Schaffung von Arbeitsplätzen und lokale Wirtschaftsentwicklung 2023

DIE ÜBERWINDUNG GRÜNER UNGLEICHHEITEN

Höhepunkte

OECD

LEED
GOOD JOBS, GREAT PLACES

Über die OECD

Die OECD ist ein einzigartiges Forum, in dem Regierungen zusammenarbeiten, um die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Herausforderungen der Globalisierung zu bewältigen. Die OECD steht an vorderster Front um Regierungen dabei zu helfen, neue Entwicklungen und Probleme zu verstehen und auf diese zu reagieren. Die Organisation bietet einen Rahmen, in dem die Regierungen politische Erfahrungen vergleichen, Antworten auf gemeinsame Probleme suchen, bewährte Verfahren ermitteln und an der Koordinierung nationaler und internationaler Maßnahmen arbeiten können.

Über das OECD-Zentrum für Unternehmertum, KMU, Regionen und Städte

Das Zentrum unterstützt lokale, regionale und nationale Regierungen dabei, das Potenzial von Unternehmern und kleinen und mittleren Unternehmen freizusetzen, integrative und nachhaltige Regionen und Städte zu fördern, die Schaffung von Arbeitsplätzen vor Ort anzukurbeln und eine nachhaltige Tourismuspolitik umzusetzen.

Über das Programm für lokale Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung (LEED)

Die Aufgabe des Programms besteht darin, lebendige Gemeinschaften mit mehr und besseren Arbeitsplätzen für alle zu schaffen. Es unterstützt nationale und lokale Regierungen durch maßgeschneiderte Überprüfungen, Kapazitätsaufbau, Forschung und Berichte über innovative Ansätze zur lokalen Entwicklung.

Über diese Highlights

Diese Broschüre enthält Highlights aus dem Bericht Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide, der neue Erkenntnisse über die Herausforderungen und Chancen für die lokalen Arbeitsmärkte infolge des grünen Übergangs liefert. Dieser Bericht fällt unter das Arbeitsprogramm des OECD-Programms für lokale Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung.

Das vollständige Buch ist abrufbar unter

Job Creation and Local Economic Development
BRIDGING THE GREAT GREEN DIVIDE

OECD Publishing, Paris,
https://doi.org/10.1787/21db61c1-en

Die große Kluft bei grünen Arbeitsplätzen

Der grüne Wandel wird die Arbeit der Menschen und die lokalen Gemeinschaften, in denen sie arbeiten, verändern

Die Bekämpfung des Klimawandels und der Umweltzerstörung ist eine der schwierigsten Aufgaben, vor denen die Welt steht. Doch der Mangel an Arbeitskräften mit den entsprechenden Qualifikationen könnte den grünen Wandel behindern. Der Übergang zu einer nachhaltigen und klimaneutralen Wirtschaft wird lokale Arbeitsmärkte verändern, da Arbeitnehmer in andere Berufe und Sektoren wechseln. Der grüne Wandel verstärkt Megatrends wie die Digitalisierung und den demografischen Wandel, die auch die Geografie der Arbeitsplätze verändern.

Die Ökologisierung der Arbeitsmärkte wird unterschiedliche Auswirkungen auf Menschen, Orte und Unternehmen haben, neue Arten von Arbeitsplätzen schaffen, aber auch einige bestehende Arbeitsplätze verdrängen, insbesondere in stark umweltbelastenden Tätigkeiten wie der Kohle- und Gasförderung. Der grüne Wandel wird zu einer Veränderung der erforderlichen Qualifikationen für viele andere Arbeitsplätze in der Wirtschaft führen - vom Bauwesen über die Mode bis hin zur wissenschaftlichen Forschung. Da diese Veränderungen geografisch unterschiedlich verlaufen werden, ist eine ortsbezogene Betrachtungsweise von entscheidender Bedeutung, wobei lokale Programme zur wirtschaftlichen Entwicklung, zur Entwicklung von Fähigkeiten und zur Unterstützung von Unternehmen die nationalen Maßnahmen für einen grünen Übergang ergänzen.

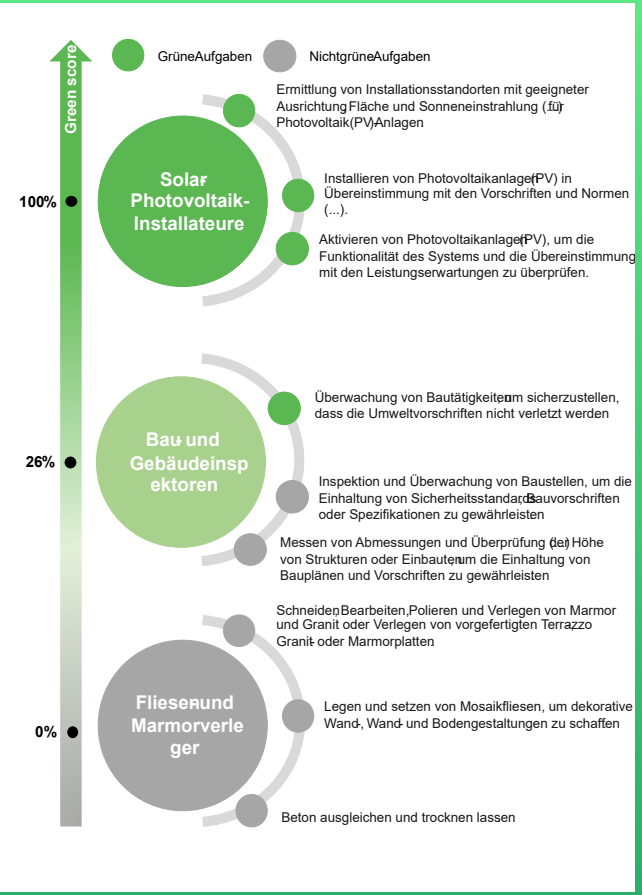
Bislang fehlten systematische Erkenntnisse über die Chancen und Risiken für die lokalen Arbeitsmärkte beim grünen Wandel. Der vorliegende Bericht füllt diese Lücke, indem er die Geografie der grünen Arbeitsplätze und die möglichen Auswirkungen auf die sozioökonomische Ungleichheit beleuchtet. Er liefert neuartige Schätzungen zu regionalen Unterschieden beim Anteil und der Nachfrage nach grünen Arbeitsplätzen in 30 OECD-Ländern, indem er die von den Arbeitnehmern ausgeführten Aufgaben betrachtet.

DEFINITION GRÜNER JOBS

Grüne Jobs können auf unterschiedliche Weise definiert werden. Um die geografischen und sozialen Auswirkungen des grünen Wandels näher zu beleuchten und sie mit der Beschäftigungspolitik zu verknüpfen, werden in diesem Bericht grüne Jobs anhand der mit ihnen verbundenen Aufgaben klassifiziert.

Er stuft Jobs als grün ein, wenn mindestens 10 % ihrer Aufgaben grün sind, d. h. sie tragen direkt zur Verringerung der Treibhausgasemissionen bei oder verbessern die ökologische Nachhaltigkeit.

Die Analyse stützt sich auf die O*NET-Taxonomie, die die Aufgaben von Berufen in “grün” und “nicht-grün” kategorisiert, und gleicht sie mit regionalen Daten zur Beschäftigung nach Berufen ab.

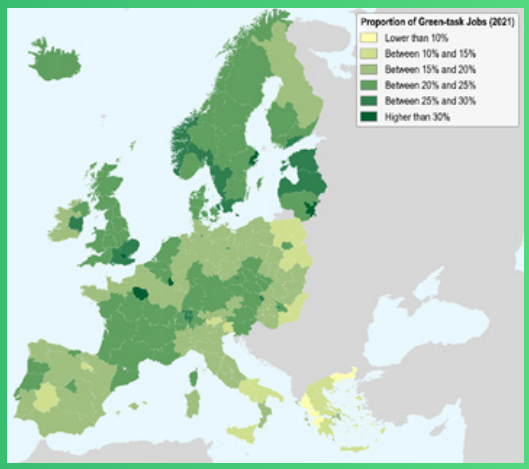


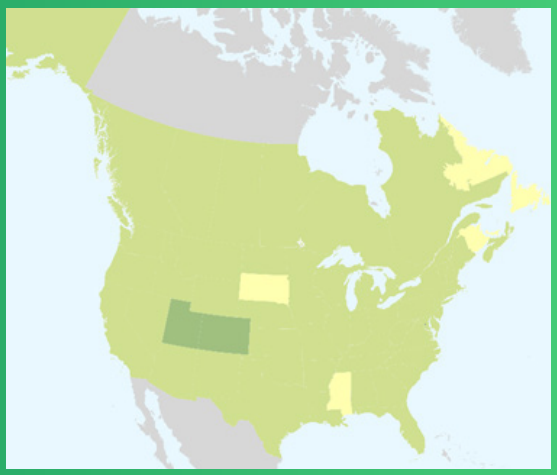
Der grüne Wandel führt zu einer großen Kluft zwischen den Regionen bei den grünen Arbeitsplätzen

Während der grüne Wandel ein globaler Megatrend ist, sind seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt naturgemäß lokal. Die Risiken und Chancen für Arbeitnehmer sind nicht überall gleich und konzentrieren sich oft auf bestimmte Orte. Regionen, die auf emissionsintensive Sektoren angewiesen sind, werden eher mit dem Verschwinden von Arbeitsplätzen aufgrund grüner Politik konfrontiert sein. Auch die wirtschaftlichen Chancen und die Schaffung grüner Arbeitsplätze werden sich nicht überall gleich entwickeln.

Insgesamt haben rund 18% der Arbeitnehmer in der OECD einen Arbeitsplatz mit einem erheblichen Anteil an grünen Aufgaben, die direkt zur Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit oder zur Verringerung der Treibhausgasemissionen beitragen. Der Anteil dieser Arbeitsplätze mit "grünen Aufgaben" ist jedoch von Region zu Region sehr unterschiedlich. Er reicht von 7 % in entlegeneren Regionen bis zu rund 30 % in Metropolregionen wie Stockholm, Paris und Vilnius. Einige Regionen stehen an der Spitze des grünen Übergangs - sie haben bereits einen hohen und steigenden Anteil an grünen Arbeitsplätzen und einen geringen Anteil an "umweltschädlichen" Arbeitsplätzen, die vom Verschwinden bedroht sind. Andere Regionen mit einem überdurchschnittlichen Risiko der Arbeitsplatzverlagerung haben es noch nicht geschafft, die Vorteile des grünen Wandels zu nutzen.

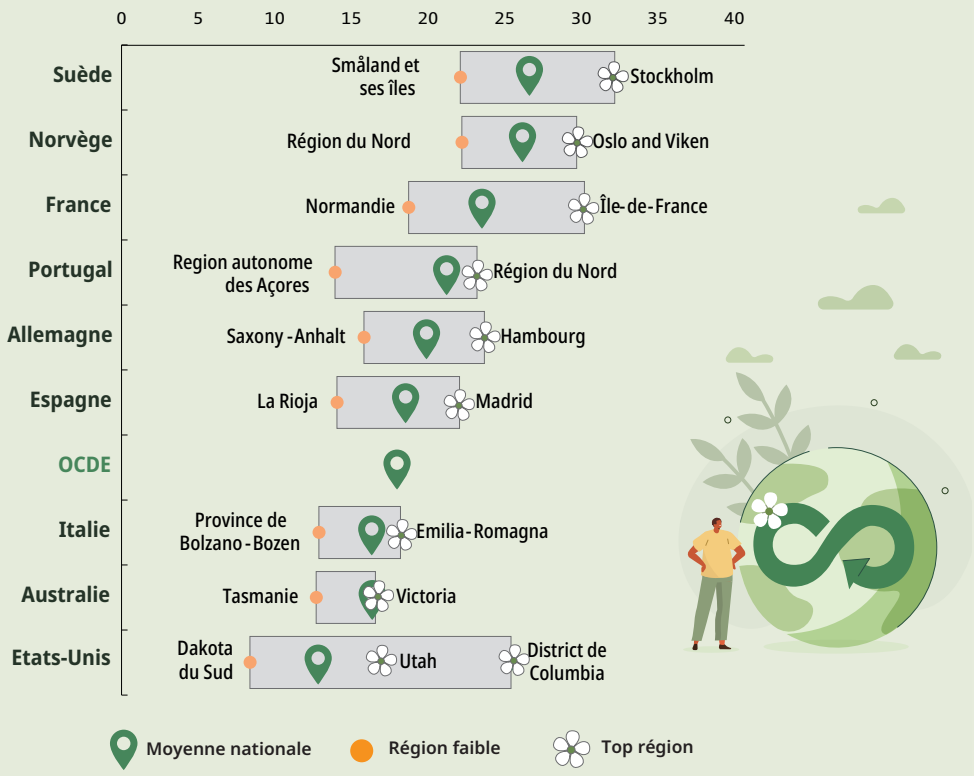
Anteil grüner Arbeitsplätze in OECD Regionen





In den meisten Ländern sind die Hauptstadtregionen bisher führend bei der Schaffung grüner Arbeitsplätze. Sie haben in der Regel nicht nur grünere, sondern auch weniger umweltbelastende Arbeitsmärkte. In 19 von 25 Ländern, für die Daten für mehrere Regionen vorliegen, hat die Hauptstadtregion den höchsten Anteil an grünen Arbeitsplätzen im Land. Im Durchschnitt ist der Anteil der grünen Arbeitsplätze in den Hauptstadtregionen um 4 Prozentpunkte höher als im Rest des jeweiligen Landes, während der Anteil der umweltschädlichen Arbeitsplätze um fast 7 Prozentpunkte niedriger ist. So liegt beispielsweise der Anteil der Arbeitsplätze mit grünen Aufgaben in der Ile-de-France (zu der Paris gehört) bei 30 % gegenüber 22 % im übrigen Frankreich, während der Anteil der umweltschädlichen Arbeitsplätze 10 % bzw. 16 % beträgt.

Hauptstadtregionen haben mehr grüne und weniger umweltschädliche Arbeitsplätze aus



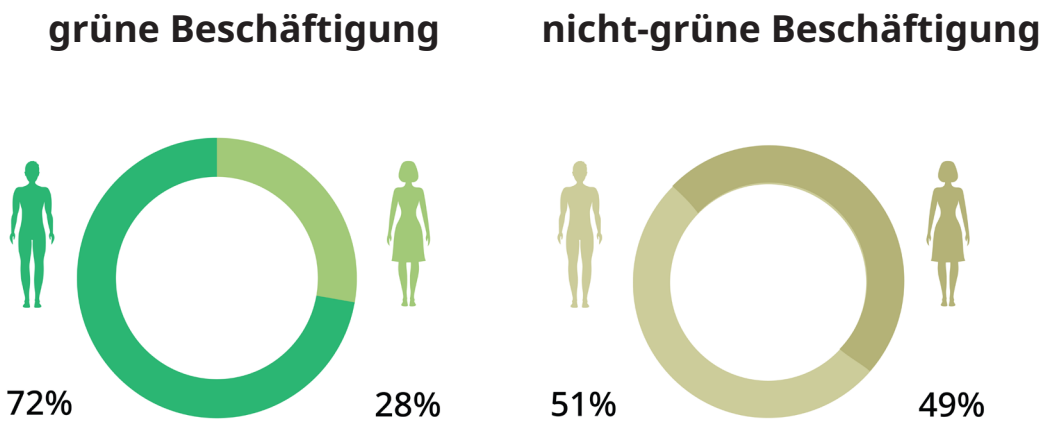
Die Veränderung der geografischen Verteilung von Arbeitsplätzen im Zuge des grünen Wandels könnte regionale wirtschaftlichen Ungleichgewichte verstärken. Innerhalb eines Landes haben Regionen mit einem höheren Anteil an umweltschädlichen Arbeitsplätzen tendenziell ein deutlich niedrigeres Pro-Kopf-BIP. Da bei umweltschädlichen Arbeitsplätzen ein höheres Arbeitsplatzverlustrisiko besteht, könnten diese Regionen einen größere Rückgang der Wirtschaftstätigkeit als wohlhabendere Regionen erleben, was zu weiteren wirtschaftlichen Unterschieden zwischen den Regionen in den OECD-Ländern führen könnte.

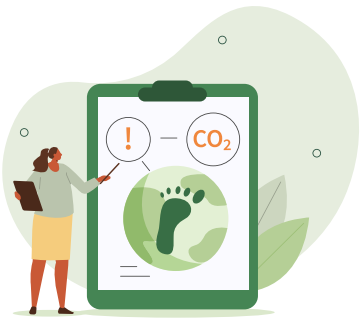
Stärkung der Frauen als Motor des grünen Wandels

Frauen sind auf den lokalen Arbeitsmärkten in grünen Berufen deutlich unterrepräsentiert. Mehr als zwei Drittel grüner Arbeitsplätze (72 %) werden von Männern und weniger als ein Drittel (28 %) von Frauen besetzt. In den 30 OECD-Ländern gibt es keine einzige Region, in der die Geschlechterparität bei grünen Arbeitsplätzen gegeben ist. Es kann und muss mehr getan werden, um Frauen für grüne Berufe zu gewinnen, um den grünen Wandel zu beschleunigen, damit bis 2050 Klimaneutralität erreicht wird.

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten gibt es auch bei umweltschädlichen Arbeitsplätzen. Männer haben ein höheres Job-Risiko, da sie auch die meisten umweltschädlichen Tätigkeiten ausüben. Im Durchschnitt haben Männer ein höheres Risiko, durch den grünen Übergang verdrängt zu werden, da 83 % der umweltschädlichen Arbeitsplätze von Männern besetzt sind.

Frauen sind in Berufen mit grünen Aufgaben deutlich unterrepräsentiert





WAS IST DER GRUND FÜR DIE GRÜNE GESCHLECHTERKLUFT?

Frauen sind in den Berufen, die für den grünen Wandel von Bedeutung sind, deutlich unterrepräsentiert. In den Ingenieurberufen (Physik- und Ingenieurwissenschaftler, Ingenieure), die zu den häufigsten grünen Arbeitsplätzen gehören, sind beispielsweise weniger als 1 von 4 Beschäftigten Frauen. Auch im Baugewerbe, das für den grünen Übergang eine wichtige Rolle spielt, arbeiten nur selten Frauen.

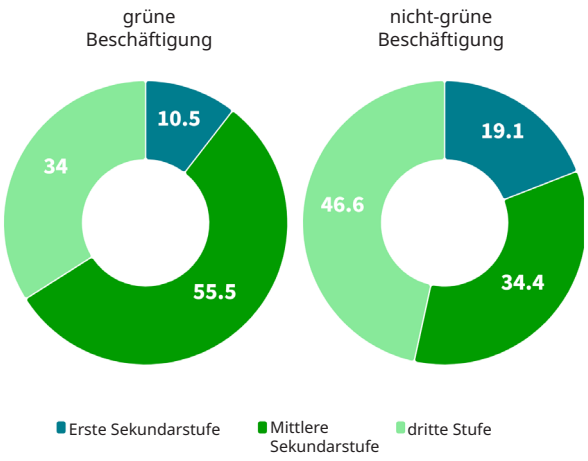
Bei den Studienfächern im Hochschulbereich besteht nach wie vor ein Geschlechtergefälle. Mehr als die Hälfte der grünen Arbeitnehmer hat einen Abschluss in einem der folgenden drei Bereiche: Ingenieurwesen (23 %), Wirtschaft und Verwaltung (22 %) sowie Architektur und Bauwesen (11 %). Allerdings sind nur 8 % der Beschäftigten mit einem technischen Hintergrund weiblich, und im Bereich Architektur und Bauwesen liegt der Frauenanteil bei nur 15 %.

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern beginnen bereits in jungen Jahren. Obwohl Mädchen in der Schule regelmäßig gute Leistungen in Naturwissenschaften und Mathematik erbringen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie eine Karriere in MINT-bezogenen Berufen anstreben, geringer als bei Jungen. Im Alter von 15 Jahren ist die Wahrscheinlichkeit, in einem grünen Beruf zu arbeiten, bei Jungen bereits doppelt so hoch wie bei Mädchen (21 % bzw. 10 %). Während beispielsweise ein ähnlicher Anteil von Mädchen und Jungen den Beruf des Architekten anstrebt, ist die Wahrscheinlichkeit, dass Jungen Ingenieurwissenschaften als Berufswunsch angeben, mehr als viermal so hoch wie bei Mädchen. Geschlechternormen tragen dazu bei, dass Mädchen MINT-Fächer negativ wahrnehmen und diese Bereiche meiden.

Unkontrolliert könnte der grüne Wandel die wirtschaftliche und soziale Kluft innerhalb der Länder auf Jahrzehnte vertiefen

Der grüne Wandel birgt auch die Gefahr, dass sich die Kluft zwischen den Arbeitnehmern vergrößert. Bislang ist die Mehrheit der Arbeitnehmer in grünen Berufen gut ausgebildet und verfügt über ein höheres Qualifikationsniveau. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer in grünen Berufen hat einen Hochschulabschluss, verglichen mit etwa einem Drittel der Arbeitnehmer in nicht grünen Berufen.

Hochqualifizierte Arbeitnehmer sind in grünen Berufen überrepräsentiert



Künftige grüne Arbeitsplätze könnten sich auf mittel- und geringqualifizierte Tätigkeiten verlagern, z. B. in der Abfallwirtschaft, bei der Umrüstung oder im Baugewerbe. Allerdings sind die Arbeitnehmer in grünen Berufen heute im Vergleich zu nicht-grünen Arbeitsplätzen und insbesondere zu umweltschädlichen Arbeitsplätzen in der Regel höher qualifiziert und besser ausgebildet.

Die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer, die eine Umschulung benötigen, an einer Schulung teilnehmen, ist geringer. Kontinuierliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung sind wichtige Instrumente zur Bewältigung von Arbeitsmarktveränderungen wie dem grünen Wandel. Sie bieten Arbeitnehmern die Ausbildung, die sie benötigen, um sich weiterzubilden oder in einen neuen Beruf oder Sektor zu wechseln. Allerdings haben Personen, die in umweltbelastenden Berufen arbeiten, eine deutlich niedrigere Ausbildungsquote (12 %) als andere Arbeitnehmer (20 %). Auch zwischen den Regionen besteht eine Diskrepanz zwischen Ausbildungsbedarf und Ausbildungsbeteiligung. Regionen mit weniger umweltfreundlichen Arbeitsmärkten verzeichnen eine geringere Ausbildungsbeteiligung ihrer Arbeitskräfte.

Langsames Tempo im Rennen zur Klimaneutralität und Ökologisierung der Wirtschaft

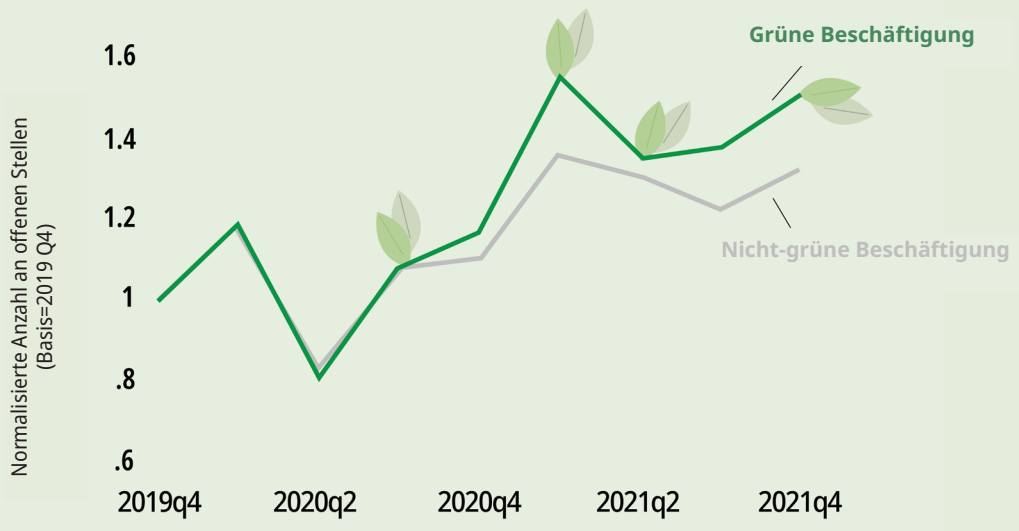
Seit einem Jahrzehnt gibt es in der OECD fast keine Fortschritte bei der Schaffung grüner Arbeitsplätze

Trotz der Aufmerksamkeit für den Klimawandel im öffentlichen Diskurs sind die lokalen Arbeitsmärkte nicht viel grüner geworden. Der Anteil der Arbeitnehmer mit grünen Aufgaben ist in den letzten zehn Jahren in 30 OECD-Ländern nur um 2 Prozentpunkte gestiegen - von 16 % im Jahr 2011 auf 18 % im Jahr 2021, wobei innerhalb der Länder erhebliche Unterschiede bestehen. In den OECD-Regionen schwankte die Veränderung des Anteils der Arbeitsplätze mit grünen Aufgaben zwischen einem Anstieg um 10 Prozentpunkte und einem Rückgang um 7 Prozentpunkte. Ohne dringende Maßnahmen im Bereich der Qualifikationen könnte der grüne Wandel die Ungleichheiten vertiefen und die Fortschritte auf dem Weg zu den Netto-Null-Zielen für 2050 gefährden.

Die positive Dynamik für die Schaffung grüner Arbeitsplätze scheint zuzunehmen

Erfreulicherweise hat die Ökologisierung der regionalen Arbeitsmärkte eine positive Dynamik entwickelt. In jüngster Zeit ist die Nachfrage nach Arbeitsplätzen für grüne Aufgaben schneller gestiegen als die Arbeitsmarktnachfrage insgesamt, da die Unternehmen zunehmend nach grünen Talenten suchen, d. h. nach Arbeitnehmern, die über grüne Kompetenzen verfügen. Seit Beginn der Pandemie ist die Nachfrage nach Arbeitsplätzen für grüne Aufgaben um fast 30 Prozentpunkte schneller gestiegen als die Gesamtnachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Der Anteil grüner Stellen ist höher, während der Anteil umweltschädlicher Stellen im Vergleich zu den derzeitigen Beschäftigungsanteilen niedriger ist, was die ersten Anzeichen einer Verlagerung hin zu einem umweltfreundlicheren Arbeitsmarkt sein könnten.

Die Nachfrage nach grünen Arbeitsplätzen wächst schneller als bei anderen Berufen



Allerdings ist nicht überall eine so positive Dynamik für grüne Arbeitsplätze zu verzeichnen. Das Wachstum der Nachfrage nach grünen Arbeitsplätzen ist in den OECD-Regionen sehr uneinheitlich. Sie stieg in etwa zwei Dritteln der Regionen (68 %), wobei die Veränderungen von einem Rückgang um 7 Prozentpunkte in der Basilicata (Italien) bis zu einem Anstieg um 11 Prozentpunkte in Süddänemark reichten. Unterstützt durch eine rasche “Ökologisierung” der Arbeitsnachfrage könnten Regionen wie Süddänemark und Mitteljütland auf dem besten Weg sein, in die Gruppe der Regionen mit dem höchsten Anteil an Arbeitsplätzen mit grünen Aufgaben in der OECD aufzusteigen.

Nur wenige Regionen, die im Rückstand sind, zeigen Anzeichen für eine Aufholjagd. Regionen mit einem geringen Anteil an Arbeitsplätzen mit grünen Aufgaben, wie Asturien, Sardinien und Basilicata, laufen Gefahr, weiter zurückzufallen, da die Nachfrage nach Arbeitsplätzen mit grünen Aufgaben in den letzten zwei Jahren ins Stocken geraten ist. Es gibt jedoch auch bemerkenswerte Ausnahmen. Dies gilt insbesondere für die griechischen Regionen Attika und Thessalien, die einen unterdurchschnittlichen Anteil an Arbeitsplätzen für grüne Aufgaben aufweisen, in denen jedoch der Anteil der offenen Stellen für grüne Aufgaben an der Gesamtnachfrage deutlich gestiegen ist (5 bzw. 3 Prozentpunkte).

Die Beschleunigung des langsamen Wachstums grüner Arbeitsplätze ist entscheidend für das Erreichen von Klimaneutralitätémission

Der grüne Wandel wird nicht gelingen, wenn nicht genügend Arbeitnehmer mit den erforderlichen Kompetenzen vorhanden sind. Unternehmen in der gesamten OECD berichten über Arbeitskräfte- und Qualifikationsdefizite, insbesondere für grüne Arbeitsplätze. Es muss eine Priorität sein, Arbeitnehmern aller Bildungsschichten, Qualifikationsniveaus und unabhängig vom Geschlecht die Möglichkeit zu geben, grüne Kompetenzen zu entwickeln.

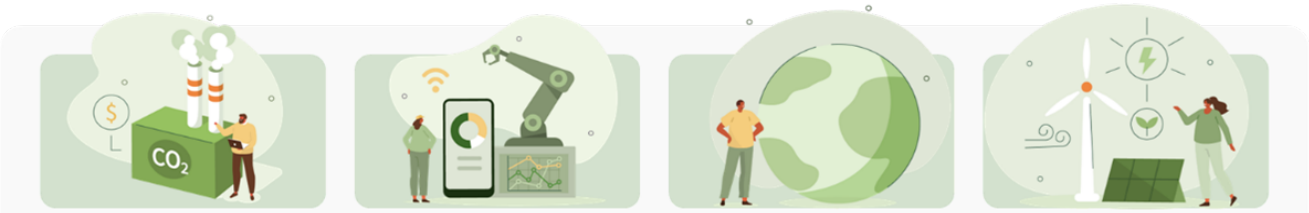
Lehren aus der (jüngeren) Vergangenheit

Der grüne Wandel hat Ähnlichkeiten mit anderen großen Arbeitsmarkttransformationen

Lokale Gemeinden in der OECD haben eine Reihe von Arbeitsmarkttransformationen erlebt, aus denen sich wertvolle politische Lehren für die kommenden Herausforderungen des grünen Wandels ziehen lassen. Die Globalisierung, die Digitalisierung und der Kohleausstieg haben lokalen Arbeitsmärkte gezwungen, sich anzupassen und auf neue Wirtschaftstätigkeiten umzustellen.

Wie der grüne Wandel haben auch die Digitalisierung, die Globalisierung und der Ausstieg aus der Kohle manche lokale Arbeitsmärkte und Gemeinschaften in Bedrängnis gebracht. Ihre Auswirkungen auf die Regionen und die verschiedenen Menschen waren ungleichmäßig, einige Orte profitierten, während andere vor neuen Herausforderungen standen. Sie alle brachten erhebliche Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt mit sich und veränderten die Art vieler Arbeitsplätze.

Auch wenn jeder Wandel anders verläuft, gibt es auffällige Ähnlichkeiten mit dem grünen Wandel



Kohleausstieg
- Marktgesteuert
- Betrifft nur einen kleinen Teil des Arbeitsmarktes.

Digitalisierung
- Marktgesteuert
- Betrifft die große Mehrheit der Arbeitsplätze in den OECD-Ländern

Globalisierung
- Angetrieben von Deregulierung und Wettbewerb

Grüner Wandel
- Politikgesteuert
- Positive Externalitäten übersteigen die Beschäftigungs- und Wirtschaftseffekte.

Ähnlichkeiten der Transformationen

Hohe Anpassungskosten | Ungleiche Auswirkungen | Untätigkeit riskiert Unmut

Im Gegensatz zum grünen Wandel, der weitgehend von der Politik gesteuert wurde, waren die meisten vergangenen oder laufenden Übergänge weitgehend marktgesteuert. Dies gibt den politischen Entscheidungsträgern mehr Möglichkeiten, sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageeffekte auf den Arbeitsmärkten zu steuern, bringt aber auch eine große Verantwortung für die richtige Politik mit sich.

Lokale und nationale Erfolgsfaktoren für die Bewältigung des grünen Wandels

Bei der Bewältigung der Transformation zu einer grüneren Wirtschaft könnten sich nationale und lokale Regierungen an vergangenen Transitionen orientieren, die eine Reihe lokaler Erfolgsfaktoren hervorheben:

- Eine klare und langfristige Vision für die lokale Wirtschaft ist von entscheidender Bedeutung. Die verschiedenen Regierungsebenen müssen sich auf Ziele für die Zukunft der lokalen Wirtschaft und den Übergang dorthin einigen, um Vertrauen zu schaffen und die Akzeptanz bei Arbeitnehmern, Gemeinden und Unternehmen zu erhöhen. Klarheit fördert Investitionen des privaten Sektors und die Planung von Arbeitskräften.

- Der Aufbau starker und breiter Koalitionen fördert die soziale Eingliederung und eine effektivere Politik und kann öffentliche Ressentiments verhindern. Wenn Koalitionen nationale und lokale Regierungen, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Bildungseinrichtungen und andere Interessengruppen umfassen, fühlen sich die verschiedenen Gemeinschaften und Gruppen in einer Region gehört. Die öffentliche Unterstützung trägt dazu bei, dass Initiativen zur Umstellung der lokalen Wirtschaft effektiver umgesetzt werden können.

- Die Nutzung regionaler komparativer Vorteile kann die Anpassungskosten senken. Die Regionen können die Fähigkeiten der verfügbaren Arbeitskräfte nutzen und bestehende komparative Vorteile ausschöpfen. Re-Investitionen in veraltete Geschäftsmodelle sind nicht ratsam, da sie zu einem schädlichen Lock-in-Effekt führen können, anstatt innovative und wachsende Wirtschaftssektoren zu fördern.

Die Einführung der richtigen Maßnahmen zum richtigen Zeitpunkt ist entscheidend

Proaktives Handeln in Bereichen wie Investitionen oder Umschulung ist von grundlegender Bedeutung für die erfolgreiche Bewältigung der Transformation auf dem Arbeitsmarkt. Schließungen oder Arbeitsplatzverluste sollten antizipiert werden, verbunden mit einer frühzeitigen Bewertung des Potenzials für wirtschaftliche Diversifizierung. Zu einem rechtzeitigen Handeln gehört auch die Prüfung des Investitionsbedarfs in die physische Infrastruktur sowie in Annehmlichkeiten, die die Lebensqualität vor Ort verbessern, da es immer wichtiger wird, qualifizierte Arbeitskräfte zu halten und anzuziehen. Unterstützungsprogramme, insbesondere im Hinblick auf Umschulung oder Höherqualifizierung, müssen eingerichtet werden, bevor Arbeitsplätze verloren gehen.

Ein gutes Verständnis der Auswirkungen einer Transformation auf die lokalen Arbeitsplätze und den Qualifikationsbedarf bildet die Grundlage für die lokale wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit. Um eine wirksame Weiterbildungspolitik zu konzipieren, sind Informationen über die Eigenschaften der am stärksten betroffenen Arbeitnehmer (Alter, Qualifikation, Geschlecht usw.) erforderlich.

Lokale Maßnahmen für eine grüne Zukunft

Die Bewältigung vieler Herausforderungen des grünen Wandels erfordert die Anpassung und Verstärkung der bestehenden lokalen Arbeitsmarkt- und Weiterbildungssysteme. Andere Herausforderungen werden jedoch maßgeschneiderte Maßnahmen erfordern. Die lokalen Weiterbildungssysteme haben bereits jetzt Schwierigkeiten, mit dem raschen Wandel der Arbeitsplätze und des Qualifikationsbedarfs Schritt zu halten und diejenigen zu erreichen, die am meisten von einer Ausbildung profitieren würden. Daher müssen die Regierungen die Erwachsenenbildung und eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die sich auf Systeme zur Antizipation von Qualifikationen stützt, verstärkt fördern.

Ehrgeizige Klimaziele müssen mit ehrgeizigen Programmen verbunden werden, die alle Arbeitnehmer mit den für den Erfolg notwendigen Kompetenzen ausstatten

Das Erreichen ehrgeiziger Klimaziele erfordert eine Verlagerung auf weniger umweltschädliche und ressourceneffizientere Tätigkeiten, was bedeutet, dass einige Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz wechseln und neue Kompetenzen entwickeln müssen. Für viele Arbeitnehmer in umweltbelastenden Berufen bedeutet der grüne Wandel die Wahl zwischen der Entwicklung neuer Kompetenzen oder dem Risiko der Arbeitslosigkeit. Die Notwendigkeit, neue Fähigkeiten zu erwerben, geht jedoch über diese Gruppe hinaus. Es sind umfassendere Anstrengungen zur Umschulung und Höherqualifizierung erforderlich, um einen Mangel an grünen Qualifikationen zu vermeiden, der das Erreichen der Klimaziele behindern könnte, insbesondere vor dem Hintergrund eines beispiellosen Arbeitskräftemangels in vielen OECD-Ländern.

Allzu oft sind Umwelt- und Arbeitsmarktpolitik nicht aufeinander abgestimmt. Umweltpolitische Maßnahmen, die die Nachfrage nach umweltfreundlichen Qualifikationen steigern, wurden in der Regel isoliert von qualifikations- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen entwickelt, die das Angebot steuern. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um die Klimapolitik mit ehrgeizigen Programmen zur Ausbildung von Arbeitnehmern zu verbinden. Andernfalls kann der Fachkräftemangel den Übergang zum Stillstand bringen, und die Abwanderung von Arbeitnehmern kann zu weiteren sozialen Unterschieden führen.

Fundierte Arbeitsmarktinformationen und lokale Maßnahmen sind unerlässlich, damit der grüne Wandel für alle funktioniert

Die Politik sollte Veränderungen bei den Qualifikationen und der Arbeitsplatznachfrage antizipieren. Bestehende Programme reagieren in der Regel auf Qualifikationsdefizite, anstatt sie zu antizipieren. Um dies zu ändern, müssen die politischen Entscheidungsträger wissen: (i) welche Qualifikationen auf dem lokalen Arbeitsmarkt verfügbar sind, (ii) welche Qualifikationen gefragt sind und (iii) wie sich die lokale Qualifikationsnachfrage in Zukunft verändern wird. Es werden zeitnahe Daten benötigt, die die Auswirkungen von Umweltvorschriften auf den Arbeitsmarkt widerspiegeln, unterstützt durch ausreichend detaillierte Informationen für Sektoren und Regionen, um die ungleichen Auswirkungen des grünen Übergangs zu berücksichtigen..

Lokale und nationale Regierungen müssen eine vorausschauende und umfassende Strategie für die Erwachsenen- und Weiterbildung entwickeln, um Arbeitnehmern dabei zu helfen, die in einer grünen Wirtschaft erforderlichen Kompetenzen zu erwerben. In vielen OECD-Regionen sind die Weiterbildungssysteme nicht auf den Umschulungsbedarf vorbereitet, den der grüne Wandel und andere Megatrends mit sich bringen, und haben oft schon Schwierigkeiten, mit den sich verändernden Arbeitsmärkten Schritt zu halten. Diejenigen, die am dringendsten eine Weiterbildung benötigen, bekommen sie am seltensten. Außerdem ist die Weiterbildung nicht immer auf die Bedürfnisse des lokalen Arbeitsmarktes abgestimmt. Somit stehen die politischen Entscheidungsträger vor einer doppelten Herausforderung. Sie müssen den Zugang zu Erwachsenenbildungsangeboten erweitern, insbesondere für benachteiligte Gruppen, und die Arbeitgeber mit ins Boot holen, um sicherzustellen, dass die Ausbildung dem Bedarf des lokalen Arbeitsmarktes entspricht. Lokale Qualifizierungssysteme müssen auf der Grundlage systematischer Überprüfungen von Lehrplänen auf den veränderten Qualifikationsbedarf im Rahmen des grünen Übergangs reagieren.

Nationale, regionale und lokale Regierungen müssen gemeinsam handeln, um eine Politik zu entwickeln, die auf die lokalen Herausforderungen und Chancen des grünen Wandels zugeschnitten ist. Umweltpolitische Maßnahmen können die bereits bestehenden regionalen Ungleichheiten beim Pro-Kopf-BIP und bei der Beschäftigung noch verschärfen, da sie in einigen Regionen zu Arbeitsplatzverlusten und in anderen zu Qualifikationsdefiziten führen könnten. In den Sektoren und Regionen, die am stärksten vom grünen Wandel betroffen sind - sowohl in denjenigen, die mit erheblichen Beschäftigungsrisiken konfrontiert sind, als auch in denjenigen, die an der Spitze des grünen Wandels stehen - sind möglicherweise maßgeschneiderte Ausbildungsangebote erforderlich. Das Engagement regionaler und lokaler Regierungen kann dazu beitragen, Politiken zu entwerfen, die den lokalen Bedürfnissen gerecht werden, wobei die lokalen Regierungen gut aufgestellt sind, um lokale Qualifikationskoalitionen zu initiieren..

Der grüne Wandel könnte ohne staatliche Unterstützung für die am stärksten betroffenen Branchen, Arbeitnehmer und Regionen ins Stocken geraten

Während die Vorteile einer nachhaltigen Wirtschaft allen zugute kommen, werden die Kosten unverhältnismäßig stark von den Beschäftigten in umweltbelastenden Sektoren und den von diesen Arbeitsplätzen abhängigen Regionen getragen. Die Erfahrung vergangener Transformationen zeigt, dass Massenentlassungen ohne wirksame Maßnahmen auf andere Sektoren übergreifen und langfristige Narben in den lokalen Gemeinschaften hinterlassen können, was möglicherweise zu Ressentiments führt, die die Beteiligung an Wiederbeschäftigungsprogrammen verringern oder die Unterstützung für den grünen Übergang schwächen.

Die öffentlichen Arbeitsvermittlungsagenturen können dazu beitragen, einen fairen und integrativen grünen Wandel zu fördern. Die frühzeitige Unterstützung von Arbeitnehmern in umweltbelastenden Berufen, die in der Regel über einen niedrigeren Bildungsstand verfügen und mittelmäßig qualifizierte Berufe ausüben, durch eine maßgeschneiderte Mischung aus Berufsberatung, Weiterbildung und Einkommensunterstützung maximiert die Chancen auf Wiederbeschäftigung. Eine Unterstützung für entlassene Arbeitnehmer, die die Eigenschaften des Arbeitnehmers, die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und die Durchführbarkeit beruflicher Übergänge berücksichtigt, wird sich als wirksamer

OECD Empfehlungen

Aus vergangenen und laufenden Transformationen lernen, um sich auf den grünen Wandel vorzubereiten

Proaktives Handeln in Zusammenarbeit mit lokalen Interessenvertretern und Gemeinden	
Analyse und Erfassung möglicher Branchen oder Sektoren, die von grundlegenden Veränderungen oder von Betriebsschließungen bedroht sind	Durchführung einer vorausschauenden Risikoanalyse in umweltverschmutzenden Sektoren und Beurteilung, ob die Sektoren sich grundlegend anpassen oder ihre Aktivitäten einstellen müssen. Ermitteln, welche Personen von Arbeitsplatzverlusten bedroht sind, und identifizieren von Gemeinden und Regionen, in denen sich negative wirtschaftliche Auswirkungen konzentrieren.
Entwicklung einer langfristigen Vision und einer klaren Strategie für die wirtschaftliche Anpassung, um sowohl öffentliche als auch private Interessengruppen einzubinden	Entwickeln einer klare langfristige Vision, die es den Beteiligten ermöglicht, Qualifikationen auszuwählen und in Projekte zu investieren, die in diesen Plan passen, und so einen sich positiv verstärkenden Kreislauf aus Strategie, Verfügbarkeit von Qualifikationen und Kapitalinvestitionen zu schaffen.
Entwicklung von Programmen zur Unterstützung der am stärksten betroffenen Personen vor dem Verlust von umweltbelastenden Industrien	Die Abwicklung umweltverschmutzender Industrien kann zu einer Konzentration der Arbeitslosigkeit in lokalen Kommunen führen, die sich schneller erholen können, wenn Pläne für eine schrittweise Umschulung und Wiederbeschäftigung vorgesehen werden. Eine leicht zugängliche Berufsberatung und eine gut konzipierte Einkommensunterstützung zur Aufrechterhaltung der Haushaltsfinanzen festigt das Vertrauen und die Teilnahme an Arbeitsmarktprogrammen.
Lokale Akteure in die Anpassungsstrategien einbeziehen, um politische Unterstützung zu leisten und Ressentiments zu vermeiden	Wenn sichergestellt wird, dass die Strategie für die wirtschaftliche Anpassung von den lokalen, privaten und öffentlichen Akteuren mitgetragen wird, erhöht dies die Zusammenarbeit und Wirksamkeit. Die Durchsetzung eines Strukturanpassungsplans von oben nach unten kann Proteste und Ressentiments hervorrufen und die für den grünen Übergang notwendigen politischen Koalitionen gefährden.
Investitionen in die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Regionen	
Konzentrieren der Fortbildung und Umschulung auf zukunftssichere Qualifikationen mit steigender Nachfrage.	Um die künftige Beschäftigung und die Wettbewerbsfähigkeit von Risikoregionen zu fördern, sollten Investitionen in die Qualifikationen der Arbeitskräfte getätigt werden, wobei der Schwerpunkt auf Qualifikationen liegen sollte, die gefragt sind oder sein werden, um Unternehmen anzuziehen und die Wiederbeschäftigung von Arbeitnehmern zu erleichtern.
Nutzung der komparativen Vorteile einer Region, um die Kosten der Strukturanpassungspolitik abzumildern	Identifizierung und Nutzung bestehender regionaler komparativer Vorteile, wodurch die Anpassungskosten erheblich gesenkt werden. Investitionen sollten in neue und innovative Industrien getätigt werden und der Lock-in-Effekt in maroden Geschäftsmodellen vermieden werden.
Investitionen in die Attraktivität einer Region, um Arbeitskräfte und Unternehmen anzuziehen und zu halten	Investitionen in stark betroffenen Regionen sind notwendig, um eine Abwärtsspirale aus Arbeitslosigkeit und Abwanderung zu vermeiden. Sie müssen sowohl die physische Infrastruktur als auch Freizeiteinrichtungen, Bildung und Gesundheitsversorgung umfassen.

Verstärkte Anstrengungen für lokale Weiterbildungssysteme, um einen grünen und gerechten Wandel zu schaffen

Abstimmung der Umweltpolitik mit den Bemühungen um Beschäftigung und Weiterbildung	
Abstimmung der Klimapolitik mit Programmen zur Entwicklung grüner Kompetenzen und Umschulung	Verstärkte Zusammenarbeit zwischen den für Klimapolitik und Arbeitsmarkt- und Qualifikationspolitik zuständigen Ministerien, um Qualifikationsdefizite zu vermeiden, die den grünen Wandel verlangsamen könnten, und um Arbeitnehmer, die durch den Wandel verdrängt werden, beim Übergang in neue Arbeitsplätze zu unterstützen.
Qualifikations- und Arbeitsmarktpolitik auf die lokalen Bedürfnisse zuschneiden	Einbindung regionaler und lokaler Regierungen in die Qualifikations- und Arbeitsmarktpolitik, um die ortsspezifischen Auswirkungen des grünen Wandels zu berücksichtigen. Aufbau lokaler Koalitionen für grüne Kompetenzen, u. a. mit Ausbildungseinrichtungen, öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Sozialpartnern, um besser informierte politische Maßnahmen zu ergreifen und öffentliche Unterstützung für den grünen Wandel zu fördern.
Entwicklung einer zukunftsorientierten Strategie für die Erwachsenenbildung auf der Grundlage solider Arbeitsmarktinformationen	
Überprüfung der Kompetenzbewertung und Antizipationsübungen, um die Auswirkungen des grünen Wandels zu berücksichtigen	Die Überprüfung könnte sich darauf konzentrieren, (i) die Auswirkungen von Umweltvorschriften auf die Qualifikationsnachfrage widerzuspiegeln, (ii) sicherzustellen, dass die Daten auf sektoraler und regionaler Ebene hinreichend aufgeschlüsselt sind, und (iii) die Datenerhebung und -methodik auf die politischen Erfordernisse abzustimmen.
Systematische Aktualisierung der Lehrpläne für die allgemeine und berufliche Bildung, um dem Wandel der Kompetenzen und Kenntnisse für grüne Arbeitsplätze Rechnung zu tragen	Entwicklung einer umfassenden Strategie zur systematischen Überprüfung von Lehrplänen, berücksichtigend, dass sich die Kompetenzen im Rahmen des grünen Wandels von Beruf zu Beruf unterscheiden und die Unterstützung daher von der Sensibilisierung bis zur umfassenden, auf den Wandel ausgerichteten Umschulung reichen sollte. Nutzung aktueller Arbeitsmarktinformationen und Einbeziehung der Arbeitgeber in die Gestaltung und Durchführung von Ausbildungsangeboten im Rahmen der beruflichen Bildung, um sicherzustellen, dass diese auf die Bedürfnisse des lokalen Arbeitsmarktes abgestimmt sind.
Fortbildung und Umschulung auf Berufe, Sektoren und Regionen zuschneiden, die stark von der grünen Transformation betroffen sind	Verfolgung eines sektoralen Ansatzes - Priorisierung von Sektoren, die stark vom grünen Wandel betroffen sind. Entwicklung ergänzender Strategien für Regionen, die (i) von umweltschädlichen Arbeitsplätzen abhängig sind und (ii) an der Spitze des Wandels stehen.
Unterstützung von Arbeitgebern bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter zur Entwicklung grüner Kompetenze	Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Auswirkungen des grünen Wandels, Unterstützung und Anreize für Arbeitgeber, ihre Arbeitskräfte zu schulen. Besonderes Augenmerk auf die Unterstützung von KMU, indem ihnen geholfen wird, Hindernisse bei der Einführung grüner Technologien zu überwinden.
Gezielte Unterstützung für gefährdete Gruppen auf den lokalen Arbeitsmärkten zur Förderung eines gerechten grünen Wandels	
Entwicklung eines besseren Verständnisses der Merkmale und Hindernisse, mit denen von Arbeitsplatzverlust bedrohte Arbeitnehmer konfrontiert sind, und maßgeschneiderte Unterstützung	Bessere Informationen über die von Job-Risiken bedrohten Personen, einschließlich Alter, Bildungsniveau, Berufserfahrung und Beschäftigungshindernisse. Proaktive Identifizierung von Arbeitnehmern, bei denen ein Risiko der Arbeitslosigkeit besteht, und Angebot von Unterstützung, bevor sie arbeitslos werden. Unterstützung von Arbeitnehmern bei der Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten, indem (i) Arbeitnehmern dabei geholfen wird, über ihre Kompetenzen nachzudenken, (ii) Beschäftigungsmöglichkeiten erkundet werden, die sie andernfalls vielleicht nicht in Betracht gezogen hätten, und zwar auf der Grundlage der Nähe von Berufen und der Durchführbarkeit von Berufswechseln, und (iii) indem sie auf der Grundlage des aktuellen und künftigen Arbeitskräftebedarfs auf lokaler Ebene auf Berufe mit besseren langfristigen Aussichten verwiesen werden.

Kontakte:

Karen MAGUIRE

Abteilungsleiterin | Lokale Beschäftigung, Kompetenzen und soziale Innovation

Karen.MAGUIRE@oecd.org

Lukas KLEINE-RUESCHKAMP

Manager | Analyseeinheit für den lokalen Arbeitsmarkt

Lukas.KLEINE-RUESCHKAMP@oecd.org

Weitere Informationen finden Sie hier:

www.oecd.org/cfe/leed

Lesen Sie den vollständigen Bericht (auf Englisch):

https://oe.cd/JCLED2023

Bleiben Sie in Kontakt

Finden Sie uns www.oecd.org/cfe | oecdcogito.blog | https://www.oecd.org/cfe/newsletter.htm

Twitter: @OECD_local LinkedIn: company/oecd-local