

022673/EU XXIV.GP
Eingelangt am 23/11/09

DE

DE

DE



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 23.11.2009
KOM(2009)639 endgültig

MITTEILUNG DER KOMMISSION

Kernaussagen des Berichts über die Beschäftigung in Europa 2009

MITTEILUNG DER KOMMISSION

Kernaussagen des Berichts über die Beschäftigung in Europa 2009

1. EINLEITUNG

Die Krise auf den weltweiten Finanzmärkten, die sich im Herbst 2008 verschärft hat und noch nie dagewesene Ausmaße erreicht, hat zur **schwersten Rezession seit dem zweiten Weltkrieg** geführt, die die Weltwirtschaft schwächt und zunehmend die Arbeitsmärkte in der EU beeinträchtigt. Nach einigen Jahren, in denen das Wirtschaftswachstum relativ stark war und zahlreiche Arbeitsplätze geschaffen wurden (9,7 Millionen neue Arbeitsplätze allein im Zeitraum 2005-2008), so dass die Beschäftigungsquote in Europa einen historischen Höchststand verzeichnete, trifft die weltweite Krise nun Unternehmen, Arbeitsplätze und Haushalte und wirkt sich immer stärker auf den Lebensstandard und die Zukunftsaussichten der europäischen Bürgerinnen und Bürger aus. Die plötzliche Trendumkehr bei der Beschäftigung **stellt die Politik vor neue Herausforderungen**. Da die Arbeitslosenzahlen weiter steigen, geht es nun in erster Linie darum, die sozialen Folgen zu begrenzen und günstige Bedingungen für eine rasche Rückkehr in ein Arbeitsverhältnis nach Erholung der wirtschaftlichen Situation zu schaffen.

Die EU hat in einer koordinierten Reaktion auf die Krise wichtige Schritte zur Abschwächung ihrer Folgen gesetzt. Im vergangenen Herbst hat sie das Notwendige getan, um einen Zusammenbruch der Finanzmärkte abzuwenden und die Krise umfassend anzugehen. Im Dezember 2008 billigte der Europäische Rat das Europäische Konjunkturprogramm¹, um die Auswirkungen der Rezession abzufangen, und bei seiner Tagung im Frühjahr 2009 legte er folgende Hauptprioritäten für die Beschäftigungspolitik fest:

- Aufrechterhaltung der Beschäftigung, Schaffung von Arbeitsplätzen und Förderung der Mobilität
- Verbesserung von Qualifikationen und Kompetenzen sowie ihre Anpassung an die Erfordernisse des Arbeitsmarkts
- besserer Zugang zur Beschäftigung

Auf der Grundlage dieser gemeinsamen Anstrengungen und des außerordentlichen Beschäftigungsgipfels vom 7. Mai 2009 legte die Kommission im Juni ihre Mitteilung über ein gemeinsames Engagement für Beschäftigung vor; diese zielt auf eine engere Zusammenarbeit zwischen der Union und ihren Mitgliedstaaten und zwischen den Sozialpartnern bei diesen drei Hauptprioritäten ab, wobei der Schwerpunkt auf **konkrete Initiativen** gelegt werden sollte, **die durch alle verfügbaren Gemeinschaftsinstrumente, insbesondere durch den Europäischen Sozialfonds und den Fonds für die Anpassung an die Globalisierung, unterstützt werden**.

¹ KOM(2008) 800.

Die durch die weltweite Krise entstandenen neuen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben nicht nur deutlich gemacht, dass die Lage auf den Arbeitsmärkten laufend überwacht und analysiert werden muss, was zum Teil durch die Veröffentlichung des neuen monatlichen Arbeitsmarkt-Monitors der Kommission² geschieht, sondern dass auch eingehender erforscht werden muss, wie **die negativen Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsmärkte begrenzt und die Märkte besser aufgestellt werden können, um sie in die Lage zu versetzen, auf die Erholung zu reagieren**, sobald sie sich abzeichnet, und wie die Märkte auf künftige Krisen vorbereitet werden können.

In diesem Zusammenhang konzentriert sich die aktuelle – bereits einundzwanzigste – Ausgabe des jährlichen Berichts „Beschäftigung in Europa“ auf zwei Themen, die für die laufende Debatte über die Ausrichtung der künftigen Europäischen Beschäftigungsstrategie grundlegend – wenn auch nicht die einzig wichtigen – sind, nämlich **die Dynamik der europäischen Arbeitsmärkte und die Auswirkungen des Klimawandels auf die Arbeitsmarktergebnisse**.

Die Analyse der Arbeitsmarktströme ist in Krisenzeiten von allergrößter Bedeutung, um auf Ebene der Politik rechtzeitig reagieren zu können, insbesondere durch Maßnahmen zur **Förderung der Wiederbeschäftigung** und zur **Begrenzung der Langzeitarbeitslosigkeit**, die zu dauerhaften Wohlstandsverlusten in Verbindung mit einer Wertminderung in Bezug auf das Humankapital führen kann. Worst-Case-Szenarien müssen in diesem Zusammenhang verhindert werden, nicht nur als Voraussetzung dafür, dass die derzeitige Krise erfolgreich bewältigt werden kann, sondern auch als Grundlage für den Aufbau einer strukturell robusten und international wettbewerbsfähigen europäischen Wirtschaft der Zukunft.

Gleichzeitig ist der Übergang zu einer wettbewerbsfähigen, wissensbasierten Wirtschaft mit geringem CO₂-Ausstoß zu einer dringenden Priorität geworden, die sofortiges Handeln erfordert. Die **Schaffung neuer „grüner“ Arbeitsplätze³ und die umweltgerechte Gestaltung bestehender Arbeitsplätze in Europa ist eine umfassende Aufgabe, die alle Arbeitnehmer betrifft**. Damit diese Chancen jedoch effizient genutzt werden können, müssen angemessene Maßnahmen getroffen werden, die auf einer soliden Kenntnis der wichtigsten Trends sowohl bei der Anpassung an den Klimawandel als auch bei der Abschwächung seiner Auswirkungen basieren.

2. WICHTIGSTE TRENDS, ERKENNTNISSE UND POLITISCHE IMPLIKATIONEN

Die Krise ist auf den Arbeitsmärkten der EU spürbar und macht die seit dem Jahr 2000 verzeichneten Beschäftigungszuwächse zunichte

Aller Wahrscheinlichkeit nach wird die derzeitige Rezession die Arbeitsmärkte der EU schwer treffen und zu einem erheblichen Anstieg der Arbeitslosenzahlen führen, wenngleich sich die Arbeitsplatzverluste in manchen Mitgliedstaaten bislang aufgrund von Vorkehrungen wie kürzeren Arbeitszeiten oder vorübergehender Kurzarbeit⁴ in Grenzen halten.

² Einzusehen auf der Website der GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=120&langId=de>.

³ Es sei darauf hingewiesen, dass die diversen Probleme im Zusammenhang mit der Definition von „grünen“ Arbeitsplätzen im Bericht detailliert behandelt werden.

⁴ Ähnliche Beobachtungen finden sich z. B. auch in *Labour market and wage developments in 2008, European Economy* 8/2009.

Obwohl sich die Arbeitsmärkte als ziemlich robust erwiesen haben, ist doch zu erwarten, dass in Europa **in den Jahren 2009-2010 mehr als sieben Millionen Arbeitsplätze verloren gehen und die Arbeitslosenquote bis 2010 auf über 10 % ansteigt**⁵. Da die Beschäftigung stets mit einer gewissen Verzögerung auf die Konjunkturlage reagiert, werden sich die Bedingungen auf den Arbeitsmärkten noch eine Zeitlang weiter verschlechtern, wenn sich die Wirtschaft bereits wieder erholt.

Dies ist ein bedeutender Rückschlag für die Erreichung der Zielvorgaben von Lissabon für 2010. Seit die Lissabon-Strategie umgesetzt wird, wurden im Beschäftigungsbereich erhebliche Fortschritte erzielt – die Gesamtbeschäftigungsquote ist um ungefähr 4 Prozentpunkte gestiegen und hat 2008 65,9 % erreicht, und auch die Beschäftigungsquoten für Frauen und ältere Arbeitnehmer sind erheblich gewachsen und betragen 2008 59,1 % bzw. 45,6 %⁶. Unglücklicherweise wird die derzeitige Rezession diese Zuwächse aller Voraussicht nach zunichte machen⁷ und zu Arbeitslosenquoten führen, die sich für die Jahre von 2008 bis 2010 immer weiter von den jeweiligen Vorgaben entfernen.

Es ist charakteristisch für diese Krise, dass sie manche Gruppen von Arbeitnehmern härter trifft als andere. Insbesondere Arbeitnehmer mit befristeten oder Zeitarbeitsverträgen tragen die Hauptlast des Beschäftigungsrückgangs, und die Jugendarbeitslosigkeit hat in den letzten Monaten Rekordhöhen erreicht. Aufgrund dieser Trends wird deutlich, dass verstärkt Maßnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit und zur Verringerung der Segmentierung des Arbeitsmarkts getroffen werden müssen.

Die Arbeitsmärkte der EU weisen eine starke Dynamik auf, die eine strukturelle Verbesserung erhoffen lässt ...

Die Arbeitsmärkte der EU haben in den letzten Jahren eine erhebliche Dynamik gezeigt. Im Zeitraum von 2002 bis 2007 belief sich die durchschnittliche jährliche Arbeitskräftefluktuation⁸ auf 22 %, d. h. dass **jedes Jahr zwischen einem Fünftel und einem Viertel aller europäischen Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz wechseln**.

Diese Arbeitsmarktdynamik ist nicht nur in Ländern festzustellen, die in der Regel als „flexibel“ gelten, wie etwa das Vereinigte Königreich oder Dänemark, sondern in allen Mitgliedstaaten, wobei die jährliche Arbeitskräftefluktuation im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung allerdings zwischen 14 % in Griechenland bzw. 16 % in Schweden und 25 - 30 % im Vereinigten Königreich, Finnland, Spanien und Dänemark schwankt.

Das Ausmaß der Arbeitskräftefluktuation variiert auch stark zwischen den einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern. Die Ströme sind mit nur wenigen Ausnahmen (Estland, Polen und Schweden) tendenziell bei Frauen höher als bei Männern (5 Prozentpunkte Unterschied auf aggregierter EU-Ebene). Die Fluktuationsrate liegt bei jungen Arbeitnehmern (15 bis 24 Jahre) ungefähr bei 70 % des Beschäftigungsniveaus und ist damit sehr viel höher als bei Arbeitnehmern im Haupterwerbsalter und bei älteren Arbeitnehmern. Gleichzeitig nimmt sie

⁵ Wirtschaftsprognose der Europäischen Kommission vom Herbst 2009, *European Economy 10/2009*.

⁶ Es ist allerdings einzuräumen, dass diese Fortschritte vielerorts mit prekären Arbeitsverhältnissen und einem anhaltend hohen Niveau von Armut trotz Erwerbstätigkeit einhergingen.

⁷ Allerdings sei angemerkt, dass die seit dem Jahr 2000 erzielten Verbesserungen meist struktureller Art waren, während die jüngsten Verschlechterungen zum Teil zyklischer Art sind.

⁸ Die Arbeitskräftefluktuation gibt die Zahl der Arbeitnehmer an, die entweder den Beschäftigungsstatus oder den Arbeitsplatz wechseln.

tendenziell mit steigendem Bildungsgrad ab, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß in den verschiedenen Mitgliedstaaten.

Die Schwankungen bei den Einstellungsraten in der EU sind in viel größerem Maße auf Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen zurückzuführen als auf Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten oder auf die Auswirkungen des Konjunkturzyklus, was die Bedeutung branchenspezifischer technologischer, organisatorischer und nachfrageseitiger Faktoren bei der Ankurbelung der Arbeitsmarktdynamik verdeutlicht.

Es ist **schwierig, endgültige Schlussfolgerungen in Bezug auf die erwünschte oder „optimale“ Rate der Arbeitskräftefluktuation zu ziehen.** Während unflexiblere Arbeitsmarktverwaltungen eher Hindernisse für die Verlagerung von Arbeitsplätzen von schrumpfenden in expandierende Wirtschaftszweige schaffen, kann eine hohe Rate der Arbeitskräftefluktuation auch mit Wohlfahrtskosten einhergehen, wie etwa durch hohe friktionelle Arbeitslosigkeit, Verlust von qualifiziertem Humankapital sowie unter Umständen höhere Ausgaben für die Arbeitslosenunterstützung.

In Übereinstimmung mit den Daten zur Arbeitskräftefluktuation ist die Zahl der Arbeitslosen nicht statisch, sondern es sind umfangreiche Zu- und Abgänge zu verzeichnen. **Durchschnittlich fanden im Zeitraum 2002-2007 fast ein Drittel der Arbeitslosen und etwa 10 % der Nichterwerbstätigen innerhalb eines Jahres einen Arbeitsplatz.** Die Raten in Bezug auf den Übergang von Arbeitslosigkeit zu Erwerbstätigkeit variieren jedoch zwischen 40 % und mehr im Vereinigten Königreich, Spanien, Portugal und den Niederlanden und 25 % oder weniger in Deutschland, Griechenland, Polen und Belgien; die Raten in Bezug auf den Übergang von Nichterwerbstätigkeit zu Erwerbstätigkeit schwanken hingegen zwischen 15 % oder mehr in Schweden, dem Vereinigten Königreich und Dänemark und 3 bzw. 4,5 % in Griechenland und Italien.

Seit der zweiten Hälfte der 90er Jahre ist ein anhaltender Anstieg der Trendkomponenten sowohl der Rate für den Übergang von Arbeitslosigkeit zu Erwerbstätigkeit als auch für den Übergang von Nichterwerbstätigkeit zu Erwerbstätigkeit (die so genannten „positiven“ Arbeitsmarktübergänge) zu verzeichnen, **was auf eine grundlegende strukturelle Verbesserung unserer Arbeitsmärkte** in diesem Zeitraum hindeutet⁹.

Aufgegliedert nach Arbeitnehmergruppen belaufen sich die Raten für den Übergang von Arbeitslosigkeit zu Erwerbstätigkeit bei älteren Arbeitnehmern (55-64) auf weniger als ein Drittel der Raten bei Arbeitnehmern im Haupterwerbsalter (24-54). Ferner haben Arbeitslose oder Nichterwerbstätige mit einer besseren Bildung eine wesentlich größere Chance, wieder einen Arbeitsplatz zu finden (als niedrig oder durchschnittlich qualifizierte Gruppen).

... doch die Langzeitarbeitslosigkeit ist nach wie vor ein Problem

Die Langzeitarbeitslosenquote in der EU ist zwar seit Mitte der 90er Jahre zurückgegangen, doch sind die Anzahl der Langzeitarbeitslosen sowie die Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit nach wie vor Probleme, die in Angriff genommen werden müssen. In Europa **dauerten im Zeitraum 2005-2007 die laufenden Arbeitslosigkeitszeiten in fast 45 % der Fälle**

⁹ Dies wird auch durch entsprechende Entwicklungen bei den „schlechten“ Übergängen (oder den Nettoübergängen) bestätigt.

durchschnittlich **länger als ein Jahr**, während dies in den USA nur in 10 % der Fälle zutrifft; dies lässt an der Gerechtigkeit und Effizienz des europäischen Systems zweifeln.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit sind in der gesamten EU sehr gering (12 Monate bei Frauen und 11,7 bei Männern). Die Dauer der Arbeitslosigkeit erhöht sich jedoch tendenziell mit dem Alter und nimmt mit dem Bildungsgrad ab (12,3 Monate für minderqualifizierte Arbeitslose gegenüber 8,1 Monaten für hochqualifizierte Arbeitslose).

Die Rezession hat auch einige **Fragen im Zusammenhang mit der geeigneten Messung von Arbeitslosigkeit** in den Vordergrund gerückt; so reicht es etwa für politische Zwecke nicht aus, ausschließlich die Arbeitslosenquote als Indikator heranzuziehen.

Nach vorläufigen Erkenntnissen, die jedoch noch zu vertiefen sind, dürfte bei den üblichen Statistiken über die Dauer der Arbeitslosigkeit auf der Grundlage unvollständiger Zeiten (d. h. zum Zeitpunkt der Beobachtung noch laufender Zeiten) die Gefahr bestehen, dass viele kurze Zeiten unberücksichtigt bleiben, die zwischen den Beobachtungszeiträumen liegen, weshalb die durchschnittliche Dauer der abgeschlossenen Zeiten zu hoch angesetzt wird. In der EU dauerten die abgeschlossenen Arbeitslosigkeitszeiten in den Jahren 2005-2008 durchschnittlich nur etwa halb so lange, wie auf der Grundlage der nicht abgeschlossenen Zeiten gemessen worden, d. h. in der offiziellen Statistik aufgeführt war.

Eine Messung auf der Grundlage der abgeschlossenen Zeiten wäre zwar für die Bewertung der Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf den Wohlstand besser geeignet, doch hat die übliche Statistik der Dauer der Arbeitslosigkeit eine Reihe praktischer Vorteile im Hinblick auf Aktualität, Transparenz, Verfügbarkeit der Daten und leichtere Berechnung, die trotz möglicher Verzerrungen ihren weiteren Einsatz rechtfertigen.

Darüber hinaus erfordert die Bewertung verschiedener Aspekte im Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, etwa ihrer Beziehung zur Zahl der Arbeitslosigkeitszeiten, den Einsatz von Verlaufsdaten¹⁰. Der Einsatz von Verlaufsdaten zur Messung der Dauer der Arbeitslosigkeit bietet drei Vorteile: Erstens ermöglicht ihr Einsatz eine umfassendere Abdeckung kürzerer Arbeitslosigkeitszeiten. Zweitens ermöglichen sie die Berechnung alternativer Indikatoren für die Langzeitarbeitslosigkeit, die auf kurze Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit nicht reagieren, wie etwa des Anteils der Arbeitslosen, die über mehrere Jahre insgesamt zwölf Monate oder mehr arbeitslos sind. Drittens können die Daten zur Überwachung wiederholter Arbeitslosigkeit verwendet werden und ermöglichen so die Berechnung von Statistiken zur Dauer der Arbeitslosigkeit pro Zahl der Zeiten.

Aus den oben stehenden Überlegungen ergibt sich eindeutig, dass verschiedene Indikatoren für die Dauer der Arbeitslosigkeit berechnet und ihre jeweiligen Vorteile bewertet werden müssen. Dies ist insbesondere in Zeiten schwerer Rezessionen von Bedeutung, die mit einem erheblichen Anstieg der Dauer der Arbeitslosigkeit einhergehen, was langfristig bedeutende negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen haben könnte.

Unterstützung positiver Arbeitsmarktübergänge – der Schlüssel zur Verringerung der Dauer der Arbeitslosigkeit und zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit

¹⁰ Siehe EU-SILC (Statistik der EU über Einkommen und Lebensbedingungen).

Die Wahrscheinlichkeit, einen Weg aus der Arbeitslosigkeit zu finden, nimmt mit deren Dauer ab (so genannte „negative Abhängigkeit von der Dauer“)¹¹, zum Teil weil die Beschäftigungsfähigkeit tendenziell abnimmt, je länger eine Person arbeitslos ist. Somit kann ein Anstieg der Dauer der Arbeitslosigkeit infolge eines Wirtschaftsabschwungs zu einem dauerhaften Phänomen und **ein zyklisches Problem zu einem strukturellen werden**. Eine angemessene politische Reaktion könnte in diesem Zusammenhang unter anderem darin bestehen, die Mittel für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (ALMP – *active labour market policies*) gezielter auf diejenigen Arbeitslosen auszurichten, die am stärksten von Langzeitarbeitslosigkeit oder vom Ausschluss vom Arbeitsmarkt bedroht sind, wobei auch auf die Erstellung von Personenprofilen zurückgegriffen werden könnte¹². Durch geeignete Bildungs- und Ausbildungsprogramme könnten diese Investitionen den am stärksten bedrohten Gruppen helfen, wesentliche Kompetenzen und Qualifikationen zu erwerben, die für ein Bestehen am Arbeitsmarkt Voraussetzung sind.

Wie in dem Bericht aufgezeigt wird, ergibt ein einfacher ökonometrischer Ländervergleich in Bezug auf die Auswirkungen verschiedener Maßnahmen auf die Langzeitarbeitslosigkeit, dass **die Langzeitarbeitslosigkeit infolge strenger Rechtsvorschriften zum Schutz der Beschäftigung langfristig tendenziell steigt und bei Förderung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sinkt**¹³.

Gemäß den Grundsätzen der „Flexicurity“ ist es besser, sich auf den Schutz und die **Unterstützung der Arbeitnehmer bei „guten“ Arbeitsmarktübergängen** zu konzentrieren als bestimmte Arbeitsplätze zu schützen. Die ökonometrischen Ergebnisse unterstützen diesen Ansatz weitgehend, insbesondere im Hinblick auf die Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit.

Die Politik zur Senkung der Kohlenstoffemissionen wird zu einem wichtigen Motor für die Veränderung der Beschäftigungsstrukturen in der EU

Die politischen Bemühungen der EU¹⁴ um einen Übergang zu einer wettbewerbsfähigen, wissensbasierten Wirtschaft der Zukunft mit geringem CO₂-Ausstoß werden aus der Arbeitsmarktperspektive zu einer treibenden Kraft. Dies wird sich auf die Wirtschaftsstruktur auswirken, weil diese Politik einen Einfluss darauf hat, welche Güter und Dienstleistungen wie hergestellt, eingeführt und ausgeführt werden, und weil sie durch ihre Auswirkungen auf das Verhalten der Verbraucher, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie der öffentlichen Behörden auch die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen beeinflusst.

Der zugrunde liegende Strukturwandel wird zu einer Verlagerung von Arbeitskräften führen und sich auf alle Wirtschaftssektoren, Qualifikationsgruppen und Regionen auswirken.

¹¹ Nach der Überprüfung einzelner Merkmale scheint das Ausmaß dieses Effekts jedoch eher begrenzt zu sein.

¹² Es werden Profile der am stärksten von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen erstellt, auf die die verschiedenen ALMP ausgerichtet sind.

¹³ In dieser Untersuchung wird keine signifikante Wirkung von Anreizmaßnahmen im Zusammenhang mit den Steuer- und Sozialleistungssystemen auf die Langzeitarbeitslosigkeit festgestellt.

¹⁴ Diese Bemühungen umfassen Initiativen zur Verbesserung der Energieeffizienz, zur Entwicklung erneuerbarer Energieträger, zur Abscheidung, Lagerung und Verarbeitung von CO₂ und anderen schädlichen Emissionen, zur Modernisierung der europäischen Infrastrukturen (einschließlich Verkehrsnetzen und Versorgung), zur Einbeziehung der Verantwortung für die Umwelt in Geschäftsmodelle, zur Förderung einer umweltfreundlichen Flächennutzung und Landwirtschaft und zur Schaffung von günstigen Bedingungen für die klimaspezifische Forschung und Innovation.

Insgesamt dürften die Auswirkungen auf das Gesamtbeschäftigungsniveau jedoch begrenzt und voraussichtlich leicht positiv sein (zumindest langfristig – sofern angemessene Maßnahmen umgesetzt werden).

Das wird am besten an der veränderten **sektoralen Gliederung der Beschäftigung** zu erkennen sein. Neue grüne Arbeitsplätze werden geschaffen, bestehende Arbeitsplätze werden umweltgerecht gestaltet, und manche bestehenden Arbeitsplätze werden verloren gehen. Ferner werden indirekte Mitnahmeeffekte in der gesamten Wirtschaft spürbar sein und die Beschäftigung über Preis-, Lohn- und Einkommenseffekte beeinflussen.

Nicht alle Auswirkungen auf die Beschäftigung werden dauerhaft sein, so wird etwa die Arbeitsintensität bei der Herstellung neuer Erzeugnisse und in neuen Produktionsprozessen zurückgehen, wenn die Technologien erst ausgereift sind, und ein großer Teil der Beschäftigungszuwächse wird nach Abschluss der Fertigung und Einrichtung neuer Infrastrukturen wieder verschwinden. Andererseits dürften wettbewerbsfähige Märkte dafür sorgen, dass die Unternehmen weiterhin innovativ sind und in neue Technologien und Produktionsprozesse investieren und somit weiterhin neue Arbeitsplätze im Zusammenhang mit der Fertigung und Einrichtung neuer Infrastrukturen erhalten bzw. schaffen.

Der Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft mit geringem CO₂-Ausstoß könnte zumindest anfangs **die Beschäftigung hochqualifizierter Arbeitskräfte begünstigen**. In der Anfangsphase werden hochqualifizierte Arbeitnehmer stärker profitieren, weil der Übergang zu neuen Tätigkeiten die Umsetzung fortschrittlicher Technologien erfordert, wofür nur hochqualifizierte Arbeitskräfte die notwendigen Voraussetzungen mitbringen; die Einführung neuer „grüner“ Technologien stärkt also die Nachfrage nach entsprechenden Qualifikationen, während andere Qualifikationen nicht mehr gefragt sind. Mit der Marktreife neuer Technologien dürften aber auch minderqualifizierte Arbeitnehmer in der Lage sein, diese Arbeitsplätze einzunehmen – sofern sie eine entsprechende Ausbildung erhalten.

Die Beschäftigungseffekte des Übergangs werden auch eine regionale Dimension aufweisen, je nach Ausgangsposition im Hinblick auf die regionalen klimatischen Bedingungen, die örtlichen Wirtschaftstätigkeiten sowie die Besonderheiten der lokalen Arbeitsmärkte.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen als Reaktion auf den Klimawandel: Unterstützung von Übergängen, Konzentration auf Qualifikationen, sozialer Dialog

Im Hinblick auf den erwarteten Strukturwandel in der Wirtschaft spricht viel für die Förderung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Erleichterung von Übergängen, um Arbeitnehmer zu ermuntern, für experimentelle Innovationen beim Übergang zu weniger verschmutzenden Tätigkeiten offen zu sein, und sie auch entsprechend zu unterstützen. Insbesondere **sind angemessene Ausbildungs- und Bildungskonzepte innerhalb und außerhalb der Unternehmen erforderlich, um zu verhindern, dass die entsprechenden Qualifikationen nicht oder nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind**. Im Rahmen der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ werden gemeinschaftliche Instrumente mobilisiert, um die Erfordernisse der Arbeitsmärkte in Bezug auf Qualifikationen zu antizipieren und zu erfüllen. Der Europäische Sozialfonds (2007-2013) hat zu diesem Zweck 13,5 Mrd. EUR für Maßnahmen zur Förderung der Anpassungsfähigkeit veranschlagt. Diese Politik sollte durch geeignete Fördermaßnahmen im Hinblick auf die Vorausplanung und Abwicklung der Umstrukturierung in einer sozial verantwortungsvollen Weise ergänzt

werden. In diesem Zusammenhang ist es von ausschlaggebender Bedeutung, die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung gemäß den geltenden EU-Richtlinien¹⁵ zu gewährleisten. Es sollten auch ausreichende Mittel für Sozialausgaben eingeplant werden, die sich auf Maßnahmen zur aktiven Förderung und Bewältigung des Übergangsprozesses konzentrieren.

Um die Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für alle in einer nachhaltigen Wirtschaft zu unterstützen, sollten sich künftige Forschungsarbeiten darauf konzentrieren, **die Fähigkeit der EU zu stärken, die Beschäftigungseffekte des Übergangs zu einer wissensbasierten Wirtschaft mit geringem CO₂-Ausstoß zu bewerten**; ferner sollte ein verstärkter sozialer Dialog geführt werden, um sicherzustellen, dass der Strukturwandel im Zusammenhang mit dem Klimawandel in einer sowohl aus wirtschaftlicher als auch aus sozialer Sicht effizienten und annehmbaren Weise vonstatten geht.

Der derzeitige Wirtschaftsabschwung sollte den Übergangsprozess nicht behindern, weder im Hinblick auf seine Geschwindigkeit, noch auf seine Ausrichtung, da **die Bewältigung des Klimawandels und anderer ökologischer Herausforderungen eine einzigartige Gelegenheit bietet, neue Arbeitsplätze zu schaffen**.

3. FAZIT

Die Krise beeinträchtigt das Wirtschaftswachstum in der EU ganz erheblich. Die Folgen für den Arbeitsmarkt waren anfangs zwar eher begrenzt – zum Teil aufgrund der üblichen Verzögerung von sechs Monaten oder mehr, bis sich Veränderungen der Produktion auf das Beschäftigungsniveau auswirken, aber auch weil die Anpassung der Nachfrage nach Arbeitskräften zunächst über flexible Arbeitsvereinbarungen (z. B. kürzere Arbeitszeit) und nicht über einen Beschäftigungsrückgang erfolgte –, doch die negativen Auswirkungen wurden in den letzten Quartalen deutlicher und werden voraussichtlich in den kommenden Monaten noch stärker spürbar sein. Umso wichtiger sind also Maßnahmen, die insbesondere mittelfristig die wirtschaftliche Erholung fördern und den Beschäftigungsrückgang abfedern, da sich die Beschäftigungslage erst einige Zeit nach dem Wirtschaftsaufschwung bessern wird.

Europa darf sich nicht darauf beschränken, gegen die Rezession vorzugehen; es muss sie vielmehr als Chance nutzen, um eine produktivere, innovativere, qualifiziertere und grünere Wirtschaft mit offenen und integrativen Arbeitsmärkten zu schaffen, die Frauen und Männern mehr und bessere Arbeitsplätze bieten. Dabei darf es sich nicht um eine einmalige Anstrengung handeln, sondern es muss ein dauerhafter und gut koordinierter Prozess sein, der nicht nur strukturpolitische Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt umfasst, sondern auch Aktionen in anderen Politikbereichen des Lissabon-Prozesses.

Die Krise und der Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft mit geringem CO₂-Ausstoß werden zu einem Strukturwandel auf den europäischen Arbeitsmärkten führen, und den Arbeitskräften und Unternehmen müssen die erforderlichen Instrumente und Anreize geboten

¹⁵ Siehe u. a. Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft und Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats.

werden, damit sie **sich auf der Grundlage von Integration, Ausgewogenheit und sozialer Gerechtigkeit erfolgreich an die veränderten Voraussetzungen anpassen können.** „Flexicurity“ bleibt in Verbindung mit umfassenden aktiven Eingliederungsstrategien der richtige Ansatz, um einerseits die Arbeitsmärkte zu modernisieren und andererseits eine erfolgreiche Erholung zu gewährleisten.

Der Bericht über die Beschäftigung in Europa 2009 wird auf folgender Website veröffentlicht:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=de>