



EIN LEITFADEN FÜR GEWERKSCHAFTER

Beteiligen Sie die
Gewerkschaften im Kampf
gegen den Klimawandel,
um einen gerechten
Übergang zu schaffen

EIN LEITFADEN FÜR GEWERKSCHAFTER

Beteiligen Sie die Gewerkschaften im Kampf gegen den Klimawandel, um einen gerechten Übergang zu schaffen

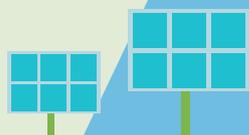
Dieses Projekt wurde vom EGB (Benjamin Denis und Maryan Herrera Rodriguez) unter der politischen Führung von Montserrat Mir Roca und unter Beteiligung der Mitglieder des Lenkungsausschusses koordiniert: Pia Björkbacka, Johan Hall, Cape Bohumil, Vit Samek, Gérald Dumas, Giuseppe D'Ercole, Andrea Costi, Simona Fabiani, Carlos Martinez Camarero, Anne-Beth Skrede, Pernille Hagedorn-Rasmussen, Harm-Berend Wiegmann, Grzegorz Trefon, Bert De Wel und Ana García de la Torre.



Folgende Berater haben zur Realisierung dieses Projektes beigetragen:



Mit finanzieller Unterstützung der
Europäischen Kommission



INHALTSVERZEICHNIS

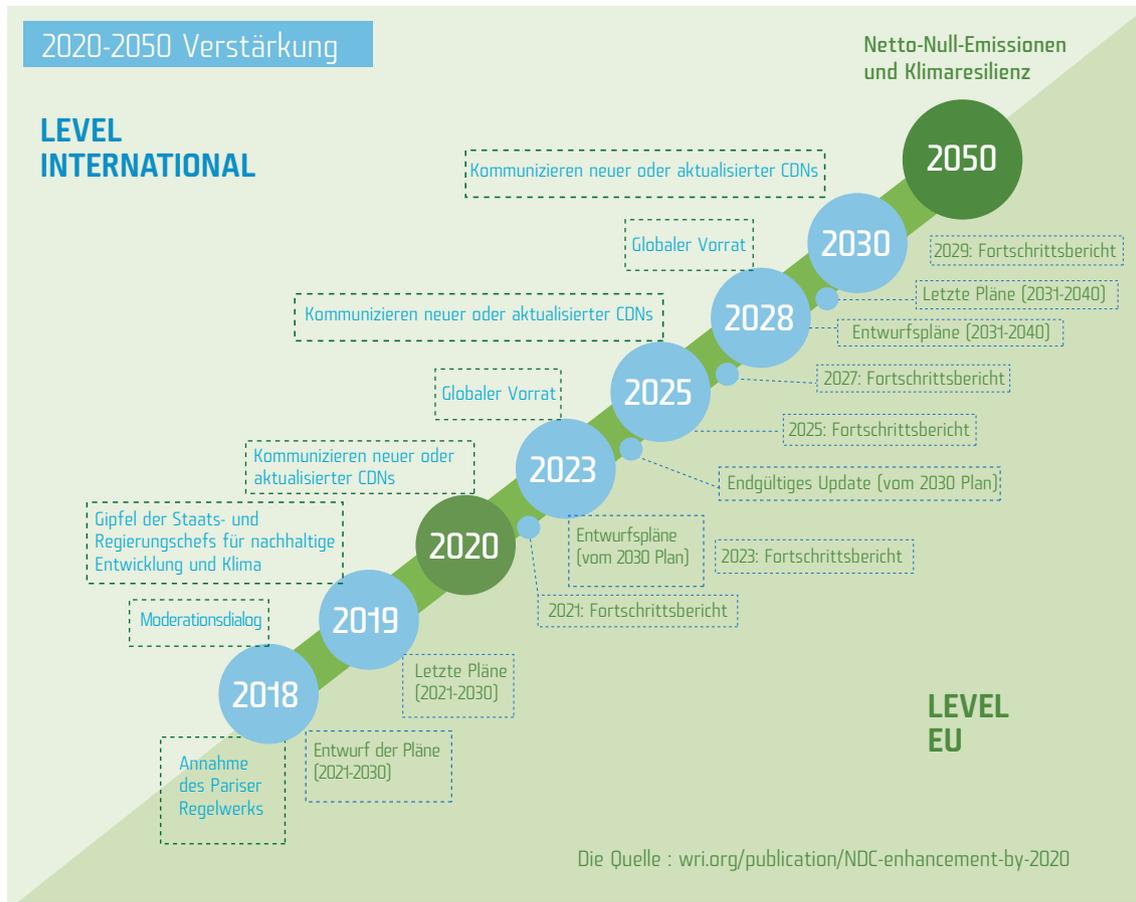
1. In Kontext setzen 4
 - 1.1 Internationale Politik und Klimaschutz: Was folgt auf das Übereinkommen von Paris? 4
 - 1.2 Warum sollten sich Gewerkschaften mit dem Thema Klima-Governance befassen? 6
 - 1.3 Kein gerechter Übergang ohne Beteiligung der Arbeitnehmer 8
 - 1.4 Herausfinden, was wichtig für uns ist 9
2. Wie dieser Leitfaden funktioniert 10
3. Auf den Puls gefühlt - die Beteiligung der Gewerkschaften 10
4. Ökonomische Diversifizierung und Industriepolitik 16
5. Neue Kompetenzen 22
6. Governance und Arbeitsbeziehungen 28
7. Sozialer Schutz 34
8. Vorbereitung und Mobilisierung der Gewerkschaften 40



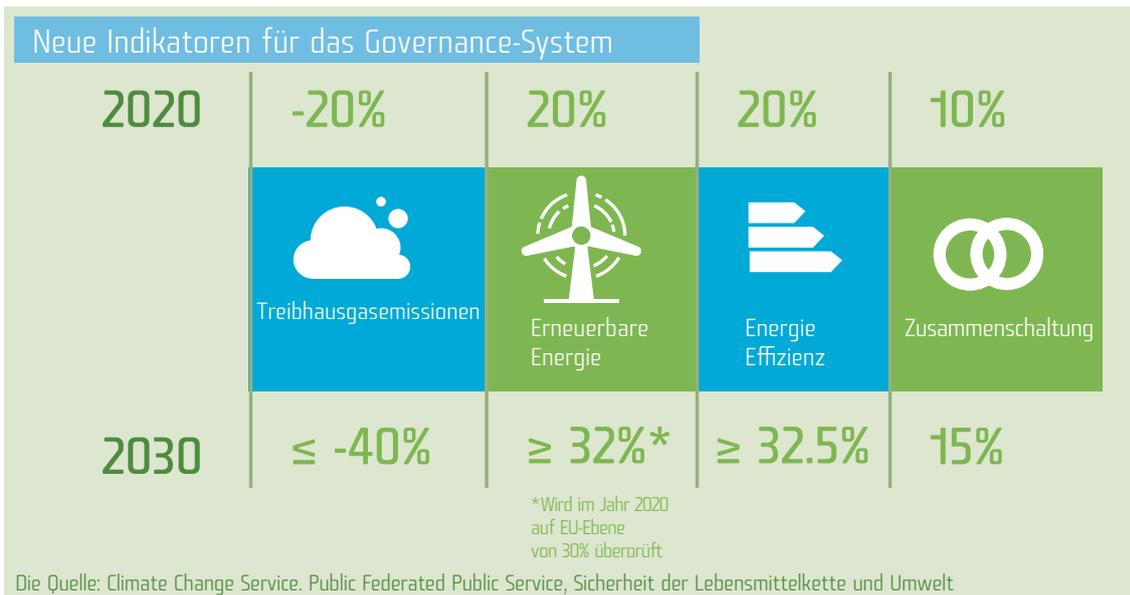
1. IN KONTEXT SETZEN

1.1 Internationale Politik und Klimaschutz: Was folgt auf das Übereinkommen von Paris?

Auf der COP 21 in Paris haben sich die Länder dazu verpflichtet, den Anstieg der durchschnittlichen Erdtemperatur deutlich unter 2 °C über dem vorindustriellen Niveau zu halten und Anstrengungen zu unternehmen, um den Temperaturanstieg auf 1,5 °C über diesem Niveau zu begrenzen. Diese Verpflichtung bedeutet gleichzeitig, dass sich die Welt gemeinsam den Einstieg in die in wenigen Jahrzehnten zu erreichende Klimaneutralität auf die Fahnen schreibt¹.



¹ Wir beziehen uns hier auf ein „Gleichgewicht zwischen anthropogenen Treibhausgasemissionen aus Quellen und den Abbau solcher Gase durch Senken“, zu dessen Erreichen sich die Länder entsprechend Artikel 4 des Übereinkommens von Paris „bis zur zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts“ verpflichtet haben.



Um dieses Ziel zu erreichen, hat das Pariser Übereinkommen ein System nationaler Beiträge eingeführt. Danach muss jeder Vertragsstaat in regelmäßigen Abständen beschreiben, welche Klimaziele er verfolgt und anhand welcher Strategien und Maßnahmen diese erreicht werden sollen. Diese Beiträge werden alle fünf Jahre auf globaler Ebene überprüft. Anders formuliert, wird ein globales System nationaler politischer Planungen und multilateraler Kontrollen die Länder dazu bringen, mittel- und langfristige Strategien für eine klimaverträgliche Wirtschaftsweise zu entwickeln und deren Umsetzung sorgfältig zu überwachen.

Auf EU-Ebene werden die Klimaziele durch den Rahmen für die Klima- und Energiepolitik bis 2030 definiert, der drei Hauptziele setzt: Senkung der Treibhausgasemissionen um mindestens 40 % (gegenüber dem Stand von 1990); Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energiequellen auf mindestens 27 %; und weiterhin eine Steigerung der Energieeffizienz um mindestens 27 %. Um ihre internationalen Verpflichtungen zu erfüllen, hat die Europäische Kommission im November 2016 ihr Winterpaket „Saubere Energie für alle Europäer“ mit zahlreichen Gesetzesvorschlägen veröffentlicht. Dieses Paket enthält einen Vorschlag für eine Rechtsvorschrift zu dem Governance-System der Energieunion mit einer effizienteren Planung und Überwachung der europäischen Klima- und Energiepolitik durch ein System, das auf integrierten und nationalen Plänen beruht. Das Paket schlägt ebenfalls die Verpflichtung auf die Ausarbeitung „langfristiger nationaler Strategien für den Einsatz von Technologien mit geringen CO₂-Emissionen“² bis 2050³ vor.

² Eine nationale Strategie für die Verringerung von Treibhausgasemissionen kann als ein Paket grundsatzpolitischer Maßnahmen bezeichnet werden, um die Kohlenstoffintensität der gesamten Volkswirtschaft zu verringern. Ziel dieser Maßnahmen kann es u.a. sein, Alternativen zu Treibhausgas emittierenden Quellen, energieeffizientere Prozesse, ressourcenschonendere Produktionsmethoden sowie CO₂-Abscheidung, Speicherung und Nutzung zu entwickeln. Damit diese Dekarbonisierungsstrategien mit den Zielen des Abkommens von Paris übereinstimmen, sollten sie so schnell wie möglich in der zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts zur Klimaneutralität führen.

³ Alle diese vorgeschlagenen Maßnahmen stehen zurzeit im Rahmen des europäischen Rechtssetzungsprozesses auf dem Prüfstand. Je nach Ergebnis der anstehenden Trilog-Verhandlungen können die EU-Klimaziele insgesamt weiter gestärkt werden.

1.2 Warum sollten sich Gewerkschaften mit dem Thema Klima-Governance befassen?

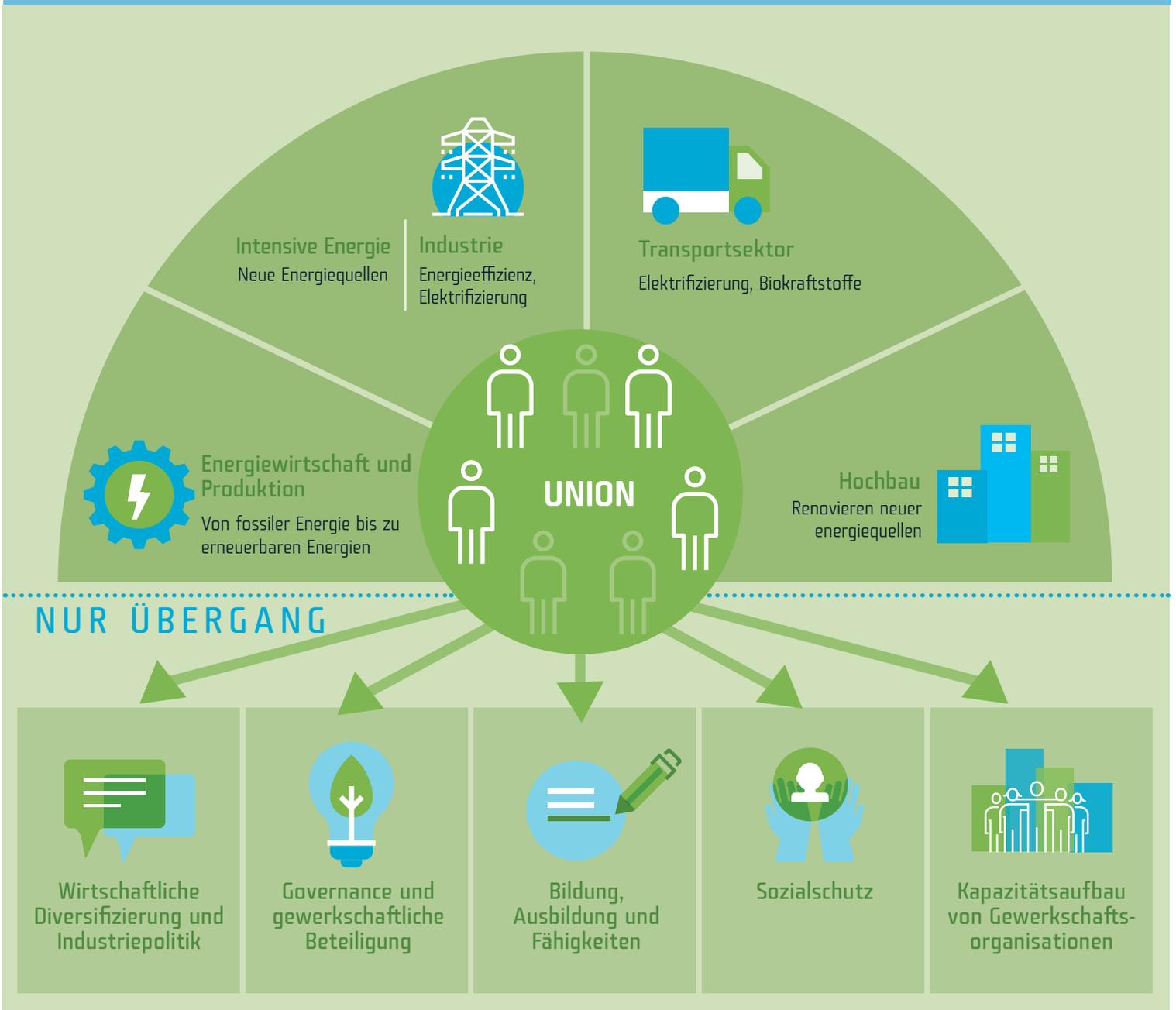
Die Entwicklung hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft innerhalb einiger weniger Jahrzehnte ist eine Herausforderung für alle Länder, einschließlich der EU. Die Dekarbonisierung eines Wirtschaftssystems, das nach wie vor in hohem Maße von fossilen Energieträgern abhängig ist, hat u.a. einen weitreichenden industriellen Wandel und technologische Paradigmenwechsel, die Entwicklung neuer Energiestrukturen, neue Geschäftsmodelle und eine größere Bedeutung der Kreislaufwirtschaft in Produktion und Verbrauch zur Folge. Wer also das Pariser Mandat für sich akzeptiert, muss auch einen grundlegenden Wandel in der Art und Weise akzeptieren, in der wir produzieren, uns fortbewegen und konsumieren.

Dieser Übergang wird in vielfacher Weise positive Auswirkungen in Gang setzen. Er wird die Qualität der Luft verbessern, die Energieabhängigkeit verringern und sich als leistungsfähiger Motor für die Entstehung neuer Arbeitsplätze erweisen. Gleichzeitig bietet sich damit die Chance, europäisches Know-how und technologische Kompetenzen im Bereich der Umweltinnovationen zu stärken. Um dieses wirtschaftliche Potenzial umfassend zu nutzen, brauchen wir Investitionen und politische Stabilität⁴. Dies ist mit Sicherheit der erste Mehrwert, den die Planung der Klimapolitik für die Arbeitnehmer bringen kann: eine steigende Gewissheit über den politischen Rahmen und die Investitionen als wichtige Voraussetzungen für den Weg in eine kohlenstoffarme Wirtschaft bei gleichzeitiger Entstehung und Wahrung von Qualitätsarbeitsplätzen in allen Branchen und auch in der be- und verarbeitenden Industrie.

Aus Sicht der Arbeitnehmer wird dieser Übergang zu einem tiefgreifenden Wandel des Arbeitsmarktes führen, der für die Beschäftigten sowohl neue Risiken als auch neue Chancen bedeutet: neue Arbeitsplätze, aber in einigen Fällen auch die Vernichtung von Arbeitsplätzen, Ersatz alter Berufsbilder durch neue sowie Bedarf an neuen Kompetenzen und Qualifikationen. Bestimmte Sektoren und Regionen und besonders diejenigen mit einer hohen Abhängigkeit von kohlenstoffintensiven Wirtschaftszweigen werden negative Folgen stärker zu spüren bekommen als andere. Die Antizipation dieser Trends und ihrer Folgen auf die Arbeitnehmer ist ein zentraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit. Klima-Governance und die damit verbundene grundsatzpolitische Planung bieten den Gewerkschaften die Gelegenheit, ein besseres Verständnis für die laufenden Veränderungen sowie bessere Möglichkeiten der Einflussnahme zu entwickeln.

⁴ Nach Aussage der Kommission sind zur Umsetzung der Klima- und Energieziele der EU bis zum Jahr 2030 rund €379 Milliarden jährlich über den Zeitraum 2020-2030 erforderlich, in erster Linie für Energieeffizienz, erneuerbare Energien und Infrastruktur. EC-Mitteilung „Saubere Energie für alle Europäer“, KOM (2016) 860 endgültig.

JOBS UND TRANSITION GERADE ZU EINER ZERO EMISSIONSWIRTSCHAFT



1.3 Kein gerechter Übergang ohne Beteiligung der Arbeitnehmer

Vor diesem Hintergrund und entsprechend der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung kommt es darauf an, dass für die Arbeitnehmer ein „gerechter Übergang“ garantiert wird und dass für sie neue und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze entstehen. Die Beteiligung der Gewerkschaften an der Gestaltung des politischen Prozesses ist deshalb von besonderer Bedeutung. Diese Bedeutung wurde sowohl auf internationaler als auch auf europäischer Ebene deutlich gemacht. In der Präambel des Abkommens von Paris werden die Vertragsstaaten aufgefordert, „unter Berücksichtigung der zwingenden Notwendigkeit eines gerechten Strukturwandels für die arbeitende Bevölkerung“ zu handeln - dies erfordert ganz offensichtlich die Beteiligung der Arbeitnehmer. Die IAO-Leitlinien „für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle“ empfehlen die Konsultation und die Mitwirkung der Gewerkschaften an der Ausarbeitung und Umsetzung einer klimaverträglichen Politik auf „allen denkbaren Ebenen und Stufen“⁵. In ihrem „Paket zur Energieunion“ aus dem Jahre 2015 hat die Europäische Union die Bedeutung der Rolle der Sozialpartner herausgestellt und sie aufgefordert, die Energiewende zum Thema des sozialen Dialogs zu machen.

Zwar setzen sich die Gewerkschaften seit vielen Jahren in ihren Kampagnen für einen gerechten Übergang für die arbeitende Bevölkerung ein, aber die Auswirkungen der tiefgreifenden Dekarbonisierung, zu der sich die Vertragsstaaten in Paris verpflichtet haben, sind nicht immer bekannt und werden auch nicht immer verstanden. In gleicher Weise wird die Bedeutung des entstehenden Governance-Systems zur Folge haben, dass sich die Interessengruppen intensiv damit befassen müssen, wenn sie einen Beitrag dazu leisten wollen. Die zwei Hauptziele dieses Leitfadens, der auf mehreren EGB-Projekten zur Politik der Bekämpfung des Klimawandels beruht⁶, bestehen darin, die europäischen Gewerkschaften über die Folgen des Abkommens von Paris zu informieren und sie auf ihre aktive Rolle bei der Gestaltung und Durchführung nationaler Strategien zur Dekarbonisierung sowie der Entwicklung von Rahmen für einen gerechten Übergang vorzubereiten.

⁵ http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang-en/index.htm

⁶ Siehe z.B. die EGB-Studie 2016 „Climate policies and industrial regions: a trade union perspective“ (Klimapolitik und Industrieregionen aus Sicht der Gewerkschaften“).

1.4 Bestimmen Sie, was Ihnen wichtig ist

Das Projekt fand in zwei Phasen statt

| ERSTER SCHRITT |

Fragebogen zur Beteiligung der Gewerkschaften bei der Planung der Klimapolitik.

Dieser Fragebogen wurde an die EGB-Mitglieder, um Bilanz zu ziehen, verteilt, was bisher getan wurde, bei der Entwicklung einer langfristige Dekarbonisierungsstrategie auf nationaler Ebene, die Sozialpartner einzubeziehen, um den Grad zu beurteilen Reife der Debatte innerhalb der Gewerkschaftsbewegung und auch Ermittlung von Best Practices und Erfahrungen, die geteilt werden können.

| ZWEITER SCHRITT |

Fünf Workshops in verschiedenen Mitgliedstaaten, in denen Experten von Gewerkschaften und anderen relevanten Institutionen ihre Ansichten darüber darlegten, wie die anstehenden Probleme angegangen und die Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft. Diese Workshops konzentrierten sich auf fünf verschiedene Themen, die Schlüsselaspekte eines von den Gewerkschaften angestrebten Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft darstellen:



Wirtschaftliche Diversifizierung und Industriepolitik

Wie maximieren wir das Potenzial für die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze?



Governance und gewerkschaftliche Beteiligung

Wie kann der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft - und die damit verbundene politische Planung - in den nationalen Strukturen des sozialen Dialogs angegangen werden?



Bildung, Ausbildung und Fähigkeiten

Wie bewertet und antizipiert man Übergangsqualifikationen, um die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern zu verbessern?



Sozialschutz

Welche Auswirkungen kann eine schnelle Dekarbonisierung auf die Sozialschutzsysteme haben und wie ist sie zu erwarten?



Kapazitätsaufbau von Gewerkschaftsorganisa- tionen

Wie mobilisiert und bereitet man Gewerkschaftsmitglieder auf den Übergang vor?

Für jeden Workshop wurde eine Informationsnotiz von Syndex erstellt und diskutiert mit den Teilnehmern sowie mit lokalen Stakeholdern.

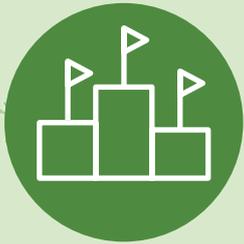
2. WIE DIESER LEITFADEN FUNKTIONIERT

Dieser Leitfaden stellt zunächst die Ergebnisse der Umfrage vor und zieht damit in erster Linie eine Bilanz der Mitwirkung der Gewerkschaften an der Klima-Governance in den EU-Mitgliedstaaten. Weiterhin besteht der Leitfaden aus fünf Bausteinen zu den oben aufgelisteten Themen. Jeder Baustein zeichnet sich durch eine identische Struktur aus: kurze Einführung ins Thema; ein Reihe von Empfehlungen, die während der Workshops ausgearbeitet wurden; und schließlich ein Beispiel für eine inspirierende Initiative auf Grundlage der Antworten von EGB-Mitgliedern auf die Umfrage. Eine längere Liste mit besten Praktiken wird auf der EGB-Website zur Verfügung gestellt.

3. AUF DEN PULS GEFÜHLT - DIE BETEILIGUNG DER GEWERKSCHAFTEN



Im Rahmen dieses Projekts hat der Europäische Gewerkschaftsbund seine Mitglieder um die Teilnahme an einer Umfrage gebeten, um zu verstehen, was bisher in den EU-Ländern unternommen wurde, um Gewerkschaften in die Entwicklung nationaler Dekarbonisierungsstrategien einzubeziehen. Zu den Zielen dieser Umfrage war zu bewerten, inwieweit Gewerkschaften an den Prozessen der politischen Planung zur Bewältigung des Klimawandels auf nationaler Ebene beteiligt werden, Beispiele für Gewerkschaftsinitiativen zur Umsetzung von Grundsätzen des gerechten Übergangs zu sammeln und die gewerkschaftsinternen Fähigkeiten, diese Prozesse zu bewältigen, zu beurteilen. Insgesamt haben sich 22 Gewerkschaften aus 21 EU-Mitgliedstaaten beteiligt.



23

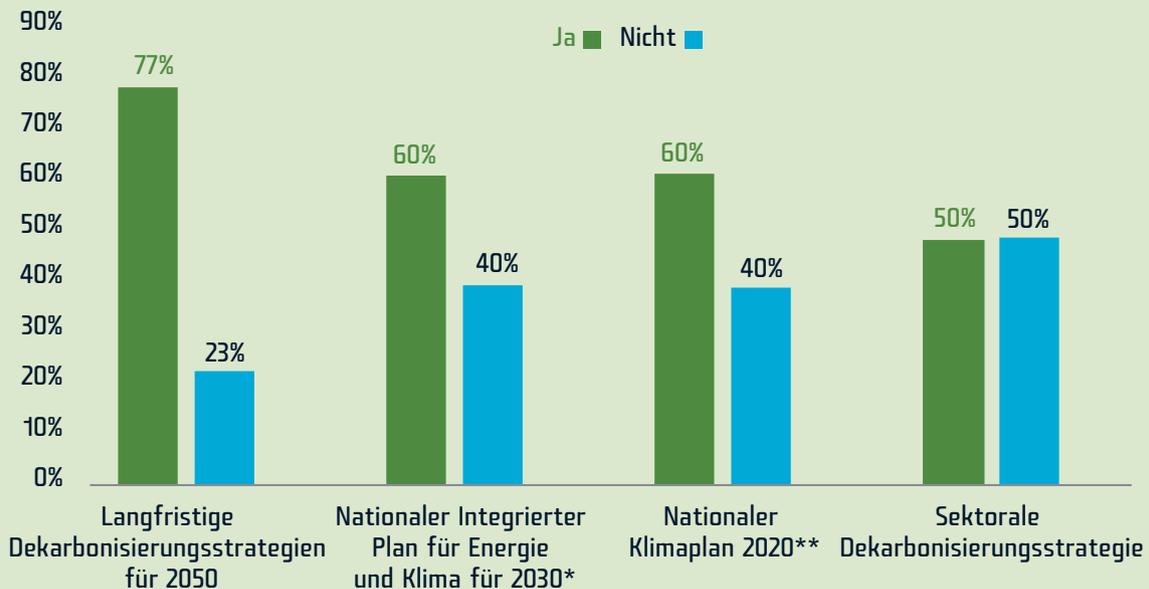
EU-MITGLIEDSTAATEN



Beteiligung der Gewerkschaften an der Planung der Klimapolitik nimmt zu

Seit vielen Jahren ist eine steigende Mitwirkung der Gewerkschaften an der Gestaltung politischer Prozesse zur Bewältigung des Klimawandels zu beobachten. Diese Zunahme steht einerseits im Zusammenhang mit den zu erwartenden beträchtlichen Auswirkungen der Strategien einer klimafreundlichen Wirtschaftsweise auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt, andererseits ebenfalls mit der zunehmenden Erkenntnis bei den Gewerkschaften, dass sie in diesem Prozess eine aktive Rolle spielen können. Dieser Trend kann sich in den kommenden Jahren durchaus fortsetzen, da die Rechtsvorschriften zum Governance-System der Energieunion die Sozialpartner an der Ausarbeitung nationaler Energie- und Klimapläne für 2030 beteiligen.

Anhörung von Gewerkschaften in Ländern, in denen mindestens eine der folgenden Strategien umgesetzt wurde



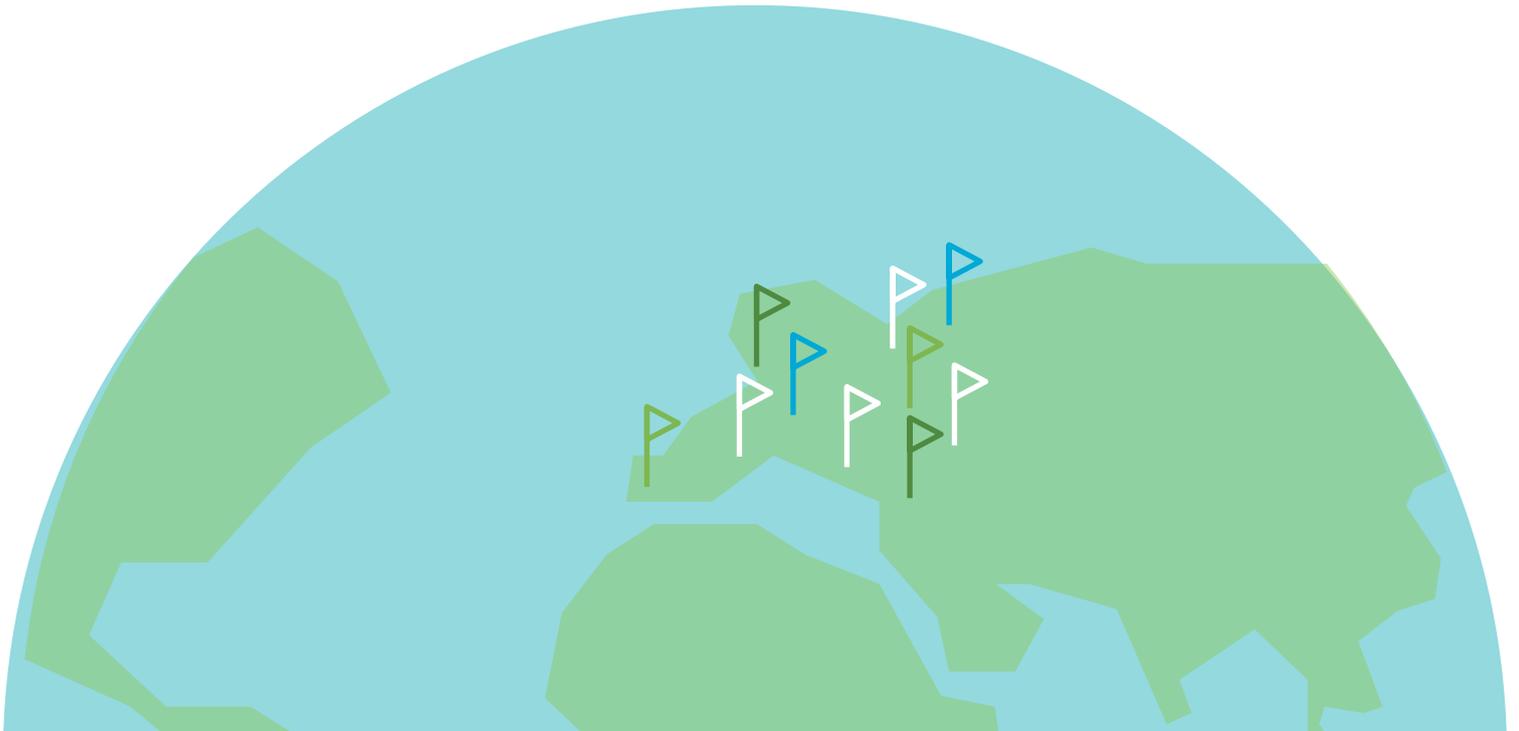
Hinweise:

* Der Begriff "integrierte nationale Energie- und Klimapläne" bezieht sich auf Pläne, die auf nationaler Ebene definiert werden. Wie wird jedes Land seinen Verpflichtungen im Zusammenhang mit den Klima- und Energiezielen der EU bis 2030 nachkommen?

** Die nationalen Klimaschutzpläne für 2020 sind die Strategien, die von jedem Mitgliedstaat zur Erreichung der Ziele festgelegt werden. Ziele des Klima- und Energiepakets (3x20).

Stark unterschiedliche Gewerkschaftsbeteiligung in Europa

In vielen Fällen finden die Konsultationen in dreigliedrigen Gremien statt, die entweder ständig oder Ad hoc konstituiert sind. In einigen Ländern bestehen diese speziellen Gremien aus den Gewerkschaften und allen anderen Interessengruppen. In Frankreich zum Beispiel ist der Nationale Rat für den ökologischen Wandel (Conseil national de la transition écologique - CNTE) das Forum für den Dialog über den ökologischen Wandel und nachhaltige Entwicklung. Unter dem Vorsitz des Umweltministers tauschen sich hier Nichtregierungsorganisationen, Sozialpartner, Experten, regionale Körperschaften und Parlamentarier aus und kommentieren kritisch die Gesetzesvorhaben in den Bereichen Umwelt und Energie. Andere Beispiele für Foren mit umfassender Beteiligung gibt es in Deutschland (Konsultationen im Rahmen des Klimaaktionsplans 2050) und in den Niederlanden (nationale und regionale Energievereinbarungen). In einigen Fällen werden die Gewerkschaften auch auf sektoraler Ebene konsultiert, wie dies in Belgien für die Entwicklung der Szenarien für 2050 der Fall war. Andere Formen der Beteiligung beinhalten Beratungsgruppen (Belgien, Dänemark, Irland, Expertengruppe im schwedischen Parlament), Konferenzen, spezielle Workshops (Finnland) und Aufforderungen zur Vorlage schriftlicher Stellungnahmen (Polen).



Gewerkschaftliche Beteiligung muss noch verbessert werden

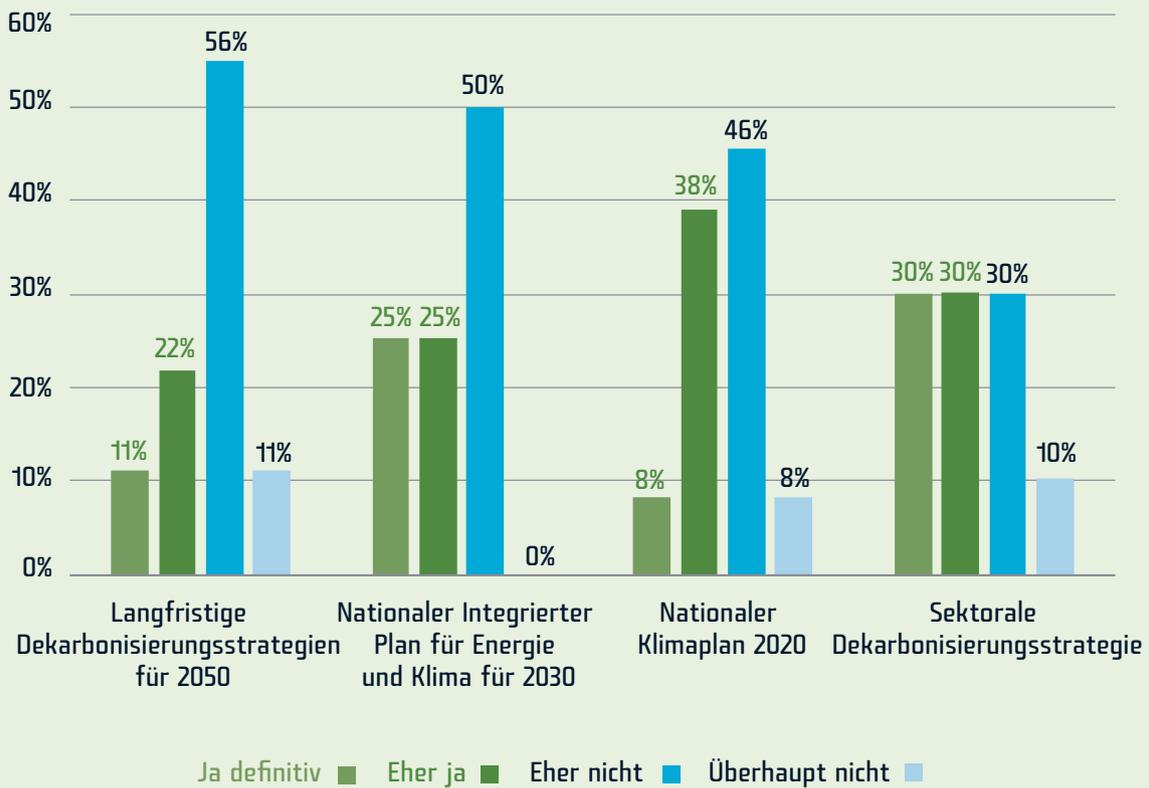
In einigen Mitgliedstaaten werden Gewerkschaften nach wie vor nicht zu Klima- und Energiethemen konsultiert. Gewerkschaftsvertreter aus dem Vereinigten Königreich, Griechenland und Malta haben zum Beispiel berichtet, dass sie nicht an Diskussionen über nationale langfristige Strategien für die Verringerung von Treibhausgasemissionen beteiligt worden seien.

Unsere Umfrage hat ferner ergeben, dass die Vorschläge der Gewerkschaften in mehr als der Hälfte der Fälle nur unzureichend oder überhaupt nicht berücksichtigt wurden. In bestimmten Ländern wurden die Konsultationen als reine Formalität beschrieben (Finnland). Das lässt sich teilweise durch die Tatsache erklären, dass der Grad der Beteiligung der Gewerkschaften oft von der nationalen Kultur des sozialen Dialogs abhängt und sich je nach politischen Rahmenbedingungen unterscheiden kann (wie z.B. in Polen).

Es ist wichtig festzuhalten, dass nach allgemeiner Auffassung die Beteiligung der Gewerkschaften auf der sektoralen Ebene am effektivsten ist. So berichten die Teilnehmer der Umfrage, dass ihre Standpunkte in 60% der Fälle teilweise oder umfassend berücksichtigt wurden. Die Gewerkschaften wissen, „was Sache ist“, verfügen über detaillierte Kenntnisse ihrer Branchen und Unternehmen und können sehr konkrete und effektive Lösungen beisteuern. Allerdings ist die Konsultation der Gewerkschaften zu ökologischen Themen auf der sektoralen Ebene am geringsten ausgeprägt (50%).



Wie bewerten Sie das Ergebnis dieser Beteiligung?
 Wurden gewerkschaftliche Positionen berücksichtigt?



4. ÖKONOMISCHE DIVERSIFIZIERUNG UND INDUSTRIEPOLITIK



Die ambitionierten Ziele des Abkommens von Paris werden einen bisher beispiellosen sozialen und wirtschaftlichen Wandel innerhalb einer relativ kurzen Zeit nach sich ziehen, wenn Länder ihre Wirtschaft auf „ökologischere“ Produktions- und Verbrauchssysteme anpassen und umstrukturieren. Dieser Übergangsprozess kann ein wichtiger Katalysator für technologischen Fortschritt, wirtschaftlichen Wohlstand und neue Arbeitsplätze und darüber hinaus auch für soziale Innovationen sein. Damit dieser Umstellungsprozess Erfolg hat, ist jedoch eine starke, stabile und in sich schlüssige Industriepolitik erforderlich, die sich entwickelnde Sektoren unterstützen soll, aber auch traditionelle Wirtschaftszweige nicht aus den Augen verlieren darf, die für die europäische Wirtschaft wichtig sind und eine wichtige Determinante für die Einführung effektiverer und nachhaltigerer Produktionsprozesse sein können.

Welcher Folgen ergeben sich daraus für die Arbeitnehmer?

Auf der makroökonomischen Ebene dürfte die Umstellung auf eine emissionsarme Wirtschaft zunächst mit Kosten verbunden sein, dann aber mittel- und langfristig geringfügige, aber unter dem Strich positive Auswirkungen auf Beschäftigung und Wirtschaftswachstum haben⁷. Trotzdem könnte dieser Wandel zu beträchtlichen Unterschieden zwischen Sektoren und auch zwischen Regionen führen, abhängig von ihrer besonderen wirtschaftlichen Spezialisierung.

Diese Ökologisierung wird zahlreiche Wirtschaftssektoren betreffen und zur Entstehung völlig neuer Berufsbilder führen. Am meisten dürften Unternehmen von dem Wandel profitieren, die im Umwelt-

⁷ Die Europäische Kommission geht in ihrer Evaluierung der Auswirkungen der Energiepläne bis 2050 auf die Beschäftigungssituation zum Beispiel davon aus, dass es bis 2050 zu einem leichten Zuwachs des BIP (2–3%) gegenüber dem Basisjahr und ebenfalls zu einer Zunahme der Beschäftigung bis zu 1,5% je nach Szenario kommen kann.

sektor aufgestellt sind. Investitionen in erneuerbare Energien und in Energieeffizienz lassen neue Arbeitsplätze in der be- und verarbeitenden Industrie, im Ingenieurwesen, bei den Transportrausrüstern, den Versorgungsbetrieben, in der Bauindustrie und entlang von Lieferketten entstehen. Innerhalb der EU geht man bereits von einem Anteil der so genannten „Öko-Industrien“ von 1–2% der Gesamtbeschäftigung in Europa aus (4,2 Millionen Arbeitsplätze)⁸. In einigen Ländern wie Deutschland und den Vereinigten Staaten hat die Umweltbranche inzwischen Sektoren wie die Luft- und Raumfahrt und die Verteidigungsindustrie überholt. In einigen Sektoren erleben wir eine intensive Beschäftigungsdynamik (erneuerbare Energien, Technik zur Erhöhung der Wärme- und Energieeffizienz, Entsorgungswirtschaft). Diese Entwicklung dürfte sich in den kommenden Jahren fortsetzen. Nach Aussage der Kommission besteht im Sektor der erneuerbaren Energien das Potenzial für 3 Millionen neue Arbeitsplätze bis 2020⁹.

Dieser Übergang wird aller Voraussicht nach zu einigen neuen Risiken z.B. in den CO₂-intensiven Wirtschaftszweigen führen. Diese Risiken könnten in einer geringeren Nachfrage nach bestimmten Produkten, einem höheren Investitionsbedarf zur Erfüllung anspruchsvollerer Umweltnormen und in höheren Preisen für fossile Energieträger bestehen. Auf internationaler Ebene könnte die Wettbewerbsfähigkeit von EU-Unternehmen beeinträchtigt werden und das Risiko einer Verlagerung von CO₂-Emissionsquellen erhöht werden. In einigen Sektoren kann die Entwicklung neuer Technologien zu einer verstärkten Automatisierung von Produktionsprozessen führen, so dass Arbeitskräfte in diesen Branchen weniger nachgefragt werden. Wenn diese Risiken nicht vernünftig gemanagt werden, kann es zu Umstrukturierungen, Massenentlassungen und sogar Werksschließungen kommen.

Nicht zuletzt kann dieser Übergang auch Folgen für die Qualität von Arbeitsplätzen haben. Der Wandel wird die Nachfrage nach hochqualifizierten Tätigkeiten fördern, aber auch nach Berufen mit mittlerer und geringer Qualifikation mit der Folge schlechterer Arbeitsbedingungen und zusätzlicher Risiken für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. In gleicher Weise könnte dieser Wandel auch den Weg für ein fragmentierteres Wirtschaftssystem ebnen, in dem Tarifverträge und gewerkschaftliche Vertretung keine so große Rolle mehr spielen.

⁸ Quelle: Eurostats

⁹ ARBEITSDOKUMENT DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN Nutzung des Potenzials der grünen Wirtschaft zur Schaffung von Arbeitsplätzen SWD/2012/0092 endgültig.

Empfehlungen

Eine klimaverträgliche Industriepolitik ist eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung eines Rahmens für den gerechten Übergang. Die Gewerkschaften sollten folgende Aufgaben wahrnehmen:

1. Förderung einer nachhaltigen Industriepolitik

Unterstützung einer integrierten Industriepolitik, die mit den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung kompatibel ist, der Wirtschaft eindeutige strategische Zielvorgaben sowie einen stabilen ordnungspolitischen, finanziellen, fiskalischen und gesetzlichen Rahmen und die Entstehung grüner und menschenwürdiger Arbeitsplätze erlaubt.

3. Fördern von Investitionen in grüne Technologien

Förderung europäischer und nationaler öffentlicher und privater Investitionen in grüne Technologien durch europäische F&E-Programme (z.B. Horizon 2020, Forschungsfonds für Kohle und Stahl, neuer Innovationsfonds im Rahmen der Novellierung der Emissionshandelsrichtlinie) sowie die Gründung europäischer Technologieplattformen für kohlenstofffreie und kohlenstoffarme Energietechnologien. Förderung der Gewerkschaftsbeteiligung an der Verwaltung und Leitung dieser Fonds und Institute.

2. Technologische Innovation und Investitionen fördern

Unterstützung einer Politik der Förderung technologischer Innovationen und von F&E-Investitionen in saubere Energie, Energieeffizienz-Technologien sowie ökologischere und effizientere industrielle Prozesse, besonders in energieintensiven Wirtschaftszweigen. Diese Strategien sollten nicht nur eine offensive Dimension haben, damit der sich der Einsatz emissionsarmer Technologien im Wettbewerb mit der ambitionierten Politik von Nicht-EU-Ländern weiter verbreiten kann, sondern auch eine defensive Dimension, um die EU-Wirtschaft vor dem Risiko der Verlagerung von CO₂-Emissionsquellen zu schützen.

4. Förderung der wirtschaftlichen Diversifizierung

In den am stärksten von dem Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft betroffenen Regionen und Wirtschaftszweigen sind eine wirtschaftliche Diversifizierung und die Durchführung von Strategien und Maßnahmen zu fördern, die einen gerechten Übergang für die arbeitende Bevölkerung ermöglichen, Investitionen in Wachstumssektoren begünstigen, die technologische Innovation fördern und die Mittel bereitstellen (finanziell, sozial), um einen gerechten Übergang für die Arbeitnehmer zu gewährleisten. Hier können auch Maßnahmen über die Plattform „Kohleregionen im Wandel“ ergriffen werden¹⁰.

¹⁰ <https://ec.europa.eu/energy/en/events/conference-coal-regions-transition-platform>



Förderung des industriellen Wandels in Europa und neuer menschenwürdiger Arbeitsplätze in einer grünen und emissionsarmen Wirtschaft¹¹



SCHWEDEN

Der Rahmen für den Klimaschutz

(Bestehend aus drei Säulen: Klimarecht, Klimaziele und Klimarat)

Im Juni 2017 angenommen

In Schweden setzt der im Juni 2017 verabschiedete klimapolitische Rahmen (der aus den drei Säulen Klimagesetz, Klimaziele und Rat für Klimapolitik besteht) für 2045 das ambitionierte Ziel fest, die Nettoemissionen von Treibhausgasen auf Null zu bringen. Diese Strategie wurde von dem parteiübergreifenden Ausschuss für Umweltziele festgelegt, wobei diverse Akteure, darunter auch die Gewerkschaften, an den Debatten teilgenommen haben. Daneben wurden im Laufe der vergangenen Jahre zahlreiche F&E-Projekte zu emissionsarmen Technologien in den unterschiedlichsten Sektoren (Verkehrswirtschaft, Metallindustrie, Chemie) und besonders auf regionaler Ebene auf den Weg gebracht. So gibt es z.B. in der Provinz Norrbotten mehrere Projekte im Bereich Metallurgie- und Transportsektor:

- Innerhalb des ULCOS (Ultra Low CO₂ Steelmaking)-Programms hat der Metallbetrieb LKAB einen Versuchshochofen gebaut, mit dem Forschungen über das Recycling von Gichtgas durchgeführt werden. Die Arbeit ergab, dass eine mögliche Emissionsreduzierung von 24 % im Zusammenhang mit dem Prozess und von 76 % im Fall von CO₂-Abscheidung möglich ist
- Das STEPWISE-Projekt, finanziert von dem EU-Forschungsrahmenprogramm Horizon 2020, führte am Standort von Swerea MEFOS zum Bau eines Werks, in dem Gas aus Hochöfen in Wasserstoff- und stickstoffreichen Brennstoff umgewandelt wird. Das STEPWISE-Projekt will die mit dem Stahlherstellungsprozess verbundenen CO₂-Emissionen von ca. 2 Tonnen CO₂ pro Tonne Stahl auf unter 0,5 Tonnen CO₂ senken, indem das CO₂ aus dem Hochofengas abgeschieden wird. Das übergeordnete Ziel besteht darin, Arbeitsplätze in der äußerst wettbewerbsintensiven europäischen Stahlindustrie zu erhalten, die 360.000 qualifizierte Arbeitnehmer beschäftigt und einen jährlichen Umsatz von € 170 Milliarden erwirtschaftet.
- In der Verkehrswirtschaft zählte das Swedish Centre for Gasification zu den bedeutendsten Projekten. Mit Hilfe der Thermochemie sollte aus Holz oder Schwarzlauge (einem Abfallprodukt der Holz- und Papierindustrie) ein synthetisches Gas hergestellt werden, das nach Abkühlung und Weiterbehandlung zu Biotreibstoff konvertiert und für die Energie- und Wärmeerzeugung sowie für erneuerbare chemische Produkte verwendet werden kann.

¹¹Weitere Beispiele gewerkschaftlicher Initiativen für einen gerechten Übergang siehe EGB-Website



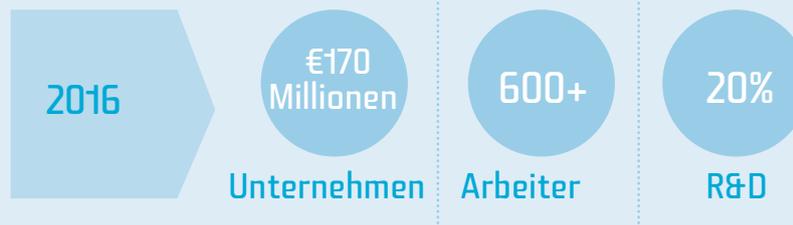
ITALIEN

Novamont

Ein italienisches Unternehmen im Chemiesektor

Erstellt im Jahr 1989

Novamont wurde 1989 gegründet und ist ein italienisches Unternehmen der chemischen Industrie. Zu den wichtigsten Produkten des Unternehmens gehören biologisch abbaubare und kompostierbare Biokunststoffe, wie sie z.B. für die Herstellung von Plastiktüten oder Stiften verwendet werden, Bioschmierstoffe und Fette (für den Maschinenbau und industrielle Prozesse) sowie Biokosmetika. Das Geschäftsmodell des Unternehmens gründet auf der Kreislaufwirtschaft, der Verwendung erneuerbarer Energien statt fossiler Energieträger und auf der Wiederbelebung deindustrialisierter Standorte. Auf diesen neu genutzten Arealen, die aufgegeben wurden oder nicht mehr wettbewerbsfähig waren, befinden sich heute vier Novamont-Bioraffinerien. Für den Produktionsprozess werden örtliche Rohstoffe wie anspruchslose Nutzpflanzen, Abfälle usw. eingesetzt. Ein wichtiger Aspekt der Forschungsarbeit des Unternehmens ist die Suche nach heimischen Nutzpflanzen, die auf nährstoffarmen, nicht bewässerten Flächen angebaut werden können, aus den besonderen Eigenschaften des Bodens den maximalen Ertrag holen und die Fruchtbarkeit des Bodens bei gleichzeitig maximaler Nutzung von Abfällen erhöhen. 2016 hat das Unternehmen einen Umsatz in Höhe von €170 Millionen erwirtschaftet und mehr als 600 Mitarbeiter beschäftigt, davon waren 20% in der Forschungs- und Entwicklungsabteilung von Novamont tätig.





FRANKREICH

Ehrwürdiges Transportmittelwerk (Bosch-Gruppe)

2009

Im Jahre 2009 beschloss der deutsche Konzern Bosch die Schließung des Werks Vénissieux in Frankreich, in dem Komponenten für die Automobilindustrie hergestellt wurden. Nach einer umfassenden Mobilisierung seitens der Gewerkschaften, Gesprächen mit dem Vorstand (unter Beteiligung des Europäischen Betriebsrates) und mit Unterstützung diverser Partner (darunter ein externer Sachverständiger von SYNDEX) wurde die Einsetzung eines Ausschusses beschlossen, in dem Unternehmensvertreter sowie nationale und örtliche Gewerkschaften sitzen. Das Ziel war es, eine Lösung zu finden, um die Arbeitsplätze im Werk zu retten. Dies beinhaltete die Suche nach einem externen Partner oder eine Umstellung der Produktion. Nach einem Jahr Arbeit wurde beschlossen, das Werk in eine Produktionsstätte für Solar-Panels zu konvertieren und die Belegschaft umzuschulen. Insgesamt konnten mit dieser Maßnahme 400 Arbeitsplätze (von 900) im Werk erhalten werden. Leider musste die Produktion von Photovoltaikzellen in Vénissieux 2017 eingestellt werden, in erster Linie eine Folge der Krise im Photovoltaikmarkt der EU.



5. NEUE KOMPETENZEN



Der Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft wird voraussichtlich erhebliche Konsequenzen für den zukünftigen Kompetenz- und Qualifikationsbedarf haben. Potenziell wird davon eine Vielzahl von Arbeitskräften betroffen sein - neue Qualifikationsprofile werden stark nachgefragt werden, während der Bedarf für andere Kompetenzen zurückgehen wird. Die Gewährleistung eines gerechten Übergangs erfordert eine Anpassung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, aber auch eine aktive Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel der Bereitstellung neuer Arbeitsplätze, beruflicher Weiterbildung und lebenslangen Lernens.

- Der Übergang zu einer umweltschonenden Produktion führt dazu, dass völlig neue Berufsbilder entstehen. Die Unternehmen müssen über qualifizierte Mitarbeiter verfügen, damit sie mit ihrem Wirtschaftsmodell Erfolg haben. Die Einstellung qualifizierter Fachkräfte ist eine wichtige Voraussetzung für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit. Trotz dieser Tatsache gibt es bereits in zahlreichen Sektoren einen Fachkräftemangel, der zu einer Verzögerung oder Verhinderung des Übergangsprozesses führt.
- Die Einführung neuer Rechtsvorschriften und die Entwicklung neuer Technologien oder neuer Produkte wird nach und nach zu einem ökologischen Umbau in allen Wirtschaftssektoren führen. Dies wird Auswirkungen auf zahlreiche bekannte Berufe, die für diese Tätigkeiten erforderlichen Kompetenzen und auch die Organisation der Arbeit haben. Bestimmte Qualifikationsprofile werden in Zukunft an Bedeutung verlieren. Alle diese Entwicklungen erfordern die Anpassung von Qualifikationsstandards und Ausbildungsinhalten sowie die weitere Entwicklung des lebenslangen Lernprozesses. Aus der Perspektive der Arbeitnehmer sind der Erwerb, die Aktualisierung und die Entwicklung relevanter Kompetenzen der effektivste Weg, um die Beschäftigungsfähigkeit zu bewahren und auf diese Weise entweder einen neuen Job zu finden oder den alten zu behalten¹².
- In Regionen mit einer hohen Abhängigkeit von emissionsstarken Industrien führt der Übergangsprozess zu besonderen Herausforderungen an die Neuqualifizierung von Arbeitskräften und deren Umgruppierung von im Niedergang befindlichen Branchen hin zu Sektoren mit Wachstumspotenzial. Berufsbilder mit einer Affinität zu den bisherigen Fähigkeiten der Menschen, die anderweitig eingesetzt werden sollen, müssen noch identifiziert werden. So sind zum Beispiel Arbeitskräfte aus dem konventionellen Energiesektor wesentlich schwieriger auf den Windenergiesektor umzuschulen als z.B. Werftarbeiter.

¹² Es handelt sich hier um ein wichtiges Thema. Die europäische CEDEFOP-Umfrage zu Kompetenzen und Arbeitsplätzen 2015 hat ergeben, dass 30% der Arbeitnehmer in Europa über Qualifikationen verfügen, die dem Anforderungsprofil ihres Berufs nicht unbedingt entsprechen. 45% der Beschäftigten in der EU sind der Meinung, dass ihre Kompetenzen besser entwickelt werden könnten oder am Arbeitsplatz besser eingesetzt werden könnten.

Empfehlungen

Gewerkschaftsorganisationen können eine entscheidende Rolle bei der Beurteilung und Antizipation von Bedarfsentwicklungen im Kontext des Übergangs zu einer emissionsarmen Wirtschaft übernehmen. Im Betrieb beteiligen sie sich an Bedarfsanalysen und leisten für die Belegschaften Aufklärungsarbeit, bewirken Verhaltensänderungen und sensibilisieren besonders für den hohen Stellenwert des lebenslangen Lernens. Auf unterschiedlichen Ebenen des formalen oder informalen Dialogs (auf europäischer, nationaler, regionaler, lokaler und sektoraler Ebene) antizipieren sie die anstehenden Veränderungen und sorgen für einen regelmäßigen Informationsaustausch unter Einbeziehung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung. Desgleichen beteiligen sie sich an der Definition politischer Zielsetzungen für Ausbildung und Beschäftigung¹³. In Regionen mit emissionsstarken Wirtschaftszweigen beteiligen sie sich an der Definition von Lösungen, die die sozialen Auswirkungen des Übergangs minimieren sollen.

Aufgaben der Gewerkschaften zur Unterstützung eines gerechten Übergangs:

1. Förderung der Entwicklung nationaler Ausbildungsstrategien

Auf Grundlage einer auf geringe Emissionen abzielenden europäischen und nationalen Industriepolitik sollen sie die Entwicklung nationaler Ausbildungsstrategien fördern und eine rechtzeitige Anpassung der Systeme und Programme der allgemeinen und beruflichen Bildung fordern, um neue Arbeitsplätze zu schaffen und um die durch den Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft entstehenden Potenziale besser nutzen zu können.

2. Verhandeln Sie Vereinbarungen, um den Qualifikationsbedarf vorherzusehen

Auf der Ebene der Sektoren und Unternehmen sollen Vereinbarungen verhandelt werden, um eine Bestandsaufnahme der zukünftigen Entwicklung des Qualifikationsbedarfs durchzuführen und um das lebenslange Lernen im Beruf besonders in den primär betroffenen Sektoren wie Bauwirtschaft, Verkehrswirtschaft, Automobilindustrie, Energiewirtschaft und be- und verarbeitendes Gewerbe zu fördern. Ebenfalls zu fördern ist die Einsetzung von Branchenbeiräten für Beschäftigung und Kompetenzen. Ein Teil dieser Maßnahmen kann durch europäische Fonds wie den ESF oder auch durch nationale Ressourcen im Zusammenhang mit dem EU ETS finanziert werden.

¹³ Siehe EGB, BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME, Skills needs in greening economies, 2014. <https://resourcecentre.etuc.org/Skills-needs-in-greening-economies-102.html>

3. Verwenden Sie den EGB-Leitfaden „Umstrukturierung und kollektive Kompetenz“ für Tarifverhandlungen

Verwendung und Nutzung des EGB-Leitfadens „Umstrukturierungen und kollektive Kompetenz“ als Instrumentarium für Tarifverhandlungen im Kontext beruflicher Weiterbildungsprogramme und der Kompetenzentwicklung allgemein^{14 15}.

5. Identifizieren Sie Herausforderungen und Chancen

In den Sektoren und Regionen, die von dem anstehenden Wandel am meisten betroffen sein werden, sind sowohl die Risiken als auch die Chancen zu benennen, die mit dem Umstieg auf eine emissionsarme Wirtschaft verbunden sind; in gleicher Weise sind Initiativen zu fördern, um Arbeitnehmer in sich entwickelnden Sektoren umzuschulen und anderweitig zu verwenden. In Ländern mit einem Pro-Kopf-BIP unter 60% des EU-Durchschnitts können diese Maßnahmen besonders durch den neuen Europäischen Modernisierungsfonds oder auch durch nationale Ressourcen im Zusammenhang mit dem EU ETS finanziert werden.

4. Verwenden Sie Informations- und Konsultationsmechanismen

In Unternehmen sind auf europäischer und nationaler Ebene die für Anhörung und Unterrichtung zur Verfügung stehenden Mechanismen zu nutzen, um strategische, wirtschaftliche und technologische Veränderungen und ihre Auswirkungen auf Kompetenzen und Qualifikationen besser antizipieren zu können, die Ausbildungsstrategie des Unternehmens zu überwachen und dafür zu sorgen, dass die Corporate Social Responsibility-Berichte auch ein Kapitel über die Initiativen des Unternehmens enthalten, ihre Belegschaft in Fragen der Klima- und Energiepolitik aus- und weiterzubilden.

¹⁴ https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/CESguideRestruc-EN_1.pdf

¹⁵ Vgl. ebenfalls EGB, Revisiting restructuring, anticipation of change and workers participation in a digitalised world; https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/revisiting-restructuring-en_new2.pdf



Antizipation von Kompetenzbedarf, Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit



FRANKREICH

Paris und der Plan für eine grüne Stadtentwicklung (ECECLI)¹⁶

Die Region Ile-de-France hat mit dem Bau eines neuen Verkehrsnetzes für Paris begonnen.

2017

Im Jahre 2017 hat die französische Region Île-de-France mit der Planung eines neuen öffentlichen Nahverkehrsnetzes für den Großraum Paris begonnen. Das Projekt mit der Bezeichnung „Le Grand Pari(s)“ geht Hand in Hand mit einem ambitionierten Plan für eine ökologische Stadtentwicklung. Insgesamt gehen die Planer von einem Investitionsvolumen von €26 Milliarden für Verkehrsinfrastrukturen, Gebäude und Modernisierungsarbeiten aus. Während des gesamten Prozesses haben mehrere Organisationen, darunter auch die Gewerkschaften auf ein fehlendes Sozialkapitel in dem regionalen Entwicklungsplan hingewiesen. Es fehlt ebenfalls eine Abschätzung der potenziellen Auswirkungen des Plans auf Arbeitsplätze sowie auf den Kompetenz- und Qualifikationsbedarf. Daraufhin wurde ein Expertenkonsortium (Fondaterra-Syndex) eingesetzt, um eine prospektive Studie über diese Themen durchzuführen. Dabei ging es um die fünf Schwerpunkte Transport, Automobil, Wassermanagement, Energie und Entsorgung. Ziel dieser Studie war die Antizipation von zu erwartenden Veränderungen sowie die Lieferung von Input für die Aktionsstrategien der Sozialpartner und der Behörden mit Hinblick auf eine Personalpolitik für die Entwicklung von Beschäftigung, Kompetenzen und beruflicher Bildung. Diese Arbeit hat zu einer Reihe von Empfehlungen und Maßnahmen geführt, um diese Entwicklungen zu begleiten.



¹⁶ <http://www.dreee.ile-de-france.developpement-durable.gouv.fr/publication-de-l-etude-prospective-ececli-35-a2166.html>



BULGARIEN

Entwicklung eines Systems zur Bewertung der Qualifikationen von Arbeitskräften nach Sektoren und Regionen Zwischen 2009 und 2014

In Bulgarien hat die Bulgarische Wirtschaftskammer zwischen 2009 und 2014 in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsverbänden CITUB und Podkrepa ein Projekt mit dem Titel „Entwicklung eines Systems zur Beurteilung von Arbeitnehmerkompetenzen nach Sektoren und Regionen“ durchgeführt. Dieses Projekt steht im Zusammenhang mit der Initiative der Europäischen Kommission für die Entwicklung einer europäischen Taxonomie für Berufe, Kompetenzen und Qualifikationen (ESCO) und führte zu Studien in 40 Sektoren sowie zur Identifizierung zahlreicher beruflicher Profile, die für den ökologischen Übergang relevant sind. Das abschließende Ziel war die Integration dieser Ergebnisse in die geltenden Standards des Angebots an Sekundarausbildung, Universitätsprogrammen und Ausbildungsmodulen¹⁷.

40 Branchen



DÄNEMARK

Zentrum für erneuerbare Energie Offshore in Lindø (LORC)



In Dänemark wurde nach der Schließung mehrerer Werften mit Unterstützung der Gewerkschaften ein umfassendes Umschulungs- und Weiterbildungsprogramm aufgelegt. Dieses Programm führte zur Gründung des Lindø Offshore Renewables Centre (LORC) sowie eines F&E- und Ausbildungszentrums, in denen die Technologien für die Offshore-Windenergie getestet und für die Produktion genutzt werden können. Die Gewerkschaften waren beim Management des Zentrums von Anfang an mit im Boot, da der LORC-Rat auch mit Vertretern dänischer Gewerkschaftsorganisationen besetzt ist¹⁸.

¹⁷ <https://en.mycompetence.bg>

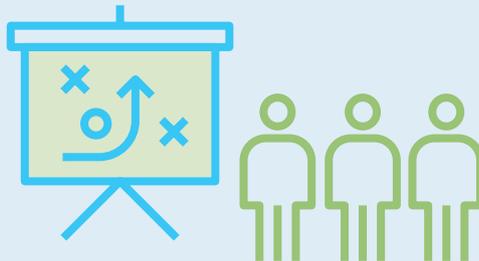
¹⁸ <http://www.lorc.dk>



PORTUGAL

Anpassung des Berufsbildungssystems in Portugal

In Portugal werden zur Förderung des Umweltsektors und als unterstützende Maßnahme für die Umsetzung der Ziele der nachhaltigen Entwicklung im Land der nationale Rahmen für berufliche Qualifikationen und auch der nationale Katalog beruflicher Qualifikationen angepasst. Die Staatliche Agentur für Berufliche Qualifizierung und Ausbildung (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional – ANQEP) hat neue „Kompetenzstandards“ im Hinblick auf die Berufe entwickelt, die im Zuge der Umstellung auf eine emissionsarme Wirtschaft entstehen werden (erneuerbare Energien, Umweltmanagement usw.). Weiterhin gibt es neue kurze Ausbildungsmodule zur Anpassung der Kompetenzen von Arbeitnehmern, deren Arbeitsinhalte sich aufgrund von Klimagesetzen ändern können. In der Folge wurde das Institut für Arbeit und Berufliche Qualifizierung (Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP) mit der Aufgabe betraut, die Inhalte der beruflichen Ausbildung und der Programme für lebenslanges Lernen anzupassen. Da die Zuständigkeit für das portugiesische System der beruflichen Qualifizierung dreigeteilt ist, konnten sich Gewerkschaften wie die CGTP-IN¹⁹, die sich intensiv mit Beschäftigungsthemen in einer grünen Volkswirtschaft befassen, in den Prozess einbringen und in beratender Funktion einiges bewirken.



¹⁹ Siehe z.B. die Kampagne für Klima-Jobs unter:

<http://www.globalclimatejobs.org/wp-content/uploads/2017/10/Empregos-para-o-Clima-relatório-completo.pdf>

6. GOVERNANCE UND ARBEITSBEZIEHUNGEN



Die Umsetzung des Übereinkommens von Paris erfordert eine ambitionierte Planung der Klimapolitik sowie mittel- und langfristige Strategien für die Verringerung der Treibhausgasemissionen. Solche Strategien werden uns die Mittel zur Verfügung stellen, den komplexen, miteinander verflochtenen, strukturellen und langfristigen Herausforderungen, die der Klimawandel mit sich bringt, zu begegnen. Sie spielen innerhalb des politischen Prozesses eine technische Rolle, indem sie Ziele und Szenarien definieren und strategische Entscheidungen sowie deren Auswirkungen und Risiken beschreiben. Sie dienen ebenfalls als Referenz für die Evaluierung von Politik und Fortschritt, die im Laufe der Zeit entsprechend angepasst werden können. Planungen können ebenfalls ein nützliches Instrument für einen Prozess sein, an dessen Ende der Konsens aller Stakeholder steht und der bereits im Vorfeld potenzielle Konflikte zwischen diesen Stakeholdern erkennt und auflöst.

Die Mitwirkung der Gewerkschaften an der Definition von mittel- und langfristigen Strategien für die Verringerung von Treibhausgasemissionen ist von entscheidender Bedeutung für einen gerechten Übergang im Interesse der Arbeitnehmer. In den IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang heißt es, dass eine „nachhaltige Entwicklung nur mit dem aktiven Engagement der Arbeitswelt möglich ist“. Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind keine passiven Zuschauer am Rande, sondern selbst Intermediäre des Wandels und können neue Arbeitsweisen entwickeln, die die Umwelt schützen (...), Armut beseitigen und soziale Gerechtigkeit fördern, indem sie nachhaltige Unternehmen aufbauen und menschenwürdige Arbeit für alle schaffen.“

Die Mitwirkung der Gewerkschaften bei der politischen Entscheidungsfindung ist sowohl auf internationaler Ebene als auch auf der EU-Ebene vorgesehen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt existiert kein vordefinierter institutioneller Rahmen, der diese Mitwirkung regelt. Die Ausprägung gewerkschaftlicher Mitwirkung unterscheidet sich deshalb zwischen den Mitgliedstaaten erheblich. Weiterhin nimmt diese Mitwirkung zwar tendenziell zu, aber die Beteiligung der Gewerkschaften ist noch lange nicht so intensiv und effektiv, wie sie sein könnte, und oft von nationalen Gepflogenheiten des sozialen Dialogs abhängig. Die Gewerkschaften müssen selbst dafür sorgen, dass ihre Beteiligung konsistenter wird und einen formellen Rahmen bekommt. In den IAO-Leitlinien heißt es:

- Der soziale Dialog muss ein integraler Bestandteil des Prozesses der politischen Entscheidungsfindung sein. Eine adäquate, kompetente und laufende Konsultation muss mit allen wichtigen Stakeholdern stattfinden.
- Institutionelle Arrangements müssen so angepasst werden, dass die Beteiligung dieser Stakeholder auf allen Ebenen gewährleistet ist: international, national, regional, sektoral und lokal. Die territoriale Dimension ist besonders wichtig. Regionen und Städte stehen im Zentrum dieses Übergangs. Sie können das Tempo und die Länge des Übergangs zu einer emissionsarmen Wirtschaft durch ihre Maßnahmen im Bereich der Energienachfrage (Verkehrspolitik, energieeffizientes Bauen, usw.) und die Energieproduktion beeinflussen. Viele dieser Regionen und Städte sind außerdem von hoch energieintensiven Industrien abhängig, und der Übergang kann sich in erheblicher Weise auf ihre wirtschaftliche Situation auswirken.
- Die Konsultationen müssen alle wichtigen strategischen Bereiche des Dekarbonisierungsprozesses mit einschließen; das gilt besonders für die makroökonomische Politik; die Industrie-, Branchen- und Unternehmenspolitik; die Kompetenzentwicklung; die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz; die soziale Absicherung; eine aktive Arbeitsmarktpolitik und auch die Rechte der Arbeitnehmer.

Auf EU-Ebene muss sich die Mitwirkung der Gewerkschaften auch auf das Management der EU-Fonds erstrecken, da sie ein wichtiger Baustein für die Unterstützung des Übergangs sind²⁰. Seit 2013 stärkt die Verordnung 1303/2013 mit gemeinsamen Bestimmungen zu Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI) die Rolle der Gewerkschaften, indem sie sie an allen Stufen der Planung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung von Projekten beteiligt, die über ESI-Fonds finanziert werden.

²⁰ Nach der Ende 2013 vereinbarten Reform der EU-Kohäsionspolitik müssen alle Mitgliedstaaten einen beträchtlichen Anteil der Finanzierung der Kohäsionspolitik der Unterstützung des Übergangs zu einer emissionsarmen Wirtschaft widmen.

Empfehlungen

1. Bestehen Sie darauf, Debatten über die Umsetzung von Strategien mit geringem CO₂-Ausstoß zu organisieren

Forcieren von branchenübergreifender landesweiter Debatten über die Umsetzung von Strategien und politischen Maßnahmen für eine emissionsarme Wirtschaft (aktuelle und zukünftige NDCs, integrierte nationale Klimapläne, Klima- und Energiepolitik) sowie Ausarbeitung institutioneller Rahmen, die die Mitwirkung der Gewerkschaften auf allen Stufen und Ebenen des Prozesses regeln: Definition der Strategie, ihre Durchführung sowie Überwachung und Evaluierung. Auf der nationalen und regionalen Ebene Förderung der Einsetzung ständiger Beratungsgremien für eine Politik zur Senkung der CO₂-Emissionen im Sinne einer Institutionalisierung der gewerkschaftlichen Konsultationen zu ökologischen Themen.

3. Förderung eines wirksamen sektoralen Dialogs

Auf der sektoralen Ebene Förderung eines effektiven Sozialdialogs durch die Einsetzung sektoraler technischer Expertengruppen sowie durch diverse andere gewerkschaftliche oder zweigliedrige Initiativen: Veröffentlichung von Standpunkten, Studien über Auswirkungen auf die Beschäftigung, Bestandsaufnahme von Kompetenzen, Rundtischgespräche.

2. Förderung der effektiven Umsetzung von EFRE, ESF und FESI

Förderung der effektiven Umsetzung des Partnerschaftsprinzips bei der Verwaltung der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESF, EFRE) sowie der europäischen Fonds für die Durchführung des Europäischen Investitionsplans (Europäischer Fonds für strategische Investitionen EFSI, gemanagt von der EIB).

4. Förderung der Einrichtung regionaler Dialoge

Auf der regionalen Ebene Förderung eines Dialogs zwischen allen relevanten Stakeholdern und regionalen Behörden, um die sozialen Auswirkungen einer regionalen Industrie- und Umweltpolitik besser zu benennen und managen zu können.

5. Ausweitung des Geltungsbereichs von Tarifverhandlungen

Auf sektoraler und betrieblicher Ebene Ausweitung des Gegenstands von Tarifverhandlungen auf Themen im Umfeld des Übergangs zu einer emissionsarmen Wirtschaft, um die Auswirkungen auf Beschäftigung und Löhne dieses Prozesses sowie auf den Kompetenzbedarf sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erörtern.



Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft und sozialer Dialog



DEUTSCHLAND

Die Regierung hat den Klimaschutzplan 2050 angenommen²⁰

März 2016

In Deutschland hat die Regierung im November 2016 den Klimaschutzplan 2050²¹ verabschiedet, der weitere Reduktionsschritte angenommen hat bis zum Zielwert von 80 bis 95 Prozent weniger Treibhausgasemissionen bis 2050 im Vergleich zu 1990. Der Plan definiert sieben Handlungsfelder: Energiewirtschaft, Gebäude, Verkehr, Industrie, Landwirtschaft sowie Landnutzung und Forstwirtschaft. Dieser langfristige Plan wurde im Rahmen eines umfassenden Konsultationsprozesses erarbeitet, in dessen Verlauf eine Reihe von Dialogveranstaltungen mit den Ländern, Gemeinden und Verbänden (Sozialpartner, NGOs) stattgefunden haben. Nach zwei Konsultationsrunden im März 2016 fasste ein Delegiertengremium die Ergebnisse zusammen und übergab den Maßnahmenkatalog mit 97 Vorschlägen dem Bundesumweltministerium, das diese bei der Ausarbeitung des Klimaschutzplans berücksichtigte. Im Anschluss an die Konsultationen teilte die Bundesregierung ihre Pläne mit, eine umfassende sektorale Folgenabschätzung durchzuführen und die Ergebnisse mit den Sozialpartnern zu erläutern. Sie kündigte ebenfalls die Einsetzung einer Kommission für Wachstum, Strukturwandel und regionale Entwicklung sowie die Zusammenarbeit mit allen oben genannten Partnern mit dem Ziel an, unterschiedliche Instrumente zur Unterstützung der wirtschaftlichen Entwicklung, des Strukturwandels, der sozialen Verträglichkeit und des Klimaschutzes zu entwickeln. Dies beinhaltet auch die Investitionen, die in den vom Strukturwandel betroffenen Sektoren und Regionen erforderlich sind, sowie die Finanzierung dieser Investitionen.



97

Vorschläge

²¹ http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Klimaschutz/klimaschutzplan_2050_kurzf_en_bf.pdf



VEREINIGTES
KÖNIGREICH

Arbeitsgruppe für einen niedrigen Kohlenstoffgehalt März 2018

Im Vereinigten Königreich hat die Region Yorkshire and The Humber die höchste Konzentration an CO₂-intensiven Industriezweigen und an Kohle- und Gaskraftwerken. 28.000 Menschen arbeiten in diesen großen Kraftwerken und noch einmal drei- bis viermal so viele in den dazugehörigen Logistikketten. Die örtliche TUC-Gewerkschaft ist seit vielen Jahren an dem Übergangsprozess zu einer emissionsarmen Wirtschaft beteiligt und sieht sich in der Pflicht, „mit allen Partnern zusammenzuarbeiten und nachhaltige Lösungen zu finden, damit diese wichtigen Wirtschaftszweige weiterhin bestehen und die Arbeitsplätze erhalten bleiben, die diese Industrien bieten.“ Im März 2018 setzte der TUC eine **Low Carbon Task Force**²² ein, um die wichtigsten Partner in der Region **Yorkshire & The Humber** zusammenzubringen und mit ihnen gemeinsam einen regionalen Plan für den Übergang in eine emissionsarme Wirtschaft zu entwickeln: Gewerkschaften, Unternehmen, Wirtschaftsverbände, LEPs (lokale Unternehmenspartnerschaften) und Umwelt-NGOs (Sheffield Climate Alliance und Friends of the Earth). Die Hauptziele dieser Task Force besteht in der Organisationsarbeit ab der Arbeitsplatzebene aufwärts, in der lokalen und regionalen Arbeit, in der Stärkung der Konsultationen zwischen allen Stakeholdern, in der Förderung von Energieeffizienzmaßnahmen, in der Reduzierung von Treibhausgasemissionen und in der Investition in emissionsarme Technologien sowie in der Förderung eines gerechten Übergangs für die Arbeitnehmer.



28,000 Menschen

²² <https://sheffeldtuc.co.uk/wp-content/uploads/2018/02/Yorkshire-and-Humber-low-carbon-industry-brief-1.pdf>



POLEN

Unabhängige wirtschaftliche Expertise: ein wesentliches Instrument des sozialen Dialogs

2009-2010

In Polen haben 2009-2010 die NSZZ „Solidarność“, OPZZ und Syndex ein Experten- und Schulungsprojekt mit der Bezeichnung „**Unabhängige wirtschaftliche Expertise: ein wichtiges Instrument des Sozialdialogs**“ durchgeführt²³. Das Projekt wurde vom Europäischen Sozialfonds finanziert; 330 Teilnehmer und 33 Unternehmen hatten sich angemeldet. Das Hauptziel des Projektes war die Unterstützung von Gewerkschaftern und Betriebsratsmitgliedern im Bereich der finanziellen und strategischen Analyse sowie der Umsetzung des Rechts der Arbeitnehmer auf Anhörung und Unterrichtung. Das Projekt hat mehrere Unternehmen aus dem Industrie- und Energiesektor angesprochen und einen wichtigen Beitrag geleistet, den Arbeitnehmervertretern die konkreten strategischen, wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Umsetzung von Klimaschutzregelungen auf ihr Unternehmen zu verdeutlichen.



GRIECHENLAND

Einigung über einen gerechten Übergang und den Klimawandel

März 2018

In Griechenland haben im März 2018 die Sozialpartner GSEE (Dachorganisation der gewerkschaftlichen Organisationen der Arbeitnehmer), Griechischer Handels- und Unternehmerverband (ΕΣΕΕ), Griechischer Unternehmens- und Industrieverband (SEV), Zentraler Dachverband der Gewerbetreibenden, Handwerker und Kaufleute in Griechenland (GSEVEE) und Verband der griechischen Tourismusunternehmen (SETE) eine Vereinbarung über einen gerechten Übergang und zur Bekämpfung des Klimawandels unterschrieben. Diese Vereinbarung fordert zunächst jeweils einen Sitz für die Arbeitgeber und für die Gewerkschaftern im Nationalen Rat für die Anpassung an den Klimawandel. Weiterhin werden die unterzeichneten Parteien zusammenarbeiten und Strategien und Maßnahmen entwickeln, um die Auswirkungen des Klimawandels im Land zu bewältigen. Das gilt besonders für die Folgen, die sich für Unternehmen und Arbeitnehmer infolge des Übergangs zu einer emissionsarmen Wirtschaft ergeben. Da sich das Land auf die Umsetzung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030) verpflichtet hat, ist dieser Prozess absolut erforderlich. Die Parteien akzeptieren die Notwendigkeit eines gerechten Übergangs für die Arbeitnehmer zu einer emissionsarmen Wirtschaft mit Unterstützung bei Versetzungen, Umschulungen und Weiterqualifizierung, falls erforderlich.

²³ <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/twoje-prawa-i-pieniadze/twoje-prawa/dialog-spoeczny/rady-pracownikow>

7. SOZIALER SCHUTZ



Eine emissionsarme Welt ist zu erreichen, erfordert aber umfassende sektorale und wirtschaftliche Veränderungen in einem Maßstab und in einer Geschwindigkeit, wie wir sie in der Geschichte der Menschheit noch nicht erlebt haben. Ohne Zweifel wird der Prozess des Übergangs zu einer emissionsarmen Wirtschaft zunächst einige negative Konsequenzen haben. Wie bereits in der IAO-Agenda für menschenwürdige Arbeit zu lesen war, gehört der Sozialschutz zu den grundlegenden Menschenrechten. Ein gerechter Übergang muss von adäquaten und effizienten Schutzmaßnahmen flankiert werden (Arbeitslosengeld, Krankenversicherung, Sozialleistungen, Altersversorgung usw.), die betroffene Arbeitnehmer schützen, auf soziale Inklusion abzielen und Armut beseitigen wollen²⁴.

Es wurde ebenfalls bereits darauf hingewiesen, dass sich der Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft besonders auf die CO₂-intensiven Wirtschaftszweige auswirken dürfte. Diese sektoralen Folgeerscheinungen können zu Umstrukturierungen und Massenentlassungen, manchmal sogar zu Insolvenzen führen. Arbeitsplätze und private Altersversorgungen stehen damit im Feuer (Investitionsruinen). Dies wiederum kann sich auch negativ auf Regionen auswirken, in denen energieintensive Industrien und/oder der Kohlebergbau einen erheblichen Anteil am regionalen Wirtschaftsgeschehen haben. In Europa wird diese Problemlage zusätzlich durch den Umstand erschwert, dass diese Wirtschaftszweige in Ländern, in denen der Lebensstandard ohnehin nicht den EU-Durchschnitt erreicht, einen relativ hohen Beitrag zum BIP leisten und in diesen Industrien auch zahlreiche Menschen Arbeit finden. In den neuen Mitgliedstaaten (EU-10) zum Beispiel sind mehr als 20% aller Arbeitnehmer in der Top-15-Liste der CO₂-intensiven Branchen beschäftigt (im Vergleich zu 10% in Westeuropa). Die Situation stellt sich in einigen der südeuropäischen Mitgliedsländern wie Griechenland und Portugal ähnlich dar - dies sind Länder, die von der Wirtschaftskrise schwer getroffen wurden und in denen energieintensive Industrien eine wichtige Rolle spielen²⁵.

²⁴ <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

²⁵ Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen „Nutzung des Potenzials der grünen Wirtschaft zur Schaffung von Arbeitsplätzen“ – SWD/2012/0092 endgültig.

Der Übergangsprozess geht Hand in Hand mit zunehmend anspruchsvolleren Umweltstandards, der Entwicklung moderner emissionsarmer Technologien und einem aller Voraussicht nach steigenden Preis für Kohlenstoff. Diese Entwicklungen können negative Auswirkungen auf die Einkommen ärmerer Haushalte haben und Ungleichheiten und prekäre Lebenssituationen verschärfen, da diese Entwicklungen zu höheren Preisen für Energie und Rohstoffe führen²⁶. Nach Aussagen der Europäischen Kommission sind bereits fast 11% der Bevölkerung in der EU - etwa 54 Millionen Menschen - von Energiearmut betroffen²⁷. Der Einstieg in eine emissionsarme Wirtschaft kann sich ebenfalls negativ auf die Arbeitsplatzqualität auswirken (siehe oben).

Schließlich können Unternehmen und Beschäftigte in der EU auch von den Folgen des Klimawandels wie Wirbelstürme, Flutkatastrophen, Dürreperioden, Feuer, Jahreszeitenverschiebung, Bedrohungen für die Landwirtschaft usw. betroffen werden. Klimakatastrophen und sich ändernde Wetterverhältnisse können dazu führen, dass Unternehmen ihre Tätigkeit vorübergehend oder dauerhaft beenden oder unfreiwillig den Standort verlagern, Arbeitskräfte entlassen müssen, Produkte minderer Qualität herstellen und die Arbeitslosigkeit generell steigt.

Empfehlungen

1. Förderung der Einrichtung von Sozialschutzsystemen

Entsprechend den IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang²⁸ sind adäquate Systeme für den Sozialschutz zu etablieren, die auf den Grundsätzen Universalität, Gleichbehandlung und Kontinuität beruhen und für gesundheitliche Versorgung, Einkommenssicherheit und soziale Dienstleistungen sorgen. Dies kann auch die Förderung der EU-Mindeststandards für den Sozialschutz beinhalten.

2. Förderung der Integration angemessener Sozialschutzmaßnahmen in nationale Politiken

Förderung der Integration adäquater Maßnahmen des Sozialschutzes in die nationale Politik zur Bekämpfung des Klimawandels; darunter Maßnahmen speziell für diejenigen Gruppen, die am stärksten von den negativen Auswirkungen betroffen werden, und besonders für Arbeitnehmer, die in rohstoffabhängigen Branchen arbeiten oder deren Unternehmen vor größeren Strukturänderungen stehen. Bessere Erfassung der Energiearmut und besonders gefährdeter Kundengruppen, um entsprechende Maßnahmen zielgerichtet durchführen zu können; dazu gehören z.B. finanzielle Hilfen für einkommensschwache Haushalte, die einen unverhältnismäßig hohen Anteil ihrer Einkommen für Energie und für energieintensive Güter und Dienstleistungen ausgeben.

²⁶ Beispielhaft hierfür der folgende Bericht aus den Niederlanden: CE Delft, *Rechtvaardigheid en inkomenseffecten van het klimaatbeleid. De impact van het klimaatbeleid op de inkomensongelijkheid*, 2017.

²⁷ *Insight_E, „Energy poverty and vulnerable consumers in the energy sector across the EU: analysis of policies and measures“* – Bericht 2015

²⁸ http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang-en/index.htm

3. Förderung der Verabschiedung geeigneter Klimaschutzmaßnahmen

Förderung der Durchführung zweckmäßiger Klimaschutzmaßnahmen (Energieeffizienz, energieeffiziente Gebäude, Entwicklung erneuerbarer Energien usw.). Falls diese Maßnahmen zielgerichtet eingesetzt werden, können sie Armut verringern und zu mehr sozialer Inklusion führen²⁹. Sie können auf einzelstaatlicher Ebene finanziert werden, aber auch mit EU-Mitteln, z.B. aus dem regionalen Entwicklungsfonds (die Gewerkschaften sind am Fondsmanagement beteiligt), dem Europäischen Fonds für strategische Investitionen (EFSI) oder dem neuen Europäischen Modernisierungsfonds.

5. Gewerkschaften und Arbeitnehmer müssen die Risiken versunkener Vermögenswerte abschätzen und antizipieren

In einigen Fällen kann der Einstieg in eine emissionsarme Wirtschaft zur Entwertung der von einem Unternehmen gehaltenen Vermögenswerte führen (z.B. im Falle der Schließung von Kohlebergwerken). Das kann sich auch auf die Arbeitnehmer negativ auswirken, da sich dadurch der Börsenwert (= Wert der Aktien) des Unternehmens verringert oder die Rentabilität privater Pensionsfonds verschlechtert. Gewerkschaften und Arbeitnehmer müssen die Risiken abschätzen, die sich durch diese gestrandeten Vermögenswerte (Stranded Assets) ergeben, und sie z.B. durch die Durchsetzung öffentlicher (und/oder privater) Garantien ausgleichen.

4. Verbreitung und Nutzung von Daten von der Europäischen Beobachtungsstelle für Energiearmut

Weitergabe und Verwendung der Erkenntnisse der Europäischen Beobachtungsstelle für Energiearmut, die im Januar 2018 gegründet wurde. Diese Beobachtungsstelle wird auf einem interaktiven Webportal Statistiken und Berichte veröffentlichen und den Austausch von Informationen sowie die Weitergabe bester Praktiken zwischen Experten und politischen Entscheidungsträgern ermöglichen. Neben der Zusammenführung der verstreut in der EU vorhandenen Daten und Informationen verfügt die Beobachtungsstelle für Energiearmut noch über weitere vielversprechende Features, z.B. eine Sektion „Knowledge and Resources“ („Wissen und Ressourcen“) mit besten Praktiken, strategischen Maßnahmen und Schulungsmaterial; und weiterhin ein Forum (über eine kostenlose Mitgliedschaft allen Interessierten zugänglich), das die Netzwerkarbeit zwischen einer Vielzahl von Stakeholdern und unterschiedlichen Governance-Ebenen ermöglicht.

²⁹ Zu den neuen Richtlinienvorschlägen der Kommission im Bereich der Energieeffizienz und der Energieeffizienz von Gebäuden, vorgelegt im Rahmen des Pakets „Saubere Energie für alle Europäer“, gehört eine Reihe von Maßnahmen gegen die Energiearmut, z.B. energieeffizientes Renovieren, Maßnahmen gegen den Ausschluss von der Versorgung und eine bessere Definition und Überwachung des Problems auf Ebene der Mitgliedstaaten.



Wie können sich die Gewerkschaften für einen adäquaten Schutz der Arbeitnehmer einsetzen?



DEUTSCHLAND

Das Ruhrgebiet in Deutschland (Nordrhein-Westfalen)

Diese Region hat es geschafft, ihre Wirtschaft schrittweise von einer Bastion aus Kohle und Stahl zu einem viel diversifizierteren, auf Umwelttechnologien spezialisierten Wirtschaftsmodell zu transformieren.

Im Jahr 2001

In den letzten Jahrzehnten ist dem in **Nordrhein-Westfalen** liegenden **Ruhrgebiet** in Deutschland ein schrittweiser Strukturwandel gelungen - war die Region in früheren Jahren in erster Linie von Kohle und Stahl geprägt, gibt es heute ein wesentlich differenzierteres Wirtschaftsmodell mit dem Schwerpunkt Umwelttechnologie. Im Jahre 2001 betrug der Anteil der Arbeitsplätze im Bergbau nur noch 10% (39.000) im Vergleich zum Stand von 1960 (390.000), während der Anteil der Industriearbeiter in der gesamten Erwerbsbevölkerung von 61% auf 33% zurückgegangen ist. Dieser Übergang hat viel Zeit in Anspruch genommen und zeichnete sich durch ein hohes Maß an Komplexität aus (Niedergang der Kohle- und Metallindustrie ohne eine Alternative). Ein entscheidender Durchbruch gelang Mitte der 80er Jahre mit einer Industriepolitik in Nordrhein-Westfalen, die auf Umwelttechnologien setzte. Gleichzeitig diversifizierten Unternehmen wie RAG, Thyssen und Krupp über die Kohle- und Stahlindustrie hinaus und investierten in Anlagenbau, Umwelttechnologien und Steuersysteme. Seitdem hat sich das Ruhrgebiet zu einem Zentrum der Umwelttechnologieforschung in Deutschland entwickelt und ist heute führend in den Bereichen Energieversorgung und Entsorgungswirtschaft. Der soziale Dialog und die Mitbestimmung haben in diesem Prozess, in dessen Verlauf vier wichtige Strategien definiert wurden, eine wichtige Aufgabe übernommen: **(1)** Lohnkostenzuschüsse für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen und für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen, **(2)** Arbeitsmarktpolitische Förderangebote für die Entwicklung von Unternehmen, **(3)** Kombinierte Förderung von Beschäftigung und Infrastrukturen, **(4)** Integrierte Entwicklung städtischer Problemzonen. 1993 haben die Sozialpartner außerdem eine Vereinbarung über ein sozialverträgliches Modell für die im Bergbau anstehenden Umstrukturierungen unterzeichnet, das ein Versetzungs- und Frühverrentungsprogramm für die Arbeitnehmer sowie einen proaktiven Plan zur Begleitung von Arbeitnehmern in neue Berufe vorsah (Berufsbildungszentren im Ruhrgebiet erreichten eine Vermittlungsquote von 80%).



FNV und Milieu Defensie

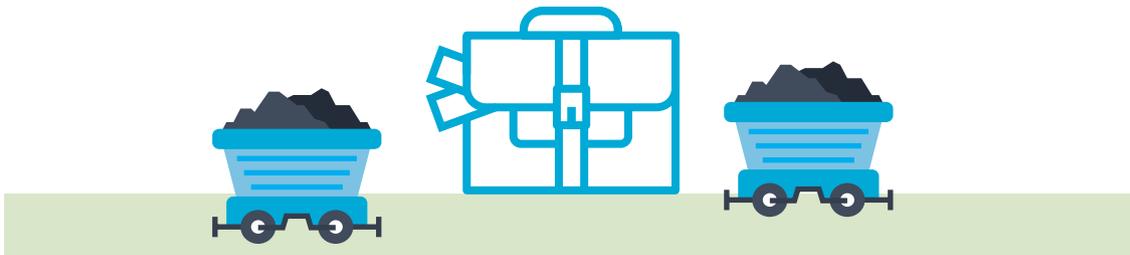
NIEDERLANDE

In den **Niederlanden** haben die Gewerkschaft FNV 7 und die grüne NGO Milieu Defensie eine Studie in Auftrag gegeben und sich auf einen Arbeitsplan geeinigt, um die Kosten und den Nutzen der Klima- und Energiepolitik auf die unterschiedlichsten sozio-ökonomischen Gruppen in der Gesellschaft zu verteilen. Als eines der wichtigsten Ergebnisse hält der Bericht fest, dass aufgrund der derzeitigen Klimapolitik im Land Haushalte mit einem niedrigen Einkommen etwas mehr als 5% der mit der Klimapolitik verbundenen Kosten tragen. Das ist etwa das 3,5-fache des Beitrags der wohlhabenden Haushalte. Wenn diese Kosten auch in Zukunft weiter nach dem bisher angewandten klimapolitischen System verteilt werden, wird ein Haushalt mit geringen Einkommen mehr als 17% seines verfügbaren Geldes für die Klimapolitik ausgeben.



Gestrandete Vermögenswerte: Altersversorgung der Bergleute in den USA

„Stranded Assets“ sind „Vermögenswerte, die unerwartet oder vorzeitig abgeschrieben werden müssen, ihren Wert verloren haben oder sogar zu eine Last in der Bilanz werden.“ Das Risiko gestrandeter Vermögenswerte kann durch einem Vielzahl von Faktoren entstehen und ist ein Phänomen, das mit der „schöpferischen Zerstörung“ des Wirtschaftswachstums, mit Transformation und Innovation einhergeht. Beim Kampf gegen den Klimawandel können Kohle und andere fossile Energieträger potenziell zu gestrandeten Vermögenswerten werden, wenn sich die Welt kollektiv aus dem Zeitalter der fossilen Energie verabschiedet³⁰. Dies wiederum lässt Risiken für Arbeitnehmer entstehen, die nicht nur ihre Arbeitsplätze, sondern auch Teile ihrer Altersrückstellungen verlieren können³¹. Wie der IGB beschrieben hat³², ist dies zum Beispiel der Fall bei den gewerkschaftlich organisierten US-Bergleuten, die zu den 10,4 Millionen Amerikanern mit Vermögen in gepoolten Pensionsfonds gehören, in die mehrere Arbeitgeber einzahlen. Diese Pensionsfonds galten immer als risikoarm, da ihre Finanzierung nicht von einem einzigen Unternehmen abhängt. Zwei Rezessionen, die Konsolidierung der Industrie und alternde Belegschaften haben dafür gesorgt, dass diesen Fonds bereits heute 400 Milliarden Dollar in den Kassen fehlen. Dutzende sind bereits gescheitert und haben 94.000 Beitragszahler in eine ungewisse Zukunft entlassen. Der Pensionsfonds der US-Bergleute, der gemeinsam von den United Mineworkers of America und der Bituminous Coal Operators Association Inc. gemanagt wird, ist zu einem Anteil von 20% auf die Beitragszahlungen der Arbeitgeber angewiesen, während der Rest über Investitionsgewinne erwirtschaftet wird. Je weniger Bergleute es gibt, umso geringer fallen die Beitragszahlungen aus. Wenn die Kohleindustrie vollständig von der Bildfläche verschwände, würden keine Zahlungen mehr an den Pensionsfonds geleistet und sein Zusammenbruch nur eine Frage der Zeit.



³⁰ <https://www.environmental-finance.com/content/news/stranded-assets-and-bankruptcy-threaten-us-coal-miners-says-s-and-p.html>

³¹ <https://cleantechnica.com/2017/04/18/danish-pension-fund-pka-divests-5-canadian-oil-producers-stranded-asset-risks/>

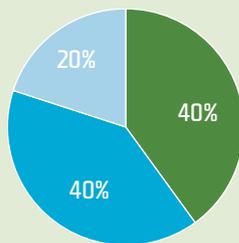
³² https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_climate_justice_frontline_briefing_2017.pdf

8. VORBEREITUNG UND MOBILISIERUNG DER GEWERKSCHAFTEN



Ihnen zufolge, wie schätzen Sie die Fähigkeit Ihrer Organisation ein, an Diskussionen zu Dekarbonisierungsstrategien teilzunehmen?

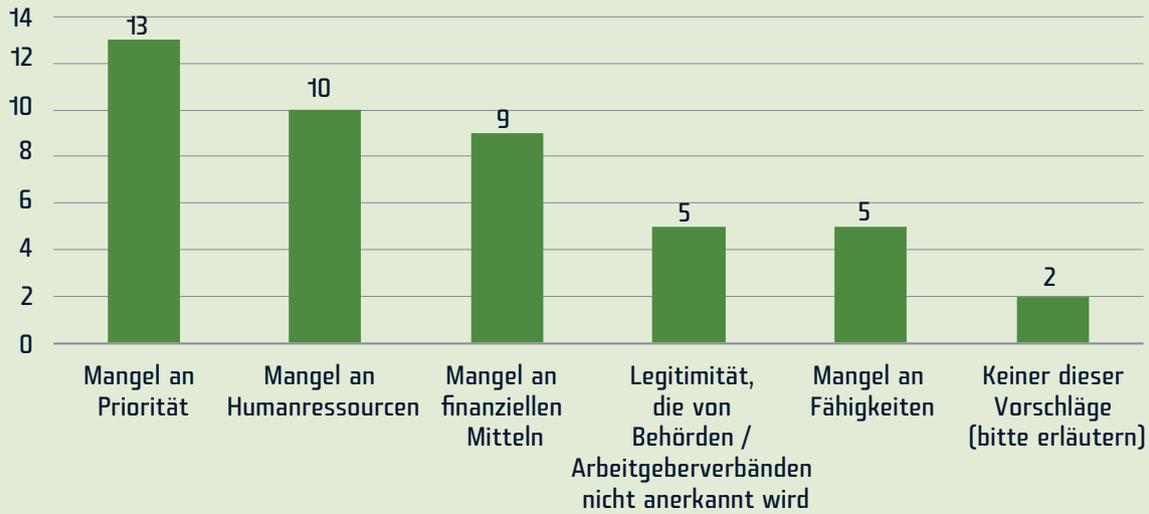
- Sehr gut (0%)
- Ziemlich gut (40%)
- Ziemlich schwach (40%)
- Unzureichend (20%)



Seit vielen Jahren ist angesichts der zunehmenden Bedeutung von Themen im Kontext der Ökologisierung der Wirtschaft ein immer stärkeres Engagement der Gewerkschaften zu beobachten. Diese Mitwirkung ist aber nach wie vor nicht so intensiv und effektiv, wie sie sein könnte. Es gibt nach wie vor Mitgliedstaaten, in denen Gewerkschaften zu energie- und klimapolitischen Fragen nicht gehört werden. In ca. der Hälfte der Fälle werden von ihnen unterbreitete Vorschläge nur teilweise oder überhaupt nicht berücksichtigt. Um diese Situation zu verbessern, werden eine starke gewerkschaftliche Mobilisierung und entsprechende gewerkschaftsinterne Kompetenzen gebraucht. Die Ergebnisse unserer Umfrage zeigen aber eindeutig, dass es in diesen Bereichen noch erhebliches Verbesserungspotenzial gibt:

- Auf die Frage nach den Haupthindernissen für die Mitwirkung an der Gestaltung langfristiger Strategien für die Verringerung von Treibhausgasemissionen wiesen die Teilnehmer, die den Fragebogen beantwortet haben, auf die geringe Bereitschaft der zuständigen Organisationen hin, dem Thema des Übergangs zu einer grünen Wirtschaft Priorität einzuräumen. Weitere Hinderungsgründe sind fehlende personelle und finanzielle Ressourcen.
- Weiterhin gaben die Befragten in 60% der Fälle an, dass die Fähigkeiten innerhalb ihrer Organisation, sich an Diskussionen über Strategien zur Dekarbonisierung zu beteiligen, entweder nicht gut (40%) oder unzureichend sind (20%).

Was sind Ihrer Meinung nach die größten Hindernisse für die Beteiligung der Gewerkschaften bei der Entwicklung langfristiger Strategien zur Verringerung der CO₂-Emissionen?



Eine stärkere Mobilisierung der Gewerkschaften und der innergewerkschaftliche Kapazitätsaufbau gerade im Hinblick auf den Prozess der Emissionsreduzierung erfordert Maßnahmen auf mehreren Ebenen. Zunächst muss bei Gewerkschaftsfunktionären umfassende Aufklärungsarbeit geleistet werden, ergänzt durch Schulungen zu Themen in Verbindung mit der grünen Ökonomie, um auf diese Weise für die Idee eines gerechten Übergangs für die Arbeitnehmer auf allen Ebenen zu werben. Es ist ebenfalls erforderlich, mehr Gewerkschaftsmitglieder in Unternehmen aus dem Umweltsektor zu gewinnen. In diesen Sektoren gibt es meistens zahlreiche KMU, und die Beschäftigten dort profitieren nicht von der umfassenden Absicherung, wie sie in den traditionellen Wirtschaftszweigen mit ihrer umfassenderen Gewerkschaftspräsenz üblich ist. Schließlich ist es ebenfalls nützlich, Bündnisse oder Partnerschaften mit anderen Klimaakteuren wie Umwelt-NGOs, öffentlichen Institutionen oder Arbeitgeberverbänden einzugehen. Diese Partnerschaften geben Forderungen oft zusätzliche Durchsetzungskraft, fördern den Austausch von Wissen und Erfahrungen und können finanzielle Belastungen gemeinsam tragen. Daran wird auch

deutlich, welche proaktiven Rollen Gewerkschaften übernehmen können und dass sie Teil der Lösung sein können.

Die Entwicklung innergewerkschaftlicher Kapazitäten und die Mobilisierung von Arbeitnehmern und Gewerkschaftsmitgliedern kann jedoch teuer werden, und nicht alle Organisationen können sich das leisten. Auf nationaler und europäischer Ebene stehen jedoch diverse Finanzierungsmöglichkeiten zur Verfügung. Im VK zum Beispiel unterstützt der Union Learning Fund (ULF) Lernprojekte der Gewerkschaften und hilft Mitgliedern, Kompetenzen zu entwickeln, Qualifikationen zu erreichen und Möglichkeiten für innerbetriebliches lebenslanges Lernen zu nutzen. Auf EU-Ebene stehen Finanzierungsmöglichkeiten über vier Kreditlinien zur Unterstützung des Sozialdialogs zur Auswahl, ebenfalls die Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (einschließlich EFRE und ESF). Diese Fonds unterstützen die Klimaziele der EU, wie sie in der Europa-2020-Strategie enthalten sind. Eine ihrer Prioritäten besteht auch in der „Verbesserung der institutionellen Kapazitäten der Behörden und Stakeholder.“

Empfehlungen

1. Den Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft zu einer Priorität machen

Der Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft muss für die Gewerkschaftsbewegung zu einer ständigen politischen Priorität werden. Hierzu ist eine strategische Leitidee zu entwickeln und zu überlegen, wie wir eine konstruktive und entscheidende Rolle in dieser Übergangsphase wahrnehmen können. Aufklärung in Funktionärs-, Mitglieder- und Arbeitnehmerkreisen über die Folgen des Klimawandels und die Auswirkungen klimapolitischer Maßnahmen in der Welt der Arbeit im Rahmen spezieller Informationskampagnen, programmatischer Reden, der Veröffentlichung politischer Standpunkte, Leitlinien und Studien sowie der Veranstaltung von Events und Seminaren.

3. Verbündete Allianzen

Mitgliedschaft in breit aufgestellten Bündnissen mit anderen Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Nichtregierungsorganisationen und/oder nationalen und lokalen öffentlichen Institutionen, die einen gerechten Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft fördern und die Perspektive der Gewerkschaften nach außen darstellen können.

5. Entwicklung und Stärkung eines Netzwerks von grünen Gewerkschaftsvertretern

2. Bewerten Sie die Ressourcen, die für die Teilnahme an der Klimapolitik benötigt werden

Analyse der Bedarfslage, damit sich Organisationen in die Klima-Governance mit den erforderlichen personellen, organisatorischen und finanziellen Ressourcen einbringen können. Verbesserung der Fähigkeiten von Gewerkschaftsmitgliedern auf allen Ebenen durch spezielle Weiterbildungsangebote und den Austausch von Erfahrungen (diese Trainings können über europäische und nationale Fonds finanziert werden). Besonders zu nutzen sind hier die Ressourcen des **Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI)**³³, das regelmäßig Schulungen für Gewerkschaftsfunktionäre und Gewerkschaftsmitglieder zu grünen Themen anbietet³⁴. Das Just Transition Centre, vom IGB gemeinsam mit dem EGB ins Leben gerufen, kann Mitglieder ebenfalls bei der Gestaltung von Strategien für einen gerechten Strukturwandel unterstützen³⁵.

4. Ermutigung der Gewerkschaftsmitgliedschaft

Förderung der Mitgliedschaft in Gewerkschaften im Umweltsektor durch spezielle Aktionen.

Entwicklung und Stärkung eines Netzwerks „grüner“ Gewerkschaftsvertreter auf Arbeitsplatzebene und Beteiligung der Arbeitnehmer an konkreten Aktionen, um den ökologischen Fußabdruck ihres Unternehmens zu verringern.

³³ <https://www.etui.org/Training>

³⁴ In Turin bietet das Internationale Ausbildungszentrum der IAO im Rahmen seines Programms „Academy on the Green Economy“ ebenfalls Lehrgänge zu den Themen Klimapolitik und Dekarbonisierung an.

³⁵ <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre>



Aufklärungskampagnen



BELGIEN

RISE, BRISE und ASBL Arbeit und Milieu

In Belgien sind **RISE** (Wallonien), **BRISE** (Brüssel) und **ASBL Arbeit & Milieu** (Flandern) von Gewerkschaften geleitete und mit öffentlichen Mitteln unterstützte Initiativen. Sie bieten Schulungen und Aufklärungsaktionen für Gewerkschaftsmitglieder zu Umweltthemen und zum Klimawandel an.

RISE (Interunion Network of Environment Awareness³⁶) wurde im Oktober 1996 in Wallonien mit den Hauptzielen gegründet, Gewerkschaftsdelegierte in Umweltfragen zu unterstützen, Sozialkonsultationen zu Umweltthemen zu simulieren, die Handlungsfähigkeit der Delegierten zu verbessern und die Arbeitnehmer und ihre Vertreter für Umweltfragen zu sensibilisieren. Im Rahmen der technischen Unterstützung für die Delegierten sind die unterschiedlichsten Werkzeuge entwickelt worden: Trainingskurse, Aufklärungsveranstaltungen, Spiele, TV-Sendungen, gewerkschaftsübergreifende Foren, Aktionen vor Ort (Pilotversuche), diverse Themenbroschüren, praktischer Umweltleitfaden für Gewerkschaftsdelegierte, eine Website, ein Beratungsdienst, ein elektronischer Newsletter usw. Inspiriert von RISE und besonders zugeschnitten auf die Merkmale der sozioökonomischen Landschaft in der Region Brüssel wurde auf Initiative der Gewerkschaften FGTB, CSC und CGSLB 2006 mit Unterstützung von Bruxelles Environnement und der Hauptstadtregion Brüssel BRISE (Brussels Region Inter-Union Network of Environment Awareness³⁷) gegründet. ASBL Arbeit & Milieu (A&M) ist eine in Flandern gegründete Partnerschaft zwischen einem Umweltschutzverband und den Gewerkschaften ABVV, ACLVB und ACV, die einen Beitrag zu einer sozial- und umweltverträglichen Wirtschaft und Gesellschaft leisten will. A&M organisiert regelmäßig Debatten, Studientage und Rundtischgespräche über Sozial- und Umweltthemen, gibt Informationen weiter und führt Forschungsprojekte mit besonderem Nutzen für die Arbeit der Gewerkschaften in Unternehmen aus.

³⁶ <http://www.rise.be/qui-sommes-nous.htm>

³⁷ http://www.cgslb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Regionales/Brussel/brochure_climatisation.pdf



Bündnisse und Partnerschaften



Das Klima-Bündnis

SPANIEN

In Spanien haben mehr als 400 Organisationen die **Alianza por el Clima**³⁸ gegründet. Sie repräsentiert die Umweltbewegung (mit Greenpeace, dem WWF und zahlreichen weiteren Organisationen), die Gewerkschaften (CCOO, UGT), Entwicklungsorganisationen, Kooperativen, Landwirte und Verbraucherorganisationen. Dieses Bündnis setzt sich für den Übergang zu einer erneuerbaren, effizienten, nachhaltigen und fairen Energieversorgung ein, die einen universellen Zugang zu Energie durch die Entwicklung kollektiver Vorschläge und die Organisation von Aktivitäten sowie Aufklärungskampagnen über die Notwendigkeit des Kampfes gegen den Klimawandel bei Bürgern und diversen politischen Gruppen garantiert. Gleichzeitig haben die spanischen Gewerkschaften konkretes Material für Aufklärungskampagnen bei ihren Mitgliedern erarbeitet, die auch der Stärkung der gewerkschaftlichen Kapazitäten für den Umgang mit klimabedingten Herausforderungen in der Arbeitswelt dienen³⁹.



³⁸ <http://alianza-clima.blogspot.be>

³⁹ Siehe . UGT „Afrontar el Cambio Climático: Retos y Oportunidades“, 2017 ; und ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) bieten regelmäßige Schulungen über Gewerkschaftsaktionen und Umwelt an <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1235>



ITALIEN

Die Koalition für Klima (Coalizione Clima)

In Italien versammelt die Klimakoalition („Coalizione Clima“)⁴⁰, gegründet 2015, mehr als 200 Organisationen unter ihrem Dach, darunter Organisationen aus dem Dienstleistungssektor, Gewerkschaften, Unternehmen, Schulen und Universitäten sowie Tausende von Bürgern. Ziel der Koalition sind der Aufbau gemeinsamer Initiativen und die Durchführung von Mobilisierungsaktionen, um die maximal mögliche Sensibilisierung für den Kampf gegen den Klimawandel und ein faires, verbindliches und effektives Abkommen zu erreichen, um die globale Erwärmung unter 2°C zu halten. Die Coalizione Clima ist auf nationaler und regionaler Ebene aktiv. In der Emilia-Romagna zum Beispiel war die Koalition (zu der auch die Gewerkschaften CGIL, CISL & UIL gehören) umfassend an der Aufstellung des Regionalen Energieplans für 2030 beteiligt, der im Rahmen eines partizipativen Prozesses entwickelt wurde und ambitionierte Ziele festlegt, darunter eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen bis zu 80% bis zum Jahre 2050 und der komplette Verzicht auf fossile Energieträger in der Elektrizitätswirtschaft. Diese Mitwirkung wurde durch die Beteiligung an einer regionalen Debatte (States General of the Green Economy) und die Teilnahme an diversen Konferenzen und Workshops sichergestellt. Während des Prozesses hat die Koalition zahlreiche Vorschläge eingebracht, darunter Vorschläge für einen gerechten Übergang für die Arbeitnehmer in den Sektoren, für das das Emissionshandelssystem der EU relevant ist, sowie im Bergbausektor.



⁴⁰ <http://coalizionedclima.it>



Gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer im Sektor erneuerbare Energie in Deutschland



DEUTSCHLAND

Erneuerbare Energien sind ein schnell wachsender Industriezweig

In Deutschland sind erneuerbare Energien ein schnell wachsender Wirtschaftszweig, der bereits einen beträchtlichen Anteil am BIP hat⁴¹. Wie es aber oft in sich schnell entwickelnden Sektoren der Fall ist, hat die Arbeitnehmervertretung mit diesem Geschäftsfeld nicht Schritt gehalten und ist im Vergleich zu traditionelleren Industriezweigen nach wie vor im Hintertreffen. In den letzten Jahren gab es hier nur vereinzelte Betriebsräte oder Gewerkschaftsstrukturen. Gleichzeitig fehlte es den örtlichen Gewerkschaftsvertretungen oft an Personal und Kompetenzen, um Arbeitnehmer zu organisieren.

Um hier Abhilfe zu schaffen, hat die deutsche Gewerkschaft IG Metall zwischen 2009 und 2014 eine breit angelegte Mobilisierungskampagne durchgeführt und dabei die wichtigsten Unternehmen des Sektors ins Visier genommen. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auf der Wind- und Solarindustrie. Die Kampagne war in mehrere Etappen unterteilt und erforderte die Definition eines Schlachtplans sowie intensive Vorbereitung:

- Identifizierung von Unternehmen, Erstellen einer Liste mit Kontaktpersonen,
- Aufbau eines internen Registers: Einsetzen spezialisierter Gewerkschaftsteams, Definition spezifischer Aktionspläne, Koordinierungssitzungen, Mobilisierung finanzieller Mittel, juristische Unterstützung durch die Zentrale usw.
- Durchführung weitreichender Kommunikationskampagnen, speziell ausgerichtet auf z.B. örtliche Entscheidungsträger,
- sowie mehrere Aktionen auf Unternehmensebene, Mahnwachen, Hausbesuche, persönliche Treffen, Arbeitnehmerorganisation, Organisation von Wahlen usw.

⁴¹ 2016 haben Unternehmen nach Erkenntnissen von Eur'observer in diesem Sektor einen Umsatz von mehr als €35,5 Milliarden erzielt und ca. 283.000 direkte und indirekte Arbeitsplätze geschaffen.

Am Ende übertrafen die Ergebnisse die Erwartungen. Nach Aussagen der IG Metall führte die erste Etappe der Kampagne bereits dazu, dass die IGM als DIE Gewerkschaft im Sektor gesehen wurde. Die Kampagne führte zur Einsetzung von 20 neuen Betriebsräten, der Wahl von 150 Gewerkschaften Vertrauensleuten als Premiere in dieser Branche, zur Unterzeichnung mehrerer Tarifverträge und zur Rekrutierung von 1.500 neuen Mitgliedern. In mehreren Unternehmen des Sektors nahm die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder zu; dies gilt auch für Betriebe wie Enercon, einem führenden deutschen Windkraftkonzern, in dem die Gewerkschaften früher nicht Fuß fassen konnten.

20

Betriebsräten

1500

Neuen Mitgliedern

150

Gewerkschaften

EIN LEITFADEN FÜR GEWERKSCHAFTER

Beteiligen Sie die
Gewerkschaften im Kampf
gegen den Klimawandel,
um einen gerechten
Übergang zu schaffen

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

