Bereich skizziert werden müssen und entsprechende und vermehrt nachgefragte maßgeschneiderte Ausbildung angeboten werden muss. Jüngsten Hinweisen zufolge (CEDEFOP, 2013a, b) haben die europäischen Länder bisher nur wenige Fortschritte bei der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs für eine kohlenstoffarme Wirtschaft und der Umsetzung dieses Wissens in eine kohärente Aus- und Weiterbildungspolitik gemacht. Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, CEDEFOP, (2013a, b) stellt fest, dass Beispiele von nationalen Strategien für grüne Kompetenzen sich auf einige wenige Mitgliedstaaten beschränken wie Frankreich, Österreich und das Vereinigte Königreich.

Der EU-Rat erklärte (2009), dass eines der Hauptziele eines erneuerten Rahmens für eine europäische Kooperation für die Jugend (2010-2018) die Schaffung von mehr Möglichkeiten und größere Chancengleichheit für alle jungen Menschen in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt sein sollte. Die frühzeitige Feststellung und ein maßgeschneidertes Angebot von grünen Kompetenzen sind die wichtigsten Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen.

2.2. Herausforderungen für die Gewerkschaften

Die Gewerkschaften stehen heute enormen Herausforderungen gegenüber. Laut Stollt und Meinert (2010) operieren Unternehmen oft auf europäischer/globaler Basis, Gewerkschaften hingegen müssen weitgehend auf nationale Instrumente der Arbeitnehmervertretung zurückgreifen, obwohl es in der jüngsten Vergangenheit einige Fortschritte bei der Zusammenarbeit innerhalb der EU gegeben hat. Gleichzeitig ist die Gewerkschaftsdichte in vielen Ländern nicht zuletzt aufgrund von veränderten Strukturen der „Arbeitsgesellschaft“ wie

dem starken Anstieg an prekären Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitsplatzverlusten in Sektoren, in denen es traditionell eine hohe Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern und Arbeitslosigkeit gibt, rückläufig. Der Übergang zu einer CO₂-reduzierten, ressourcenschonenden Gesellschaft ist einer der wichtigsten Paradigmenwechsel, der die Rolle der Gewerkschaften in allen Ländern verändert. Er hat Auswirkungen auf die Stärke der Gewerkschaften, was die Arbeitnehmervertretung und ähnliche Strategien, um sie zu verstärken (oder zumindest zu erhalten) betrifft.

Beitrag der Gewerkschaft zur nachhaltigen Entwicklung

Obwohl die Gewerkschaften wegen ihrer Hauptaufgabe als soziale und wirtschaftliche Akteure anerkannt sind, beschäftigen sie sich seit langem mit Fragen des Umweltschutzes (z. B. Umweltverschmutzung am Arbeitsplatz, Teilnahme an Umweltveranstaltungen weltweit) (ETUI-REHS, 2008). Die Stärkung der Rolle der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften und damit zusammenhängende Maßnahmen für eine nachhaltige Entwicklung (z. B. Anhebung der Zahl der Tarifverträge, die eine nachhaltige Entwicklung zum Ziel haben) wurde bereits in der Agenda 21 erwähnt (Vereinte Nationen, 1992). Das Ergebnis dieses Gipfels sowie die darauf folgenden Prozesse haben den Widerstreit zwischen Arbeit und Natur in der Gewerkschaftstätigkeit beendet, in der die Natur herkömmlicherweise als 'labour's other' (Gegenstück zur Arbeit) (Räthzel und Uzzell, 2013) betrachtet wurde.

Die nachhaltige Entwicklung hat eine neue Arena für Dialog, Konsensbildung und Verhandlungen mit dem Management auf Unternehmensebene und auch auf sektoraler und sektorenübergreifender Ebene eröffnet (ETUI-REHS, 2008). Die Gewerkschaften sind auf sektorenübergreifender Ebene besonders stark und haben die Fähigkeit, Umwelt-, soziale und wirtschaftliche Kosten und die Vorteile der Übergangsprozesse gleichzeitig abzuschätzen. Die sektorenübergreifende Ausrichtung der Gewerkschaften könnte daher dazu beitragen, die so notwendige Ausgewogenheit im Prozess der Antizipation und Bewältigung des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen, ressourcenschonenden Wirtschaft zu gewährleisten.

Darüber hinaus impliziert die nachhaltige Entwicklung eine Erneuerung der Demokratie und damit die Erneuerung der Gewerkschaftsmaßnahmen in dieser Hinsicht (ETUI-REHS, 2008). Nachhaltige Entwicklung beruht auf Veränderungen des Lebensstils, was nur möglich ist, wenn sie glaubhaft sind und von allen Bürgern akzeptiert werden. Für Veränderungen des Lebensstils ist die Umsetzung von bisher ungeprüften partizipativen Prozessen nötig. Um deren reibungslose Umsetzung sicherzustellen, werden die Gewerkschaften daher „über einen gerechten Übergang verhandeln [müssen], der auf genauen Daten bezüglich der sozialen Auswirkungen der verschiedenen geplanten Veränderungen und Maßnahmen, Instrumenten für die Prävention und Abfederung dieser Auswirkungen basiert, und ihre eigene Beteiligung an dem Strategieplanungsprozess sowie durch Erlangen entsprechender Rechte und Kompetenzbereiche die Anerkennung ihrer Rolle durchsetzen müssen“ (ETUI-REHS, 2008).

Laut Murillo (2013) ist die Arbeit der Gewerkschaft im Hinblick auf die nachhaltige Entwicklung weitgehend theoretisch geblieben und resultierte in relativ wenigen konkreten gewerkschaftlichen Strategien. Gebraucht werden mehr praktische Arbeit und mehr Strategien auf lokaler Ebene. Die Schwierigkeit, unter eng verknüpften wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Aspekten Prioritäten herauszufiltern, ist einer der Hauptgründe für die geringe Zahl der so dringend benötigten praktischen Maßnahmen und Strategien von Seiten der Gewerkschaften. Wie Räthzel und Uzzell (2013) außerdem feststellen, „einer der Haupthindernisse für den Erfolg der Umweltpolitik der Gewerkschaften ist, dass die Gewerkschaften aufgrund ihrer nationalen Geschichte, ihrer Verankerung in den Branchen, ihrer Stärke hinsichtlich der Mitgliederzahl und ihrer politischen Überzeugungen verschiedene Ausgangspunkte haben“. Bei der Bewertung der Gewerkschaftsarbeit und -strategien für nachhaltige Entwicklung müssen auch die Größenordnung der zu erwartenden Herausforderungen und der damit einhergehende Kulturwandel berücksichtigt werden - diese Elemente können die gewerkschaftliche Arbeit sowohl ermöglichen als auch behindern.

Die Lösung des Problems der Jugendarbeitslosigkeit wird in allen EU-Mitgliedstaaten als vorrangig betrachtet, und Maßnahmen mit dem Ziel, eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen, könnten zu einer diesbezüglichen Lösung führen. Gil (2013) weist darauf hin, dass neue Branchen und Tätigkeiten, die auf sauberer Produktion beruhen, ein Tor für die Möglichkeit zum Schutz von Arbeitsplätzen, insbesondere für junge Menschen, sein könnte. Die Gewerkschaften haben das Konzept des „gerechten Übergangs“⁸ (Murillo, 2013) erfolgreich propagiert, aber es bedarf konkreter Maßnahmen, um ihn zu einem konstruktiven Prozess mit signifikanten positiven Auswirkungen auf alle drei Elemente der nachhaltigen Entwicklung zu machen. Die umweltverträgliche Beschäftigung und Ausbildung von Jugendlichen können Teil der Maßnahmen sein, die sich nicht nur mit der umweltbezogenen, sondern auch mit der sozialen und wirtschaftlichen Seite der nachhaltigen Entwicklung beschäftigen.

Engagement junger Arbeitnehmer durch Nachhaltigkeit

Im aktuellen ökonomischen Klima, in dem die Gewerkschaften Druck vonseiten der Haushalte und durch rückläufige Mitgliederzahlen ausgesetzt sind, kann der verstärkte Fokus auf das Engagement junger Arbeitnehmer durch Nachhaltigkeitsinitiativen für die Gewerkschaften der Weg nach vorne sein: a) Es kann dazu beitragen, neue/junge Arbeitnehmer anzulocken und zu mobilisieren und b) Es kann den Arbeitgebern oder Regierungen gegenüber die Vorteile einer Beteiligung der Gewerkschaft an der nachhaltigen Entwicklung hervorheben (z. B. Erreichen der Ziele 2050). Der Verhandlungsleitfaden von CUPE (2007) argumentiert, dass die Ökologisierung des Arbeitsplatzes nicht nur die Umwelt schützt und finanzielle und andere Quellen einspart, die wieder in eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen reinvestiert werden können, sondern dass, „eine grüne Gewerkschaft und ein grüner Arbeitsplatz für junge Arbeitnehmer, die dazu neigen, umweltbewusster und aktiver zu sein, auch attraktiv ist“.

Es kann viele Vorteile für das Engagement junger Arbeitnehmer geben wie z. B.: ihre aktive Beteiligung, ihr oft besseres Verständnis der Herausforderungen in Bezug auf Klima und Umwelt, mehr Innovationsgeist und Kreativität, positive Haltung (Konzentration auf Möglichkeiten anstelle von Herausforderungen) und Entschlossenheit.

Die Gewerkschaften müssen transformieren, um junge Arbeitnehmer anzusprechen, zu engagieren und zu binden. Laut einem der Szenarien für die Arbeitnehmerbeteiligung bis 2030 (Stollt und Meinert, 2013) „haben sich“ [viele Gewerkschaften] „über die Jahre zu wichtigen Akteuren entwickelt und die notwendigen Veränderungen auf proaktive Weise vorangetrieben, so dass sie zu Stützpfählern der neuen Governance-Architektur geworden sind“ und „das beruhte ursprünglich nicht unbedingt auf Überzeugung, sondern auf der dringenden Notwendigkeit einer Erneuerung der Gewerkschaften angesichts der stetig sinkenden Mitgliederzahlen und der Gefahr, als Bremse für die nötige Transformation wahrgenommen zu werden“.

Die Zukunft ist ungewiss und kein Szenarium ist real. Doch die zunehmenden Herausforderungen sowie die wachsende Komplexität des Arbeitsumfeldes der Gewerkschaften sprechen für die Notwendigkeit, die bestehenden Geschäftsmodelle zu transformieren. Zu dieser Transformation könnte auch eine Ausweitung der traditionellen Aufgabe der Lohnverhandlungen und Kampagnenarbeit für bessere Arbeitsbedingungen gehören, um mehr Elemente des so genannten „Organisations“-Modells einzubeziehen. Zusätzliche Gewerkschaftstätigkeiten könnten eine tiefgreifendere und intensivere Ausbildung beinhalten sowie die Ermächtigung der Mitglieder, für die Gewerkschaft und für sich selbst, Organisationsarbeit zu leisten, aktiver zu werden und sich aktiv an der Demokratie, den Debatten und Kampagnen der Gewerkschaft zu beteiligen. Die Gewerkschaften könnten sich

⁸ Der konzeptuelle Rahmen, in dem die Gewerkschaftsbewegung die Komplexität des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen und klimafreundlichen Wirtschaft aufgreift, wobei sie auf die notwendige öffentliche Politik hinweist, die Vorteile maximiert und die Härten für die Arbeitnehmer und ihre Gemeinschaften während dieses Übergangs minimiert (ILO, 2010).

auch stärker in Bündnissen mit Umweltbewegungen engagieren, um innovative Wege aus der Jugendarbeitslosigkeit einerseits zu finden und unzureichende Fortschritte bei der nachhaltigen Entwicklung andererseits aufzuzeigen. Daraufhin können sich die Gewerkschaften im „gerechten Übergangs-“Prozess als Agenten des Wandels positionieren und Arbeitnehmer nicht nur in traditionellen Industrien mit starker Gewerkschaftsmitgliedschaft, sondern auch in neuen grünen Industrien ausbilden und einbeziehen, wo die Sache Gewerkschaftsmitgliedschaft erst noch entwickelt werden muss. Das mag die Gewerkschaften nicht unbedingt stärken, nimmt aber die Herausforderungen des Klimawandels konstruktiv in Angriff.

Erhöhung der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder

Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder ist üblicherweise durch das Maß der Gewerkschaftsdichte gekennzeichnet, die als der Anteil der Arbeitnehmer, die Gewerkschaftsmitglieder sind, definiert wird (Fulton, 2013). Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder ist stark schwankend und reicht von etwa 70% der Erwerbstätigen in Finnland, Schweden und Dänemark bis etwa 10% in Estland, Litauen und Frankreich. Der durchschnittliche Prozentsatz der Gewerkschaftsmitgliedschaft liegt in der gesamten EU, gewichtet durch die Zahl der in den verschiedenen Mitgliedstaaten arbeitenden Menschen, bei 23%. Gewerkschaften in den jüngeren EU-Mitgliedstaaten Mittel- und Osteuropas bläst ein kälterer Wind in der EU entgegen, wie die EU-Durchschnittswerte der Gewerkschaftsmitgliedschaft in 8 von 11 Ländern zeigen (Ausnahmen sind Slowenien, Rumänien und Kroatien mit einer angegebenen Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern von jeweils 26%, 33% und 35%; Fulton, 2013). Die Gründe für die unterschiedliche Gewerkschaftsdichte in den Ländern sind komplex und zahlreich. Es sind dies unter anderem vorherrschende nationale Positionen gegenüber der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und ob die Gewerkschaften Arbeitslosenunterstützung und/oder andere Sozialleistungen bezahlen.

Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder ging bei den jungen Arbeitnehmern schneller zurück als bei den älteren Arbeitnehmern, obwohl die neu angestellten den Gewerkschaften von vornherein nicht unbedingt negativ gegenüberstehen (Vandaele, 2012). Junge Arbeitnehmer arbeiten tendenziell in Sektoren, wo die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder und der Tarifverhandlungen geringer ist, was von einigen Forschern als einer der Hauptgründe für die geringe Mitgliedschaft junger Menschen in Gewerkschaften angesehen wird. Ein weiterer Grund hängt mit den Gewerkschaftstaktiken und -aktivitäten bei der Organisation und der Anwerbung junger Gewerkschaftsmitglieder zusammen. Vandaele (2012) führt aus, dass die Gewerkschaft das Potenzial hat, mehr zu tun, um ihre Aktivitäten bei der Organisation und Mobilisierung junger Arbeitnehmer zu verstärken. Der beschränkte Zufluss junger Mitglieder in die Gewerkschaften wird zu einer Überalterung der Gewerkschaftsmitglieder führen, was sich auf die künftigen Gewerkschaftsstrategien auswirken kann (sie könnten beispielsweise die Interessen junger Arbeitnehmer nicht mehr angemessen reflektieren). Vandaele (2012) kommt zu dem Schluss, wenn sich die Gewerkschaften nicht aktiver für die Organisation und Mobilisierung junger Mitglieder einsetzen "es sehr schwierig sein wird, den rückläufigen Trend in der Mitgliedschaft umzukehren; und die Gewerkschaften könnten bei der Vertretung und Dienstleistung der nächsten Arbeitnehmergeneration durch andere Organisationsformen ersetzt werden". Die Ausweitung auf eine neue Rolle für die Gewerkschaften, nämlich die Verbindung von Jugendarbeitslosigkeit mit Aktivitäten für eine nachhaltige Entwicklung kann dazu beitragen, dieses düstere Szenario zu vermeiden.

Das oben Gesagte lässt vermuten, dass die nachhaltige Entwicklung junge Menschen von der Gewerkschaftsbewegung überzeugt und dass sie die Gewerkschaftsaktivitäten ausweitet und beeinflusst. Die Gewerkschaften werden daher in ihrer Arbeitnehmervertretung stärker, und junge (oft verletzte) Arbeitnehmer wären infolge dessen besser vertreten und geschützt.

2.3. Wirtschaftliche und ökologische Herausforderungen

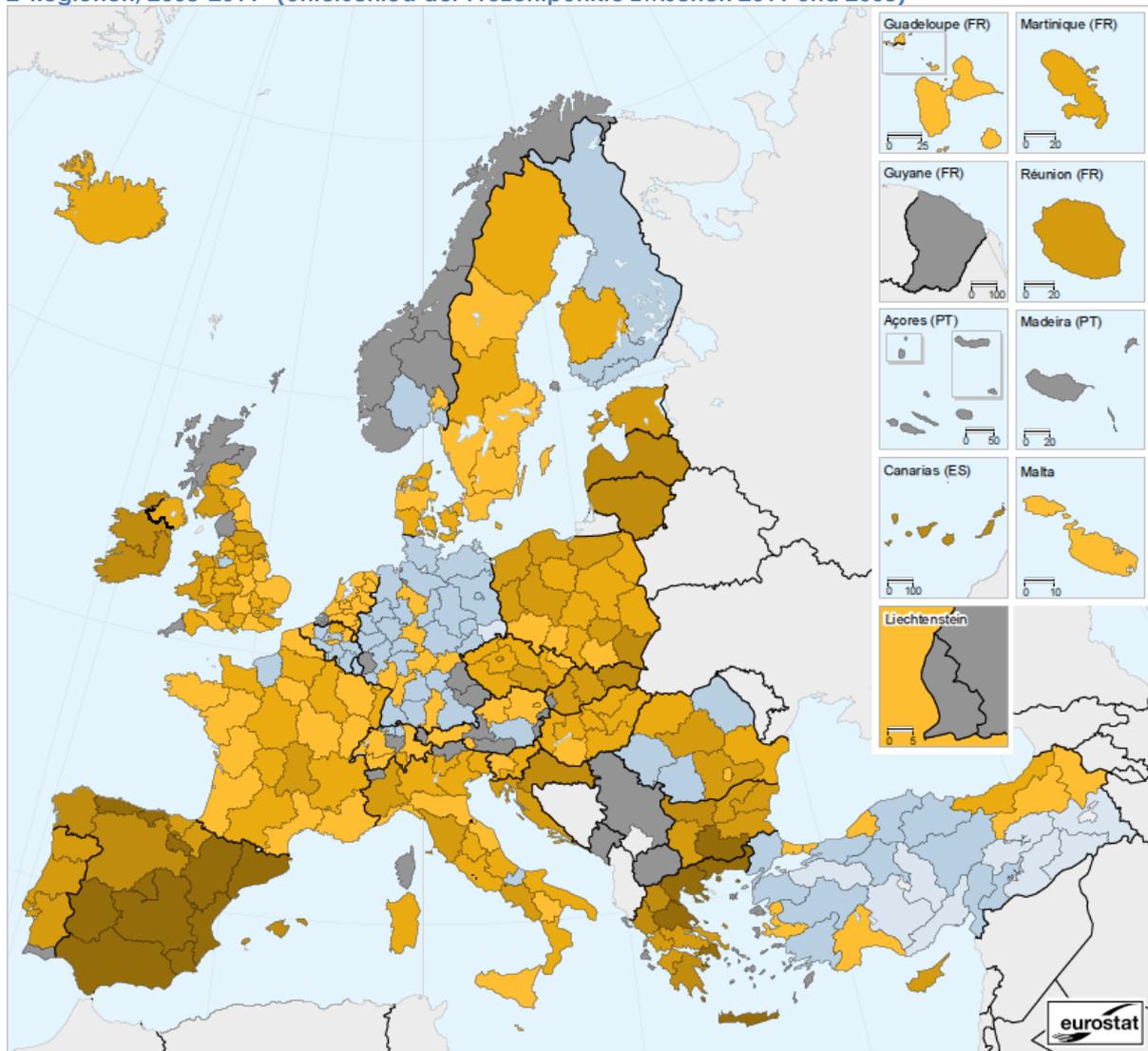
Auswirkungen der Krise

Die Finanzkrise, die ihre Wirkung erstmals 2008 zeigte und von einer Wirtschaftskrise gefolgt war, hat die europäischen Arbeitsmärkte, die Wirtschaft und die Situation bezüglich des Klimawandels und der damit zusammenhängenden Politik ernsthaft getroffen.

Die Krise wirkte sich auch signifikant und unterschiedlich auf die nationalen Arbeitsmärkte aus (Eurofound, 2012 & 2013). Neben den großen Auswirkungen der rückläufigen Beschäftigungsraten und der steigenden Arbeitslosigkeit hat die Krise auch den Geltungsbereich von Tarifverträgen sowie den Umfang und die Qualität von Tarifverhandlungen reduziert, das Vorkommen von flexibler, atypischer, illegaler und prekärer Beschäftigung erhöht und eine Reihe von Änderungen beispielsweise bei Arbeitslosenunterstützung und Sozialversicherungssystemen in vielen Ländern nach sich gezogen.

Die Krise hat, wie von Eurostat-Daten belegt, die Jugendarbeitslosigkeit signifikant erhöht (siehe Abbildung 3 unten). Der Anstieg der Arbeitslosenraten unter jungen Menschen war besonders hoch in Süd- und Osteuropa sowie in einigen der älteren EU-Mitgliedstaaten wie Irland oder auch in bestimmten Regionen Skandinaviens und im Vereinigten Königreich.

Abbildung 3: Veränderungen der Jugendarbeitslosigkeit, Personen zwischen 15 - 24 Jahre, nach NUTS-2-Regionen, 2008-2011* (Unterschied der Prozentpunkte zwischen 2011 und 2008)



(percentage points difference between 2011 and 2008)

EU-27 = 5.8



Administrative boundaries: © EuroGeographics © UN-FAO © Turkstat
Cartography: Eurostat — GISCO, 06/2013



* Chemnitz (DED4), Emilia-Romagna (ITH5), Marche (ITI3), Helsinki-Uusimaa (FI1B), Etelä-Suomi (FI1C), Pohjois- ja Itä-Suomi (FI1D), Cheshire (UKD6), Merseyside (UKD7) und Kontinentalna Hrvatska (HR04), 2009-11; Prov. Luxemburg (BE34), Oberfranken (DE24), Unterfranken (DE26), Kassel (DE73) und Tirol (AT33), 2008-10.

Quelle: Eurostat:

Die jüngste Wirtschafts- und Finanzkrise hatte ebenfalls Auswirkungen auf die Gewerkschaften (Eurofound, 2013). Erstens kann es sein, dass sie Fusionen und die Reorganisation von Gewerkschaften in allen Ländern beschleunigt hat (in vielen Fällen waren diese jedoch schon einige Zeit zuvor geplant gewesen und sind daher nur schwer der Krise zuzuschreiben). Zweitens verschlimmerte sich der bereits einige Jahrzehnte lang festzustellende Rückgang der Gewerkschaftsdichte in vielen nationalen Fällen durch die Krise zusätzlich. In einigen Ländern (z. B. AT, DE, LT oder CZ) hat sich der Schwund der Gewerkschaftsdichte verlangsamt. Das kann darauf zurückzuführen sein, dass das Vertrauen der Arbeitnehmer in die Gewerkschaften in Zeiten der Unsicherheit in Wirtschaft und Beschäftigung steigt. Ein weiterer Grund liegt an der positiven Wirkung der Krise - in manchen Ländern sind die Gewerkschaften seit der Krise

sichtbarer und wichtiger geworden, insbesondere in Sektoren, wo sie Proteste veranstaltet und neue Rollen übernommen haben (z. B. bei der Durchsetzung von kürzeren Arbeitszeiten/Kurzarbeit, um die negativen Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung zu mildern).

Die Krise hat auch Auswirkungen auf den Klimawandel und die damit zusammen hängende Politik. Erstens hatte sie nur eine vorübergehende Auswirkung auf den globalen CO₂-Ausstoß – nach einem Rückgang von 1% 2009 und einem nie dagewesenen Anstieg von 5% im Jahr 2010, stiegen die CO₂-Emissionen 2011 im Vorjahresvergleich weltweit um 3% und erreichten damit den höchsten Wert aller Zeiten (Olivier et al. 2012). Die CO₂-Emissionen sind jedoch in der EU seit der Krise gesunken, aller Wahrscheinlichkeit nach aufgrund der geringeren Gesamtwirtschaftsaktivität. Zweitens hat die Krise die EU-Mitgliedstaaten veranlasst, die Konjunkturpakete zu verabschieden, die in den meisten Fällen grüne Elemente im Ausmaß von 10% der Pakete enthalten (Cambridge Econometrics et al., 2011). Diese Investitionen könnten zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes beigetragen haben (Cambridge Econometrics and Ecorys, 2011). Schließlich könnte auch das matte wirtschaftliche Umfeld die Unternehmen dazu getrieben haben, sich weniger energiefressenden Infrastrukturen zuzuwenden. Aufgrund des (immer noch) hohen Preises von grünen Energielösungen wurden die so dringend nötigen Investitionen in energieeffiziente und erneuerbare Energien zurückgestellt, um die Wirtschaft wieder auf die Beine zu stellen.

Klimawandel

Der Klimawandel und der Druck auf die Ressourcen sind intensiver geworden und beeinflussen die Politik in Europa signifikant. Es wurde eine Reihe von europäischen Initiativen entwickelt, um diesen Wandel zu verringern und die Ressourceneffizienz und Dematerialisierung zu steigern. Ein sehr bedeutender Schritt ist diesbezüglich das *EU-Klima- und Energiepaket*⁹ mit den weithin bekannten Zielvorgaben 20-20-20 : a) Senkung der Treibhausgasemissionen bis 2020 auf 20% unterhalb des Niveaus von 1990 und Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energiequellen - ebenfalls bis 2020 - auf 20% des EU-Endverbrauchs und c) eine Senkung des Energieverbrauchs von 20% des angestrebten Niveaus von 2020.

2020 ist gar nicht fern und es ist bereits klar, dass die für 2020 gesetzten Zielvorgaben nicht ausreichen werden und weiter angehoben werden müssen. Die Europäische Kommission hat daher in ihrem *Energiefahrplan Roadmap 2050* (Europäische Kommission, 2011a) strategische Optionen festgelegt, um gegenüber dem Niveau von 1990 bis 2050 eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen von 80 - 95% zu erreichen. Außerdem erweitern die Leitinitiative „Ressourcenschonendes Europa“ von 2010 (Europäische Kommission, 2011b) und die Biodiversitätsstrategie der EU bis 2020 von 2011 (Europäische Kommission, 2011c) die Notwendigkeit von Maßnahmen über Fragen des Klimawandels hinaus, indem auch der Verlust der biologischen Vielfalt umgekehrt und der Übergang der EU zu einer ressourcenschonenden (nicht nur bei Kraftstoffen, Mineralien und Metallen, sondern auch in Bezug auf Lebensmittel, Boden, Wasser, Luft, Biomasse und Ökosystemen) und grünen Wirtschaft beschleunigt werden soll. Die oben genannten und vielfach zusammenhängenden Politiken und Strategien sollen das Wirtschaftswachstum vom Ressourceneinsatz und seiner Umweltauswirkung abkoppeln. Diese Maßnahmen schaffen Möglichkeiten, die negativen Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise nicht nur abzuschwächen, sondern auch „intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ zu fördern und in allen drei Dimensionen (Wirtschaft, Umwelt und Soziales) positiv zu punkten.

Dieses Ziel sowie das Ziel des Zwischenstaatlichen Ausschusses für Klimaänderungen, bis 2050 eine Senkung der globalen Treibhausgasemissionen von 50 - 85% zu erreichen, sind überaus ambitiös und wie einige Akademiker meinen (Jackson, 2009) nur durch Energieeffizienz und Produktivitätswachstum allein unmöglich zu erreichen. Damit diese Strategie Erfolg hat, kann

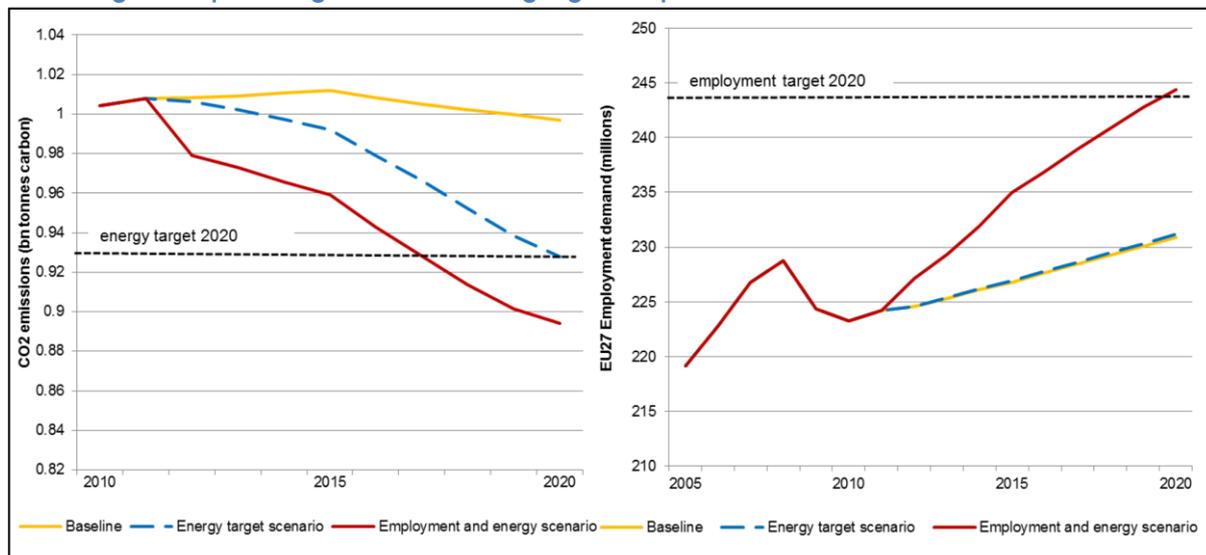
⁹ Mehr Information findet man unter: http://ec.europa.eu/clima/policies/package/index_en.htm

es nötig sein, ein neues Konzept der ökologischen Makroökonomie zu übernehmen, menschliche Aktivitäten mit sehr strengen Umweltauflagen zu belegen und die aktuelle soziale Logik des Verbrauchs zu ändern. Dies stellt die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft in den nächsten 40 Jahren vor ernst zu nehmende Probleme, die von der heutigen Jugend gelöst werden müssen. Eine Bewegung hin zu einer umweltverträglichen Wirtschaft wird zu einer signifikanten Transformation im Sozial- und Berufsleben junger Menschen führen. Das Ausmaß und die Art der Transformation werden in den jeweiligen Sektoren¹⁰ verschieden sein und unterschiedliche Ergebnisse bringen.

Ausblick auf den Übergang zu einer kohlenstoffarmen, ressourcenschonenden Gesellschaft

Eine der wenigen Studien, die die Implikationen des Übergangs zu einer CO₂-armen, ressourcenschonenden Gesellschaft erforscht (Cedefop, noch nicht erschienen), weist auf keinen Widerspruch zwischen höheren Beschäftigungsraten und niedrigerem Energieverbrauch und niedrigeren THG-Emissionen hin. Die Studie stellt Prognosen über die Energie- und Beschäftigungsziele im Rahmen von drei Szenarien auf (siehe Abbildung 4 unten).

Abbildung 4: Europas Energie- und Beschäftigungsziele: politische Szenarien



Quelle: CEDEFOP (noch nicht veröffentlicht).

Das Szenario „Beschäftigung und Energie“ beruht auf Maßnahmen, die voraussichtlich große Auswirkungen auf die Beschäftigung haben werden (z. B. Anreize für Arbeitgeber, zusätzliche Arbeitnehmer einzustellen, wie niedrigere Lohnsteuer, Arbeitsanreize für Einzelne wie niedrigere Arbeitslosenunterstützung und höhere Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie Kompetenzen, die mit jenen zur Senkung des Energieverbrauchs und der Emissionen einhergehen). Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass in diesem Szenario die Beschäftigungsrate in der EU bei 75% läge, verglichen mit dem Ausgangsszenario von voraussichtlich 71%, was dem EU-Beschäftigungsziel entspricht. Die in diesem Szenario zusätzlich geschaffenen Arbeitsplätze tun den EU-Klima- und Energiezielen keinen Abbruch. Laut den Autoren ist dies nur möglich, wenn folgende drei Bedingungen erfüllt sind: a) die Qualifikationen der bestehenden Erwerbspersonen werden aktualisiert oder adaptiert, um sich an die veränderten Aufgaben und Technologien anzupassen; b) junge und arbeitslose Menschen werden erfolgreich (wieder) in Beschäftigung gebracht und c) Arbeitgeber und Einzelpersonen sind sich des Qualifikationsbedarfs und der vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten bewusst.

¹⁰ Die Unterschiede zwischen den Sektoren sind bereits in den Zielvorgaben für den THG-Ausstoß offensichtlich: Der Stromsektor soll seine THG-Emissionen bis 2050 um 93 - 99% senken, die Industrie um 83 - 87%, der Verkehr von 54 - 67%, Wohnen und Dienstleistungen um 88 - 91% und die Landwirtschaft um 42 - 49% (Europäische Kommission, 2011a).

Andere in die Zukunft blickende Forschungen weisen darauf hin, dass beträchtliche Kompromisse gemacht werden müssen, um in der CO₂-armen Wirtschaft 2050 auch nur die aktuelle Beschäftigungsrate erhalten zu können. Jackson und Victor (2011) stellen fest, dass für eine neue Makroökonomie der Nachhaltigkeit das Verhältnis zwischen Wachstum, Arbeitsproduktivität¹¹ und Arbeit entscheidend ist. Die Autoren führen an, wenn die Absicht besteht, das Wirtschaftswachstum zu verlangsamen (oder einzudämmen), dann muss man, um die Vollbeschäftigung zu erhalten, entweder: (a) die Arbeitszeit reduzieren und/oder (b) das Wachstum in der Arbeitsproduktivität verlangsamen (eindämmen). Beide Maßnahmen sind möglich. In ihrem Modell zeigen die Autoren, dass das Szenario, bei dem die Arbeitszeit um etwa ein Drittel verkürzt wird und es eine rasche Expansion des Sektors grüner Dienstleistungen gibt, der sich durch geringe Produktivität (Wachstum) auszeichnet, und Dienstleistungen wie Energieprojekte für Gemeinden (d. h. Szenarium 3 in Abbildung 5 und 6 unten) umfasst, zu einem Wachstumsrückgang mit derzeitigen Beschäftigungsraten führen kann und bis 2050 die Zielvorgabe einer 80%-igen Reduzierung der THG-Emissionen im Vergleich zum Niveau von 1990 erfüllen könnte.

Abbildung 5: Veranschaulichende Szenarien - Ver. Königreich BIP 2008 - 2050

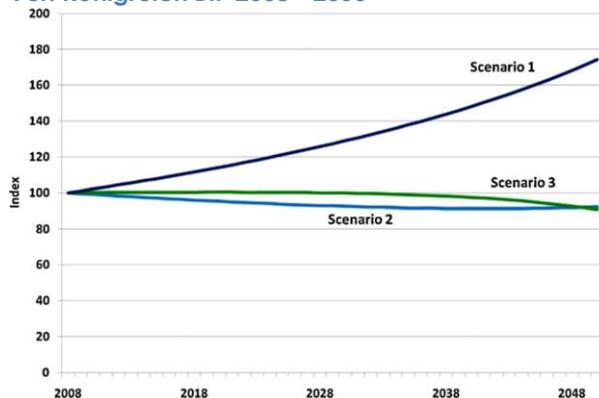
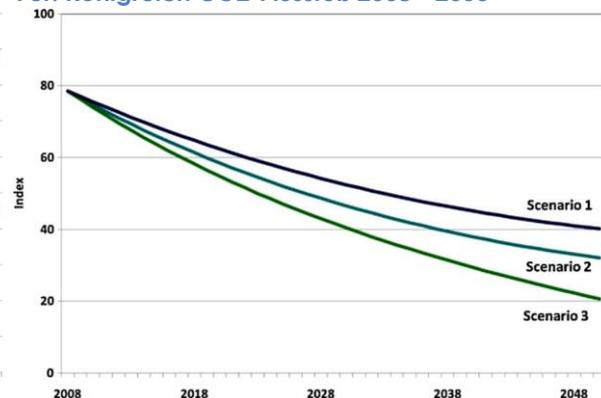


Abbildung 6: Veranschaulichende Szenarien - Ver. Königreich CO₂-Ausstoß 2008 - 2050*



* In Szenario 1 gibt es eine kräftige (5%/Jahr) Expansion des Sektors grüne Infrastruktur (d. h. konventioneller Sektor, basierend auf erneuerbaren, kohlenstoffarmen Technologien und Infrastrukturen), aber keine Expansion des Sektors grüne Dienstleistungen (d. h. gemeinschaftsbezogene, ressourcenarme, kohlenstoffarme, dienstleistungsbezogene Tätigkeiten wie Energieprojekte für die Gemeinschaft und lokale Agrarmärkte) und keine Reduzierung der Arbeitszeit in der gesamten Wirtschaft. In Szenario 2 ist die Expansion des Sektors grüne Infrastruktur von einer substanziellen (1,5%) Reduzierung der Arbeitszeit auf jährlicher Basis in der gesamten Wirtschaft begleitet. In Szenario 3 wird die Arbeitszeit in realistischerem Tempo (1%/Jahr) reduziert, aber die Expansion des Sektors grüne Infrastruktur geht mit einer geringfügig höheren (6%/Jahr) Expansion des Sektors grüne Dienstleistungen einher.

Quelle: Jackson und Victor, 2011

Die Ergebnisse des Beitrags von Jackson und Victor (2011) werden von anderen Studien bestätigt. Watt (2012) zum Beispiel führt an, dass die Strategie, die Emissionsziele zu erreichen und gleichzeitig die Beschäftigungsrate aufrechtzuerhalten, „einer Kombination von radikalen Bemühungen, die Abkoppelung der Emissionen vom Wirtschaftswachstum zu beschleunigen (d. h. die Reduzierung der Menge an CO₂-äquivalenten Gase, die für jede einzelne BIP-Einheit ausgestoßen wird – Anmerkung der Autoren) und weitaus mehr signifikanten Reduzierungen der durchschnittlichen Arbeitszeit bedarf, als in den vergangenen Jahrzehnten die Norm waren“.

Die oben genannten Modell-/Simulationsversuche sind hoch explorativ und/oder mechanisch und sollen politische Möglichkeiten und Kompromisse aufzeigen und weiteres Nachdenken in diesem Zusammenhang anregen. Generell gibt es doch einige langfristige Prognosen, die einen Überblick über die zusammenhängenden Entwicklungen der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Dimension bis 2050 vermitteln. Der primäre Grund dafür ist, dass diese Entwicklungen voraussichtlich auf komplexen Faktoren beruhen werden wie sich manifestierende transformative Technologien, welche die Art der Produktion und des Verbrauchs in der Gesellschaft radikal ändern können und daher schwer vorherzusagen sind.

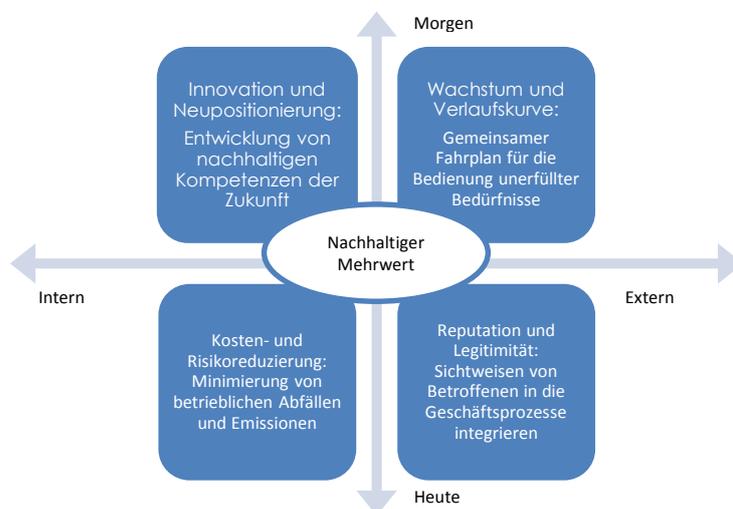
¹¹ Definiert durch das Verhältnis zwischen Output (d. h. BIP) und Input (d. h. die Zeit, die Arbeitnehmer in Beschäftigung verbringen).

Das bringt noch mehr Ungewissheit in Bezug auf das künftige Tempo und die Ergebnisse des Übergangsprozesses mit sich.

Strategien jenseits einer CO2-armen, ressourcenschonenden Wirtschaft

Es besteht die Sichtweise (Hart, 2010), wonach ein nachhaltiger Mehrwert (sustainable value) für Firmen und die gesamte Gesellschaft nicht ganz optimal ist, wenn sich die Unternehmen auf interne Prozesse der Kosten- und Risikoreduzierung und externe Aktivitäten wie die Verteidigung ihrer Reputation und höheren Legitimität konzentrieren. Gemäß dieser Sichtweise müssen sich die Unternehmen und andere Betroffene, wenn sie einen höheren nachhaltigen Mehrwert erreichen wollen, auf die Entwicklung sauberer Technologien konzentrieren und die unerfüllten Bedürfnisse der Armen bedienen (z. B. die Bedürfnisse der vier Milliarden armen Menschen am „Fuß der wirtschaftlichen Pyramide“ bzw. BoP). Die Rahmenbedingungen für nachhaltigen Mehrwert sind in Abbildung 7 unten zu sehen.

Abbildung 7: Rahmenbedingungen für nachhaltigen Mehrwert



Quelle: Von Hart übernommen, 2010

Laut Hart (2010) kann eine innovativere und integrativere Form des Kapitalismus, die sich durch eine verstärkte Anwendung von revolutionären Technologien (z. B. IT, Nanotechnologie, Lösungen mit erneuerbare Energie) und die Zusammenarbeit mit Betroffenen, die bisher von den Unternehmen nicht bemerkt oder nicht beachtet wurden, auszeichnet, den Weg zu einer neuen Art von Wirtschaft ebnen. Die Analyse des aktuellen Wirtschaftsklimas zeigt jedoch keinen signifikanten Fortschritt in dieser Richtung. Die Gewerkschaften können eine wichtige Rolle dabei spielen, diese aktuellen Trends umzukehren, wenn sie beispielsweise die Kampagnen für grüne Arbeitsplätze mit Gewerkschaftsprogrammen verbinden, die die Fähigkeiten und das Wissen der Arbeitnehmer nutzen, um Wege zu erforschen und zu gestalten, wie Industrie und Dienstleistungen transformiert werden können.

3. ÜBERBLICK ÜBER ENTWICKLUNGSTRENDS IN DEMOGRAFIE, BESCHÄFTIGUNG UND QUALIFIKATION IM HINBLICK AUF DIE ÖKOLOGISIERUNG¹²

Zusammenfassung der Ergebnisse

- Eine Analyse der demografischen Trends und der Beschäftigungstrends ergab, dass sich die Ökologisierung der Wirtschaft am stärksten auf junge Arbeitnehmer in den Sektoren Automobil, Chemie, Bauwirtschaft, Energie, Möbel, IKT, Textil sowie Vertrieb und Handel auswirken wird. Das ist auf eine Reihe von Faktoren zurückzuführen wie u. a. auf den Anteil der THG-Emissionen sowie Energie- und Ressourceneffizienz, die Konsequenzen der neuen Umweltpolitik auf die Beschäftigung, den Anteil junger Arbeitnehmer und in welchem Ausmaß ältere Arbeitnehmer ersetzt werden müssen. Diese Sektoren umfassen etwa 1/3 der Gesamtbeschäftigung in Europa. Alles in allem werden acht ausgewählte Sektoren etwa ein Viertel des gesamten Arbeitnehmerbedarfs ausmachen (neue Arbeitsplätze plus ersetzte bestehende Arbeitsplätze).
- Die Literaturrecherche weist darauf hin, dass die Gesamtwirkung der zusätzlich zur Erreichung der Energie- und Klimaziele bis 2020 nötigen Strategien auf die Beschäftigung voraussichtlich gering sein wird (bis zu 1,5% netto). Allerdings wird es signifikante Verschiebungen innerhalb der Sektoren geben - die höchsten relativen Wirkungen auf die Beschäftigung (anteilmäßig) in den EU27 werden in den Branchen Textil, Versorgungseinrichtungen, Möbel (negativ) und auf dem Bausektor (positiv) erwartet, die größten absoluten Wirkungen auf die Beschäftigung werden aber in den Sektoren Bau, Textil, Möbel, IKT sowie Vertrieb und Handel erwartet. Neben der sektoralen Dimension werden die Beschäftigungsauswirkungen der Ökologisierung der Wirtschaft nach Region, Zeit und Berufsgruppen (gering- und mittelqualifizierte Arbeitnehmer werden eher stärker betroffen sein) unterschiedlich sein. Die indirekten Auswirkungen auf Arbeitsplätze in der Wertschöpfungs- und Versorgungskette können weitaus größer sein. Die langfristigen Auswirkungen der Ökologisierung der Wirtschaft auf die Beschäftigung werden stark vom Umfang der Investitionen in grüne Lösungen abhängen.
- Es hat sich gezeigt, dass die Gewerkschaften sehr unterschiedliche Haltungen im Hinblick auf das Verhältnis zwischen Arbeitsplätzen und Umwelt einnehmen, einmal eine pro-technologische Haltung mit dem Argument, dass die Ökologisierung der Wirtschaft keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung haben werde, das andere Mal die Aussicht auf eine soziale Bewegung, in der sich die Gewerkschaften für alternative Produktionsformen aussprechen könnten. Beispiele von Gewerkschaftsinitiativen mit dem Ziel der Schaffung von grünen Arbeitsplätzen für junge Menschen, die in diesem Bericht analysiert wurden, sowie sektorale diesen Bericht begleitende Überblicke zeigen große Schwankungen u. a. bei (der Kombination) den eingenommenen Haltungen und hinsichtlich des geografischen Schwerpunkts, des Umfangs, der Umsetzungszeit, der Zahl der beteiligten Partner und der Art der Tätigkeiten.
- Grüne Fertigkeiten spielen für die Berufslaufbahn junger Menschen in traditionellen Sektoren eine wichtige Rolle. Jüngste Ergebnisse zeigen, dass Arbeitnehmer, die grüne Fertigkeiten erworben haben und in einen breiteren Rahmen von beruflichen Kompetenzen eingebettet sind, besser in Form sind als Arbeitnehmer, die nur in einem geringen Rahmen in grünen Fertigkeiten geschult wurden. Eine Ausbildung, bei der

¹² Die Daten in den Tabellen stammen (wenn nicht anders angegeben) von CEDEFOP und betreffen 33 Länder: die EU27, die Beitrittskandidaten (Kroatien, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien und die Türkei) sowie Island, Norwegen und die Schweiz. Die Definitionen der Sektoren befinden sich in Anhang 1.

grüne Fertigkeiten auf einem Fundament traditionellerer Fertigkeiten aufbauen, verschafft den Arbeitnehmern mehr und bessere Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt.

- Die Ökologisierung der Wirtschaft wird, was die Entwicklung von Fertigkeiten anbelangt, zu folgenden in der Literatur festgestellten Auswirkungen führen:
 - a) eine verstärkte Nachfrage nach hochwertigen Fertigkeiten,
 - b) eine Erweiterung, und nicht so sehr eine Veränderung der bestehenden Fertigkeiten,
 - c) eine Verstärkung der negativen Trennung zwischen hoch qualifizierten und gering qualifizierten Arbeitnehmern, die sich im Lauf der Zeit verbessern wird,
 - d) das Entstehen von hohem Anpassungsdruck auf gering qualifizierte Arbeitnehmer in CO₂-intensiven Sektoren und da besonders in solchen mit hohem Ausstoß (z. B. Versorgungseinrichtungen, Bauwesen und Chemieunternehmen),
 - e) eine steigende Nachfrage nach übertragbaren Qualifikationen, einschließlich MINT-Qualifikationen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), Mehrfachqualifikationen und interdisziplinäre Qualifikationen sowie andere Qualifikationen wie sinnvolle soziale Intelligenz, innovatives und adaptives Denken, kulturübergreifende Kompetenz, algorithmisches Denken, Kompetenzen im Gebrauch der neuen Medien, gestalterische Denkweisen, Bewältigung der kognitiven Belastung und virtuelle Zusammenarbeit.
- Die Rolle der Gewerkschaften ist besonders bei der Verbesserung der Förderung von gering qualifizierten und jungen Arbeitnehmern in den ausgewählten Sektoren wichtig. Das Karriereförderungsopotenzial der Ökologisierung in den einzelnen Sektoren hängt eng mit der Art der Arbeitsplätze mit Gewerkschaftsvertretung zusammen, wo Stellen und Karrieresprünge von einem Arbeitsplatz zum anderen in einem breiteren Verhandlungsspektrum zwischen Arbeitnehmer und Unternehmensleitung eingebettet sind. Angesichts der eher vorhersehbaren Natur der Anpassungsprozesse gibt es beträchtlichen Spielraum für die Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit Partnern, um den Übergang für gering qualifizierte und junge Arbeitnehmer zu erleichtern. Dieser Bericht und der ihn begleitende Sektorenüberblick haben mehr Gewerkschaftsinitiativen mit dem Ziel der Entwicklung grüner Fertigkeiten bei jungen Arbeitnehmern als Initiativen mit dem Ziel der Arbeitsvermittlung festgestellt.
- Recherchen in der Literatur und die Umfrage der EGB-Mitgliedsorganisationen haben gezeigt, dass derzeit die meisten Gewerkschaftsinitiativen, die sich mit nachhaltiger Jugendbeschäftigung und -ausbildung befassen, die Ökologisierung der bestehenden Arbeitsplätze und/oder die Bewusstseinsbildung im Allgemeinen zum Ziel haben. Dies sind zwar wertvolle Maßnahmen, aber solche Initiativen gehen der Sache, nämlich dem Produktionsprozess an sich und seinen Umweltauswirkungen nicht auf den Grund. Es sind daher ambitionöse Gewerkschaftsinitiativen in bestimmten Sektoren oder in bestimmten Kernaktivitäten von Unternehmen nötig, die Maßnahmen für Ausbildung und/oder Arbeitsvermittlung von jungen Arbeitnehmern mit Aktivitäten kombinieren, welche die Rolle der Arbeit im Ökologierungsprozess verändern und das Potenzial für Kollektivmaßnahmen usw. prüfen: Das Projekt Lucas Aerospace, die Initiative der Gewerkschaft Unite bei der Magor-Brauerei und das Ausbildungsprojekt des DGB „Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäftigte“ sind gute Beispiele in diesem Zusammenhang.

3.1. Auswahl der Sektoren

Diese Studie soll einen Überblick über das Beschäftigungspotenzial und die demografischen Veränderungen in verschiedenen Sektoren in Verbindung mit der Ökologisierung der Wirtschaft geben. Die Auswahl der Sektoren erfolgte auf der Grundlage folgender vier Kriterien.

1. Die Bedeutung des Sektors im Hinblick auf den Anteil an THG-Emissionen und das Potenzial bzw. die Implikationen für die Energie- und Ressourceneffizienz.
2. Die Beschäftigungseffekte von neuen Umweltstrategien (zusätzlich zu jenen, die zurzeit umgesetzt sind) in den Sektoren.
3. Der Anteil junger Arbeitnehmer in den Sektoren sowie deren Dynamik im Zeitraum 2008 - 2011.
4. Ausmaß des Ersetzungsbedarfs aufgrund von Pensionierung, Migration, Tod oder beruflicher/sectoraler Mobilität der bestehenden Arbeitnehmer.

Auf der Grundlage der oben angeführten Kriterien wurden für die Studie folgende acht Sektoren ausgewählt:¹³:

1. Automobil
2. Chemie
3. Bauwirtschaft
4. Vertrieb und Handel
5. Möbel
6. IKT
7. Textil
8. Versorgungseinrichtungen (einschließlich Strom, Gas und Wasser, aber ohne Kanalisation).

Zu den oben genannten Branchen können auch staatliche Unternehmen gehören, deren Gewerkschaften sich üblicherweise durch höhere Mitgliederzahlen auszeichnen. Die meisten der Unternehmen in diesen Branchen sind jedoch privat. Öffentliche Sektoren wie Gesundheitswesen und Bildung wurden für die Studie nicht herangezogen, weil sie als etwas weniger relevant (zumindest unmittelbar) hinsichtlich der THG-Emissionen oder Beschäftigungseffekte der neuen Umweltstrategien beispielsweise gelten.

Die folgenden Abschnitte fassen die für die ausgewählten Sektoren relevanten Trends der demografischen Entwicklung sowie der Entwicklungen in den Bereichen Beschäftigung und Qualifikationen zusammen. Die Abschnitte enthalten auch Ergebnisse aus der relevanten Literatur und Fallstudien, die Gewerkschaftsmaßnahmen in den Bereichen Beschäftigung und Ausbildung veranschaulichen. Sektorspezifische Trends werden in Sektorüberblicken untersucht, die diesem Bericht als separate Dokumente beiliegen.

3.2. Demografische Trends und Beschäftigungstrends¹⁴

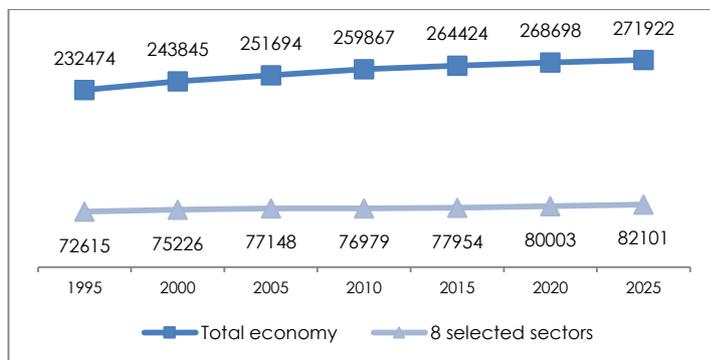
Bedeutung der ausgewählten Sektoren

Die Auswahl der Sektoren ist ausgewogen, weil sie große/kleine Sektoren und Sektoren der Produktion/Dienstleistungen berücksichtigt. Abbildung 8 und Tabelle 3 zeigen, dass acht ausgewählte Sektoren etwa 1/3 der Gesamtbeschäftigung in Europa ausmachen - 2010 beschäftigten acht ausgewählte Sektoren fast 77 Millionen Arbeitnehmer im Vergleich zu etwa 260 Millionen in der Gesamtwirtschaft.

¹³ Die Unterlagen mit Hinweisen auf die Auswahl der acht Sektoren sind beim EGB erhältlich.

¹⁴ Einige der Daten in diesem Abschnitt und in anderen Abschnitten haben die Autoren der Prognose des Cedefop zu Qualifikationsangebot und -nachfrage bis 2025 entnommen, die sich auf 33 Länder bezieht: die EU27, die Länder der Beitrittskandidaten (Kroatien, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien und die Türkei) sowie Irland, Norwegen und die Schweiz.

Abbildung 8: Beschäftigungsdynamik in ausgewählten Sektoren und in der Gesamtwirtschaft, tausend Beschäftigte



Quelle: Berechnungen der Autoren auf der Grundlage von CEDEFOP-Daten

Tabelle 3: Anteil der Beschäftigten in den ausgewählten Sektoren, % der Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft

	2010	2025
Textil	1,4	1,1
Chemie	1,4	1,4
Automobil	0,9	0,9
Möbel	1,4	1,3
Versorgungseinrichtungen	1,1	1,0
Bauwirtschaft	6,8	6,9
Vertrieb und Handel	14,5	15,4
IKT	2,0	2,1
8 ausgewählte Sektoren	29,6	30,2

Quelle: Berechnungen der Autoren auf der Grundlage von CEDEFOP-Daten

Demografische Trends und Beschäftigungstrends

Tabelle 4 zeigt, dass ein Großteil der jungen Arbeitnehmer aus acht ausgewählten Sektoren in den Bereichen Einzelhandel, spezialisierte Bautätigkeiten, Großhandel (Vertrieb), Bau von Gebäuden und Automobilsektor arbeitet. Den höchsten Anteil junger Arbeitnehmer an der gesamten Beschäftigtenzahl gab es in den Branchen Textil (außer Leder), Möbelsektoren und spezialisierte Bautätigkeiten.

Tabelle 4: Anteil der Beschäftigten im Alter von 15 - 24 an der Gesamtbeschäftigung (15+) 2011 nach Wirtschaftstätigkeit

Wirtschaftstätigkeit (NACE Rev.2 zweistellige Zahlen)	GESAMT (15-24)	GESAMT (15 und darüber)	Anteil in %
Einzelhandel, außer Kraftfahrzeuge und Motorräder	3792,6	22104,8	17,2%
Herstellung von Bekleidung	297,5	2180,9	13,6%
Spezialisierte Bautätigkeiten	1245,6	10065	12,4%
Herstellung von Textilien	141,5	1323,8	10,7%
Herstellung von Möbeln	149,7	1498,7	10,0%
Herstellung von Leder und Lederwaren	55,8	583,7	9,6%
Herstellung von Kraftwagen, Anhängern und Sattelschleppern	310,1	3268,7	9,5%
Bau von Gebäuden	593,3	6289,4	9,4%
Herstellung von Gummi und Kunststoffwaren	164,6	1804,9	9,1%
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	148,3	1730,6	8,6%
Tiefbau	156,3	1944,3	8,0%
Großhandel, außer von Kraftfahrzeugen und Motorrädern	650,7	8348,9	7,8%
Informationsdienstleistungen	29,4	398	7,4%
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	106,5	1524,3	7,0%
Energieversorgung	113,1	1801,4	6,3%
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	177,4	2838,4	6,3%
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen und pharmazeutischen Präparaten	53,3	860,2	6,2%
Sammeln von Wasser, Wasseraufbereitung und Wasserversorgung	19,0	509,5	3,7%
GESAMT - Alle NACE-Wirtschaftszweige	24130,1	249664,2	9,7%

Die Statistik bezieht sich auf die EU27 plus IS, NO, TR, CH, HR (keine Daten für AD, LI, MC und SM). Für viele genaue Wirtschaftsaktivitäten liegen keine separaten Länderdaten vor.

Die Tabelle zeigt die Eurostat-Klassifizierung der ausgewählten Sektoren, die in Anhang 1 enthalten ist.

Quelle: Eurostat AKE

Tabelle 5 zeigt, dass der Anteil der 2010 bis 2015 in den ausgewählten Sektoren Beschäftigten aufgrund einer prognostizierten positiven Dynamik in den größten der ausgewählten Sektoren - Bauwesen, Vertrieb und Handel sowie IKT - leicht steigen wird. Der größte negative Trend beim Anteil der Beschäftigten wird im Textilsektor prognostiziert, während die Sektoren Möbel und Versorgungseinrichtungen voraussichtlich einen leichten Rückgang verzeichnen werden (siehe Tabelle 5). Der Anteil der in der Chemie- und Automobilbranche Beschäftigten wird in diesem Zeitraum voraussichtlich stabil bleiben.

Tabelle 5: Beschäftigungsdynamik (%) und Schlüsselindikatoren der Beschäftigung (in Tausend), 2010 - 2025

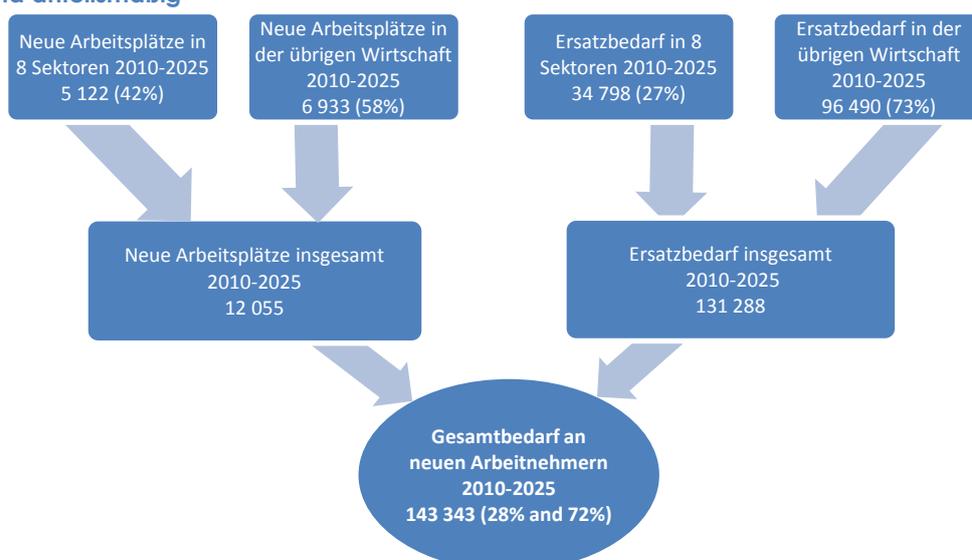
	Beschäftigungsdynamik			Schlüsselindikatoren der Beschäftigung, tausend		
	Durchschnittliches jährliches Wachstum der direkten Beschäftigung zwischen 1995 - 2010	Durchschnittliches jährliches Wachstum der direkten Beschäftigung zwischen 2010 - 2025	Durchschnittliche jährlicher Ersatzbedarf	Neue Arbeitsplätze	Ersatzbedarf	Gesamterfordernis
Textil	-3,14%	-0,99%	2,30%	-543	1482	939
Chemie	-0,82%	0,12%	2,44%	68	1633	1701
Automobil	-0,15%	0,08%	2,36%	28	996	1024
Möbel	0,24%	-0,14%	2,42%	-78	1609	1531
Versorgungseinrichtungen	-0,72%	-0,58%	2,53%	-254	1320	1066
Bauwirtschaft	0,57%	0,40%	2,40%	1048	7549	8597
Vertrieb und Handel	1,19%	0,76%	2,61%	4317	17767	22084
IKT	2,22%	0,68%	2,58%	536	2442	2978
8 ausgewählte Sektoren	0,40%	0,44%	2,46%	5122	34798	39920
Gesamtwirtschaft	0,79%	0,31%	2,77%	12055	131288	143343

Quelle: Berechnungen der Autoren auf der Grundlage von CEDEFOP-Daten

Wie die absoluten Zahlen in Tabelle 5 andeuten, werden in den ausgewählten Sektoren die Branchen Bau, Vertrieb und Handel und IKT zwischen 2010 und 2025 Hauptquelle für ein Beschäftigungswachstum sein. Die Daten zeigen, dass die größten drei der ausgewählten Sektoren - Bau, Vertrieb und Handel und IKT - voraussichtlich ein weitaus größeres Beschäftigungswachstum verzeichnen werden als der Durchschnitt der Gesamtwirtschaft und voraussichtlich etwa die Hälfte aller neuen Arbeitsplätze im Zeitraum von 2010 bis 2025 schaffen werden (etwa 6 Millionen von insgesamt 12 Millionen neuer Arbeitsplätze). Der Ersatzbedarf wird in diesen Sektoren nicht intensiver sein als im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft. Für diesen Zeitraum wird jedoch ca. 1/5 des gesamten Ersatzbedarfs prognostiziert (etwa 28 Millionen von 131 Millionen ersetzten Arbeitsplätzen). Infolgedessen wird der gesamte Arbeitskräftebedarf (neue Arbeitsplätze plus Ersatzbedarf) in diesen Sektoren voraussichtlich ein Viertel des Bedarfs der Gesamtwirtschaft ausmachen (etwa 33,7 Millionen von 143,3 Millionen benötigten Arbeitsplätzen).

Die Informationen von Tabelle 5 sind in Abbildung 9 veranschaulicht und zeigen, dass die acht ausgewählte Sektoren zusammen etwa 40% aller neuen Arbeitsplätze stellen werden, 27% des gesamten Ersatzbedarfs und 28% der Gesamterfordernisse an Arbeitnehmern.

Abbildung 9: Gesamtbedarf an Arbeitnehmern in den ausgewählten Sektoren 2010 - 2025, in tausend und anteilmäßig



Quelle: Berechnungen der Autoren auf der Grundlage von CEDEFOP-Daten

Beschäftigungseffekte der Ökologisierung

Es wird generell vorhergesagt, dass die Politik, die nötig ist, um die EU-Ziele 20-20-20 zu erreichen, wenig Auswirkung auf den Beschäftigungsstand insgesamt haben wird. Die meisten Studien zeigen ein bescheidenes positives Ergebnis bei der Beschäftigung, nämlich einen Anstieg um ca. 1% - 1,5% (netto) bis 2020, während die Ergebnisse von Vorhersagemodellen zeigten, dass die Politik auf Aggregatniveau sehr geringe Auswirkungen auf die Gesamtbeschäftigungsrate hatte (Cambridge Econometrics et al, 2011).

Die neuesten auf Szenarien beruhenden Prognosen, die nur die Auswirkung von zusätzlichen zum Erreichen der Energie- und Klimaziele nötigen Strategien berücksichtigen, sagen infolge von CO₂-Einsparungen bis 2020 weitere 250.000 Arbeitsplätze in der EU voraus, d. h. eine Steigerung von 0,16% im Vergleich zum Szenario „business-as-usual“ (CEDEFOP, 2013). Dass kohlenstoffarme Industrien üblicherweise eine relativ größere Belegschaft pro Produktionseinheit brauchen, lässt darauf schließen, dass der Zugewinn an Arbeitsplätzen im Fall eines Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft die Arbeitsplatzverluste in den schrumpfenden Sektoren aufhebt, was zu einem geringen positiven Beschäftigungseffekt führt.

Wie Tabelle 6 beweist, werden die Beschäftigungseffekte der neuen Strategien, die nötig sind, um die EU-Ziele 20-20-20 zu erreichen, von Sektor zu Sektor verschieden sein. Jüngste makroökonomische Prognosen (Cambridge Econometrics et al, 2011) zeigen, dass die größten relativen (anteilmäßigen) negativen Beschäftigungseffekte in den EU27 in den Sektoren Textil, Versorgungseinrichtungen, Möbel und die größten relativen positiven Beschäftigungseffekte im Bauwesen zu erwarten sind. Die größten Veränderungen bei der Beschäftigungsrate (positiv oder negativ) werden im Bauwesen und den Sektoren Textil, Möbel, IKT sowie Vertrieb und Handel erwartet.

Tabelle 6: Absolute Auswirkungen der neuen Klimapolitik auf die Beschäftigung der EU27 mit voraussichtlichen Maximum- und Minimumdifferenzen (in tausend und %) gegenüber dem Ausgangsszenario 2009 - 2020*

Sektor	Min.		Max.	
	tausend	%	tausend	%
Automobil	4,2	0,18	23,7	1,02
Chemie	-53,4	-1,58	36,3	1,07
Bauwirtschaft	-291,4	-1,93	413,2	2,74
Vertrieb und Handel	-95,2	-0,27	30	0,09
Versorgungseinrichtungen	-44,9	-3,18	-11,1	-0,79
Möbel	-112,4	-4,28	10,8	0,41
IKT	-103	-2,5	18	0,4
Textil	-171,8	-7,20	15,1	0,63
8 ausgewählte Sektoren	-867,9	-1,3	536	0,8

* Laut NACE-Klassifizierung Rev. 1.1, Daten mit zweistelligen Ziffern. Das Ausgangsszenario beruht auf der PRIMES-Prognose 2009. PRIMES ist ein EU-weites Energiemodell, das für Prognosen, das Erstellen von Szenarien und Analysen von politischen Auswirkungen bis zum Jahr 2030 zugrunde gelegt wird; siehe Europäische Kommission (2010). Das Ausgangsszenario enthält bereits viel von der bestehenden Umweltpolitik und den daraus folgenden Arbeitsmarktveränderungen (ungefähr die Hälfte der Reduzierung des CO₂-Ausstoßes gegenüber dem Niveau von 1990, die nötig ist, um die Zielvorgaben von 20% Emissionen zu erreichen, sind enthalten). Die Minimum- und Maximum-Szenarien enthalten eher die Auswirkungen der neuen Umweltpolitik als die allgemeinen Wirkungen aller Maßnahmen zum Umweltschutz. Die Minimum- und Maximum-Szenarien können in den einzelnen Sektoren unterschiedlich sein. Mehr Details sind der angegebenen Studie zu entnehmen.

Quelle: Von der Autoren auf der Grundlage von Cambridge Econometrics et al (2011) verfasst.

Die Beschäftigungseffekte der neuen Politik, die nötig ist, um die EU-Ziele 20-20-20 zu erreichen, unterscheiden sich in den Ländern und Regionen wahrscheinlich ebenfalls. Schätzungen zufolge würde der durch den grünen Übergang entstehende Anpassungsdruck hauptsächlich in dem sehr kohlenstoffintensiven Sektor (HCIS) auftreten¹⁵. Laut einer in jüngerer Zeit

¹⁵ Der sehr kohlenstoffintensive Sektor umfasst alle Wirtschaftszweige mit hoher Kohlenstoffintensität, deren THG-Emissionen über dem Durchschnitt liegen (Europäische Kommission - ILO, 2011a).

durchgeführten Studie gibt es beträchtliche Schwankungen zwischen den EU-Mitgliedstaaten, wobei der Anteil der in Sektoren mit hoher Kohlenstoffintensität beschäftigten Arbeitnehmer bei den neueren Mitgliedern, d. h. den EU-10, auf über 52 Prozent im Vergleich zu knapp über 40 Prozent in den Mitgliedstaaten der EU-15 steigt (Europäische Kommission - ILO, 2011a). Wenn nur die 15 Wirtschaftszweige mit dem höchsten Ausstoß berücksichtigt werden (da sie unter den HCIS für etwa 95 Prozent der gesamten CO₂-Emissionen und für ungefähr 85 Prozent aller Emissionen aus der Produktion verantwortlich sind), ist die Differenz zwischen den Mitgliedstaaten der EU-15 und der EU-10 noch augenfälliger – mehr als ein Fünftel aller Beschäftigten in den EU-10 arbeiten in den 15 Industrien mit dem höchsten Ausstoß, das ist eine mehr als doppelt so hohe Rate (9,5%) als in den Mitgliedstaaten der EU-15.

Die langfristigen Auswirkungen der Ökologisierung der Wirtschaft auf die Beschäftigung werden stark von der Höhe der Investitionen abhängen. Laut Cambridge Econometrics et al (2011) ist die Größenordnung der Arbeitsplätze, die nach 2020 noch bestehen, zweifelhaft, es sei denn das Niveau der anfänglichen Investitionen hält an oder es werden weitere Investitionen getätigt. Es wird sicherlich einen Bedarf an Arbeitsplätzen im Rahmen von Erhaltung und Ersatz geben, er wird aber weitaus geringer sein als die Nachfrage nach neuen Arbeitsplätzen, die in Zeiten hoher Investitionen belebt wird. In diesen investitionsintensiven Sektoren kann es auch sehr spezifische Subsektoren geben, die unter nachteiligen Auswirkungen zu leiden haben (z. B. Kohle, Benzin- und Dieselproduktion, Düngemittel, Kalk, Aluminium und Straßengüterverkehr).

Die langfristigen Netto-Beschäftigungseffekte der Ökologisierung der Wirtschaft werden nicht nur vom Umfang und der Intensität der Investitionen abhängen, sondern auch von anderen Faktoren wie der Verlagerung von CO₂-Emissionen sowie den Kohlenstoff- und Energiepreisen. Der gesamte „Netto“-Beschäftigungseffekt ist die Summe der direkten und indirekten Effekte (das heißt der Auswirkungen auf die Arbeitsplätze in den Wertschöpfungs- und Versorgungsketten). Indirekte Beschäftigungseffekte sind nur schwer zu messen und bedürfen komplexer ökonomischer Modelle. Schwierigkeiten bei der Messung bedeuten jedoch nicht, dass der indirekte Effekt und damit die Netto-Beschäftigungsauswirkungen ignoriert werden dürften.

Die Tabelle 7 unten zeigt vier verschiedene Szenarien von sowohl direkten als auch indirekten Beschäftigungseffekten auf die Klimapolitik: Arbeitsplatzverluste (Szenario A), grüne Arbeitsplätze, aber geringere Produktivität (Szenario B), Verlust von schmutzigen Arbeitsplätzen (Szenario C) und grünes Wachstum (Szenario D). Die Tabelle zeigt, dass indirekte Effekte eine ausschlaggebende Rolle in den Szenarien A und B spielen könnten. Andererseits könnten negative indirekte Effekte bei den Szenarien C und D gering und daher vernachlässigbar sein. Besonders auf kurze Sicht und unter der Annahme von hohen Reduktionszielen bei den Emissionen werden jedoch die Energiepreise voraussichtlich signifikant steigen, was wahrscheinlich substantielle negative indirekte Auswirkungen auf die Beschäftigungsrate haben wird.

Tabelle 7: Direkte und indirekte Beschäftigungseffekte auf die Klimapolitik - verschiedene Szenarien

	Hauptsächlich negative direkte Effekte	Hauptsächlich positive direkte Effekte
Hauptsächlich negative indirekte Effekte	A. „Arbeitsplatzverluste“ <ul style="list-style-type: none"> • grüne Energie mit höheren Energiekosten • höherer Preis für Kohlenstoff (fossile Brennstoffe) • Verlagerung von CO₂-Emissionen • starker Rückgang der traditionellen „schmutzigen“ Produktion • nicht genügend neue kohlenstoffarme oder grüne Tätigkeiten 	B. „Grüne Arbeitsplätze, aber geringere Produktivität“ <ul style="list-style-type: none"> • keine signifikante Verlagerung von CO₂-Emissionen • direkte Arbeitsplatzverluste mäßig • Anstieg der erneuerbaren Energie • Anstieg der „kohlenstoffarmen“ Arbeitsplätze • geringeres Realeinkommen und negative indirekte Effekte • geringere Produktivität

	<ul style="list-style-type: none"> • geringeres BIP und Realeinkommen • negative Feedback-Effekte 	<ul style="list-style-type: none"> • Der gesamte Beschäftigungseffekt ist die Summe aus hauptsächlich positiven direkten Effekten und negativen indirekten Effekten.
Hauptsächlich positive indirekte Effekte	<p>C. „Verlust von schmutzigen Arbeitsplätzen“</p> <ul style="list-style-type: none"> • direkte Arbeitsplatzverluste („schmutzige“ Produktion) • Verlagerung von CO2-Emissionen • einige, aber Anstieg der erneuerbaren Energie und "kohlenstoffarmen" Arbeitsplätze nicht hoch genug • positive indirekte Effekte durch höhere Produktivität, was den negative Effekt von geringerem Realeinkommen und höheren Energiekosten ausgleicht 	<p>D. „Grünes Wachstum“</p> <ul style="list-style-type: none"> • neue effiziente grüne oder kohlenstoffarme Energieproduktion • keine signifikante Verlagerung von CO2-Emissionen • neue Produktionstätigkeiten im Industriesektor (energieeffiziente Technologie: grünere Produktion in traditionellen Sektoren), voller Ausgleich der Arbeitsplatzverluste in der „schmutzigen“ Produktion • steigende oder zumindest nicht rückläufige Produktivität, keine negative Auswirkung auf das BIP, das Realeinkommen und die langfristige Beschäftigung (im Vergleich zum Fall „business as usual“).

Quelle: Verfasst von den Autoren auf der Grundlage von EMCO, 2010.

Implikationen und Handlungsbereiche für Gewerkschaften

Es ist wichtig, die Implikationen der oben besprochenen Beschäftigungstrends für die Strategien und Agenden der Gewerkschaften zu betrachten. Die Implikationen können sehr unterschiedlich sein und werden von der Sichtweise der einzelnen Gewerkschaften in Bezug auf das Verhältnis zwischen Arbeitsplätzen und Umwelt abhängen. Rätzhel and Uzzell (2011) stellten vier wiederkehrende Schlüssel-„Diskurse“ (Sichtweisen) fest, die die Gewerkschaften in diesem Zusammenhang haben oder aufgreifen könnten (Tabelle 8). Sie können bei der pro-technologischen Sichtweise mit der Behauptung beginnen, dass es durch die Ökologisierung der Wirtschaft keine negativen Beschäftigungseffekte geben wird, und bis zur Aussicht auf eine soziale Bewegung, in der die Gewerkschaften sich für eine andere Produktionsform aussprechen können, reichen. Sichtweisen schließen einander nicht aus. Elemente aus mehreren Sichtweisen können gleichzeitig übernommen werden. Welche spezifischen Diskurse und Elemente die Gewerkschaften übernommen haben/übernehmen werden, hängt von der Geschichte der Gewerkschaft und den thematischen Positionen der Mitgliedsorganisationen der Gewerkschaft ab, welche die Gewerkschaftspolitik und -strategien entwickeln.

Tabelle 8: Diskurse von Gewerkschaften zur Veranschaulichung, wie sie das Verhältnis zwischen Arbeitsplätzen und Umwelt wahrnehmen.

Technologisch er Standpunkt	Bei dieser Sichtweise wird angenommen, dass der Umweltschutz keine Bedrohung für die Arbeitnehmer darstellt, weil die grüne Innovation neue Arbeitsplätze schaffen wird und eine kohlenstoffarme Wirtschaft durch Wirtschaftswachstum erreicht werden kann . Das wird als ein Wirtschaftswachstum betrachtet, mit dem ein doppeltes Ziel erreicht wird: Schutz der Industrie durch Modernisierung und Schutz der Umwelt durch geringere Emissionen. Diese Sichtweise verabsäumt es, auf die sozialen Aspekte der Arbeit einzugehen (z. B. die Möglichkeit, dass höhere technologische Effizienz den Bedarf an Arbeitskräften senken kann).
Soziale Transformation	Diese Perspektive beinhaltet, dass ökologische Veränderungen und soziale Veränderungen Hand in Hand gehen müssen . Die von Rätzhel/Uzzell Befragten, die diese Haltung vertraten, betonten den engen Zusammenhang zwischen beruflicher und persönlicher Identität . Es gibt zum Beispiel starke soziale Unterscheidungen zwischen manueller Arbeit und Büroarbeit, zwischen weiblichen und männlichen Rollen, und ein Berufswechsel kann dieses Identitätsgefühl bedrohen. Die Forscher weisen darauf hin, dass dies in Umschulungsprogrammen für „grüne Jobs“ berücksichtigt werden muss. Wenn diese Programme erfolgreich sein sollen, müssen sie die Arbeit als bereichernd und lohnend darstellen . Die Chemie- oder Kohleindustrie als „schmutzig“ zu bezeichnen, könnte die Arbeitnehmer in diesen Sektoren zum Beispiel davon abhalten, Bemühungen gegen den Klimawandel zu unternehmen, weil ihr Identitätsgefühl und ihr Stolz auf die Arbeit in Frage gestellt werden.
Wechselseitige Interessen	Das ist das Argument dafür, dass sich Gewerkschafter auf einen Dialog mit den Arbeitnehmern einlassen und eine gemeinsame Vision entwickeln sollten, die die unmittelbaren Interessen der Arbeitnehmer unterstützen . Diese Interessen könnten dazu genutzt werden, „Win-win“-Strategien zu entwickeln, die jeden vermeintlichen Konflikt zwischen Schutz des Arbeitsplatzes und Schutz der Umwelt verringern . Eine Transportarbeitergewerkschaft ermuntert die Lkw-Fahrer unter ihren

	Mitgliedern zum Beispiel, weniger Zeit auf der Straße zu verbringen, damit mehr Fracht mit der Bahn oder mit dem Schiff befördert werden kann (während sie gleichzeitig sicherstellt, dass sie immer zumindest über eine bestimmte Strecke mit dem Lkw befördert wird), was bedeutet, dass die Fahrer mehr Zeit mit ihrer Familie genießen können und gleichzeitig ein nachhaltigeres Transportsystem ermöglicht wird.
Soziale Bewegung	Bei dieser Sicht herrscht die Auffassung, dass Umweltinitiativen in einen breiteren gesellschaftlichen Kontext wie Gesundheitsschutz und Sicherheit oder auch Demokratie eingebettet werden sollten. Sie begreift die Gewerkschaften als soziale Bewegungen, die nicht nur ihre Arbeitnehmer schützen, sondern auch die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Gesellschaft in ihrer Gesamtheit. Nach dieser Sichtweise können die Gewerkschaften zum Beispiel eine Rolle bei der Verbesserung des Wohlbefindens der Menschen durch eine gesündere Umwelt spielen oder die gegebenen Produktionsformen in Frage stellen und Alternativen entwickeln.

Quelle: Verfasst von den Autoren auf der Grundlage von Rätzl and Uzzell, 2011.

Recherchen in der Literatur haben ähnlich wie die Umfrage der EGB-Mitgliedsorganisationen (siehe Kapitel 4, Abschnitt 4.3) nur wenige Beispiele von Gewerkschaftsinitiativen ergeben, die die Beschäftigung junger Arbeitnehmer in Verbindung mit einer nachhaltigen Entwicklung zum Ziel haben. Das wird durch andere Studien bestätigt. So haben beispielsweise vom Labour Research Department im Namen des Trades Union Congress (TUC) 2009 (1300 Befragte)¹⁶ und 2012 (1200 Befragte)¹⁷ durchgeführte Umfragen ergeben, dass nur 7% der Befragten angaben, ihr Arbeitgeber schaffe „grüne“ Arbeitsplätze. Obwohl sich diese Frage nicht speziell auf die Stellenvermittlung junger Menschen bezogen hat, zeigt der geringe Anteil der Arbeitnehmer, die neue grüne Arbeitsplätze schaffen, die beschränkten Möglichkeiten in diesem Bereich.

Die bestehenden Gewerkschaftsinitiativen, die nachhaltige Beschäftigung für junge Arbeitnehmer schaffen sollen, unterscheiden sich unter anderem stark in Bezug auf ihre Größenordnung und Ambition oder die von ihnen übernommene Sichtweise sowie die beteiligten Partner. Die kürzlich vom italienischen Gewerkschaftsbund CGIL durchgeführte Initiative, Plan für Beschäftigung (siehe Kasten 1 unten) ist ein Beispiel für eine ambitionierte und autonome Bemühung der Gewerkschaft, eine soziale Bewegung im Bereich Ökologisierung der Wirtschaft zu initiieren, die zur Schaffung einer signifikanten Zahl von nachhaltigen Arbeitsplätzen führen soll.

Kasten 1: „Plan für Beschäftigung“ des italienischen Gewerkschaftsbundes CGIL

Am 26. Januar 2013 startete der italienische Gewerkschaftsbund CGIL einen Plan für Beschäftigung (*Piano del Lavoro*), eine außergewöhnliche Reaktion auf die sehr schwierigen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen in Italien 2013. Das Hauptargument für den Start und die Umsetzung des Plans war, dass Wachstum mit reichlichen Arbeitsplätzen der einzige Weg aus der Krise, dem Deindustrialisierungsprozess und den verlorenen Positionen in der Fremdenverkehrsindustrie des Landes sei. Mit dieser Initiative beschloss der CGIL über die traditionellen Grenzen der Arbeitnehmervertretung und die traditionelle politische Arbeit hinauszugehen und die gesamte Organisation und die Arbeitnehmer über die Möglichkeit zur Unterstützung eines Projekts im Interesse des ganzen Landes und nicht nur des Arbeitsmarktes zu befragen (d. h. ein Programm, das das Entwicklungsmodell ändern soll und imstande ist, einen Weg aus der Krise zu finden).

Ziel des Plans ist es, neue nachhaltige Arbeitsplätze vor allem für die Jugend in den südlichen Regionen zu schaffen und auch die existierenden Arbeitsplätze in den eher traditionellen Sektoren zu schützen. Der Plan sieht vor, dass alle Arbeitsplätze, die neuen und die bestehenden, menschenwürdig sein, auf Verträgen beruhen und nach umfassendem Schutz bezahlt und durch Ausbildung qualifiziert sein müssen. Schwerpunkt sind neue Arbeitsplätze in Verbindung mit verschiedenen nachhaltigen Tätigkeiten wie die komplexe Erhaltung von Gebieten und die Pflege des Kulturerbes, die wissensbasierte Ökonomie und die Innovation und Nachhaltigkeit von Infrastrukturnetzwerken (Bau, Energie, Verkehr usw.).

Der Plan zeigt insbesondere eine Reihe von Bereichen auf, wo dringend Handlungsbedarf zur Schaffung neuer Arbeitsplätze besteht: hydrologische Neuorganisation des Gebiets, schonende umweltfreundliche Landwirtschaft, Maßnahmen zur Erdbebensicherung von historischen Gebäuden, die Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen in Schulgebäuden, nicht-invasive bauliche Entwicklung im Zusammenhang mit Prozessen der Stadterneuerung und Energieeinsparung, Entwicklung von Einkaufszentren, neue Verbrauchsmuster und die Aufwertung der Städte, Energiesparen und Senkung der Energiekosten durch die Nutzung von erneuerbaren Quellen, „intelligente“ Netzwerke für das Management von Stromflüssen, Umweltschutz und Sanierung kontaminierter Areale, lokaler öffentlicher Verkehr und Logistikinfrastrukturen.

¹⁶ Informationen über die Befragung von 2009 unter: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pageid=45&issueid=1319>.

¹⁷ Informationen über die Befragung von 2012 unter: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pageid=45&issueid=1529>.

Das Programm soll von 2013 - 2015 umgesetzt werden. Es enthält jedoch auch einen außergewöhnlichen Plan für die unmittelbare Schaffung von Arbeitsplätzen, der sofort beginnen sollte. Er sieht die sofortige Umsetzung folgender Ziele vor: die Wiederherstellung von Böden, einschließlich die Einstellung von jungen und qualifizierten Menschen, spezielle Auswahlverfahren für die Anstellung junger Menschen in der öffentlichen Verwaltung, die Vereinheitlichung und Anhebung der Steuerbefreiungsfonds für die Beschäftigung von jungen Menschen und Frauen mit der Auflage einer Dauerstelle und die Schaffung eines außerordentlichen Plans für die Beschäftigung junger Menschen durch öffentliche Beschäftigung oder Intervention.

Insgesamt sind für die Umsetzung des Plans in einem Zeitraum von drei Jahren im Durchschnitt etwa EUR 50 Milliarden, einschließlich EUR 15 - 20 Milliarden für Programme des außerordentlichen Plans zur direkten Schaffung von Arbeitsplätzen nötig. Eine im Vorfeld angestellte Folgenabschätzung des Programms kommt zu dem Schluss, dass der Plan im Vergleich zum Ausgangsszenario (es werden keine neuen Strategien umgesetzt) im Zeitraum von 2013 - 2015 +2,9% neuer Arbeitsplätze generieren und die Arbeitslosenrate um 7% verringern könnte. Den vom European Research Centre (CER) speziell für den Plan für Beschäftigung durchgeführten ökonomischen Schätzungen zufolge könnten in 3 Jahren mehr als 1 Million Arbeitsplätze geschaffen werden, davon etwa 40% für junge Menschen im Alter von 15 bis 29 Jahren. Es ist jedoch noch nicht möglich, die tatsächlichen Ergebnisse dieser Initiative zu messen, weil sie erst kürzlich gestartet wurde und es einige Zeit dauern wird, bis alle lokalen Ebenen ihren Plan für Beschäftigung gestartet und die tatsächlich erzielten Ergebnisse gemessen haben.

Der Inhalt des Plans für Beschäftigung ist für Diskussionen und den Beitrag der lokalen Strukturen des CGIL und seiner Mitgliedsorganisation auf allen Ebenen offen. CGIL wird auch andere Gewerkschaftsorganisationen, Arbeitgeber und institutionelle Ebenen, NGOs und Universitäten auf lokaler Ebene in die Programmgestaltung und die Umsetzungsphase einbinden. Lokale „Pläne für Beschäftigung“ werden von den regionalen und lokalen CGIL-Mitgliedsorganisationen entworfen und sollen zu spezifischen Verhandlungen mit den Behörden (auf regionaler Ebene wie auf Provinz- oder Gemeindeebene) über dieses Thema führen.

Jüngste Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Plan haben den Dialog zwischen den Gewerkschaften sowie zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern zu einigen dringenden Themen (z. B. Arbeitslosenunterstützungen) verbessert. Um jedoch eine erfolgreiche Umsetzung des Plans zu garantieren, bedarf es starker politischer Maßnahmen und eines radikalen Wandels in der Wirtschaftspolitik. Die Schaffung von Arbeitsplätzen ist möglich, wenn die Regierung anstatt auf Sparpläne auf Investitionen (sowohl öffentlicher als auch privater Natur) setzt. Der Gesamterfolg des Vorschlags in diesem Kontext und in anderen nationalen Zusammenhängen ist jedoch von der tatsächlichen Stärke der Verträge und von den tatsächlich verfügbaren Ressourcen (sowohl EU-Mitteln als auch internationalen Mitteln) und schließlich von der Fähigkeit der Sozialpartner und der politischen Akteure, in Dialog zu treten und gemeinsam zu planen, abhängig.

Quellen: CGIL (2013), zusätzliche Informationen von CGIL zur Verfügung gestellt.

Es gibt auch Gewerkschaftsinitiativen mit noch ehrgeizigeren Aktivitäten, die nicht nur darauf abzielen, jungen Menschen Arbeit zu vermitteln, sondern unter anderem auch die Möglichkeit, grüne Fertigkeiten zu entwickeln, und entsprechende Schulungen zu bieten und sich bei komplexe Sensibilisierungsaktivitäten wie der Ausbildung von „grünen Botschaftern“ zu engagieren. Dieses komplexe Portfolio an Aktivitäten ist jedoch ohne Allianzen mit verschiedenen Betroffenen, die Beiträge für dasselbe Ziel der Initiative leisten, kaum möglich. Wie Rätzhel und Uzzell (2013) feststellen, „müssen die Gewerkschaften infolge der Verquickung von Arbeitnehmerschutz und Umweltschutz Allianzen mit Umweltbewegungen schließen“. Es lässt sich weiter feststellen, dass diese Allianzen, wenn sie effektiv sein wollen, weit über Arbeitnehmer- und Umweltvertreter hinausgehen müssen. Ein gutes Beispiel für eine solche Allianz ist die Green Skills Partnership for London (Partnerschaft Grüne Fertigkeiten für London) (siehe Kasten 2 unten), die versucht, mehrere Sichtweisen zu verbinden.

Kasten 2: Green Skills Partnership for London

An der Green Skills Partnership For London (GSPL) sind Gewerkschaften, Arbeitgeber, Weiterbildungsinstitute, Gemeindevertreter, der Sector Skills Council (Rat für Sektorenkompetenzen) (Asset, Summit and Construction), Job Centre Plus, und die London Borough Councils (Londoner Gemeinderäte) beteiligt. Sie wurde als Modell geschaffen, um Kontakte zu verbessern, Partnerschaften herzustellen und Nachhaltigkeitstraining sowie Beschäftigungschancen zu bieten. Die Partnerschaft hat sich im Laufe von achtzehn Monaten aus einem anfänglichen Experiment im östlichen London zu einem erfolgreichen Pilotprojekt in Süd-London und einer breit aufgestellten Partnerschaft für die ganze Stadt entwickelt. Die ursprüngliche Inspiration war das Modell „Apollo Alliance“ an der Westküste der Vereinigten Staaten, für das das Institute of Public Policy Research (IPPR) und andere Organisationen wie der Trades Union Congress (TUC) im Vereinigten Königreich Bewusstseinsbildung betrieben.

Die Hauptziele der GSPL-Partnerschaft sind kooperatives Arbeiten und Innovation nach den Prinzipien der nachhaltigen Entwicklung als Teil einer „Bottom-up“-Entwicklung, die Schaffung von lokalen Arbeitsplätzen, Arbeiterfahrung/-vermittlung/Lehrstellen in Initiativen im Bereich ökologische Nachhaltigkeit, Klimawandel und CO2-Reduktion. Zielsetzung des Projekts ist außerdem das innovative Engagement der Gemeinschaften,

einschließlich der verletzlichsten und am stärksten benachteiligten, für Lösungen bei armutsbedingtem Brennstoffmangel, Klimawandel und den Aufbau nachhaltiger Gemeinschaften, für die Aufklärung über Umweltschutz, damit Arbeitgeber, Familien und Gemeinschaften ihre Bedürfnisse artikulieren, selber Initiativen setzen oder sich daran beteiligen und das Beschäftigungspotenzial verbessern können. Und schließlich auch, um umweltbewusste, aktuelle und informierte Berufs- und Ausbildungsberatung, vor allem für Renovierung, Energie im Wohnbereich, Abfall und Strom sowie neue Märkte für grüne Fertigkeiten anzubieten. Folglich bietet dieses breite Programm Ausbildung, Sensibilisierung für Umweltbelange und die Weiterqualifizierung von Mitgliedern der lokalen Gemeinschaft, schafft Jobmöglichkeiten, Arbeitsvermittlung und wenn möglich Lehrstellen für eine große Zahl junger Menschen.

Bisher trug die GSPL-Partnerschaft zahlreiche Früchte, z. B. wurden 40 Diskussionsleiter (3 Seminare) in 2 Bezirken ausgebildet, 2 Kurse für Gemeinschaftsbewusstsein veranstaltet, 14 Personen meldeten sich an, um ein PTTLs-Diplom zu erwerben (preparing to teach in the lifelong learning sector - Lehrbefähigung für den Sektor lebenslanges Lernen) Außerdem erhielten 6 Personen über das Lewisham College und die Bauarbeitergewerkschaft UCATT eine bezahlte Teilzeitausbildung als „grüne Botschafter“. Die Vermittlung an Anbieter von Schulungen für „grüne Fertigkeiten“ wie Regenwassersammlung, Solaranlagen, Innen- und Außenwanddämmung usw. Ein wichtiger Partner, die gemeinnützige Organisation für ökologische Erneuerung, Groundwork, bot Berufseinstiegschancen im Gartenbau, in der Abfallwirtschaft und in Nachrüstungssektoren in Süd-London und weitere 60 grüne und kohlenstoffarme Arbeitsplätze sollen noch geschaffen werden. Ebenso wurde im Zuge des Projekts von Beonsite/Lendlease über Garantien für Arbeitsmöglichkeiten, Arbeitsvermittlung und Lehrstellen in 3 Londoner Bezirken verhandelt.

Zwischen den derzeitigen Zielen des Projekts sind weitere Aktivitäten geplant. Zum Beispiel die Arbeit mit einem lokalen Amt, um leer stehende Objekte/Leerräume mithilfe von lokalen Arbeitskräften und Facharbeitern zu sanieren und nutzbar zu machen sowie Ausbildungsmöglichkeiten für Lehrlinge und andere, die Qualifikationen im Baugewerbe anstreben, zu schaffen.

Quellen: Unionlearn SERTUC; Green Skills Partnership for London (2012); zusätzliche Informationen von SERTUC bereit gestellt.

Laut einer jüngsten Studie über die äußeren Bedingungen, die nachhaltige Praktiken und Verhalten am Arbeitsplatz beeinflussen (West University of Timisoara, 2012), ist einer der makrostrukturellen Faktoren, die ein Hindernis für Initiativen um nachhaltige Aktivitäten darstellen, der Mangel an Methoden für die Bewertung von ökologischen Leistungen. Dieser Faktor kann die Förderung der Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz und damit die Schaffung grüner Arbeitsplätze für die Jugend behindern. Eine kürzlich vom Gewerkschaftsbund YS in Norwegen durchgeführte Initiative (siehe Kasten 3 unten) versuchte unter anderem ganz spezifisch, ein Modell zu entwickeln, das die grüne Wertschöpfung misst und dadurch systematische Bemühungen um mehr grüne Arbeitsplätze ermöglicht.

Kasten 3: Der Dachverband der Berufsgewerkschaften in Norwegen fördert grünere Arbeitsplätze

Der Dachverband der Berufsgewerkschaften in Norwegen (YS) führte gemeinsam mit dem World Wildlife Fund Norwegen (WWF-Norwegen) das Projekt „Eine grüne Wirtschaft in Norwegen: Was ist das und wie erreicht man sie?“ durch. Zur Bezugsgruppe des Projekts gehören der YS, der WWF-Norwegen, das Grid-Arendal (ein Zentrum, das mit dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) zusammenarbeitet) und eine interne Bezugsgruppe. Das Projekt wird vom YS und dem norwegischen Umweltministerium finanziert. Die Hauptziele des Projekts: 1. Klärung der Terminologie bezüglich der grünen Wirtschaft, 2. Feststellen des Status der grünen Wirtschaft in Norwegen und 3. Entwicklung eines Modells, das systematische Bemühungen für eine umweltverträglichere Wirtschaft ermöglicht. Das wichtigste Ergebnis dieses Projekts war das vereinfachte EVA-Prinzip der grünen Wertschöpfung, das im Gesundheitswesen in Norwegen getestet worden war. Mit dem entwickelten Modell kann durch Messen und Verbessern des Zustands einer Reihe von Schlüsselparametern in Verbindung mit grüner Wertschöpfung die grüne Richtung einer Organisation festgestellt und vorangetrieben werden.

Nach Abschluss des oben genannten Projekts wird der YS sich weiter bemühen, grünes Wissen in konkrete Praxis umzusetzen und hat ein „Programm für grünere Arbeitsplätze“ entwickelt, das auf dem zuvor entwickelten EVA-Prinzip beruht. Das Programm umfasst folgende Elemente: eine Einführung über die umweltverträgliche Wirtschaft für Vertrauensleute und Personen an wichtigen Stellen; eine gemeinsame Studie, um festzustellen, wie umweltverträglich eine Industrie, ein Unternehmen oder eine Organisation tatsächlich ist (anhand des EVA-Prinzips, das im vorigen Projekt entwickelt wurde); eine Untersuchung über die Möglichkeiten, den Arbeitsplatz grüner zu machen; das Verfassen eines gemeinsamen „Handbuchs für grünere Arbeitsplätze“ für eine bestimmte Industrie oder Organisation. Die an diesem Programm teilnehmenden Personen erhalten eine Aus- und Weiterbildung und es vermittelt anderen Verbänden und Partnern ein ökologisches Profil und Sichtbarkeit sowie ein Instrument, um die

Motivation und das Engagement in einem Wirtschaftszweig oder einer Organisation zu verstärken. Programmschwerpunkt ist, wie man bestehende Arbeitsplätze grüner machen kann, anstatt neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Der YS sieht sich Herausforderungen bei der Förderung des „Programms für grünere Arbeitsplätze“ gegenüber, weil diese Themen für viele Organisationen nach wie vor neu sind und daher von potenziellen Teilnehmern aus Zeitmangel oder mangelndem Verständnis für das Projekt als zusätzliche Aufgabe oder als schwer durchführbar angesehen werden. Trotz dieser Schwierigkeiten sucht der YS weiter nach Kandidaten mit echtem Interesse an dem Programm, strebt den Abschluss entsprechender Vereinbarungen mit den Arbeitgebern an und führt Pilotprojekte durch. Zurzeit führen Vertreter des YS-Ausschusses für Jugend und nachhaltige Entwicklung zwei Pilotprojekte im öffentlichen Bereich (Gemeinden) durch, die sich mit häuslicher Pflege und Forstwirtschaft befassen.

Quelle: Kristoffersen, G. (2013).

Wie Sektorenüberblicke zeigen (siehe separate Dokumente dieses Berichts), kann die Ökologisierung der Wirtschaft zu radikalen Veränderung in der Produktion, im Vertrieb und bei Verbrauchsmustern in allen Wirtschaftszweigen führen. Die Gewerkschaften können eine bedeutsame Rolle sowohl bei der Antizipation als auch bei der Bewältigung dieser Veränderung spielen. Ein herausragendes Beispiel für kollektive Gewerkschaftsmaßnahmen bei der Transformation eines bestimmten Industriezweigs durch die Basis wird durch das Projekt Lucas Aerospace veranschaulicht (siehe Kasten 4 unten). Trotz der Tatsache, dass das Projekt letztendlich nicht erfolgreich war, zeigt es doch, dass die Stärke der Gewerkschaft auch in so schwierigen Fällen wie der Transformation der Produktion in Kollektivmaßnahmen liegt.

Kasten 4: Projekt Lucas Aerospace

Das Projekt Lucas Aerospace ist der exemplarische Fall einer von Vertrauensleuten angeführten Arbeiterbewegung, mit dem Ziel, die Produktion auf sozial nützliche und ökologisch erstrebenswerte Zwecke umzustellen. In den 1970er Jahren kündigte die britische Regierung Kürzungen des Verteidigungsbudgets an und die Labour-Regierung unterstützte die „Konsolidierung“ der Verteidigungsindustrie des Vereinigten Königreichs. Infolge dieser neuen Regierungslinie wären 13.000 Arbeitnehmer des Lucas Aerospace (die Flugzeugsysteme, viele davon für die Landesverteidigung, herstellen) in den siebzehn Werken entlassen worden.

Anstatt dafür zu kämpfen, die auf Verteidigungszwecke ausgerichteten Arbeitsplätze zu erhalten, wandten sich die Vertrauensleute an die Mitarbeiter von Lucas Aerospace um Hilfe und fachliche Unterstützung. Es wurde eine Befragung über das Potenzial der Sachwerte und der Bandbreite der Qualifikationen der Beschäftigten durchgeführt.

An alle Werke wurde ein Vorschlagsentwurf versendet, in dem alle aufgefordert wurden, Anregungen zu den Projekten vorzubringen, die sie gerne verwirklicht sehen wollten. Am Ende brachte der Entwurf 150 sozial und ökologisch ausgerichtete Produktionsideen wie den Bau von medizinischen Hilfsmitteln, neue Transportsysteme und mehrere Technologien für erneuerbare Energie usw. Diese Strategie baute explizit auf den komplementären Fähigkeiten und Kompetenzen von Arbeitnehmern, Ingenieuren und Vertrauensleuten auf. Einer der Gründe, warum es möglich war, die Arbeitnehmer und die Ingenieure in den Prozess einzubinden, war, dass es den Vertrauensleuten bei Lucas gelang, die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten im Unternehmen aufzuheben. Die Vertrauensleute bei Lucas brachten alle Gewerkschaften an allen siebzehn Standorten zusammen.

Das Lucas-Projekt beeinflusste damals zwar Gewerkschaften und Regierungen auf der ganzen Welt, ist aber am Ende dennoch gescheitert. Der Hauptgrund lag darin, dass die Belegschaft das Recht der Unternehmensleitung, zu bestimmen, was produziert werden sollte, in Frage stellte. Auch die von den Beschäftigten vorgeschlagenen Technologien waren zu dieser Zeit nicht vertraut. Die Situation bei Lucas Aerospace, wo Arbeitsplätze gefährdet waren, ähnelt dem, was infolge des aktuellen Übergangsprozesses zu einer umweltverträglichen Wirtschaft passieren kann. Daher lohnt es sich, die „Good Practice“ aus diesem Fall zu nutzen, der möglicherweise auf andere Organisationen übertragbar ist und eine bessere Chance haben könnte, eine sozial und ökologisch gerechte Politik zu betreiben: Es ist wesentlich, Formen zu schaffen, in denen die Arbeitnehmer im Betrieb und die Techniker und Ingenieure innerhalb und außerhalb der Produktionsstandorte zusammen arbeiten können, um beispielsweise alternative Produktionsformen zu entwickeln. Gleichermäßen wichtig ist, auf die Fähigkeiten der Arbeitnehmer zu vertrauen und darauf aufzubauen sowie der Wunsch, etwas Nützliches für sich selbst und die Umwelt zu produzieren, und Strategien mit den Arbeitnehmern (Technikern und Akademikern), anstatt für sie, zu entwickeln.

Quellen: Rätzl et al. (2010); Elliot, D. (2011).

Neben gewerkschaftlichen Initiativen, die auf die Vermittlung grüner Arbeitsplätze für junge Menschen auf allgemeiner/multisektoraler Ebene fokussiert sind, gibt es auch welche, die auf bestimmte Sektoren ausgerichtet sind. Eines dieser Beispiele ist die Umstrukturierung der Industrieanlage Porto Torres Eni in Sardinien, im Zuge derer die alte Petrochemieanlage in eine

Anlage zur Erzeugung von Biokunststoff, Bioadditiven und Bioschmiermittel umgewandelt werden sollte und damit eine Reihe grüner Arbeitsplätze in diesen Gebieten geschaffen werden sollte. Die relevanten Fachgewerkschaften beteiligen sich an der Realisierung und später an den Überwachungs- und Koordinierungsphasen dieses Projekts (mehr Informationen siehe Überblick über den Chemiesektor, ein separates Dokument zu diesem Bericht). Untersuchungen brachten jedoch nicht viele Beispiele von Gewerkschaftsinitiativen zu Tage, deren Schwerpunkt die Vermittlung grüner Arbeitsplätze für junge Menschen auf sektoraler Ebene gewesen wäre. Es besteht die dringende Notwendigkeit einer beträchtlich höheren Zahl von Gewerkschaftsinitiativen dieser Art auf Betriebsebene, die sich mit dem wirtschaftlichen Kerngeschäft bestimmter Sektoren befassen.

Wie aus den oben genannten Beispielen ersichtlich, ist die Auswahl an verschiedenen Initiativen sehr groß. Es ist überaus wichtig, den richtigen Diskurs (oder eine Kombination verschiedener Diskurse) hinter konkreten Initiativen zu wählen und die Gewerkschaftsmaßnahmen darauf aufzubauen. Die Wahl sollte nicht von den internen Charakteristika der Gewerkschaft abhängig sein, sondern auch vom Umfeld um sie herum - junge Arbeitnehmer (voraussichtlich künftige Mitglieder der Gewerkschaft), die innovativsten Arbeitgeber, Regierungsbehörden, andere Gewerkschaften, Akademiker usw. Die richtige Wahl kann die Gewerkschaft sowohl hinsichtlich der Vertretung als auch ihres politischen Einflusses stärken, während sie durch die falsche Entscheidung zum Beispiel durch einen weiteren Rückgang der Mitgliederzahl und/oder schwindenden politischen Einfluss geschwächt würde. Es besteht auch ein Kompromiss zwischen einer moderaten Position, die auf schrittweisen und bescheidenen Veränderungen beruht, und einer radikalen Position, die die vorherrschenden traditionellen Praktiken möglicherweise in Frage stellen könnte. Während die erste Position die bloße Existenz der Gewerkschaft garantieren kann, könnte letztere, wenn erfolgreich angewandt und umgesetzt, den Gewerkschaften beträchtliche Vorteile bringen.

Es fehlt an quantitativen und qualitativen Forschungen, die sich damit befassen, was Arbeitnehmer über den Klimawandel denken, wie Maßnahmen in Verbindung mit Umweltschutz und Klimawandel am Arbeitsplatz gefördert werden könnten und mit der Rolle der Gewerkschaften in diesem Zusammenhang. Es gibt bislang nur einige wenige Beispiele dieser Art von Forschung, einschließlich das EGB-Projekt Grüne Arbeitsplätze¹⁸, 2011-2013, das FP7-Forschungsprojekt 'Low Carbon at Work' (LOCAW)¹⁹ über Modelle für Akteure und Organisationen, um ein kohlenstoffarmes Europa zu erreichen, die bereits erwähnten regelmäßigen Umfragen, die das Labour Research Department im Auftrag des TUC 2007, 2009 und 2012 im Vereinigten Königreich durchführte und die Befragungen zur TUC-Initiative National Green Workplaces²⁰. Diese Forschung hat viele nützliche Ergebnisse gebracht. So zeigen vom TUC regelmäßig in Auftrag gegebene Erhebungen ein hohes Interesse an der Einbindung der Gewerkschaften im Bereich Klimawandel. Sie konzentrieren sich jedoch nicht speziell auf die Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Arbeitnehmer in der grünen Wirtschaft und der Rolle der Gewerkschaften, sie zu fördern. Es sind daher weitere Forschungsbemühungen notwendig, um die Möglichkeiten hervorzuheben, denen sich die Gewerkschaften hinsichtlich einer nachhaltigen Jugendbeschäftigung in Zukunft widmen könnten.

¹⁸ <http://www.etuc.org/r/9884>

¹⁹ <http://www.locaw-fp7.com/>

²⁰ In jedem Projekt, das seit 2006 im Rahmen der TUC-Initiative National Green Workplaces durchgeführt wurde, war die Befragung von Arbeitnehmern auf Betriebsebene eine der für Kampagnen eingesetzte Methode. Auch eine Reihe von TUC-Mitgliedsorganisationen hat diese Methode gewählt (Unite zum Beispiel führte eine Umfrage in ihrem Sektor IKT durch).

3.3. Trends der Kompetenzentwicklung²¹

Die Kompetenzentwicklung ist ein breit gefasster Begriff und kann die Qualifikationserfordernisse von Arbeitnehmern, den Ausbildungsbedarf, Organisationsmuster des Lernens und Themen in Verbindung mit der beruflichen Entwicklung umfassen (EUROFOUND, 2002).

Auswirkungen der Ökologisierung auf die Kompetenzentwicklung

Eine kürzlich durchgeführte Studie über die Ökologisierungseffekte auf die Quantität und die Qualität von Arbeitsplätzen (EUROFOUND, 2013) gibt Einblicke in die Auswirkungen der Ökologisierung auf die Entwicklung der Qualifikationen von Arbeitnehmern.

- Es besteht ein genereller positiver Zusammenhang zwischen Ökologisierung und Kompetenzentwicklung – die Studie zeigte, dass Arbeitnehmer, die mit grünen Geschäftspraktiken zu tun haben, höhere Qualifikationsanforderungen, einen größeren Bedarf an Ausbildung und in geringerem Maße besser organisiertes Lernen und höhere Beschäftigungsfähigkeit zu erwarten haben.
- Die Ökologisierung wird voraussichtlich nicht viele neue Beschäftigungsprofile hervorbringen – die Studie sowie die Literatur (z. B. CEDEFOP, 2010; Cambridge Econometrics et al, 2011; ILO, 2011) weisen darauf hin, dass der Erwerb von grünen Fertigkeiten das bestehende Qualifikationsangebot eher *erhöhen* als *verändern* wird.
- Da alle Dinge gleich sind, zumindest kurzfristig, kann die Ökologisierung 1) die Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitnehmern (z. B. Manager, Ingenieure, Techniker) erhöhen und die Nachfrage nach mittel- oder gering qualifizierten Arbeitnehmern (z. B. Bedienungspersonal, Monteure, manuelle Arbeiter) senken. Es besteht Einigkeit darüber, dass der technische Wandel eher auf höhere Kompetenzniveaus hinausläuft. Der grüne technische Wandel ist in dieser Hinsicht keine Ausnahme.
- Die allgemeine Qualität des Arbeitsplatzes steht in Wechselbeziehung zur beruflichen Tätigkeit - je qualifizierter die berufliche Tätigkeit, desto besser die Bedingungen, die aufgrund der Ökologisierung zu erwarten sind.
- Der unterschiedliche Bedarf an Arbeitskräften und die Wechselbeziehung zwischen Arbeitsplatzqualität und beruflicher Tätigkeit könnte auf eine stärkere Unterscheidung zwischen hoch qualifizierten und geringer qualifizierten Arbeitnehmern schließen lassen: Während höher qualifizierte Arbeitskräfte mehr Ausbildung, ein höheres Einkommen, bessere Gesundheit, bessere Karriereaussichten und Lebensqualität erwarten können, bringen geringer qualifizierte Tätigkeiten mehr schwere manuelle Arbeit, höhere Staubexposition, Arbeit unter höherem Zeitdruck, geringere Löhne, höhere Anpassungskosten und so weiter mit sich. Mittel- bis langfristig könnte es, wenn die Technologien ausgereifter sein werden, eine höhere Nachfrage nach geringer qualifizierten Arbeitskräften geben. Dadurch könnte sich diese implizierte Unterscheidung zwischen den Arbeitnehmern reduzieren.
- Die Kompetenzentwicklung kann von einer Reihe von Faktoren positiv beeinflusst werden. Dazu gehören die Kundennachfrage (je höher die Kundennachfrage, desto höher die Auswirkung auf die Kompetenzentwicklung), rechtliche Vorgaben (Lizenzen, Zertifizierung und Vorschriften für die Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz führen für gewöhnlich zu einer intensiveren Kompetenzentwicklung) und die institutionelle Zusammenarbeit (zwischen dem Arbeitsmarkt und Aus- und Weiterbildungseinrichtungen).

²¹ Einige der Daten in diesem oder einem anderen Abschnitt haben die Autoren der Prognose des Cedefop zu Qualifikationsangebot und -nachfrage bis 2025 entnommen, die sich auf 33 Länder bezieht: die EU27, die Länder der Beitrittskandidaten (Kroatien, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien und die Türkei) sowie Irland, Norwegen und die Schweiz.

Jüngste Daten von CEDEFOP bestätigen den oben festgestellten Trend zu mittel/hoch qualifizierten²² Tätigkeiten. Tabelle 9 zeigt den Bedarf bei breiten Berufsgruppen und Qualifikationen in acht ausgewählten Sektoren, während Tabelle 10 sich dabei auf die Gesamtwirtschaft bezieht.

Tabelle 9: Gesamtwirtschaftliche Nachfrage, nach breiten Berufsgruppen und Qualifikationen in acht Sektoren, 2010 - 2025*

	2010			2025		
	Anteil der gering qualifizierten Beschäftigten in der Gesamtschäftigung des Sektors	Anteil der mittel qualifizierten Beschäftigten in der Gesamtschäftigung des Sektors	Anteil der hoch qualifizierten Beschäftigten in der Gesamtschäftigung des Sektors	Anteil der gering qualifizierten Beschäftigten in der Gesamtschäftigung des Sektors	Anteil der mittel qualifizierten Beschäftigten in der Gesamtschäftigung des Sektors	Anteil der hoch qualifizierten Beschäftigten in der Gesamtschäftigung des Sektors
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte in der Privatwirtschaft	12%	23%	42%	11%	19%	39%
Wissenschaftler	7%	3%	17%	9%	4%	21%
Techniker und gleichrangige nicht technische Berufe	13%	12%	57%	15%	11%	50%
Bürokräfte und kaufmännische Angestellte	10%	21%	62%	9%	19%	55%
Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten	15%	30%	60%	14%	20%	61%
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0%	40%	54%	0%	43%	50%
Handwerks- und verwandte Berufe	27%	38%	56%	24%	30%	60%
Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	9%	41%	55%	8%	32%	60%
Hilfsarbeitskräfte	8%	55%	42%	9%	42%	51%

* Die Schattierungen heben die wesentlichen im Text erwähnten Änderungen hervor.

Quelle: Berechnungen der Autoren auf der Grundlage von CEDEFOP-Daten

Tabelle 9 zeigt, dass die Berufsgruppe mit der größten Nachfrage 2010 in den acht ausgewählten Sektoren die Arbeitnehmer der Handwerks- und verwandten Berufe waren (27%), im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (siehe Tabelle 10), in der diese Gruppe nur 13% ausmachte. In den Jahren 2010 - 2025 wird die Nachfrage nach hoch qualifizierten Berufen (d. h. Wissenschaftler sowie Techniker und gleichrangige nicht technische Berufe) steigen. Die Qualifikationsstruktur der Hauptberufsgruppe - Arbeitnehmer aus Handwerks- und verwandten Berufen - wird sich zu moderater/hocher Qualifikation hin verschieben. Der Anteil der hoch qualifizierten Arbeitnehmer wird sich im Allgemeinen in allen Berufsgruppen der acht ausgewählten Sektoren erhöhen, außer für Wissenschaftler, wo mehr mittel qualifizierte Arbeitskräfte nachgefragt werden.

²² Drei Qualifikationsstufen - niedrig, mittel und hoch - sind nach folgender Klassifizierung zusammengefasst: Zur niedrigen Qualifikation gehört 1) Vorschulbildung; 2) Grundschulbildung (1. Grundstufe) und 3) untere sekundäre Bildung (2. Grundstufe); mittlere Qualifikation - 4) höhere sekundäre Bildung und 5) postsekundäre nicht-tertiäre Bildungsebene; hohe Qualifikation - 6) erste Stufe der tertiären Bildung und 7) zweite Stufe der tertiären Bildung.

Tabelle 10: Gesamtwirtschaftliche Nachfrage, nach breiten Berufsgruppen und Qualifikationen in der Gesamtwirtschaft, 2010 - 2025*

	2010				2025			
	Anteil der gering qualifizierten Beschäftigten	Anteil der mittel qualifizierten Beschäftigten	Anteil der hoch qualifizierten Beschäftigten	Berufsanteil in der Gesamtschäftigung des Sektors	Anteil der gering qualifizierten Beschäftigten	Anteil der mittel qualifizierten Beschäftigten	Anteil der hoch qualifizierten Beschäftigten	Berufsanteil in der Gesamtschäftigung des Sektors
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte in der Privatwirtschaft	8%	19%	38%	44%	9%	15%	34%	50%
Wissenschaftler	14%	2%	13%	85%	15%	2%	17%	80%
Techniker und gleichrangige nicht technische Berufe	16%	8%	51%	40%	17%	7%	44%	49%
Bürokräfte und kaufmännische Angestellte	10%	17%	61%	22%	9%	13%	54%	33%
Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten	13%	30%	59%	12%	13%	20%	60%	20%
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	7%	69%	26%	4%	5%	53%	37%	9%
Handwerks- und verwandte Berufe	13%	36%	57%	7%	11%	31%	58%	11%
Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	8%	39%	56%	5%	7%	30%	61%	9%
Hilfsarbeitskräfte	11%	56%	39%	5%	13%	41%	49%	10%

* Die Schattierungen heben die wesentlichen im Text erwähnten Änderungen hervor.

Quelle: Berechnungen der Autoren auf der Grundlage von CEDEFOP-Daten

Tabelle 11 zeigt die Trends des Arbeitnehmerbedarfs nach breiten Berufsgruppen in acht ausgewählten Sektoren. Sie zeigt, dass in den Sektoren Automobil, Chemie, Bau, Versorgungseinrichtungen, Möbel und Textil der größte Anteil der Beschäftigten in zwei Berufsgruppen arbeitet - Beschäftigte in Handwerks- und verwandten Berufen und/oder Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer. In der IKT-Branche herrschen von Technikern und (gleichrangige) nicht technische Berufe vor. Ein großer Anteil von Technikern und gleichrangigen nicht technischen Beschäftigten arbeiten auch in den Sektoren Chemie und Versorgungseinrichtungen.

Laut Prognosen von CEDEFOP wird sich im Zeitraum 2010 - 2025 die Beschäftigungsstruktur nicht signifikant verändern, außer in zwei der ausgewählten Sektoren - Automobil und Versorgungseinrichtungen. In diesen Sektoren wird der Anteil der Wissenschaftler zu Lasten eines beträchtlichen Rückgangs bei den Arbeitnehmern in Handwerks- und verwandten Berufen (in der Tabelle 11 durch Pfeile gekennzeichnet) signifikant steigen. Die Ökologisierung der Wirtschaft, aber auch andere Faktoren (z. B. sich verändernde Produktions-/Vertriebsmuster) können diese Verschiebung erklären.

Tabelle 11: Bedarf nach breiten Berufsgruppen in den einzelnen acht ausgewählten Sektoren, 2010 und 2025*

	Automobil		Chemie		Bauwirtschaft		Vertrieb und Handel		Versorgungseinrichtungen		Möbel		IKT		Textil	
	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete, Führungskräfte in der Privatwirtschaft	5%	7%	9%	10%	6%	8%	16%	14%	6%	9%	6%	6%	11%	12%	6%	6%
Wissenschaftler	12%	20%	11%	15%	4%	5%	4%	5%	15%	19%	4%	7%	36%	36%	3%	5%
Techniker und gleichrangige nicht technische Berufe	15%	18%	19%	6%	8%	14%	17%	22%	25%	10%	14%	8%	7%	26%	25%	8%
Bürokräfte und kaufmännische Angestellte	7%	8%	10%	9%	5%	4%	13%	13%	13%	11%	8%	8%	7%	4%	6%	6%
Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten	1%	1%	1%	2%	0%	1%	29%	25%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	2%	4%
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Handwerks- und verwandte Berufe	28%	17%	10%	9%	63%	60%	12%	11%	24%	16%	42%	33%	11%	13%	38%	25%
Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	27%	26%	32%	26%	6%	5%	4%	5%	13%	12%	16%	17%	6%	7%	29%	27%
Hilfsarbeitskräfte	6%	8%	9%	8%	9%	9%	8%	10%	6%	7%	10%	13%	2%	2%	8%	15%

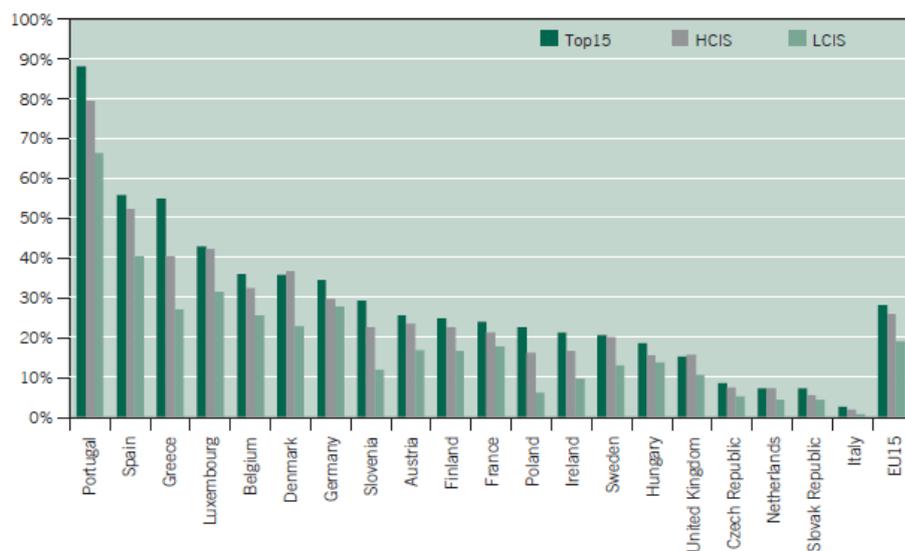
* Die Schattierungen heben die wesentlichen im Text erwähnten Änderungen hervor. Die Pfeile markieren den veränderten Bedarf in den signifikantesten Berufsgruppen der ausgewählten Sektoren zwischen 2010 und 2025

Quelle: Berechnungen der Autoren auf der Grundlage von CEDEFOP-Daten

Verteilung der Auswirkungen der Ökologisierung auf die Kompetenzentwicklung

Laut der Europäischen Kommission und der ILO wird die Verteilung der Kompetenzen der in Sektoren mit hoher und geringer Kohlenstoffintensität Beschäftigten den Beschäftigungsübergang beeinflussen (Europäische Kommission - ILO, 2011a). Der Anteil von gering qualifizierten Arbeitskräften in Sektoren mit hohem Kohlenstoffausstoß ist in allen Ländern, mit Ausnahme von zwei, höher (Abbildung 10). In den EU-15 zum Beispiel ist fast ein Fünftel der Beschäftigten in Sektoren mit geringer Kohlenstoffintensität (LCIS) gering qualifiziert gegenüber 27 Prozent in den sehr kohlenstoffintensiven Sektoren (HCIS) und fast 30 Prozent in den Top-15 der Wirtschaftszweige mit dem höchsten Ausstoß.

Abbildung 10: Anteil der gering qualifizierten Beschäftigung nach Industrieklassifizierung, 2005*

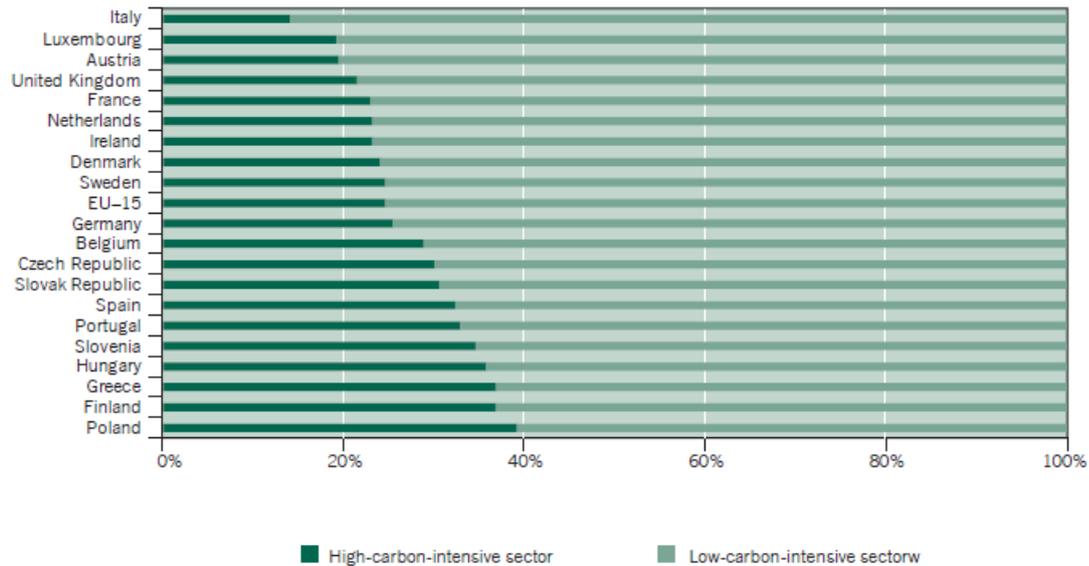


* HCIS bedeutet Sektoren mit hoher - und LCIS – mit geringer Kohlenstoffintensität; TOP15 – Sektoren mit den höchsten Emissionen.

Quelle: Europäische Kommission – ILO, 2011a.

Betrachtet man die Verteilung der hoch qualifizierten Arbeitnehmer nach Sektoren, wird offensichtlich, dass die große Mehrheit der hoch qualifizierten Arbeitskräfte in den LCIS arbeitet (Abbildung 11). Tatsächlich sind in den EU-15 über drei Viertel der hoch qualifizierten Arbeitskräfte in Berufen mit geringer Kohlenstoffintensität tätig.

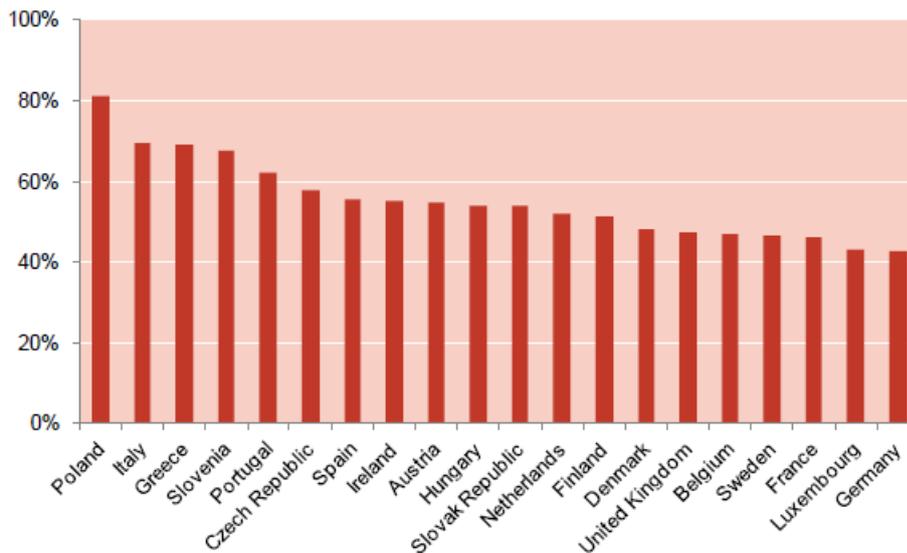
Abbildung 11: Anteil der hoch qualifizierten Arbeitskräfte, 2005



Quelle: Europäische Kommission – ILO, 2011a.

Die Daten oben weisen darauf hin, dass der Anpassungsdruck vor allem auf den gering qualifizierten Arbeitnehmern lasten wird, die derzeit in HCIS sowie in Versorgungseinrichtungen und in der chemischen Industrie (unter den 15 Sektoren mit der höchsten Kohlenstoffintensität) sowie in den Sektoren Textil und im Einzelhandel (etwas weniger kohlenstoffintensiv - nicht in der Liste der Top 15) beschäftigt sind (Europäische Kommission - ILO, 2011 b). Nach Schätzungen des International Institute for Labour Studies beträgt die Gesamtzahl der Beschäftigten in den HCIS der EU etwa 87 Millionen, wovon etwa 21 Millionen gering qualifiziert sind (Europäische Kommission – ILO, 2011b). Das Verhältnis der gering qualifizierten Arbeitskräfte ist in den Ländern Süd- und Osteuropas tendenziell höher (Abbildung 12). Um eine größere Wirkung zu erzielen, wird sich eine gerechte Übergangspolitik auf die gering Qualifizierten in den oben genannten Sektoren und Regionen konzentrieren müssen.

Abbildung 12: Anteil der gering qualifizierten Arbeitskräfte im Sektor mit sehr hoher Kohlenstoffintensität (HCIS), 2005*



Quelle: Europäische Kommission – ILO, 2011b.

Die oben genannten Zahlen mögen die Herausforderung übertrieben erscheinen lassen, angesichts der Tatsache, dass die Top15-Industrien mit dem höchsten Ausstoß 95% der

gesamten CO₂-Emissionen und etwa 85% aller von der Produktion ausgestoßenen Emissionen ausmachen (Europäische Kommission – ILO, 2011a). Nur 12 Prozent aller Arbeitnehmer sind in den 15 Industriezweigen mit dem höchsten Ausstoß beschäftigt (ca. 24 Millionen Arbeitnehmer). Wie zuvor ausgeführt, ist der Anteil der gering Qualifizierten in den Industrien mit dem höchsten Ausstoß jedoch höher als der HCIS-Durchschnitt. Daher könnte das Problem des Anpassungsdrucks für die Kompetenzentwicklung in den Versorgungseinrichtungen und auf dem chemischen Sektor besonders groß sein.

Frühere Studien (zum Beispiel EUROFOUND, 2013) und im Zuge dieser Studie durchgeführte Analysen (siehe Überblicke über die ausgewählten Sektoren, die diesem Bericht beiliegen) zeigen die verschiedenen Auswirkungen der Kompetenzentwicklung durch die Ökologisierung der Wirtschaft in allen Sektoren (Tabelle 12). Es hat sich gezeigt, dass der stärkste Anpassungsdruck, neben den zuvor festgestellten Sektoren Versorgungseinrichtungen und Chemie, wahrscheinlich auf der Bauwirtschaft lastet. Die Branchen Automobil, Vertrieb und Handel, Möbel und Textil werden voraussichtlich einen moderaten Anpassungsdruck erleben, während die IKT-Branche davon wahrscheinlich am wenigsten betroffen ist.

Tabelle 12: Zusammenfassung der Auswirkungen auf die Kompetenzentwicklung in allen ausgewählten Sektoren

Sektor	Auswirkungen
Automobil	<ul style="list-style-type: none"> Geringe Auswirkung aufgrund der hohen Widerstandsfähigkeit des Sektors Hohe Nachfrage nach hoch Qualifizierten in den EU15, nach mittel und gering Qualifizierten in den EU12. Nachfrage nach interdisziplinären Kompetenzen und Mehrfachqualifikationen als Geschäftsmodell des Sektors von den Produkten bis zu den Dienstleistungen Hoch Qualifizierte, vor allem in aufstrebenden Wirtschaftszweigen wie die Fahrzeugproduktion mit geringer Kohlenstoffintensität.
Chemie	<ul style="list-style-type: none"> Moderate bis hohe Auswirkung aufgrund des eher langen Zeitraums für die Ökologisierung des Sektors Hoher Anpassungsdruck für gering qualifizierte Arbeit in diesem Sektor.
Bauwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> Hohe Auswirkung Verschiebung zu mehr qualifizierter Arbeit (hohe Nachfrage nach beispielsweise Technikern und gleichrangige nicht technische Berufe) Hoher Bedarf an Anerkennung grüner Fertigkeiten, Ausbildungsinnovation (zum Beispiel innerbetriebliche Ausbildung von Arbeitnehmern), interdisziplinäre (insbesondere in der Gebäudesanierung) und generische grüne Fähigkeiten Fortschritte bei der Entwicklung grüner Kompetenzen sind vor allem in KMU und dem relativ großen informellen Bausektor nötig
Vertrieb und Handel	<ul style="list-style-type: none"> Moderate Auswirkung (höhere Auswirkung im Einzelhandel) Höchste Nachfrage nach übertragbaren Kompetenzen wie Ökoproduktwissen und Verstehen von Kundenbedürfnissen Voraussichtliche Arbeitsplatzverluste/hoher Anpassungsdruck auf gering qualifizierte Arbeitnehmer (speziell im Einzelhandel) Hohe Nachfrage nach Mehrfachqualifikationen
Möbel	<ul style="list-style-type: none"> Moderate Auswirkungen Die meisten Effekte für hoch Qualifizierte
IKT	<ul style="list-style-type: none"> Geringe Auswirkung, die Nachfrage nach hoch qualifizierten Beschäftigten bleibt so hoch wie zuvor Hoher Bedarf an fachlichen übertragbaren Qualifikationen wie MINT kombiniert mit Business- und Managementkompetenzen
Textil	<ul style="list-style-type: none"> Allgemein geringe Auswirkung, aber hoher Anpassungsdruck für gering qualifizierte Arbeit im Sektor Mehr horizontale (berufsübergreifende) Nachfrage nach Kompetenzen im Sektor Interdisziplinäre Fähigkeiten wichtig.
Versorgungseinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> Hohe Auswirkung Hohe Nachfrage nach übertragbaren Fachkompetenzen wie STEM Höchster Bedarf an neuen Kompetenzen in Bezug auf erneuerbare Energie Hoher Anpassungsdruck für gering qualifizierte Arbeit in diesem Sektor.

Quelle: Verfasst von den Autoren, teilweise auf der Grundlage von EUROFOUND 2013 und auf Überblicken über die ausgewählten Sektoren, die diesem Bericht beiliegen.

Auswirkungen der Ökologisierung auf die generischen Kompetenzen

Neben dem sektorspezifischen „grünen“ Know-how, wird die dringende Notwendigkeit bestehen, das Humankapital wegen der Veränderungen der Produktionsmethoden und der Übernahme neuer Geschäftsmodelle in einer umweltverträglichen Wirtschaft im Allgemeinen zu stärken. Die Arbeitnehmer in allen ausgewählten Sektoren werden einen signifikanten Anpassungsdruck in Bezug auf generische oder übertragbare Kompetenzen erleben. Es gibt in der Industrie bereits eine sehr starke Nachfrage nach MINT-Qualifikationen, d. h. (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), die in naher Zukunft wohl auch nicht zurückgehen wird. MINT-Qualifikationen bilden die Basis für hohe Kompetenzen in Sektoren mit geringer Kohlenstoffintensität (CEDEFOP 2010). Das mangelnde allgemeine Interesse der Arbeitnehmer an Naturwissenschaften und Technik führt zu einem Defizit bei den verfügbaren fachlichen Qualifikationen (Europäische Kommission 2011b). Der Mangel an MINT-Qualifikationen kann daher die Ökologisierungstrends in vielen, wenn nicht in allen Wirtschaftszweigen bremsen (EUROFOUND, 2013).

Dazu kommt, dass Mehrfachqualifikationen (zum Beispiel durch eine Kombination von neuen ökologischen und gewöhnlichen Fertigkeiten) und interdisziplinäre Kompetenzen in allen Wirtschaftszweigen, speziell in hoch qualifizierten nicht manuellen und in manuellen Berufen zunehmend gefragt sein werden (EUROFOUND, 2013). Da Routineaufgaben immer häufiger von der Technik anstatt von Personen übernommen werden, wird außerdem ein höherer Bedarf an Kompetenzen beispielsweise in unabhängiger Problemlösung, Planung, Organisation und Kommunikation, auch in Hilfsberufen, bestehen (CEDEFOP 2012).

Eine in jüngster Zeit in den USA durchgeführte Studie zeigt, dass Arbeitnehmer, die grüne Fertigkeiten erworben haben und in einen breiteren Rahmen von beruflichen Kompetenzen eingebettet sind, weitaus besser in Form sind als Arbeitnehmer, die nur in einem geringen Rahmen in grünen Fertigkeiten geschult wurden. Eine Ausbildung, bei der grüne Fertigkeiten auf einem Fundament traditionellerer Fertigkeiten aufbauen, verschafft den Arbeitnehmern mehr und bessere Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt: Die grünen Kompetenzen mögen sie für Arbeitgeber attraktiver machen, aber wenn der Markt für die Anwendung dieser Kompetenzen auf wackligen Beinen steht, haben sie immer noch die fundamentalen Fertigkeiten, um in einem verwandten Beruf zu arbeiten.

Implikationen und Handlungsbereiche für Gewerkschaften

Die Ökologisierung der Wirtschaft und die künftigen Szenarien für die Entwicklung grüner Fertigkeiten werden weitgehend von den Umbrüchen abhängen, die beschleunigend in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt wirken, was die Landschaft der Erwerbstätigen neu gestalten wird. Alle Arbeitnehmer werden sich an das sich verändernde Arbeitsumfeld anpassen müssen. Es ist daher wichtig, die Entwicklung bei den grünen Kompetenzen in einen breiteren Kontext und in Relation zu den anderen Kompetenznachfragen zu setzen, die in Zukunft relevant werden werden. Eine kürzlich von Davies et al (2011) durchgeführte Studie liefert ein gutes Beispiel für einen solchen Blick in die Zukunft (siehe Kasten 5 unten).

Kasten 5: Die wichtigsten Umbrüche und Schlüsselkompetenzen der künftigen Erwerbstätigen

Die prognostische Studie sieht folgende sechs große Umbrüche vorher, die aller Voraussicht nach die künftige Landschaft neu gestalten werden.

1. Extreme Langlebigkeit: Die weltweit steigende Lebenserwartung verändert die Art der Karrieren und des Lernens.
2. Anstieg von Smart Machines und Systemen: Automatisierung am Arbeitsplatz verdrängt die menschlichen Arbeitskräfte bei Routineaufgaben und sich wiederholenden Aufgaben.
3. Computerisierung: Massiver Anstieg bei Sensoren und Prozessen machen die Welt zu einem programmierbaren System.
4. Ökologie der Neuen Medien: Neue Kommunikationstools erfordern Fähigkeiten im Umgang mit neuen Medien jenseits von Text.
5. Superstrukturierte Organisationen: Durch die Nutzung sozialer Technologien werden neue Formen der Produktion und der Wertschöpfung erschlossen.

6. Global vernetzte Welt: Die stärkere globale Vernetzung rückt die Diversität und Anpassungsfähigkeit in den Mittelpunkt organisatorischer Operationen.

Was bedeuten diese sechs disruptiven Kräfte für die Erwerbstätigen des nächsten Jahrzehnts? Die Studie stellte folgende zehn Kompetenzen fest, die ausschlaggebend für den Erfolg in der Arbeitswelt sein werden:

1. Interpretationsfähigkeit: Die Fähigkeit, die tiefere Bedeutung oder den tieferen Sinn dessen, was ausgedrückt wird, zu erfassen.
2. Soziale Intelligenz: Die Fähigkeit, sich mit anderen tief gehend und direkt auszutauschen, Reaktionen und erwünschte Interaktionen zu spüren und zu stimulieren.
3. Neuartiges und adaptives Denken: Denkfähigkeit und die Fähigkeit, Lösungen und Antworten zu finden, die über auf Routine oder Regeln beruhendes Denken hinausgehen
4. Interkulturelle Kompetenz: Die Fähigkeit, mit unterschiedlichen Kulturen umzugehen.
5. Digitales Denken: Die Fähigkeit, große Datenmengen in abstrakte Konzepte zu übersetzen und datenbasierte Denkmodelle zu verstehen.
6. Medienkompetenz: Die Fähigkeit, Inhalte, die neue Medienformen verwenden, kritisch zu bewerten und zu entwickeln und diese Medien für eine persuasive Kommunikation einzusetzen.
7. Transdisziplinarität: Die Kompetenz und Fähigkeit, Konzepte in den verschiedensten Disziplinen zu verstehen.
8. Designer-Mentalität: Die Fähigkeit, Aufgaben und Arbeitsprozesse im Hinblick auf ein gewünschtes Ergebnis darzustellen und zu entwickeln.
9. Bewältigen von kognitiver Belastung: Die Fähigkeit, Informationen zu unterscheiden und nach Wichtigkeit zu filtern und zu verstehen, wie kognitive Funktionsweisen mit einer Vielzahl von Tools und Techniken maximiert werden können.
10. Online-Teamfähigkeit: Die Fähigkeit, produktiv zu arbeiten, Engagement zu zeigen und sich in einem virtuellen Team durchzusetzen.

Quelle: Verfasst von den Autoren, zum Teil auf der Grundlage von EUROFOUND, 2013.

Während die sektorspezifischen grünen Fertigkeiten und die oben genannten (horizontaleren) künftigen Schlüsselkompetenzen insbesondere für die hoch qualifizierten Arbeitskräfte von Bedeutung sein werden, werden sie aufgrund des sich wandelnden Arbeitsumfeldes auch zunehmend von den gering qualifizierten und jungen Arbeitskräften, die in den Arbeitsmarkt eintreten, verlangt werden.

Die Rolle der Gewerkschaften ist besonders bei der Verbesserung der Förderung von gering qualifizierten und jungen Arbeitnehmern in den ausgewählten Sektoren wichtig. Das Karriereförderungs-potenzial der Ökologisierung in den Sektoren (vor allem in den traditionellen weitgehend durch Gewerkschaften vertretenen Sektoren) hängt eng mit der Art der Arbeitsplätze mit Gewerkschaftsvertretung zusammen, wo Stellen und Karrieresprünge von einem Arbeitsplatz zum anderen in einem breiteren Verhandlungsspektrum zwischen Arbeitnehmer und Unternehmensleitung eingebettet sind. Das ist besonders wichtig, wo „grünere“ Stellen am unteren Ende des Arbeitsmarktes geschaffen werden, weil es nicht nur den Weg zu diesen Arbeitsplätzen ebnet, sondern weil es der Weiterentwicklung der Kompetenzen von Arbeitnehmern auch messbaren Wert verleiht, zum Beispiel wenn verbesserte (d. h. grünere) Ergebnisse wie höhere Produktivität oder Energieeinsparungen dokumentiert werden (White S. et al, 2011).

Angesichts der eher vorhersehbaren Natur der Anpassungsprozesse gibt es beträchtlichen Spielraum für die Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit Regierungen, Arbeitnehmern und anderen Stakeholdern, um Strategien für einen gerechten Übergang für gering qualifizierte und junge Arbeitnehmer zu entwickeln.

Recherchen in der Literatur und die Umfrage der EGB-Mitgliedsorganisationen (siehe Kapitel 4, Abschnitt 4.3) haben mehr Beispiele für Gewerkschaftsinitiativen, die grüne Fertigkeiten junger Arbeitnehmer entwickeln sollen, ergeben, als Gewerkschaftsinitiativen, die die nachhaltige Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern zum Ziel haben. Andere Untersuchungen zeigen, dass Initiativen zur Förderung von Kompetenzen weiter verbreitet sind als Initiativen zur Arbeitsplatzbeschaffung - in der vom Labour Research Department 2012 im Auftrag des TUC durchgeführten Umfrage (1200 Befragte)²³berichteten 10% der Befragten, dass Möglichkeiten

²³ Informationen über die Befragung von 2012 unter: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pageid=45&issueid=1529>.

für Umschulungen und Weiterqualifizierungen in Verbindung mit dem Klimawandel angeboten wurden (7% in der Umfrage von 2009 mit 1300 Befragten)²⁴. Dieser Anteil war höher als der Anteil der Befragten (7%) in den Umfragen von 2009 und 2012, die angaben, dass ihr Arbeitgeber neue „grüne“ Arbeitsplätze schaffe.

Eines der Beispiele von „good practice“ in diesem Bereich ist das vom spanischen Gewerkschaftsbund Comisiones Obreras (Arbeiterausschüsse) (CS-CCOO) veranstaltete Sommerlager, das die Unterstützung junger Gewerkschafter bei der Organisation ihrer Arbeit der Arbeitnehmervertretung auf Unternehmensebene in Verbindung mit der Umwelt zum Ziel hatte. Die Initiative ist allgemeiner Natur und befasst sich mit grünen Kompetenzen in einigen Sektoren (siehe Kasten 6 unten).

Kasten 6: XXV. Gewerkschaftliches Sommerlager von CS-CCOO

Der Gewerkschaftsbund Comisiones Obreras (Arbeiterausschüsse) (CS-CCOO) ist eine der allumfassenden Körperschaften, in der alle Arbeitnehmergruppen in Spanien auf zwei Ebenen zusammengefasst sind: In Gewerkschaftsverbänden (je nach betreffender Tätigkeit oder Branche) und in Gebietsgewerkschaften (die sich um das Gebiet kümmern, in dem sich der Arbeitsplatz befindet). Zu den wichtigsten Prioritäten der CS-CCOO gehören die Förderung der nachhaltigen Entwicklung und die Mitgliedschaft von Frauen und jungen Menschen.

Jedes Jahr veranstaltet die Jugendabteilung der CS-CCOO eine 3-tägige Sommerakademie mit etwa 100 Teilnehmern aus allen Teilen des Landes. Dieses Sommercamp wird in Zusammenarbeit mit der Umweltabteilung der CS-CCOO und der International Labour Foundation for Sustainable Development (Sustain Labour) (internationale Gewerkschaftsstiftung für nachhaltige Entwicklung) organisiert. Die Sommerakademie ist die wichtigste von der CS-CCOO organisierte Veranstaltung, die auf junge Gewerkschaftsvertreter ausgerichtet ist. Mit dieser Aktivität sollen junge Gewerkschafter bei der Organisation ihrer Arbeit als Arbeitnehmervertreter auf Betriebsebene unterstützt werden, wobei ihrer Rolle in Tarifverhandlungen besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird. Der Schwerpunkt des XXV. Gewerkschaftlichen Sommerlagers lag 2011 auf der Analyse der Rolle, die Gewerkschaften im Kampf für „eine andere Globalisierung“ spielen können. Aus diesem Grund gab es Diskussionen über Umweltschutz, das nachhaltige Produktionsmodell und den Kampf gegen den Klimawandel aus Gewerkschaftsperspektive. Daher wurde die Entwicklung von Kompetenzen in nachhaltiger Mobilität, grüner Energie und der energetischen Sanierung von Gebäuden angesprochen.

Sowohl die Jugendabteilung als auch die Umweltabteilung der CS-CCOO kamen zu dem Schluss, dass die Ausbildung junger Gewerkschafter in Umweltangelegenheiten nicht etwas Spezifisches sein sollte, sondern als Grundpfeiler in der gesamten gewerkschaftlichen Ausbildung formalisiert werden sollte.

Quelle: Von CS-CCOO bereitgestellte Informationen.

Es gibt auch Beispiele von Gewerkschaftsinitiativen mit dem Ziel einer nachhaltigen Ausbildung über die Grenzen einer Organisation hinaus. Ein solches Beispiel ist das Projekt „Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäftigte“, das vom Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB zusammen mit dem DGB-Bildungswerk Bund (Bildungsorganisation des DGB) durchgeführt wurde. Obwohl diese Initiative nicht speziell auf junge Arbeitnehmer ausgerichtet ist, hat sie systematisch (aufgrund einer besonderen Methodologie) und mit Erfolg zu einer Verbesserung der Kompetenzen von ungefähr 1.000 Beschäftigten im Bereich Energie und Ressourceneffizienz in den ausgewählten Unternehmen geführt (siehe Kasten 7 unten). Diese Initiative ist ein gutes Beispiel von gewerkschaftlichen Maßnahmen jenseits des Arbeitsplatzes und über die (allgemeineren) bewusstseinsbildenden Aktivitäten der Gewerkschaften hinaus.

Kasten 7: DGB-Bildungsprojekt „Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäftigte“

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) führte von Mai 2008 bis April 2011 gemeinsam mit dem DGB-Bildungswerk Bund das Kooperationsprojekt „Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäftigte“ (KoReBB) durch. Das DGB-Bildungswerk Bund führt auf nationaler Ebene Schulungen für die Mitglieder von Betriebsräten durch und betreibt zusammen mit den Sektorengewerkschaften (IG Metall, IG BCE, ver.di, NGG usw.) in Seminaren für Gewerkschaftsmitglieder Bewusstseinsbildung. Das KoReBB wurde vom deutschen Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit gefördert.

Mit diesem Projekt sollten Maßnahmen zur Verbesserung der Ressourcennutzung in Betrieben unterstützt werden. Die Ziele des KoReBB waren, die bestehenden Möglichkeiten für die effiziente Nutzung von Energie sowie Material und Energiequellen in Betrieben zu untersuchen und zu fördern und damit zur Erhaltung von Arbeitsplätzen (d. h. Ökologisierung des Arbeitsplatzes) beizutragen. Die wichtigste während des Projekts hervorgehobenen

²⁴ Informationen über die Befragung von 2009 unter: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pageid=45&issueid=1319>.

Schlussfolgerung war, dass im Durchschnitt die Kosten für Energie und Material und nicht die Arbeitskosten die größten Fixkosten für die Unternehmen darstellen. Diese Idee etabliert eine andere (bessere) Strategie für die Arbeitgeber - Ressourceneffizienz anstatt Personalkürzungen. Das Potenzial zur Steigerung der Ressourceneffizienz wurde auf 5% - 20% geschätzt. Die Maßnahmen zur Steigerung der Ressourceneffizienz in den Unternehmen werden die Arbeitgeber voraussichtlich motivieren (im Gegensatz zu Personalkürzungen, die den Mitarbeitern ein negatives Signal senden). Das Projekt beruhte auf dem Grundprinzip, dass Umweltbewusstsein und Verhaltensänderungen nur mit Beteiligung der Beschäftigten möglich sind.

Die Stadien des Projekts waren ursprünglich, Aufklärungsarbeit zu Fragen der Ressourceneffizienz auf regionaler und lokaler Ebene des DGB, in Betriebsräten zu betreiben und in der Folge die fachliche Kompetenz der Betriebsräte und der Beschäftigten bezüglich der Ressourceneffizienz zu entwickeln. Ziel des Projekts war auch die Unterstützung der Betriebsräte und der Beschäftigten bei der Umsetzung von Tätigkeiten zur Steigerung der Ressourceneffizienz in ihren Betrieben. Für jeden Betriebsrat führte der DGB folgende Tätigkeiten durch: die Mitglieder der Betriebsräte kontaktieren, die Betriebsratsleitung und Humanressourcen von dem Projekt überzeugen, die Herangehensweise präsentieren und die Schulungsthemen diskutieren sowie Maßnahmen und Schulungen planen. Diese Aktivitäten sollten zu einem externen Projekt führen, das Ausbildung und Qualifikationen hinsichtlich spezifischer Fragen der Ressourceneffizienz auf Unternehmensebene zum Ziel hatte.

Die Schulungen wurden in mehrere Stufen unterteilt: sektorübergreifende Veranstaltungen mit lokalen Gewerkschaften, sektorspezifische Schulungen, Austausch von "Best Practices", direkte Zusammenarbeit mit Unternehmen (9 Pilotprojekte). Am Ende erhielten etwa 1000 Teilnehmer die Zertifizierung „EffizienzexpertIn“. Als Teil eines weiterführenden Bildungsplans bietet das Projekt Kurse und ein Zeugnis über die Qualifikation als "Betriebsinterner Effizienzexperte".

Das Projekt enthält eine Reihe von „Good Practice“-Elementen, die von anderen Gewerkschaften genutzt werden können, wie beispielsweise eine breite Einbindung von verschiedenen Akteuren, Feststellen von Win-Win-Win-Situationen, wo Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die Umwelt die Gewinner sind, die Entwicklung von Beteiligungsmechanismen (z. B. Arbeitsgruppen) und Lösungen für mangelnde fachliche/ökologische Kompetenzen durch Ausbildungsangebote. Das Projekt beruhte jedoch auf einem offenen Netzwerk, das sich durch freiwillige Teilnahme und fehlende Standards auszeichnete. Eine andere Herausforderung für das Projekt bezog sich auf das Interesse und das Engagement von Unternehmen, die Ausbildung zu finanzieren.

Das KoReBB wurde im Rahmen eines weiteren Projekts mit dem Ziel Corporate Social Responsibility (CSR) und Ressourceneffizienz in KMU (*Vertreten - Verbinden - Verantworten. Netzwerk zum sozialen Engagement im Handwerk, VVV*) fortgesetzt. Das Nachfolgeprojekt wird im Zeitraum 2012 - 2014 durchgeführt und hat folgende Zielsetzungen: (1) Bewusstseinsbildung für nachhaltige Entwicklung und Ressourceneffizienz (als Teil von CSR) und (2) Bewusstseinsbildung für Gewerkschaftstätigkeiten für unorganisierte Handwerker (je höher die Organisationsrate, desto besser die Grundlage für Tariverhandlungen).

Quelle: Hoffman, J. (2013); Aumayr, C. (2011); Deutsches Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2012); KoReBB Webseite unter: <http://www.betriebsratsqualifizierung.de/projekte/korebb>

Ein gutes Beispiel für eine noch weiter reichende Initiative in Bezug auf Aktivitäten, Sektoren, Zeitaufwand und Zahl der beteiligten Partner ist das Projekt „Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement“ (RISE, auf Deutsch: Gewerkschaftsnetzwerk zur Sensibilisierung für die Umwelt, siehe genaue Beschreibung in Kasten 8 unten). Obwohl sich diese Initiative nicht spezifisch auf junge Arbeitnehmer bezieht, ist sie doch ein gutes Beispiel für eine geografisch konzentrierte Gewerkschaftsaktion hinsichtlich der nachhaltigen Ausbildung von Arbeitnehmern aus verschiedenen Wirtschaftszweigen, in denen Umstrukturierungen stattfinden. Diese Initiative könnte unter Berücksichtigung der lokalen und regionalen Bedingungen von anderen Regionen in Europa übernommen werden.

Kasten 8: Le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE)

„Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement“ (RISE), ist ein von der Regierung der Wallonischen Region unterstütztes Projekt. Dieses Projekt wurde von zwei der wichtigsten belgischen Gewerkschaften initiiert – dem katholischen Gewerkschaftsbund (Confédération des Syndicats Chrétiens – CSC) und dem sozialistischen Allgemeinen Gewerkschaftsbund (Fédération Générale du Travail de Belgique – FGTB). Die Fondation Travail-Université (FTU) war an dem Projekt als wissenschaftlicher Partner, der die Aktion der Gewerkschaften unterstützte, ebenfalls beteiligt. Das Projekt RISE setzt sich aus drei Hauptstadien zusammen: (1) RISE I -1996-1999; (2) RISE II - 2000-2003; und (3) RISE III von 2004 bis heute.

Zu Beginn war der allgemeine Zweck von RISE die Effizienzsteigerung des bestehenden Sozialdialogs zu Umweltfragen in den Unternehmen der Region und die Schaffung neuer Initiativen in einem solchen Sozialdialog. RISE I wurde als Versuchsprojekt konzipiert, das Aktivitäten in vier Bereichen entwickeln und bewerten sollte: (1) Information und Bewusstseinsbildung der Beschäftigten; (2) Ausbildung von Gewerkschaftsvertretern; (3) Versuchsprojekte der Arbeitnehmerbeteiligung an ökologischen Veränderungen auf Unternehmensebene und (4) „fachliche Unterstützung“ (Öko-Beratung) zur Beantwortung von Umweltfragen, die sich aus Gewerkschaftsinitiativen der Basis ergeben.

Von großer Bedeutung sind Versuchsprojekte, die mit dem Ziel umgesetzt werden, während der Umweltprojekte auf Unternehmensebene einen konkreten Sozialdialog herzustellen. Insgesamt wurden die folgenden sechs experimentellen Fallstudien durchgeführt.

- (1) Ein Chemiewerk, das Düngemittel und andere chemische Produkte für die Landwirtschaft erzeugt (278 Mitarbeiter), wo das Experiment darin bestand, nicht chemischen Abfall (Büro-, Labor- und Verpackungsmüll) einerseits zu trennen und eine Senkung des Nitrats im Abwasser andererseits zu erreichen.
- (2) Eine Lebensmittelfabrik, die Wurst und Pastete herstellt (169 Mitarbeiter), wo die Aktion auf Bewusstseinsbildung und Verhaltensänderung bei der Trennung von Müll aus der Produktion und beim Recycling von Verpackungsmaterial ausgerichtet war.
- (3) Eine Kupferschmelzerei, die Zwischenprodukte von Kupferplatten und -drähten herstellt (179 Mitarbeiter), wo unter direkter Beteiligung der Beschäftigten eine Erhebung über Umweltprobleme durchgeführt und ein Risikokatalog erstellt wurde.
- (4) Eine Wartungszentrale für Elektro- und Diesellokomotiven, die der nationalen Eisenbahngesellschaft SNCB gehört (950 Mitarbeiter), wo ein integrierter Plan für ökologische Verbesserungen entworfen und umgesetzt wurde: Abwasserbehandlung, Mülltrennung, bessere Kennzeichnung von gefährlichen Produkten, ein neuer Präventionsplan, einschließlich Umweltgefahren, die Einrichtung einer „Umweltzelle“ auf Betriebsebene.
- (5) Ein Automontagewerk, das importierte Autos für den belgischen Markt adaptiert (137 Mitarbeiter), wo das Experiment darin bestand, neue Lösungen für eine Reihe von Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsproblemen zu finden, weil die bestehenden Lösungen für die Beschäftigten unzufriedenstellend waren: Luftverschmutzung, schlechtes Funktionieren von Filtern, falsche Verwendung von Verdünnungsmitteln, Risiken aufgrund von schlechten baulichen Gegebenheiten.
- (6) Eine Firma, die auf das Entfernen von Asbest aus verseuchten Gebäuden spezialisiert ist, (47 Mitarbeiter), wo RISE eine vereinbarte Initiative für die Schulung von Beschäftigten über Umwelt- und Gesundheitsaspekte in Zusammenhang mit Asbest erreichte.

Die Auswahl der Firmen erfolgte durch die Gewerkschaften, beruhte aber nicht auf bestehenden oder künftigen Umweltprojekten. Die Firmen wurden nach komplexen Kriterien der Auswahlvielfalt und einer Ausgewogenheit der Interessen zwischen den Gewerkschaften ausgewählt. Die von beiden Gewerkschaften durchgeführte Evaluierung zeigt, dass die Versuchsprojekte zu einer bedeutenden Verbesserung der Qualität des Sozialdialogs bei Fragen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz, der Qualitätspolitik und der Umweltpolitik auf Unternehmensebene führte.

Das Projekt RISE II (2001 - 2003) wurde vom CSC und FGTB entwickelt, damit der Bereich der Initiativen des ersten Projekts weiter ausgedehnt und diversifiziert werden konnte. Eines der Hauptziele war, die Ausbildung und das Umweltbewusstsein weiter zu verbessern, neue Initiativen in Unternehmen oder in noch nicht erforschten Bereich zu entwickeln, Erfahrungen mit der Bewältigung von Umweltfragen zu konsolidieren und dieses Wissen innerhalb und außerhalb der beiden Gewerkschaften zu verbreiten und auch die fachliche Unterstützung zu stärken, damit die Arbeitnehmervertreter sich besser informieren und ihre Aktionen in Verbindung mit den Umweltvorhaben strukturieren können. Auf Wunsch der Wallonischen Region gab es auch einen spezifischen Projektschwerpunkt: die Einführung eines Umweltzertifikats, ISO 14001 und des Umweltmanagementsystems „Eco Management and Audit Scheme“ (EMAS) und anderer Umweltmanagementsysteme wie die Überwachung der Erfüllung von Gesetzen und das NIMBY-Phänomen (ein Akronym für „not in my backyard,“ ein Satz, der den Widerstand gegen Projekte ausdrücken soll, die in oder in der Nähe von Wohngebieten stattfinden könnten).

Die Wallonische Region hat seit 2004 eine Rahmenvereinbarung mit allen sozioökonomischen Akteuren (Sozialpartner: Walloon Business, UCM – die größte französischsprachige Arbeitgeberorganisation, und die Gewerkschaften) der Wallonischen Region geschlossen, um ihre Maßnahmen bezüglich Bewusstsein, Information und Ausbildung ihrer Zielgruppe zum Thema Umwelt zu fördern. Seither präsentieren alle Beteiligten jedes Jahr (September - Oktober) die Agenda der Region für das nächste Jahr.

Quellen: **Le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE) Verfügbar unter:** <http://www.rise.be/>; **Valenduc, G. (2001).**

Neben den allgemeinen oben genannten Initiativen der Gewerkschaften in mehreren Sektoren gibt es auch welche, die sich auf die Schulung junger Arbeitnehmer aus verschiedenen Wirtschaftszweigen in grünen Fertigkeiten konzentrieren. Die diesem Bericht beiliegenden Überblicke über die ausgewählten Wirtschaftszweige enthalten eine Reihe von Beispielen wie die Partnerschaft von Wakefield and District Homes und UCATT für Nullenergiehäuser (siehe Überblick über den Bausektor), Praktika von Sofiyska Voda AD, Challenge the Future' (siehe Überblick über die Versorgungseinrichtungen) oder das Projekt

der Metal, Construction and Allied Workers zur Verbesserung der Jugendqualifikationen im Bereich Elektroautos (siehe Überblick über den Automobilsektor).

Die meisten der Gewerkschaftsinitiativen, die auf die Entwicklung grüner Fertigkeiten bei jungen Menschen ausgerichtet sind, konzentrieren sich auf allgemeine Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung, um generische Kompetenzen/soft Skills in Verbindung mit nachhaltiger Entwicklung (z. B. Verhalten, das auf die Ökologisierung des Arbeitsplatzes ausgerichtet ist, wie Tele-/Videokonferenzen, Lichtsteuerung, Senkung des Stromverbrauchs von Computern und anderen Geräten usw.). Die Entwicklung von generischen Kompetenzen/soft Skills ist wesentlich dafür, dass die Gewerkschaften Fähigkeiten für eine nachhaltige Entwicklung aufbauen. So sind die Fähigkeiten für Beeinflussung, Überzeugung und Kommunikation sehr wichtig, damit die Arbeitnehmer kollektiv mit den Arbeitgebern über Umweltthemen, Veränderungen der Arbeitsprozesse und die Beteiligung der Gewerkschaft verhandeln und diskutieren können.

Außerdem ist es an sich von Wert, die generischen Kompetenzen/soft Skills der Arbeitnehmer zu entwickeln, selbst wenn dies nicht unmittelbaren wirtschaftlichen Wert erbringt. Es regt die Menschen dazu an, ihr Verhalten zu ändern, was den Übergang (sowohl hinsichtlich Tempo als auch Qualität) zu einer kohlenstoffarmen, ressourcenschonenden Gesellschaft vorantreiben könnte. Wilke und Wolff (2012) stellen beispielsweise fest, dass für die Ökologisierung des Automobilsektors zunächst nötig zu sein scheint, die Menschen zu zwingen, ihre Vorstellung von Mobilität zu ändern und die Zahl der eigenen Autos zu reduzieren. Ein simples Gedankenexperiment kann das belegen: Derzeit führt die Konsequenz der individuellen Mobilität in Europa zu einem Ergebnis von fast 500 Autos auf 1000 Einwohner; wenn dieses Mobilitätskonzept auf China oder Indien umgelegt wird, würden die CO₂-Emissionen dramatisch steigen, auch wenn alle neuen Autos elektrisch angetrieben wären.

Für die Ökologisierung der Wirtschaft sind jedoch nicht nur generische Kompetenzen/soft Skills nötig. Die Arbeitnehmer müssen spezifische Aufgaben erfüllen, die sie nie zuvor erledigt haben - so müssen zum Beispiel Elektriker Solar-, Windstrom- oder Energiesparanlagen installieren, Installateure müssen mit Ausrüstungen für erneuerbare Energie und Systemen wie mit Biomasse betriebenen Kesseln sowie solaren Lösungen zur Wassererwärmung arbeiten, Baufachleute müssen neue Dämmungen anbringen oder Sanierungen vornehmen. Um signifikante Fortschritte bei der Ökologisierung der Wirtschaft zu erzielen, müssen die traditionellen Kompetenzen der bestehenden Arbeiterschaft nicht nur im Hinblick auf die generischen Kompetenzen/soft Skills, sondern auch im Hinblick auf spezifische grüne Fertigkeiten „aufgerüstet“ werden.

Recherchen in der Literatur und die Erhebung der EGB-Mitgliedsorganisation (Kapitel 4, Abschnitt 4.3) zeigen, dass es weniger Gewerkschaftsinitiativen gibt, die sich auf die Kernwirtschaftstätigkeiten bestimmter Sektoren konzentrieren (z. B. Sanierungsfertigkeiten von jungen Menschen im Baugewerbe). Diese Arten von Gewerkschaftsinitiativen sind besonders wichtig, da junge Arbeitnehmer (insbesondere jene mit niedrigem Qualifikationsniveau) in bestimmten Sektoren einem signifikanten Anpassungsdruck in Bezug auf den Übergang zu einer kohlenstoffarmen, ressourcenschonenden Wirtschaft ausgesetzt sind. Ein gutes Beispiel von auf Basisebene ergriffenen gewerkschaftlichen Maßnahmen zur Ökologisierung des Kerngeschäfts des Unternehmens ist der Fall der rauerei Magor Brewery (siehe Kasten 9 unten). Obwohl diese Gewerkschaftsinitiative nicht in einen der ausgewählten Sektoren fällt und nicht speziell auf junge Arbeitnehmer ausgerichtet ist, liefert sie doch ein gutes Beispiel dafür, wie Gewerkschaften ihre Vertreter schulen können, über grüne Fragen zu verhandeln, so zum Beispiel über Veränderungen der Produktionsprozesse und die Art und Weise, wie ein Unternehmen oder eine Organisation geführt wird.

Kasten 9: Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks der Brauerei Magor Brewery

Magor Brewery ist eine Großbrauerei mit Standort in Wales im Vereinigten Königreich. Sie erstreckt sich über rund 23 Hektar und beschäftigt an die 350 Mitarbeiter, daher braucht sie für die Erzeugung ihres Biersortiments eine Riesenmenge von Ressourcen. Die Gewerkschaft Unite vertritt nahezu 90% der Beschäftigten und war ideal positioniert, um dem Unternehmen zu helfen, seinen CO₂-Fußabdruck zu verkleinern und dem Unternehmen Ressourcen zu sparen.

Tony Bates ist Branchenpräsident von Unite und Produktionstechniker bei Magor. Er war maßgeblich an der Verwirklichung einer Initiative beteiligt, bei der die Belegschaft die Energieeinsparungen in die Hand nahm. Tony erzählt die Geschichte: „Die ursprüngliche Idee ging von der Unite-Initiative Green Workplace aus. Den Hauptanstoß gaben einige Mitglieder, die aktiv etwas tun wollten, anstatt nur darüber zu reden. Ich habe den Beginn koordiniert und es ist dann ganz von alleine gelaufen.“ Das Ergebnis war das Projekt JUPITER (Join Us People in Tackling Energy Reduction - Gemeinsam für Energieeinsparungen).

Unite hat ein Team von Energiewächtern zusammengestellt und eine Sitzung einberufen, um zu prüfen, welche Energieeinsparungen möglich sind und wie sie erreicht werden können. Das Ergebnis war eine Reihe von kurz- und langfristigen Zielen. Die Energiewächter sind für alle Abteilungen von Magor zuständig und treffen monatlich zusammen. Sie überwachen Verbesserungen, untersuchen den Arbeitsprozess und prüfen Möglichkeiten zur Senkung des Wasser- und Energieverbrauchs. Bei alledem ist die gesamte Belegschaft eingebunden, wobei die Energiewächter Ideen aufgreifen, die in ihrer Abteilung zur Sprache kommen. Das hat zu einer energiesparenden Einstellung des Personals geführt und die Wirkung ausgelöst, dass die Arbeitnehmer diese Einstellung und die geldsparenden Ideen mit nach Hause nehmen.

Das Projekt läuft nun schon über zwei Jahre. Mit einer Anfangsinvestition von 1,4 Millionen £, die das Unternehmen in die von der Belegschaft vorgebrachten Ideen und Initiativen gesteckt hat, hat die Firma ihren Einsatz in weniger als 18 Monaten wieder zurückgewonnen. Seit Beginn des Projekts sind der Wasserverbrauch im Unternehmen um 46%, der Stromverbrauch um 49% und die Heizkosten um 23% gesunken. In den ersten beiden Jahren sparte die Firma mehr als 2 Millionen £ an Rechnungskosten ein, und zwar durch eine Mischung aus rasch erzielten Gewinnen und einem fortlaufenden Programm, im Laufe dessen energiesparende Ausrüstung installiert wurde. Auf diesem Erfolg aufbauend, hat das Unternehmen weitere 1,1 Millionen £ in das Jupiter-Projekt investiert.

Tony meint, eines der wichtigsten Dinge bei diesem Projekt war es, die Mitglieder, die von Anfang an begeistert waren, einzubinden. „Zu allererst wählte ich die Personen mit der positivsten Einstellung, die Interesse an Umweltschutz hatten, so war das Team bereits hoch motiviert und eifrig bei der Sache“, sagt er. „Die Herausforderung, die ich stellte, war, dass wir so viele Mitglieder wie möglich gewinnen mussten. Unsere Einstellung war, dass es nicht darum ging, der Firma mehr Geld zu ersparen, sondern es ging darum, mitzuwirken an der Sicherung der Zukunft unserer Kinder und Enkel und darum, eine Mentalität zu ändern und den Mitgliedern Geld bei ihren Strom- und Gasrechnungen zuhause sparen zu helfen.“ Tony glaubt auch, dass die Unterstützung der Unternehmensleitung für den Erfolg des Projekts ausschlaggebend war. Tony gab folgende wertvolle Tipps: Findet Mitglieder, die Interesse an dem Thema haben; arbeitet eng mit der Belegschaft zusammen, um Bewusstsein zu schaffen und mehr Leute zu gewinnen; stellt sicher, dass es sich um eine eigenständige Initiative handelt; sorgt dafür, dass die Besprechungen offen, integrativ und gleichberechtigt stattfinden und ganz wichtig: seid positiv und geht das Projekt langsam an.

Das Projekt befindet sich nun in seiner zweiten Phase und verbreitet die Botschaft der Energieeinsparungen auch außerhalb von Magor, in die lokale Business Community. Es werden andere Unternehmen angesprochen, um eine walisische Energiekoalition zu gründen mit dem Ziel, „Best Practices“ auszutauschen und einen innovativen Ansatz zur Senkung des Energieverbrauchs zu finden. Bei einer Veranstaltung im Werk nahmen kürzlich 20 Vertreter lokaler Unternehmen teil, und es besteht die Hoffnung, dass sie sich bald in eigenen Projekten engagieren werden. Der Fall der Magor Brewery zeigt, wie eine gewerkschaftlich organisierte Belegschaft tatsächlich Projekte entwickeln kann, die nicht nur ihren Mitgliedern zugute kommen, sondern auch dem Unternehmen, für das sie arbeiten, und der lokalen Gemeinschaft im weiteren Sinn.

Quellen: Hatch, 2011.

Nicht zuletzt, ähnlich den Schlussfolgerungen im vorherigen Abschnitt über die demografischen Trends und die Beschäftigungstrends sind die Meinungen der Beschäftigten zur Entwicklung von grünen Fertigkeiten, möglichen Strategien für weitere Maßnahmen in diesem Bereich und die Rolle der Gewerkschaften in diesem Prozess weitgehend nicht erforscht. Daher sind weitere Forschungsbemühungen nötig, um das Potenzial der Gewerkschaften bei der Entwicklung von Kompetenzen voll auszuschöpfen, die den Anpassungsdruck auf junge Arbeitnehmer und andere verletzte Gruppen in Verbindung mit der Ökologisierung der Wirtschaft weitgehend abfedern.

4. ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG

Zusammenfassung der Ergebnisse

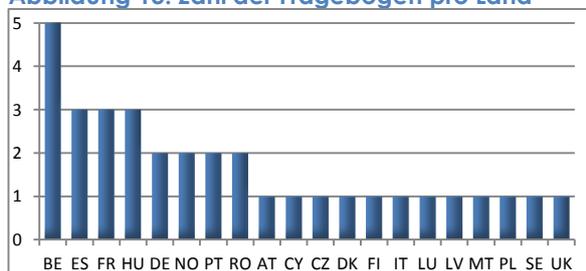
- Die Umfrage zeigte, dass die Gewerkschaftsabteilungen Jugend und nachhaltige Entwicklung/Umweltsektionen gerade erst begonnen haben, in Fragen der nachhaltigen Jugendbeschäftigung und -ausbildung zu kooperieren. Die Jugend wird in der Gewerkschaftsarbeit für nachhaltige Entwicklung/Umwelt oft nicht berücksichtigt, das Gleiche gilt umgekehrt: Nachhaltige Entwicklung/Umwelt werden bei der Gewerkschaftsarbeit für die Jugend oft nicht berücksichtigt. Diese Zusammenarbeit muss erst noch in Fahrt kommen. Es gibt sehr unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit, wie beispielsweise die Bewusstseinsbildung, die Erarbeitung strategischer Dokumente, den Informationsaustausch oder Fachtagungen - die Wahl der Kooperationsform hängt von der zu behandelnden Frage sowie den Charakteristiken der Gewerkschaft ab.
- Die Erhebung hat ergeben, dass sich im Augenblick etwa die Hälfte der Gewerkschaften proaktiv für die Förderung der Nachhaltigkeit auch außerhalb der Betriebe einsetzt, einschließlich Kampagnen, Weiterbildungstätigkeiten, Informationssitzungen, Konferenzen, die Pflege bewährter Praktiken, die Koordinierung von Initiativen und Absprachen mit anderen Gewerkschaften und Akteuren. Um die Kooperation zwischen den Abteilungen Jugend und nachhaltige Entwicklung/Umweltsektionen anzuregen, müssen diese proaktiven Rollen von allen Gewerkschaften unterstützt und umgesetzt werden.
- Die Abteilungen für nachhaltige Entwicklung/Umweltsektionen könnten zusammenarbeiten, um die nach wie vor hohe Arbeitslosigkeit durch die Schaffung von Lehrstellen, die zum Beispiel mit nachhaltiger Entwicklung/Umwelt zu tun haben, zu senken. Zurzeit sind die meisten Gewerkschaftsinitiativen auf die Ökologisierung der bestehenden Arbeitsplätze und/oder die Bewusstseinsbildung generell ausgerichtet. Es gibt nur sehr wenige Beispiele von Gewerkschaftsinitiativen im Bereich einer nachhaltigen Arbeitsplatzbeschaffung für junge Menschen. Besonders selten sind Beispiele für die Stellenvermittlung oder Ausbildungsinitiativen in bestimmten Sektoren oder in bestimmten Kernbereich von Unternehmen.
- Die Erhebung weist auf eine nicht als vollständig anzusehende Liste konkreter Maßnahmen (ohne besondere Reihung von Prioritäten) hin, um die Gewerkschaftsarbeit für eine nachhaltige Beschäftigung und Ausbildung von jungen Menschen zu erleichtern.
 - Übernahme der nachhaltigen Entwicklung in die Grundauss- und/oder Weiterbildung.
 - Starke Verknüpfung der jüngsten politischen Initiativen (z. B. die Jugendgarantie) mit der Agenda für nachhaltige Entwicklung/Jugend.
 - Schwerpunkt auf Gewerkschaftsinitiativen für die Entwicklung einer nachhaltigen Beschäftigung für junge Menschen und eine Verknüpfung dieser Initiativen mit den auf den Erwerb grüner Fertigkeiten von jungen Menschen ausgerichteten Bemühungen.

- Erfahrungsaustausch, einschließlich die Vorbereitung von Fallstudien/strategischen Dokumenten/Leitlinien, Fachtagungen/Exkursionen.
- Sicherung des Rechts von Gewerkschaftsvertretern, während und bei der Arbeit Zeit für Fragen der nachhaltigen Entwicklung zu haben.
- Nicht nur dem Inhalt der Initiative mehr Aufmerksamkeit zu widmen, sondern auch ihrer Form (z. B. die Ausbildung mit Spaß zu kombinieren, zunächst attraktives Informationsmaterial anbieten und erst dann - die Ausbildung).

Vom 12. März bis 15. Juni 2013 wurde bei 85 EGB-Mitgliedsorganisationen aus insgesamt 36 Ländern in West-, Mittel- und Osteuropa eine Umfrage durchgeführt. Die Umfrage erging an alle EGB-Mitgliedsorganisationen, unabhängig davon, ob sie den acht ausgewählten Sektoren angehörten. Das Hauptziel der Erhebung war: 1.) das Potenzial für die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen Jugend und nachhaltige Entwicklung/Umweltsektion der Gewerkschaften im Bereich nachhaltige Jugendbeschäftigung und Ausbildung festzustellen und 2.) Beispiele für „Good Practices“ auf diesem Gebiet zu entdecken. Die Umfrage versucht die Bedeutung dieser Art von kooperativer Arbeit im aktuellen Kontext aufzuzeigen, der sich durch ein feindseliges Wirtschaftsklima auszeichnet, in der die Gewerkschaften durch Budgets/sinkende Mitgliederzahlen unter Druck gesetzt werden und gezwungen sind, dieser Arbeit eine Nebenrolle zuzuweisen.

4.1. Zahl und Merkmale der Befragten

Abbildung 13: Zahl der Fragebogen pro Land



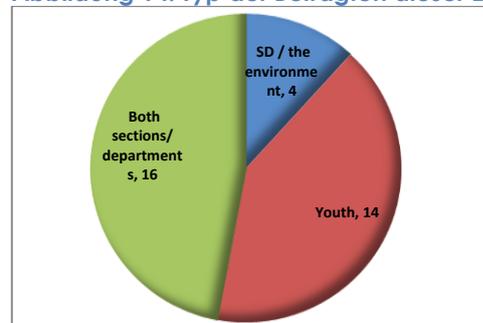
Quelle: Verfasst von den Autoren

Insgesamt gingen 34 Fragebogen aus 20 Ländern ein (siehe Abbildung 13). Aus den nachstehenden 16 Ländern von EGB-Mitgliedsorganisationen gingen keine Fragebogen ein: Andorra, Bulgarien, Kroatien, Estland, Griechenland, Island, Irland, Liechtenstein, Litauen, Monaco, San Marino, Slowakei, Slowenien, Schweiz, Niederlande und Türkei.

28 Fragebogen stammten von EGB-Mitgliedsorganisationen. Die übrigen sechs Fragebogen wurden von folgenden Organisationen eingeschickt:

1. PRO-GE (AT);
2. Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) (DE);
3. VDSZSZ- Freie Eisenbahnergewerkschaft (HU);
4. Fellesforbundet (der norwegische Gewerkschaftsbund) (NO);
5. S.N.T.T Tarom Fachgewerkschaft (RO);
6. Federatia sindicatelor din transport Transloc si servicii publice ATU Romania (RO).

Abbildung 14: Typ der Befragten dieser Erhebung



Quelle: Verfasst von den Autoren

Es gab etwa die gleiche Anzahl von Fällen, wo der Fragebogen gemeinsam von Gewerkschaftssektionen/-abteilungen beantwortet wurde und wo nur eine dieser Sektionen/Abteilungen ihn separat ausfüllte. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Jugendsektionen/-abteilungen mehr Engagement für die Befragung aufbrachten als die Abteilungen für nachhaltige Entwicklung.

4.2. Methodologische Hinweise

Der Erhebungsbogen bestand aus 18 Fragen, darunter Fragen für (a) Personen, die mit der Jugend arbeiten und/oder (b) Personen, die sich mit nachhaltiger Entwicklung beschäftigen sowie (c) gemeinsame/allgemeine Fragen (die Fragebogenvorlage liegt in Anhang 2 bei). Der Fragebogen enthielt nur zwei offene Fragen, der Rest waren ganz oder zumindest teilweise geschlossen. Der Erhebungsbogen wurde mit der litauischen Gewerkschaft *Solidarumas* erarbeitet, das endgültige Dokument wurde vom EGB verteilt.

Bei der Auswertung der Befragungsergebnisse sind zwei methodologische Dinge zu beachten. Erstens brachten einige Fragebogen, die nur von einer Gewerkschaftssektion/-abteilung beantwortet wurden, auch Antworten auf Fragen, die für andere Sektionen/Abteilungen bestimmt waren:

- 9 von 16 der von Jugendsektionen/-abteilungen beantworteten Fragebogen gaben Antworten auf Fragen, die für Personen bestimmt waren, die in Sektionen/Abteilungen für nachhaltige Entwicklung/Umwelt arbeiteten.
- 2 von 4 der von den Sektionen/Abteilungen für nachhaltige Entwicklung/Umwelt beantworteten Fragebogen gaben Antworten auf Fragen, die für Personen bestimmt waren, die in Jugendsektionen/-abteilungen arbeiteten.

Dies ist wahrscheinlich auf die Tatsache zurückzuführen, dass bestimmte Gewerkschaften keine Abteilung für nachhaltige Entwicklung/Umwelt hatten. Es kann auch das Ergebnis mangelnder Kooperative zwischen den Sektionen/Abteilungen sein. Das muss jedoch nicht beabsichtigt sein, sondern kann an den Entwicklungen im internen und externen Gefüge der Gewerkschaften liegen. Die Gewerkschaften stehen beispielsweise einem sich verstärkenden Ressourcendruck, vor allem in Zeiten von Sparmaßnahmen und Kürzungen, gegenüber, oder sie sind einer immer größer werdenden Arbeitslast ausgesetzt und müssen eine zunehmende Zahl unterschiedlicher Aufgaben erfüllen, weil ihre Organisationen fusioniert haben oder gewachsen sind und/oder sich ihre Arbeitsagenden erweitert haben und sie mehr Themenbereiche bearbeiten müssen als je zuvor. Das macht die interne Kommunikation/kooperative Arbeit in einer großen Organisation schwieriger.

Zweitens waren fünf von 34 Organisationen, die den Fragebogen beantwortet haben, kein Gewerkschaftsbund. Obwohl die Qualität der Antworten dieser Organisationen ähnlich wie die der Gewerkschaftsverbände war, haben diese Organisationen eine etwas geringere Repräsentativität und daher weniger Gewicht im Vergleich zu Gewerkschaftsverbänden.

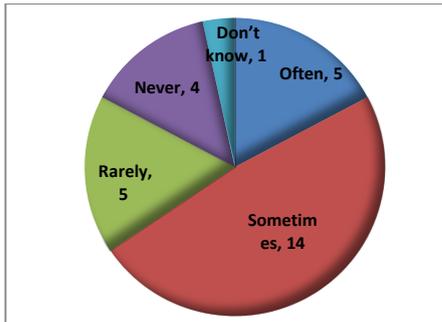
4.3. Analyse

Der Zusammenhang zwischen nachhaltiger Entwicklung und Jugend

Abbildung 15: Beinhaltet Ihre Arbeit für nachh. Entw./Umwelt Fragen in Bezug auf junge Menschen?

Allgemeinen in der gewerkschaftlichen Arbeit für

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass jugendbezogene Themen im nachhaltige Entwicklung/Umwelt



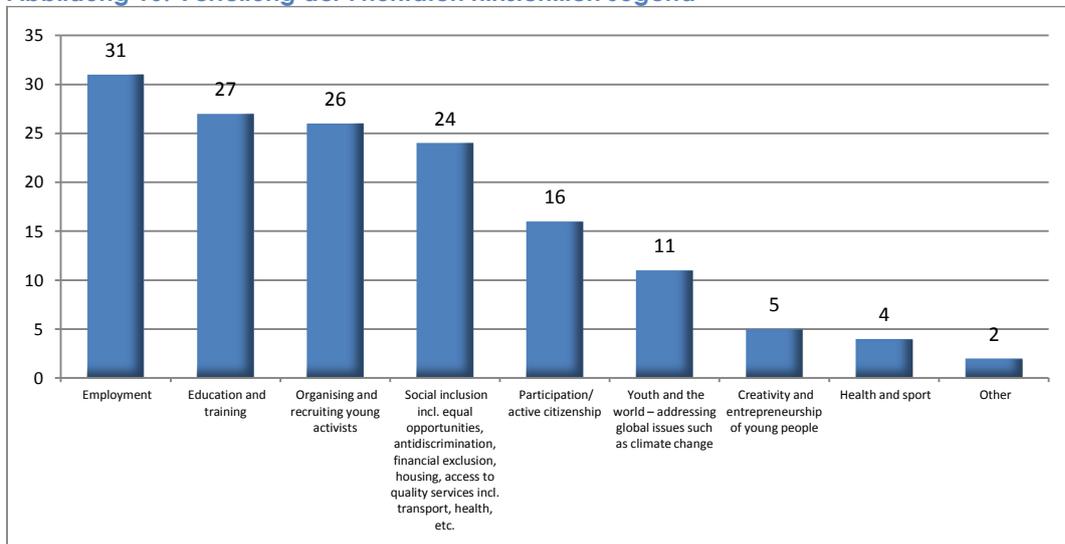
Quelle: Verfasst von den Autoren

eingebunden sind - 5 von 29 Befragten gaben an, dass diese Themen oft, 14 gaben an, dass sie manchmal enthalten waren.

Globale Themen wie der Klimawandel, die eng verbunden sind mit nachhaltiger Entwicklung wurden in 11 Antworten als wichtig angesehen. Die Priorität mit Jugendbezug, die von den

Personen, die in Jugendsektionen/-abteilungen von Gewerkschaften arbeiten, am meisten genannt wurde, war die Beschäftigung (siehe Abbildung 16 unten). Das könnte darauf hinweisen, dass die nachhaltige Entwicklung und die wichtigsten Prioritäten hinsichtlich Jugend noch nicht eng verknüpft sind und nach wie vor als getrennte Agenden betrachtet werden.

Abbildung 16: Verteilung der Prioritäten hinsichtlich Jugend*



*Weitere Prioritäten waren: (1) Informationen über die Gewerkschaft für junge Menschen, die nicht Gewerkschaftsmitglieder sind und (2) Unterstützung von und Zusammenarbeit mit Jugend- und Lehrlingsvertretern bei Messen oder Veranstaltungen,

Quelle: Verfasst von den Autoren

Die Umfrage ergab, dass in ungefähr der Hälfte der Fälle (13 von 30 Antworten) Fragen über nachhaltige Entwicklung/Umwelt in einer oder mehreren der oben genannten jugendbezogenen Prioritäten genannt worden waren. Das zeigt, dass es noch sehr viele Kapazitäten und Gelegenheiten gibt, um unter anderem Zusammenhänge zu verbessern, bewährte Praktiken auszutauschen und gemeinsame Maßnahmen zu schaffen, die nachhaltige Entwicklung/Umwelt mit jugendbezogenen Prioritäten (insbesondere Beschäftigung sowie Aus- und Weiterbildung) verquicken.

In Fällen, wo Fragen der nachhaltigen Entwicklung/Umwelt als jugendbezogene Prioritäten angesprochen wurden, nannten die Befragten üblicherweise allgemeine Themen wie die Energiewende, grüne Arbeitsplätze, ein alternatives Wachstumsmodell, einen gerechten Übergang zu einer umweltverträglichen Wirtschaft. Nur ein Befragter hob ein spezifisches Thema hervor - die Energieeffizienz in Gebäuden. Die Gewerkschaften gehen auf diese Themen üblicherweise durch Weiterbildungs-/Informationsveranstaltungen ein. Einige Gewerkschaften nehmen die Themen nachhaltige Entwicklung und Umwelt in ihre Prioritäten auf, indem sie Publikationen verfassen, Vorschläge für Berufsschullehrpläne ausarbeiten oder an Arbeitsgruppen und/oder am Sozialdialog mit der Regierung und/oder den Arbeitgebern teilnehmen.

Bei der Erhebung wurden Personen, die sich mit nachhaltiger Entwicklung befassen, auch gefragt, ob sie bei der internen und externen Organisationsarbeit auch Umweltfragen berücksichtigten. Die meisten (18 von 30 Befragte) berücksichtigen Umweltfragen, während etwa ein Drittel nicht auf diese Fragen eingeht (10) oder nicht weiß, ob dies der Fall ist (2). Ungefähr die Hälfte der Befragten betonte die Nachhaltigkeit ihres eigenen Tuns, zum Beispiel die Bewertung der Umweltauswirkungen, Umweltzertifizierung, Nutzung des öffentlichen Verkehrs, Ausschreibungen/Verwendung von nachhaltigem Material und nachhaltigen Geräten (Recycling-Papier, Tinte), Einsatz von energieeffizienten Maßnahmen (PV-Solaranlagen, Dämmung, effiziente Beleuchtung, richtige Abwasserentsorgung). Die andere Hälfte unterstrich ihre proaktive Rolle bei der Förderung der Nachhaltigkeit, einschließlich verschiedener Kampagnen, Weiterbildungstätigkeiten, Informationssitzungen, Konferenzen, die Pflege bewährter Praktiken, die Koordinierung von Initiativen und Absprachen mit anderen Gewerkschaften und Akteuren.

Der Zusammenhang zwischen nachhaltiger Entwicklung und Arbeitsplatzqualität

In den meisten Fällen (21 von 27, darunter 5 negative Antworten und 1 „ich weiß nicht“) bezieht sich die Gewerkschaftsarbeit für nachhaltige Entwicklung/die Umwelt auf Fragen der Arbeitsplatzqualität. Etwa die Hälfte der Befragten konnte keine besonderen Angaben zu Fragen der Arbeitsplatzqualität machen. Jene, die dies doch konnten, erwähnten größtenteils Fragen in Bezug auf Gesundheit und Wohlbefinden und die Entwicklung von Kompetenzen.

Meistens sprachen die Befragten Fragen der Arbeitsplatzqualität bei Tarifverhandlungen, in Schulungen oder Tätigkeiten zur Bewusstseinsbildung/Kampagnearbeiten an. Nur wenige nutzten andere Aktivitäten wie Informationsmaterial (Publikationen, Broschüren, Newsletter), Intranetseiten oder Gewerkschaftsnetzwerke.

Die meisten Befragten (19 von 30, darunter 9 negative Antworten und 2 „ich weiß nicht“) nannten nachhaltige Entwicklung/Umwelt als die Definition ihrer Organisation für „menschenwürdige Arbeit“. Jedoch nur wenige gingen genauer auf spezifische Themen ein oder hoben diese hervor. So erwähnte beispielsweise eine Gewerkschaft den Zusammenhang zwischen sozialem Fortschritt (und Schutz), Umweltschutz und menschenwürdigen Arbeitsplätzen. Andere unterstrichen die Verbindung zu allgemeinen Themen wie Arbeitsbedingungen für aktuelle oder künftige Arbeitskräfte (z. B. Gesundheit, steigender Leistungsdruck bei den Arbeitnehmern, verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Unsicherheit des Arbeitsmarktes) oder eine Veränderung im Produktionssystem/bei neuen Modellen der Industrieentwicklung.

Fragen der nachhaltigen Entwicklung/Umwelt wurden in der Definition für „menschenwürdige Arbeit“ in Dokumenten (z. B. Aktionsprogramme, Vorschläge für eine Jugendgarantie, Kongressunterlagen, Pläne der Vorgehensweise), Kampagnen oder tarifpolitische Aktivitäten behandelt.

Gewerkschaftsinitiativen²⁵

Bei der Umfrage wurden die Gewerkschaften gebeten anzugeben, ob sie an Initiativen beteiligt waren, die auf die Ausbildung für grüne Fertigkeiten, die Stellenvermittlung für junge Arbeitnehmer, Ausbildungsprogramme für arbeitslose Jugendliche in grünen Fertigkeiten ausgerichtet waren oder an anderen verwandten Aktivitäten. Von 34 Gewerkschaften gaben 10 mindestens eine Initiative an. Insgesamt gab es Angaben zu 21 Gewerkschaftsinitiativen. Die meisten Initiativen wurden von Gewerkschaften in Spanien gemeldet (12), gefolgt von

²⁵ Einige der Gewerkschaftsinitiativen sind in Kapitel 3 und/oder den Sektorüberblicken - separate Dokumente, die diesem Bericht beiliegen - im Detail beschrieben. Die vollständige Liste aller in dieser Umfrage erhobenen Gewerkschaftsinitiativen ist beim EGB erhältlich.

Gewerkschaften aus Deutschland, Italien und Portugal mit zwei Initiativen und je eine Initiative von Gewerkschaften aus Belgien, Norwegen und dem Vereinigten Königreich.

Die Vermittlung von Ausbildung junger Arbeitnehmer in grünen Fertigkeiten war die am häufigsten genannte Initiative, während die Stellenvermittlung für junge Arbeitnehmer und die Ausbildungsprogramme für jugendliche Arbeitslose in grünen Fertigkeiten zu den am seltensten genannten Initiativen gehörten. Es gab auch andere Arten von Initiativen: Forschungsberichte, Vereinbarungen/Pläne, Informationsaustausch mit Schwerpunkt Ökologisierung und spezifische Projekte (z. B. BUILD UP SKILLS zur Förderung der Aus- und Weiterbildung von Handwerkern und anderen auf Baustellen beschäftigten und im Anlagenbau beschäftigten Fachkräften der Bauwirtschaft²⁶).

Die im Zuge der Erhebung Befragten nannten auch Initiativen anderer Gewerkschaften, mit denen sie vertraut waren. Insgesamt wurden 7 solcher Initiativen genannt - drei in Belgien, zwei in Portugal, eine in Deutschland und eine im Vereinigten Königreich.

Eine Analyse aller angegebenen Gewerkschaftsinitiativen hat gezeigt, dass die meisten Initiativen auf die Ökologisierung bestehender Arbeitsplätze und/oder die Bewusstseinsbildung im Allgemeinen ausgerichtet waren, aber nur sehr wenige auf die Ausbildung junger Arbeitskräfte/arbeitsloser Jugendlicher oder die Schaffung von Arbeitsplätzen für junge Arbeitnehmer in bestimmten Sektoren oder in Bezug auf bestimmte Kerntätigkeiten von Unternehmen.

Die Bedeutung von nachhaltiger Jugendbeschäftigung und -ausbildung

Die Mehrheit der Befragten (19 von 33, mit 11 negativen Antworten und 3 „ich weiß nicht“) hielten die nachhaltige Jugendbeschäftigung und -ausbildung im Rahmen ihrer Tarifverhandlungen und ihres Sozialdialogs für vorrangig. Ein Großteil der Befragten, die nachhaltige Jugendbeschäftigung und -ausbildung für vorrangig hielten, wiesen auf die hohe Arbeitslosenrate bei Jugendlichen hin und betrachteten die nachhaltige Entwicklung als Möglichkeit, sie zu reduzieren. Eine der in diesem Zusammenhang öfter genannten Maßnahmen war die Schaffung von Lehrstellen.

Zwischenzeitlich betonten die Befragten, die angaben, dass nachhaltige Jugendbeschäftigung und -ausbildung für ihre Organisation nicht vorrangig seien (nach Prioritäten geordnet):

- Mangel an Ressourcen (z. B. Zeit oder keine spezifische Sektion/Abteilung in der Organisation);
- Vorherrschen anderer Prioritäten (z. B. Erhaltung von Arbeitsplätzen oder soziale Fragen);
- keine Tradition (d. h. es wurde betont, dass Jugendbeschäftigung und Umweltfragen in der Vergangenheit streng getrennt wurden) oder die Neuartigkeit des Konzepts (d. h. die Tatsache, dass diese Fragen zu neu sind, um vollständig in die Gewerkschaftsaktivitäten übernommen worden zu sein).

Die Hälfte der Befragten, die an der Erhebung teilgenommen hatten (17 von 33), nahm eine besondere politische Haltung gegenüber der nachhaltigen Jugendbeschäftigung ein. Die meisten Befragten, deren Organisation besondere politische Haltungen gegenüber der nachhaltigen Jugendbeschäftigung hatten, hoben bestimmte Themen hervor wie u. a.:

- Duale Berufsausbildung
- Ausbildungsgarantie
- Weiterqualifizierung von gering qualifizierten Arbeitnehmern
- Aktualisierung der Lehrinhalte der Aus- und Weiterbildung

²⁶ <http://www.buildupskills.eu>

- eine zweite Chance für Schulabbrecher
- Qualität und Rechte für nachhaltige Jugendbeschäftigung (z. B. ein Argument gegen Minijobs und andere ähnliche Initiativen)
- Zugang zu Ausbildung und beruflicher Integration
- Priorität für bestimmte Arbeitsverträge (z. B. unbefristete Verträge/Dauerverträge), die die Ungewissheit für die Arbeitnehmer verringern
- Senkung der Zinssätze und Unterstützung für Jungunternehmer
- Verbesserung der Berufsberatung in Schulen und
- Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, um die Möglichkeit der Beschäftigung für Frauen und junge Menschen zu fördern.

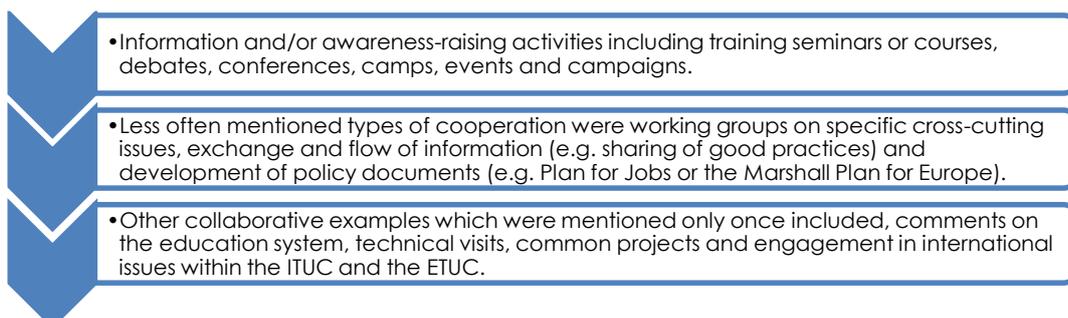
Einige Befragte gaben Haltungen allgemeinerer Natur an, zum Beispiel Selbstverantwortlichkeit von jungen Menschen und der Kampf gegen prekäre Arbeitsbedingungen, ein neues Wachstumsmodell für junge Menschen und andere Arbeitnehmer und politische Dokumente (z. B. Beschäftigungsplan), die komplexe Positionen bezüglich Beschäftigung und Umwelt beschreiben.

Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und außerhalb der Gewerkschaften

Ungefähr drei Viertel der 28 Gewerkschaftsinitiativen für die Ausbildung in grünen Fertigkeiten, die Stellenvermittlung oder ähnlichen Tätigkeiten für junge Arbeitnehmer wurden mit einem Partner durchgeführt. Die Partner waren in den meisten Fällen andere Gewerkschaften, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen (z. B. Institute, Universitäten), die Regierung (z. B. lokale oder regionale Behörden, Stadträte, Arbeitsvermittlungszentren), NGOs (z. B. Stiftungen, Allianzen), Arbeitgeber oder andere Akteure wie Botschaften, Forschungsorganisationen oder Beobachtungsstellen. Das und die oben beschriebenen Angaben weisen darauf hin, dass die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und anderen Interessengruppen bei der Umsetzung von Gewerkschaftsinitiativen stark ist, während es viel Potenzial für die interne Zusammenarbeit gibt, wenn es zum Beispiel darum geht, Fragen der nachhaltigen Entwicklung oder jugendbezogene Fragen in verschiedene Agenden aufzunehmen oder innovative Maßnahmen in diesem Bereich zu fördern, um mehr Schwungkraft zu erzielen.

Die eventuell zu ergreifenden Maßnahmen für die Stärkung der internen Kooperation der Sektionen/Abteilungen, die sich innerhalb der Gewerkschaften mit Themen der nachhaltigen Entwicklung und mit Jugendfragen beschäftigen, sind zahlreich. Die Umfrage lässt darauf schließen, dass die am weitesten verbreiteten Kooperationstypen zwischen den Sektionen/Abteilungen, die sich mit Themen der nachhaltigen Entwicklung und mit Jugendfragen beschäftigen, Information und/oder bewusstseinsbildende Aktivitäten sind (siehe Abbildung 17 unten). Andere Typen waren weitaus weniger vorherrschend. Bemerkenswert ist, dass die Umfrage für eine der Gewerkschaften „die erste Zusammenarbeit zwischen unseren beiden Abteilungen, die wir je hatten“ war.

Abbildung 17: Kooperationstypen zwischen Sektionen/Abteilungen, die sich mit Fragen der nachhaltigen Entwicklung und Jugendfragen beschäftigen, nach Prioritäten gereiht



Interessanterweise weist die TUC-Befragung über grüne Arbeitsplätze von 2012²⁷ auf eine noch breiter gefächerte Vielfalt von bewussteinbildenden Tätigkeiten hin, die von den Sektionen/Abteilungen der Gewerkschaft gemeinsam betrieben werden könnten: 34% der Befragten nutzten einen grünen Newsletter oder organisierten einen grünen Tag, um die Arbeitnehmer über die Umwelt und den Klimawandel zu informieren, 24% führten eine grüne Umfrage durch, 17% ein grünes Audit und 15% zeigten DVD/Filme über relevante Themen (LRD, 2012). Außerdem zeigte die Umfrage des TUC, dass die populärste Methode zur Bekämpfung des Klimawandels am Arbeitsplatz die Beteiligung an gemeinsamen Diskussionen der Gewerkschaftsführung über die Umwelt (Angabe von 26% der Befragten) und die ökologische Ausbildung von Vertrauensleuten (Angabe von 20% der Befragten) war (LRD, 2012). Die Umsetzung der oben genannten Arbeit zur Bewussteinbildung kann die Zusammenarbeit zwischen und innerhalb der Gewerkschaften weiter stimulieren und zu mehr innovativen und effektiveren Maßnahmen führen.

Die Zusammenarbeit zwischen Sektionen/Abteilungen, die sich mit Themen der nachhaltigen Entwicklung und Jugendfragen beschäftigen, kann durch die Einbindung von jungen Menschen in die Gewerkschaftsarbeit noch erleichtert werden und so Anreize für mehr und neue Arten von Gewerkschaftsaktionen liefern.

Engagement der Jugend

Laut den befragten EGB-Mitgliedsorganisationen ist der effektivste Weg, junge Menschen in Ausbildung und Beschäftigung in Verbindung mit der Ökologisierung der Wirtschaft zu bringen, über traditionelle Konzepte wie Schulungen, Bewussteinbildung, Debatten/Diskussionen, Seminare oder Konferenzen. Die Befragten betonten, dass diese Aktivitäten sachbezogen und attraktiv sein sollten (z. B. Seminare, die Bildung mit Spaß verbinden oder attraktives Anschauungsmaterial, gefolgt von Ausbildung), das Bewusstsein über Umweltfragen erweitern, Relevanz vermitteln und eine optimistische Aussicht der Jugendlichen auf Beschäftigungschancen liefern sollten.

Einige Gewerkschaften stellten fest, dass nachhaltige Entwicklung in die Anfangsausbildung integriert werden sollte, zum Beispiel durch Anpassung des Ausbildungsinhalts, Vorhersagen über verpflichtende Informationen, die junge Menschen am Ende der Sekundarschule haben müssen, Einsatz einer Konfrontationsmethode und von Bildern, um besser auf die Erwartungen und die Arbeitsrealität einzugehen.

Die befragten Gewerkschaften schlugen auch folgende zusätzliche Maßnahmen, neben Ausbildung und Bewussteinbildung vor:

- Einige Antworten betonten die Notwendigkeit nach mehr praktischen Projekten und Werkzeugen wie Social Media (z. B. Internet, Werbung)
- ein paar Befragte schlugen politische Maßnahmen vor (z. B. mehr öffentliche Politik, die junge Menschen in den Mittelpunkt stellt, oder die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels in der Beschäftigungspolitik);
- ein Befragter unterstrich die Notwendigkeit, jungen Gewerkschaftsvertretern das Recht einzuräumen, während und bei der Arbeit Zeit für Fragen der nachhaltigen Entwicklung aufzuwenden;
- ein Befragter schlug vor, Praktiken aus dem Ausland zu übernehmen (um zu zeigen, wie die Dinge funktionieren oder funktionieren können und/oder die Auswirkungen der „worst practice“ (schlechtesten Praktiken) zu zeigen);
- ein Befragter wies auf die Notwendigkeit hin, einen effektiven Kommunikationskanal zur Vermittlung der durchgeführten Maßnahmen einzurichten.

²⁷ Informationen über die Befragung von 2012 unter: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pageid=45&issueid=1529>.

Die Erhebung lässt darauf schließen, der Fokus auf das Engagement der Jugend bedeutet nicht, dass die Gewerkschaften die Bedürfnisse der anderen Arbeitnehmer schmälern - die Befragten betonten, dass es nötig sei, Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich nachhaltige Entwicklung für alle Generationen zu bieten (z. B. lebenslanges Lernen für alle Arbeitnehmer). Sie zeigt eindeutig, dass auf nachhaltige Entwicklung und Beschäftigung ausgerichtete Aktivitäten die Interessen anderer Gruppen zumindest nicht beeinträchtigen und vorzugsweise positive Auswirkungen in dieser Hinsicht haben sollten.

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Ziel dieser Studie war es, europäische Maßnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit mit den längerfristigen EU-Maßnahmen für Energie- und Ressourceneffizienz zu verbinden, die auf die Entwicklung einer neuen, nachhaltigen Transformation des bestehenden Produktions- und Verbrauchsmodells in Europa drängen. Im Zuge des Projekts wurde versucht zu prüfen, wie Initiativen zur Ausbildung von Jugendlichen und die Vermittlung von Arbeitsplätzen in Einklang mit dem Wachstum neuer grüner Industrien und der Transformation (Greening) der bestehenden traditionellen Sektoren gebracht werden können. Die Rolle der Sozialpartner bei der Schaffung von Programmen für die Übermittlung von kollektivem Wissen und Kompetenzen zwischen den Generationen ist von großer Bedeutung, wenn sich die ehrgeizige EU-Politik zum Klimawandel (Energieeffizienzrichtlinie) über ganz Europa erstrecken soll. Diese Studie hat die Rolle der Gewerkschaften in diesem Zusammenhang untersucht. Das Ergebnis ist eine Reihe von Schlussfolgerungen und Empfehlungen.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

- Ein Überblick über den breiteren politischen Kontext zeigte, dass Gewerkschaftsinitiativen, die auf Ausbildung und Arbeitsplatzvermittlung für junge Menschen im Bereich nachhaltige Entwicklung ausgerichtet sind, dazu beitragen können, den derzeitigen Herausforderungen des Arbeitsmarkts und der Gewerkschaften sowie den wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen auf unterschiedliche Weise zu begegnen:
 - Das Bildungs- und Ausbildungsniveau anheben, die Arbeitslosigkeit reduzieren und den Übergang zum Arbeitsmarkt für junge Menschen erleichtern und damit die Gefahr ihrer sozialen Ausgrenzung signifikant verringern.
 - Die berufliche Mobilität junger Menschen vergrößern und zur Förderung relevanter bewährter Praktiken in ganz Europa beitragen (z. B. auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Lehre).
 - Als Anstoß dazu dienen, die Antizipierung des Kompetenzbedarfs und die Angebotssysteme weiterzuentwickeln.
 - Die Gewerkschaftsvertretung und den Gewerkschaftsschutz der Arbeitnehmer (und da vor allem für die oft verletzbaren jungen Arbeitnehmer) steigern und die Tätigkeiten und den Einfluss der Gewerkschaften ausweiten.
 - Den Weg aus der Wirtschaftskrise erleichtern.
 - Die jungen Menschen mit adäquaten Instrumenten und Kompetenzen ausstatten, um sich den Herausforderungen bezüglich Klima und Umwelt sowie den sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen zu stellen.
 - Gemeinsam zu den Bemühungen von Unternehmen und anderen Betroffenen beitragen, eine stärker innovative und inklusive Form des Kapitalismus zu schaffen, der sich durch die zunehmende Anwendung von revolutionären Technologien (z. B. IT, Nanotechnologie, Lösungen durch erneuerbare Energie) und die Zusammenarbeit mit Betroffenen, die bisher von den Unternehmen nicht bemerkt oder nicht beachtet wurden, auszeichnet.
- Eine Analyse der demografischen Trends und der Beschäftigungstrends ergab, dass die Ökologisierung der Wirtschaft sich am stärksten auf junge Arbeitnehmer in den Sektoren Automobil, Chemie, Bauwirtschaft, Energie, Möbel, IKT, Textil sowie Vertrieb und Handel auswirken wird. Das ist auf eine Reihe von Faktoren zurückzuführen wie u. a. auf ihren Anteil der THG-Emissionen und der Energie und der Ressourceneffizienz, die Konsequenzen der neuen Umweltpolitik auf die Beschäftigung, den Anteil junger Arbeitnehmer und in welchem Ausmaß ältere Arbeitnehmer ersetzt werden müssen. Diese Sektoren machen etwa 1/3 der Gesamtbeschäftigung in Europa aus und werden voraussichtlich etwa 1/4

des gesamten Arbeitnehmerbedarfs ausmachen (neue Arbeitsplätze plus ersetzte bestehende Arbeitsplätze).

- Die Literatur weist darauf hin, dass die Gesamtwirkung der zusätzlich nötigen Strategien auf die Beschäftigung, um die Energie- und Klimaziele bis 2020 zu erreichen, voraussichtlich gering sein wird (bis zu 1,5% netto). Allerdings wird es signifikante Verschiebungen innerhalb der Sektoren geben - die höchsten relativen Wirkungen auf die Beschäftigung (anteilmäßig) in den EU27 werden in den Branchen Textil, Versorgungseinrichtungen, Möbel (negativ) und auf dem Bausektor (positiv) erwartet, die größten absoluten Wirkungen auf die Beschäftigung werden aber in den Sektoren Bau, Textil, Möbel, IKT sowie Vertrieb und Handel erwartet. Darüber hinaus werden die Beschäftigungsauswirkungen der Ökologisierung der Wirtschaft nach Region, Zeit und Berufsgruppen (gering und mittel qualifizierte Arbeitnehmer werden eher stärker betroffen sein) unterschiedlich sein. Die indirekten Auswirkungen auf Arbeitsplätze in der Wertschöpfungs- und Versorgungskette könnten weitaus größer sein. Die langfristigen Auswirkungen der Ökologisierung der Wirtschaft auf die Beschäftigung werden stark vom Umfang der Investitionen in grüne Lösungen abhängen.
- Es hat sich gezeigt, dass die Gewerkschaften sehr unterschiedliche Haltungen im Hinblick auf das Verhältnis zwischen Arbeitsplätzen und Umwelt einnehmen könnten, einmal eine pro-technologische Haltung mit dem Argument, dass die Ökologisierung der Wirtschaft keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung haben werde, das andere Mal die Aussicht auf eine soziale Bewegung, in der sich die Gewerkschaften für alternative Produktionsformen aussprechen könnten. Beispiele von Gewerkschaftsinitiativen mit dem Ziel der Schaffung von grünen Arbeitsplätzen für junge Menschen, die in diesem Bericht sowie in den diesem Bericht beiliegenden Sektorüberblicken analysiert wurden, zeigen große Schwankungen u. a. bei den Sichtweisen und hinsichtlich des geografischen Schwerpunkts, des Umfangs, der Umsetzungszeit, der Zahl und der Art der beteiligten Partner.
- Grüne Fertigkeiten spielen für die Berufslaufbahn junger Arbeitnehmer in traditionellen Sektoren eine wichtige Rolle. Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitnehmer, die grüne Fertigkeiten erworben haben und in einen breiteren Rahmen beruflichen Kompetenzen eingebettet sind, in besserer Form sind als Arbeitnehmer, die nur in einem geringen Rahmen von grünen Fertigkeiten geschult wurden. Eine Ausbildung, bei der grüne Fertigkeiten auf einem Fundament traditionellerer Fertigkeiten aufbauen, verschafft den Arbeitnehmern mehr und bessere Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt.
- Hinsichtlich der Entwicklung von Kompetenzen wird die Ökologisierung der Wirtschaft voraussichtlich a) die Nachfrage nach höherer Qualifikation erhöhen, b) die bestehenden Fertigkeiten erweitern und nicht verändern, c) die negative Trennung zwischen hoch qualifizierten und gering qualifizierten Arbeitnehmern, die sich im Lauf der Zeit verbessern wird, verstärken, d) zu einem hohen Anpassungsdruck auf gering qualifizierte Arbeitnehmer in CO₂-intensiven Sektoren und da besonders in solchen mit hohem Ausstoß (z. B. Versorgungseinrichtungen, Bauwesen und Chemieunternehmen) führen, e) die Nachfrage nach übertragbaren Qualifikationen, einschließlich MINT-Qualifikationen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), Mehrfachqualifikationen und interdisziplinäre Qualifikationen sowie andere Qualifikationen wie sinnvolle soziale Intelligenz, innovatives und adaptives Denken, kulturübergreifende Kompetenz, algorithmisches Denken, Kompetenzen im Gebrauch der neuen Medien, gestalterische Denkweisen, Bewältigung der kognitiven Belastung und virtuelle Zusammenarbeit erhöhen.

- Die Rolle der Gewerkschaften ist besonders bei der Unterstützung von gering qualifizierten und jungen Arbeitnehmern in den ausgewählten Sektoren wichtig. Das Karriereförderungs-potenzial der Ökologisierung in den einzelnen Sektoren hängt eng mit der Art der Arbeitsplätze mit Gewerkschaftsvertretung zusammen, wo Stellen und Karrieresprünge von einem Arbeitsplatz zum anderen in einem breiteren Verhandlungsspektrum zwischen Arbeitnehmer und Unternehmensleitung eingebettet sind. Angesichts der eher vorhersehbaren Natur der Anpassungsprozesse gibt es beträchtlichen Spielraum für die Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit Partnern, um den Übergang für gering qualifizierte und junge Arbeitnehmer zu erleichtern. Sowohl dieser Bericht als auch die ihn begleitenden Sektorenüberblicke haben mehr Gewerkschaftsinitiativen mit dem Ziel der Entwicklung grüner Fertigkeiten bei jungen Arbeitnehmern als Initiativen mit dem Ziel der Stellenvermittlung festgestellt.
- Recherchen haben gezeigt, dass derzeit die meisten Gewerkschaftsinitiativen, die sich mit nachhaltiger Jugendbeschäftigung und -ausbildung befassen, die Ökologisierung der bestehenden Arbeitsplätze und/oder die Bewusstseinsbildung im Allgemeinen zum Ziel haben. Dies sind zwar wertvolle Maßnahmen, aber solche Initiativen gehen der Sache, nämlich dem Produktionsprozess an sich und seinen Umweltauswirkungen nicht auf den Grund. Es sind daher ambitionöse Gewerkschaftsinitiativen in bestimmten Sektoren oder in bestimmten Kernaktivitäten von Unternehmen nötig, die Maßnahmen für Ausbildung und/oder Arbeitsvermittlung für junge Arbeitnehmer mit Aktivitäten kombinieren, welche die Rolle von Arbeit im Ökologierungsprozess verändern und das Potenzial für Kollektivmaßnahmen usw. prüfen: Das Projekt Airspace Lucas, die Initiative der Gewerkschaft Unite bei der Magor-Brauerei und das Ausbildungsprojekt des DGB „KoReBB“ sind, auch wenn sie nicht speziell auf junge Arbeitnehmer ausgerichtet sind, gute Beispiele in diesem Zusammenhang.
- Einer der wahrscheinlichen Gründe für die begrenzte Anzahl von Gewerkschaftsinitiativen für die Arbeitsplatzbeschaffung für junge Arbeitnehmer in Verbindung mit der Ökologisierung liegt an den Organisationen selbst. Die Umfrage bei den EGB-Mitgliedsorganisationen hat gezeigt, dass die Gewerkschaftsabteilungen Jugend und nachhaltige Entwicklung/Umwelt erst am Anfang stehen, in Fragen der nachhaltigen Jugendbeschäftigung und -ausbildung zu kooperieren. Die Jugend wird in der Gewerkschaftsarbeit für nachhaltige Entwicklung nicht oft berücksichtigt, das Gleiche gilt umgekehrt: Die nachhaltige Entwicklung wird bei der Gewerkschaftsarbeit für die Jugend nicht oft berücksichtigt. Das mag unbeabsichtigt sein und kann zum Beispiel auf steigenden Ressourcendruck, die höhere Arbeitsbelastung und die wachsende Zahl unterschiedlicher Aufgaben zurückzuführen sein. Jedenfalls zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass die Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen Jugend und nachhaltige Entwicklung/Umwelt erst noch in Schwung kommen muss.

EMPFEHLUNGEN

- Die Verbindung von Jugend und Umwelt bietet den Gewerkschaften Gelegenheit, die Prozesse des gerechten Übergangs auf eine neue Stufe zu verbessern und sich auf die Kernproduktion zu konzentrieren, beispielsweise durch die direkte Einbeziehung junger Arbeitnehmer in die Transformation bestehender und in die Gestaltung neuer Produktionsformen. Die Gewerkschaften können eine wichtige Rolle im Prozess des gerechten Übergangs spielen, wenn sie, um mit den Worten von Rätzzel und Uzzell (2013) zu sprechen, die „reformistischen Strategien“, die Kampagnen für grüne Arbeitsplätze mit Gewerkschaftsprogrammen verbinden, welche die Fähigkeiten und das Wissen der

Arbeitnehmer nutzen, um Wege zu erforschen und zu gestalten, wie Industrie und Dienstleistungen transformiert werden können. Die Bedeutung solcher Gewerkschaftsinitiativen kann nur zunehmen. Die europäische Energieeffizienzrichtlinie zum Beispiel liefert eine Gelegenheit für die Sozialpartner zusammenzuarbeiten, um die transformativen Initiativen zur Verbesserung der Energieeffizienz gemeinsam umzusetzen.

- Um diesen Transformationsprozess zu erleichtern, müssen alle Sozialpartner, auch die Gewerkschaften, das Wissen bezüglich grüner Arbeitsplätze und grüner Fertigkeiten weiter auszubauen, was eine Reihe von Maßnahmen umfassen kann, wie dem Fachkräftemangel durch fortgeschrittene Überwachungs- und Antizipierungstätigkeiten zu begegnen, Kompetenzen zu schaffen, Kompetenzen zu ermitteln, die für die Ökologisierung der Wirtschaft von Bedeutung sind, entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, um diese Kompetenzen sicherzustellen und intensive Arbeit an der Basis, um die Rolle der Arbeitnehmer im Übergangsprozess von innen her zu verändern. Diese und andere Tätigkeiten müssen sich auf junge Arbeitnehmer und andere verletzbare Gruppen sowie auf bestimmte geografische Regionen konzentrieren, die signifikante Veränderungsprozesse durchmachen, und auf Wirtschaftszweige, die hohe Umweltverschmutzung verursachen. Außerdem könnten die Gewerkschaften beginnen, mit Unternehmen und anderen Betroffenen zusammenzuarbeiten, um eine stärker innovative und inklusive Form des Kapitalismus zu schaffen, die sich durch die zunehmende Anwendung von revolutionären Technologien (z. B. IT, Nanotechnologie, erneuerbare Energie) und die Zusammenarbeit mit Betroffenen, die bisher von den Unternehmen nicht bemerkt oder nicht beachtet wurden, auszeichnet.
- Die Analysen und Beispiele von Gewerkschaftsinitiativen, die diesem Bericht oder den beiliegenden Sektorüberblicken zugrunde liegen, weisen darauf hin, dass es für die Gewerkschaften von wesentlicher Bedeutung ist, sich für den richtigen Diskurs (oder eine Kombination von Diskursen) hinter ihren konkreten Initiativen zu entscheiden, aber auch die Gewerkschaftsmaßnahmen entsprechend darauf aufzubauen. Es gibt Kompromisse, inwieweit ein bestimmter Diskurs auf das innere und äußere Umfeld einer Organisation Rücksicht nimmt und ob er gemäßigt oder radikal ist. Die Ergebnisse dieser Kompromisse können stark unterschiedlich sein. Die richtige Wahl kann die Gewerkschaft sowohl hinsichtlich der Arbeitnehmervertretung als auch ihres politischen Einflusses stärken, während sie durch die falsche Entscheidung zum Beispiel durch einen weiteren Rückgang der Mitgliederzahl und/oder schwindenden politischen Einfluss geschwächt würde.
- Die Befragung der EGB-Mitgliedsorganisationen hat gezeigt, dass es noch sehr viel Potenzial und viele Gelegenheiten gibt, um unter anderem gemeinsame Initiativen umzusetzen, die sich mit nachhaltiger Entwicklung und jugendbezogenen Prioritäten befassen. So weist die Umfrage beispielsweise darauf hin, dass die Abteilungen Jugend und nachhaltige Entwicklung/Umwelt gemeinsam in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren (z. B. die Regierung, Arbeitgeberorganisationen und Ausbildungseinrichtungen) die nach wie vor hohe Arbeitslosenquote bei Jugendlichen zum Beispiel durch die Schaffung hochwertiger Lehrstellen, die mit nachhaltiger Entwicklung zu tun haben, senken könnten. Die Umsetzung dieser und anderer Maßnahmen wird von ihren besonderen Charakteristiken, den internen Strategien und ihrem externen Umfeld abhängen. Es gibt bereits diesbezügliche Beispiele (z. B. die Vermittlung von Lehrstellen im Rahmen der Green Skills Partnership for London) und sie könnten von den Gewerkschaften, die diese Art von Initiativen verwirklichen wollen, in Betracht gezogen werden.
- Das Potenzial und die Möglichkeiten sind durch die Tatsache begründet, dass sich im Augenblick etwa die Hälfte der befragten Gewerkschaften proaktiv für die Förderung der

Nachhaltigkeit auch außerhalb der Betriebe einsetzt. Dazu gehören unter anderem die Teilnahme an verschiedenen Kampagnen, Weiterbildungstätigkeiten, Informationssitzungen, Konferenzen, die Pflege bewährter Praktiken, die Koordinierung von Initiativen und Absprachen mit anderen Gewerkschaften und Akteuren. Um die Kooperation zwischen den Abteilungen Jugend und nachhaltige Entwicklung/Umwelt anzuregen, müssen diese proaktiven Rollen von allen Gewerkschaften unterstützt und umgesetzt werden.

- Die Erhebung liefert die folgende nicht als vollständig anzusehende Liste konkreter Maßnahmen (ohne besondere Reihung von Prioritäten), um die Gewerkschaftsarbeit für eine nachhaltige Beschäftigung und Ausbildung von jungen Menschen zu erleichtern.
 - Übernahme der nachhaltigen Entwicklung in die Grundaus- und/oder Weiterbildung.
 - Starke Verknüpfung der jüngsten politischen Initiativen (z. B. die Jugendgarantie) mit der Agenda für nachhaltige Entwicklung/Jugend.
 - Schwerpunkt auf Gewerkschaftsinitiativen für die Schaffung von grünen Arbeitsplätzen für junge Menschen und eine Verknüpfung dieser Initiativen mit den auf den Erwerb grüner Fertigkeiten von jungen Menschen ausgerichteten Bemühungen.
 - Erfahrungsaustausch, einschließlich die Vorbereitung von Fallstudien, strategischen Dokumenten, Leitlinien, Fachtagungen/Exkursionen.
 - Sicherung des Rechts von Gewerkschaftsvertretern, Zeit für die Beschäftigung mit Fragen der nachhaltigen Entwicklung während und bei der Arbeit zu haben.
 - Nicht nur dem Inhalt der Initiative mehr Aufmerksamkeit zu widmen, sondern auch ihrer Form (z. B. die Ausbildung mit Spaß zu kombinieren, zunächst attraktives Informationsmaterial anbieten und erst dann - die Ausbildung).
- Jüngste Untersuchungen über die treibenden Kräfte und Hindernisse für die Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz (CIRPA, 2011) kamen zu dem Schluss, dass „nach einem sehr einfachen Schema, die Dualität treibende Kräfte/Hindernisse zu interpretieren, sich herausstellen könnte, dass die treibenden Kräfte sich mehr auf die Einzelperson verlassen, während die Hindernisse von der Organisation abhängen“. Gewerkschaftsinitiativen sollten daher möglicherweise auf beide Seiten eingehen: das Engagement der Jugend anzuregen, um die treibenden Kräfte im Übergangsprozess zu wecken und günstige Bedingungen für die Förderung der Nachhaltigkeit innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften zu schaffen, um die Hindernisse auf Seiten der Organisation zu beseitigen.
- Recherchen haben gezeigt, dass es ein beträchtliches Potenzial und Möglichkeiten gibt, das bestehende Geschäftsmodell der Gewerkschaften zu transformieren. Zu dieser Transformation könnten auch eine Ausweitung der traditionellen Aufgabe der Lohnverhandlungen und Kampagnenarbeit für bessere Arbeitsbedingungen gehören, um mehr Elemente des so genannten „Organisations“-Modells einzubeziehen. Die zusätzliche Gewerkschaftsarbeit könnte mehr tief greifende und intensivere Ausbildungstätigkeiten und die Ermächtigung der Mitglieder umfassen, für die Gewerkschaft und für sich selbst Organisationsarbeit zu leisten, sich aktiver an den Aktivitäten der Gewerkschaft zu beteiligen und sich mit Jugendarbeitslosigkeit einerseits und dem unzureichenden

Fortschritt bei der nachhaltigen Entwicklung andererseits zu befassen. Die Gewerkschaften könnten sich auch intensiver in Allianzen mit Umweltgruppen engagieren, um innovative Wege zur Lösung dieser Probleme zu finden.

- Ohne ausreichende Ressourcen ist weder eine Transformation des bestehenden Geschäftsmodells der Gewerkschaften noch ein Engagement der Jugend möglich. Um zu gewährleisten, dass diese Prozesse erfolgreich sind, ist es nicht nur wichtig, ausreichende Ressourcen aufzutreiben, sondern auch ihre Kontinuität sicherzustellen und diese Ressourcen als *Investition* zu betrachten und nicht als *Kostenfaktor*.
- Die Gewerkschaften könnten sich mit Eurostat und anderen Statistikämtern an der Entwicklung von zusammengesetzten Indikatoren beteiligen, um die Arbeitsplatzqualität in verschiedenen Sektoren und Ländern laufend zu messen. Diese zusammengesetzten Indikatoren könnten eine nicht als vollständig anzusehende Liste von Variablen zur Messung von Bildungserfolgen, Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes, Art der Arbeit, Arbeitsstunden, nicht standardmäßige Arbeitsstunden, atypische Arbeit sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassen. Die zusammengesetzten Indikatoren der Arbeitsplatzqualität könnten auch dazu beitragen, den Fortschritt des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen, ressourcenschonenden Wirtschaft zu überwachen.
- Last but not least sind weitere multi- und interdisziplinäre quantitative und qualitative Forschungsbemühungen nötig, um die Möglichkeiten zu beleuchten, die den Gewerkschaften und den von ihnen vertretenen Arbeitgebern im Zusammenhang mit einer nachhaltigen Jugendbeschäftigung und -ausbildung in Zukunft zur Verfügung stehen, die Möglichkeiten für eine Verhaltensänderung unter den Beschäftigten zu prüfen und zu untersuchen, welche Rolle die Gewerkschaften bei der Umstellung der Produktionssysteme zu einer kohlenstoffarmen, ressourcenschonenden Gesellschaft spielen können.

Der Energiefahrplan Roadmap 2050, der die strategischen Optionen der EU zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen festlegt, wird sowohl die Entwicklung neuer Wirtschaftszweige als auch eine grundlegende Umstellung der Produktionsarten, des Verkehrs und des Verbrauchs in den traditionellen Branchen nötig machen. Diese Veränderungen werden innerhalb der kommenden 40 Jahre zum Tragen kommen und sich auf das gesamte Berufsleben junger Arbeitnehmer die heute in den Arbeitsmarkt eintreten, auswirken. Die Gewerkschaften haben dabei eine wichtige Rolle zu spielen und können sich im „gerechten Übergangs-“Prozess als „Agenten des Wandels“ positionieren und Arbeitnehmer nicht nur in traditionellen Industrien mit starker Gewerkschaftsmitgliedschaft, sondern auch für neue grüne Industrien ausbilden und befähigen, wo die Sache Gewerkschaftsmitgliedschaft erst noch entwickelt werden muss. Das könnte nicht nur dazu beitragen, die Gewerkschaften zu stärken, sondern auch konstruktiv auf die Herausforderungen der Jugendarbeitslosigkeit und des Klimawandels einzugehen.

LITERATURVERZEICHNIS

HINTERGRUND

1. Barr, N. 2006. Pensions: Overview of the issues. *Oxford Review of Economic Policy* 22(1), S. 1-14.
2. Cambridge Econometrics and Ecorys (2011). *Assessing the Implementation and Impact of Green Elements of Member States' National Recovery Plans*. Final Report for the European Commission (DG Environment);
3. CEDEFOP. 2009. *Skills for Europe's Future: Anticipating Occupational Skills Needs* [Online]. Verfügbar unter: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5194_en.pdf
4. CEDEFOP. 2012. *Future Skills demand and supply in Europe – Forecast 2012*. Research Paper 26 [Online]. Verfügbar unter: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf
5. CEDEFOP (2013a). *Skills for a low-carbon Europe: role of vocational education and training in a sustainable energy scenario*. Briefing note;
6. CEDEFOP (2013b). *Skills for a low-carbon Europe: The role of VET in a sustainable energy scenario – Synthesis report*. Research paper No. 34. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union
7. EU-Rat (2009). Entschließung des Rates vom 27. November 2009 über einen erneuerten Rahmen für die jugendpolitische Zusammenarbeit in Europa (2010-2018). C 311/01 [Online]. Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:311:0001:0011:EN:PDF>
8. CUPE (2007). *Green bargaining guide*. Ottawa: Canadian Union of Public Employees [Online]. Verfügbar unter: <http://cupe.ca/greening-workplace/green-bargaining-guide/>;
9. Delhaxhe, A. (ed). 2013. *Youth Social Exclusion and Lessons from Youth Work: Evidence from literature and surveys*. Report produced by the Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) [Online]. Verfügbar unter: http://eacea.ec.europa.eu/youth/tools/documents/social_exclusion_and_youth_work.pdf
10. ETUI-REHS (2008). *European Trade Unions and Sustainable development*
11. EUROFOUND. 2010. *Flexible forms of work: 'Very atypical' contractual arrangements'* [Online]. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10091.htm>
12. EUROFOUND (2012). *Social dialogue in times of global economic crisis*. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10091.htm>
13. EUROFOUND (2013). *Impact of the crisis on industrial relations* [Online]. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1301019s/tn1301019s.htm>
14. Europäische Kommission GD Beschäftigung, Soziales und Integration *Arbeitsplätze für junge Menschen: Kommission legt Maßnahmenpaket vor* [Online]. Verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lt&catId=89&newsId=1731>
15. Europäische Kommission (2012b). *Neue Denkansätze für die Bildung: bessere sozioökonomische Ergebnisse durch Investitionen in Qualifikationen* [Online]. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf
16. Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Soziales und Integration (2012c) *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union
17. (Europäische Kommission) (2012d). *Exploiting the employment potential of green growth*. Arbeitsdokument der Dienststellen der Europäischen Kommission, begleitet das Dokument *Aufschwung mit vielen neuen Arbeitsplätzen*. Straßburg, SWD(2012) 92 endg.;
18. (Europäische Kommission) (2011a). *Fahrplan für den Übergang zu einer wettbewerbsfähigen CO₂-armen Wirtschaft bis 2050*, KOM(2011)/0112 endg. 8. März.
19. Europäische Kommission (2011b), *A Ressourcenschonendes Europa: eine Leitinitiative der Strategie Europa 2020*, KOM(2011) 21 endg., 26. Januar;
20. Europäische Kommission (2011c), *Lebensversicherung und Naturkapital: Eine Biodiversitätsstrategie der EU für das Jahr 2020*, KOM(2011) 244 endg., 3. Mai;
21. Eurostat: 2012. *Indikatoren* [Online]. Verfügbar unter: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/youth/indicators

22. Eurostat (2013). *Arbeitslosenquote* [Online]. Verfügbar unter: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Tertiary_education_statistics
23. Fulton, L. (2013). *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI [Online]. Verfügbar unter: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>
24. GIL, M.T. B. (2013) Moving towards eco-unionism. Reflecting the Spanish experience. In: Rätzzel, N & Uzzell, D. (Hg). *Trade Unions in the Green Economy. Working for the environment*. New York: Routledge.
25. Hart S.L. (2010). *Capitalism at the Crossroads: Next Generation Business Strategies for a Post-crisis World*. New Jersey: Prentice Hall;
26. IMF/ILO (2010). "The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion". Discussion Document: Joint ILO-IMF conference in cooperation with the office of the Prime Minister of Norway;
27. ILO (2008). *Skills for improved productivity, employment growth and development*. Report V, International Labour Conference, Geneva, 97th session;
28. ILO (2010). "Climate Change and Labour: the need for a 'just transition'" International Journal of Labour Research. Vol. 2 Issue 2, Geneva;
29. Jackson, T. (2009). *Prosperity without growth: Economics for a finite planet*. London: Earthscan;
30. Kahanec, M., Fabo, B. (2013). Migration Strategies of the Crisis-Stricken Youth in an enlarged European Union. Discussion Paper No. 7285, March [Online]. Verfügbar unter: <http://ftp.iza.org/dp7285.pdf>;
31. Lanning, T. und Rüdiger, K. 2012. *Youth unemployment in Europe: lessons for the UK* [Online]. Verfügbar unter: <http://www.researchonline.org.uk/sds/search/download.do;jsessionid=8EB0BC2ACB09A1B9DD9ED6AA24C78047?ref=B27130>
32. MDG-F (2013). Youth, employment and migration: Review of MDG-F Joint Programmes Key Findings and Achievements. MDG-F Thematic Studies [Online]. Verfügbar unter: http://www.mdgfund.org/sites/all/themes/custom/undp_2/docs/thematic_studies/English/full/YEM_Thematic%20Study.pdf
33. MURILLO, M.L. (2013). From sustainable development to a green and fair economy. Making the environment a trade union issue. In: Rätzzel, N & Uzzell, D. (Hg). *Trade Unions in the Green Economy. Working for the environment*. New York: Routledge.
34. OECD (2012). *The Future of Families to 2030 – Work/Family Life Balance: Future Trends and Challenges*. Paris: OECD
35. Olivier Jos G.J., G. Janssens-Maenhout und J.A.H.W. Peters (2012). *Trends in global CO₂ emissions: 2012 Report*. Background studies: PBL Netherlands Environmental Assessment Agency and European Commission, Joint Research Centre, Institute for Environment and Sustainability.
36. Rätzzel, N. und D. Uzzell (Hg.) (2013). *Trade unions in the Green Economy: Working for the environment*. London/ New York: Routledge;
37. Rand. 2004. *Research Brief: The future at Work – Trends and Implications* [Online]. Available at: http://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB5070/index1.html
38. Sigma Scan (2010). "Live to Work: Integration or Imbalance?".
39. Stollt, M. und S. Meinert (2010). *Arbeitsbeziehungen 2030. Vier Szenarien*. Ein Projekt des
40. Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) in Zusammenarbeit mit dem Institut für prospektive Analysen e.V. (IPA) *Arbeitsbeziehungen 2030. Vier Szenarien* [Online] Verfügbar unter: <http://www.worker-participation.eu/About-WP/Publications/Worker-participation-2030.-Four-scenarios>
41. Vereinte Nationen (1992). *Agenda 21*. Konferenz für Umwelt und Entwicklung, Rio de Janeiro, Brasilien, 3. - 14. Juni [Online]. Verfügbar unter: <http://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf>
42. Vereinte Nationen. 2007. *World Economic and Social Survey – Development in an Ageing World* [Online]. Verfügbar unter: http://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess_archive/2007wess.pdf
43. Vandaele, K. (2012). Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand? *European Journal of Industrial Relations*, August, pp. 1-16;

44. Watt, A. (2012). *Work less to pollute less? What contribution can or must working time reduction play in reducing carbon emissions?* Brüssel: ETUI aisbl, Arbeitsunterlage 2012.08.

ÜBERBLICK ÜBER ENTWICKLUNGSTRENDS IN DEMOGRAFIE, BESCHÄFTIGUNG UND QUALIFIKATION IM HINBLICK AUF DIE ÖKOLOGISIERUNG

1. Aumayr, C. (2011), The role of the social partners in the transition towards a green economy: Two good practices examples. In der Konferenz *Greening the labour market* . Europäisches Parlament, Brüssel, 30. Juni;
2. Cambridge Econometrics, GHK and Warwick Institute for Employment Research (2011), *Studies on sustainability issues – Green jobs; trade and labour*, Endgültiger Bericht für die Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Cambridge Econometrics, Cambridge;
3. CEDEFOP (2010), *Skills for green jobs: European synthesis report*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg;
4. CGIL (2013). *Creating jobs to give Italy future and growth* [Online]. Verfügbar unter: http://www.cgil.it/Archivio/EVENTI/Conferenza_Programma_2013/CGIL_Plan_for_jobs_2013.pdf;
5. CIRPA (2011). *D2.2. Report on the main results in each case study. WP2: Diagnosis of Everyday Practices of Production and Consumption*. FP7 project 'Low Carbon at Work (LOCAW): Modeling agents and organizations to achieve transition to a low carbon Europe', Workpackage 2 – Deliverable 2.2;
6. Davies A., D. Fidler and M. Gorbis (2011), *Future Work Skills 2020*, Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute;
7. Elliot, D. (2011), *Renewable energy and Lucas Aerospace "workers plans"* [Online]. Verfügbar unter: <http://www.tmponline.org/2011/10/28/lucas-arms-workers-plans/>;
8. Employment Committee, EMCO (2010), *Towards a greener labour market – The employment dimension of tackling environmental challenges*, Endgültiger Bericht, bestätigt von EMCO am 10. November 2010;
9. EUROFOUND (2002), *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*, Foundation paper no. 1, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg;
10. EUROFOUND (2013). *Greening of industries in the EU: Anticipating and managing the effects on quantity and quality of jobs* (einschließlich 48 Fallstudien über Unternehmen);
11. Europäische Kommission – ILO (2011a), *Towards a greener economy: the social dimensions*, Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Soziales und Integration und das International Institute for Labour Studies der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO);
12. Europäische Kommission – ILO (2011b), *Green structural change: Sectoral analysis and policy challenges*, EC-IILS joint discussion paper series No. 16;
13. Europäische Kommission (2006), *Study on Eco-industry, its size, employment, perspectives and barriers to growth in an enlarged EU*, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/environment/enveco/eco_industry/pdf/ecoindustry2006.pdf;
14. Europäische Kommission, Generaldirektion Energie (2010), *EU energy trends to 2030: Update to 2009*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg;
15. Europäische Kommission, Generaldirektion Umwelt (2011a), *Impacts of Structural Change: Implications for policies supporting transition to a Green Economy*, Endg. Bericht;
16. Europäische Kommission (2011b), *Folgenabschätzung – begleitendes Dokument zum Fahrplan für den Übergang zu einer wettbewerbsfähigen CO₂-armen Wirtschaft bis 2050*, Arbeitsdokument der Dienststellen der Europäischen Kommission, SEK(2011) 288 endg., 8.3.2011;
17. Mitteilung der Europäischen Kommission (2012a). *Junge Menschen in Beschäftigung bringen*. KOM(2012) 727 endg., Brüssel, 5.12.2012;
18. Europäische Kommission (2012b), *Exploiting the employment potential of green growth*, Arbeitsdokument der Dienststellen der Europäischen Kommission, April 2012, Endg. 92;
19. Europäische Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration (2013), *Förderung grüner Arbeitsplätze während der Krise: ein Leitfaden bewährter Verfahren in Europa* -

- Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe*, Bericht Europäisches Beschäftigungsobservatorium;
20. Eurostat (2009a). *Youth in Europe: A statistical portrait*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union
 21. Eurostat (2009b). *The environmental goods and services sector: a data collection handbook*, available at: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-09-012/EN/KS-RA-09-012-EN.PDF;
 22. Deutsches Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2012), *Deutsches Ressourceneffizienzprogramm (ProgRes)*, Deutschland: BMU;
 23. Green Skills Partnership for London (2012). Broschüre [Online]. Verfügbar unter: http://api.ning.com/files/v5i0MUm5N31XYWWOwgPocTR4jCbUoS8plvZUK0tvl3dFHRH4aBp*pJCA7pZHFuU4DimJhFX04jhKYwDFmBxhPVQxqJho1wPM/GSPLbriefingv3.docx;
 24. Hatch, K. *A pint doesn't have to cost the Earth*. Fallstudie von TUC Green Workplaces Network [Online]. Verfügbar unter: http://www.tuc.org.uk/greenworkplacesnetwork/Case_studies/Green_Workplaces_Network_Case_Study_Magor_Brewery.pdf;
 25. Hoffman, J. (2013), *DBG Fallstudien*. In *EGB-Seminar*. Brüssel, 25. Juni;
 26. ILO (Internationale Arbeitsorganisation) (2011), *Promoting decent work in a green economy*. ILO-Hintergrundnotiz zu 'Towards a green economy: Pathways to sustainable development and poverty eradication', United Nations Environment Programme, Nairobi;
 27. Kristoffersen, G. (2013). *YS-Präsentation: Greener Jobs*. In *EGB-Seminar*. Brüssel, 25. Juni;
 28. Labour Research Department (LRD)(2012). *Green Unions at Work 2012*;
 29. Lanning, T. and K. Rudiger, "Youth unemployment in Europe: lessons for the UK", TUC/ CIPD/ IPPR, 2012;
 30. Miranda, G. und Larcombe, G. (2012), *Enabling local green growth: Addressing climate change effects on employment and local development*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers 2012/01, OECD Publishing, Paris;
 31. OECD (2012). *The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy*. Endgültiger Bericht für die Europäische Kommission, GD Beschäftigung, 4. Juni;
 32. Rätzl, N. und Uzzell, D. (2011) "Trade Unions and Climate Change: The Jobs versus Environment Dilemma", *Global Environmental Change*, 21, SS. 1215–1223;
 33. Rätzl, N., D. Uzzell und D. Elliot (2010). "Can trade unions become environmental innovators?" *Soundings*. 46. S. 76 – 87;
 34. UNEP und ILO (2008), *Green Jobs – Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. Bericht verfasst vom Worldwatch Institute im Auftrag von UNEP, ILO, IOE, ITUC, Nairobi;
 35. Union Learn SERTUC, *Green Skills Partnership for London – GSPL* [Online]. Verfügbar unter: http://issuu.com/unionlearn/docs/stuart_barber-green-skills-partnerships;
 36. Valenduc, G. (2001). Trade unions as agents of environmental awareness: outcomes from the RISE project. In: Hildebrandt, E., Lorentzen, B. & Schmidt, E. (Hg.). *Towards a Sustainable Worklife*. Berlin: Sigma;
 37. Walther, A., G. M. Hejl und T. B. Jensen (2002). *Youth Transitions, Youth Policy and Participation*. State of the Art Report;
 38. West University of Timisoara (2012). *D3.2 Report on the external conditions influencing sustainable practices and behaviours. WP3. Structural and organizational factors influencing sustainability-related everyday practices in the workplace. Part 1: Documents and interviews analysis*. FP7 Project 'Low Carbon at Work (LOCAW): Modelling Agents and Organisations to achieve Transition to a Low Carbon Europe', Workpackage 3 – Deliverable 3.2;
 39. White S. und L. Dresser und J. Rogers (2012), *Greener reality: Jobs, Skills and Equity in cleaner U.S. Economy*, COWS;
 40. Wilke P. und A. Wolff (2012). "Transition to a low-carbon economy – challenges for the automotive sector". In: Galgóczi, B. (Hg.)(2012). *Greening industries and creating jobs*. Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI), Brüssel

ANHANG 1 DEFINITION DER SEKTOREN

Abschnitt des Sektorberichts	Demografische Trends	Förderung der Beschäftigung/Entwicklung von Kompetenzen
Verwendete Klassifizierung	Nace Rev. 2	Nace Rev. 1
Quelle	Eurostat:	CEDEFOP
Textil	Herstellung von Textilien (C13) Herstellung von Bekleidung (C14) Herstellung von Leder und Lederwaren (C15)	Herstellung von Textilien (DB17) Herstellung von Bekleidung; Zurichten und Färben von Pelzen (DB18) Gerben und Zurichten von Leder; Herstellung von Koffern, Taschen, Sattlerwaren, Gurten und Schuhen (DC19)
Chemie	Herstellung von chemischen Erzeugnissen (C20) Herstellung von pharmazeutischen Grundstoffen und pharmazeutischen Präparaten (C21) Herstellung von Gummi und Kunststoffwaren (C22)	Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen, Arzneiwaren und botanischen Erzeugnissen (DG24.4) Herstellung von chemischen Erzeugnissen (DG24) (außer DG24.4) Herstellung von Gummi und Kunststoffwaren (DH25)
Automobil	Herstellung von Kraftwagen, Anhängern und Sattelschleppern (C29)	Herstellung von Kraftwagen, Anhängern und Sattelschleppern (DM34)
Möbel	Herstellung von Möbeln (C31)	Herstellung von Erzeugnissen a.n.g.: Herstellung von Möbeln; Herstellung von Erzeugnissen a.n.g. (DN36) Rückgewinnung (DN37)
Versorgungseinrichtungen (d. h. Strom, Gas und Wasser)*	Energieversorgung (D35) Sammeln von Wasser, Wasseraufbereitung und Wasserversorgung (E36)	Elektrizitätserzeugung und Elektrizitätsverteilung (E40.1) Dampf und Heißwasserversorgung (E40.3) Gaserzeugung; Verteilung gasförmiger Brennstoffe aller Art durch Rohrleitungssysteme (E40.2) Sammeln, Reinigen und Transport von Wasser (E41)
Bau	Bau von Gebäuden (F41) Tiefbau (F42) Spezialisierte Bautätigkeiten (F43)	Bau (F45)
Vertrieb und Handel	Großhandel, außer von Kraftfahrzeugen und Motorrädern (G46) Einzelhandel, außer Kraftfahrzeuge und Motorräder (G47)	Handel mit Kraftwagen, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Motorrädern; Einzelhandel mit Motorenkraftstoffen (G50) Großhandel und Handelsvermittlung, ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeugen (G51) Einzelhandel, außer von Kraftfahrzeugen und Motorrädern; Reparatur von Gebrauchsgütern und Haushaltsgeräten (G52)
IKT (weit gefasste Definition)	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie Informationsdienstleistungen (J63) Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen (C26)	Herstellung von Büromaschinen und Datenverarbeitungsgeräten (DL30) Herstellung von Radio- Fernseh- und Kommunikationsgeräten (DL32) Datenverarbeitung und damit verbundene Tätigkeiten (K72)
Gesamtwirtschaft	Alle Tätigkeiten (A - T)	Alle Tätigkeiten (A - Q)

* Ohne Kanalisation.

ANHANG 2 FRAGEBOGEN ZUR ERHEBUNG IN DEN EGB-MITGLIEDSORGANISATIONEN

ALLGEMEINE FRAGEN

1. Bitte geben Sie die Organisation und Sektion(en)/Abteilung(en) an, die in diesem Fragebogen vertreten sind.

Name der Organisation:	
Land der Organisation:	
Wirtschaftssektor(en)/Industrie(n), die von Organisation vertreten werden:	
Der Fragebogen wird von der Person (den Personen) beantwortet, die in folgenden Sektionen/Abteilungen arbeitet (arbeiten):	Nachhaltige Entwicklung/Umwelt
	Jugend
	Beide Sektionen/Abteilungen

FRAGEN für Personen, die in der Sektion/Abteilung für nachhaltige Entwicklung/Umwelt arbeiten

2. Beinhaltet Ihre Arbeit für nachhaltige Entwicklung/die Umwelt Themen, die sich mit jungen Menschen befassen?	Häufig
	Gelegentlich
	Selten
	Nie
	Ich weiß nicht

3. Werden Umweltthemen in der internen Organisationsarbeit Ihrer Organisation berücksichtigt (z. B. Umweltbelange im Rekrutierungsprozess, in Operationen, Kampagnen usw.)?	Ja, bitte angeben:
	Nein
	Ich weiß nicht

4. Umfasst Ihre Arbeit für nachhaltige Entwicklung/die Umwelt Themen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzqualität (z. B. Entwicklung von Kompetenzen, Karriere- und Beschäftigungssicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden und Work-Life-Balance)?	Ja, bitte Thema (Themen) und relevante Aktivitäten, die sich mit diesem Thema (diesen Themen) befassen, angeben:
	Nein
	Ich weiß nicht

5. Kontaktdaten der Personen, die in der Sektion/Abteilung für nachhaltige Entwicklung/Umwelt arbeiten:	Vor- und Nachname:	
	Abgedeckte Wirtschaftszweig(e)/Industrie(n):	
	E-Mail:	
	Tel.:	

FRAGEN für Personen, die in der Sektion/Abteilung für Jugend (einschließlich Jugendbeschäftigung) arbeiten

6. Was sind die Prioritäten Ihrer Organisation hinsichtlich der Jugend? Bitte eine oder mehrere Antworten ankreuzen.	Aus- und Weiterbildung
	Beschäftigung
	Kreativität und Entrepreneurship bei jungen Menschen
	Gesundheit und Sport
	Beteiligung/aktive Bürgerschaft
	Soziale Integration einschl. Chancengleichheit, Antidiskriminierung, finanzielle Ausgrenzung, Wohnen, Zugang zu hochwertigen Dienstleistungen, einschl. Verkehr, Gesundheit usw.
	Organisieren und Rekrutieren junger Aktivisten
	Jugend und Welt – Beschäftigung mit globalen Themen wie Klimawandel
	Andere, bitte angeben:
Ich weiß nicht	

7. Werden Fragen der nachhaltigen Entwicklung/Umwelt in einer oder mehreren der oben gewählten Prioritäten behandelt?	Ja, bitte beschreiben Sie kurz die Themen und wie sie in den oben gewählten Prioritäten behandelt werden:
	Nein
	Ich weiß nicht



8. Gibt es in der Definition Ihrer Organisation für „menschwürdige Arbeit“ einen Bezug zu nachhaltiger Entwicklung/Umwelt?	Ja, bitte angeben, welchen und wie:
	Nein
	Ich weiß nicht

9. Kontaktdaten der Personen, die in der Sektion/Abteilung für Jugend (einschließlich Jugendbeschäftigung) arbeiten:	Vor- und Nachname:	
	Abgedeckte Wirtschaftszweig(e)/Industrie(n):	
	E-Mail:	
	Tel.:	

FRAGEN, die von Personen aus den Sektionen/Abteilungen für nachhaltige Entwicklung und Jugend gemeinsam zu beantworten sind

10. Beteiligt sich Ihre Organisation an einer der nachstehenden Initiativen? Wenn ja, beschreiben Sie bitte die Initiative unten. Wenn es mehr als eine Initiative ist, Tabelle kopieren und für jede Initiative ausfüllen.	Ausbildung junger Menschen in grünen Fertigkeiten
	Arbeitsplatzbeschaffung für <i>junge</i> Arbeitnehmer in der umweltverträglichen Wirtschaft
	Ausbildungsprogramm(e) in grünen Fertigkeiten für arbeitslose <i>Jugendliche</i>
	Andere, bitte kurz beschreiben:
	Nein
	Ich weiß nicht

Name der Initiative (Original und auf Deutsch):	Original	auf Deutsch:
Ist die Initiative speziell auf junge Menschen im Alter von 15 - 29 ausgerichtet?	Ja	Nein, bitte Zielgruppe angeben:
Anfangs- und Enddaten der Initiative:	Anfangsdatum:	Enddatum (falls zutreffend):
Partner der Initiative (gegebenenfalls z. B. Name des Arbeitgebers, Anbieter von Schulungen, NGO, Regierung):		
Welche spezifischen Tätigkeiten wurden/werden durchgeführt?		
Auf welche bestimmten grünen Arbeitsplätze/grüne Fertigkeiten ist/war die Initiative fokussiert?		
Was sind die Ergebnisse der Initiative (z. B. Zahl der vermittelten Stellen, Zahl der ausgebildeten Personen oder Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen)?		
Welche wichtige Lehren können aus der Initiative gezogen werden (z. B. was hätten Sie anders gemacht, welche weiteren Maßnahmen wären nötig, um die Initiative weiter voranzutreiben)?		
Name und E-Mail-Adresse der Kontaktperson für weitere Informationen:		

11. Kennen Sie die folgenden von anderen Gewerkschaften durchgeführten Initiativen? Wenn ja, bitte die Kontaktdaten der Person angeben, die mehr Informationen zur Initiative geben kann.	Ausbildung junger Menschen in grünen Fertigkeiten
	Arbeitsplatzbeschaffung für <i>junge</i> Arbeitnehmer in der umweltverträglichen Wirtschaft
	Ausbildungsprogramm(e) für grüne Fertigkeiten für arbeitslose <i>Jugendliche</i>
	Andere, bitte kurz beschreiben:
	Nein
	Ich weiß nicht
	Name und E-Mail-Adresse der Kontaktperson für weitere Informationen:

12. Werden Jugendbeschäftigung und -ausbildung, die nachhaltig sind, von Ihrer Organisation im Rahmen ihrer Tarifverhandlungen und ihres Sozialdialogs als vorrangig angesehen?	Ja, bitte erklären Sie, warum:
	Nein, bitte erklären Sie, warum:
	Ich weiß nicht

13. Hat Ihre Organisation eine spezifische strategische Position im Hinblick auf eine Jugendbeschäftigung, die nachhaltig ist?	Ja, bitte angeben:
	Nein
	Ich weiß nicht

14. Wie arbeiten Sektionen/Abteilungen Ihrer Organisation, die sich mit Fragen der nachhaltigen Entwicklung und Jugendfragen beschäftigen, beim Thema nachhaltige Jugendbeschäftigung zusammen (einschl. Organisieren von Ausbildung, Informationsaustausch usw.)?	Bitte kurz erklären:
--	----------------------

15. Was ist Ihrer Meinung nach der wirksamste Weg, junge Menschen an Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen in Verbindung mit der Ökologisierung der Wirtschaft zu beteiligen?	Bitte kurz beschreiben:
--	-------------------------

ENDE DER ERHEBUNG

16. Die Ergebnisse dieser Befragung werden im Oktober zusammen mit den ausgewählten Fallstudien und dem analytischen Bericht bei der Schlusskonferenz in Brüssel besprochen werden. Hätten Sie Interesse, daran teilzunehmen?	Ja
	Nein
17. Möchten Sie den Schlussbericht dieser Studie erhalten?	Ja
	Nein
18. Sind Sie damit einverstanden, dass der Name Ihrer Organisation in der Studie genannt wird? Wenn mehrere Personen geantwortet haben, einigen Sie sich bitte auf eine Antwort.	Ja
	Nein

DANKE, DASS SIE AN UNSERER ERHEBUNG TEILGENOMMEN HABEN!