



Nichts über uns ohne uns:

Hintergrund unseres Manifests für
einen gerechten Strukturwandel




JUST NICHTS
ÜBER UNS
OHNE UNS!
TRANSITION

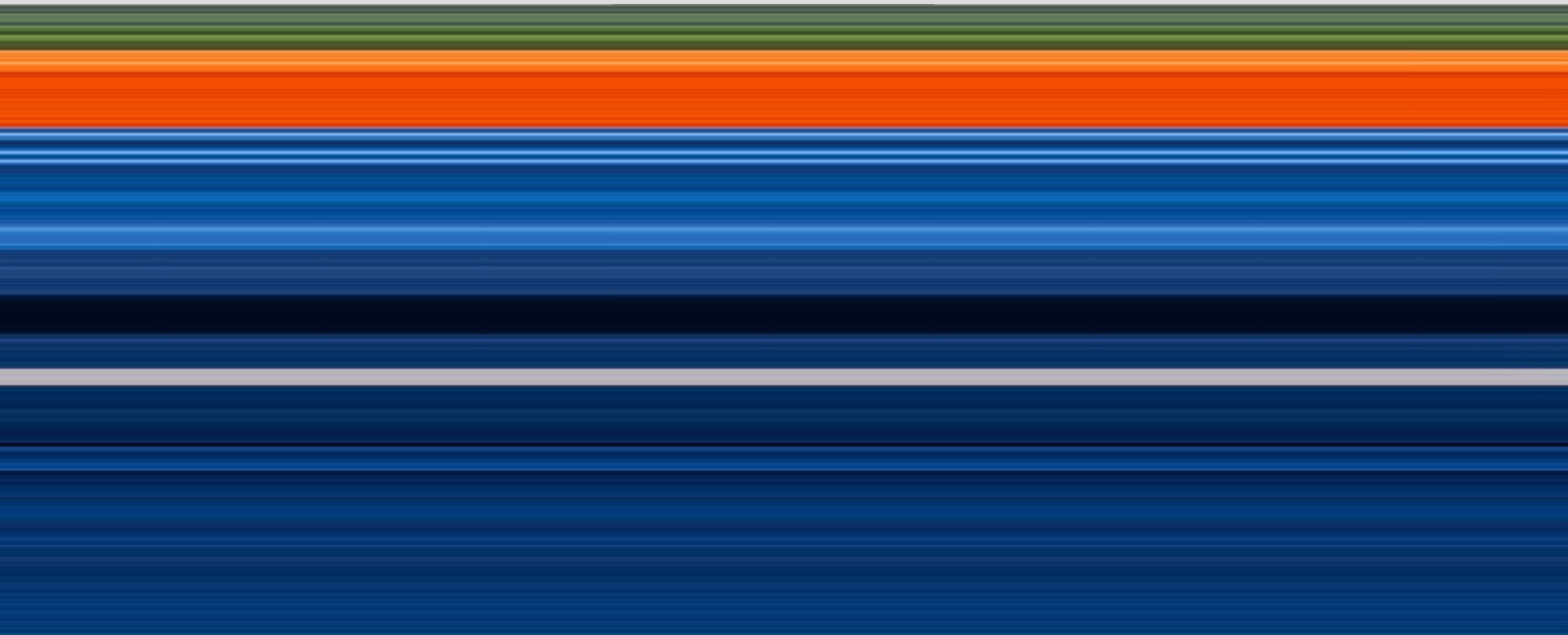
Ein gerechter Strukturwandel erfordert die
Stimme der Industriebeschäftigten.

Inhaltsverzeichnis



1. **Wozu brauchen wir ein Manifest für den gerechten Strukturwandel?** 04
 2. **Unser Manifest für einen gerechten Strukturwandel:** 08
 - a. Eine Industriepolitik im Sinne ambitionierter Klimapolitik und hochwertiger Arbeitsplätze: Den Strukturwandel steuern 09
 - b. Heute die Finanzierung des Strukturwandels sicherstellen, um nicht morgen den Preis für Untätigkeit zahlen zu müssen: Umfassende Politikgestaltung erforderlich 14
 - c. Stärkung der Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs: Die Grundlage für einen gerechten Strukturwandel 18
 - d. Vorausschauende Planung und Gestaltung des Wandels: Ein gerechter Strukturwandel erfordert ein Instrumentarium von Arbeitnehmerrechten und Unternehmenspflichten 23
 - e. Bewältigung neuer Qualifikationsanforderungen und ein Recht auf hochwertige Berufsbildung und lebenslanges Lernen für alle Beschäftigten: den gerechten Strukturwandel unterstützen 26
 3. **Schlussfolgerungen** 29
- 

1. Wozu brauchen wir ein Manifest für einen gerechten Strukturwandel?



„Just Transition“ (gerechter Übergang/ Strukturwandel), einst ein Schlagwort der Gewerkschaften, gehört endlich zum allgemeinen Sprachgebrauch der europäischen Politiker*innen und nationalen Entscheidungsträger*innen. Für die Gewerkschaften bedeutet ein gerechter Strukturwandel die Transformation der Wirtschaft auf faire und integrative Weise, um den Erhalt und das Schaffen von hochwertigen Arbeitsplätzen zu gewährleisten¹. Die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen und ihrer Gewerkschaften an der vorausschauenden Planung und sozialen Bewältigung des industriellen Wandels ist eine Voraussetzung dafür: „Nichts über uns ohne uns“.

Als Vertreter der Beschäftigten in der verarbeitenden Industrie, im Energiesektor und im Bergbau in ganz Europa haben wir bei industriAll Europe immer wieder unsere Stimme erhoben, um ein umfassendes Rahmenwerk für einen gerechten Strukturwandel zu fordern, das angemessene Ressourcen vorsieht, auf einer umfassenden politischen Planung beruht, die Rechte der Beschäftigten fördert und stärkt und die Gewerkschaften durch einen intensiven sozialen Dialog einbezieht. Die Dringlichkeit, diesen Rahmen zu schaffen, hat sich durch den unbeständigen Kontext, in dem wir uns befinden, noch erhöht.

Die ehrgeizigeren Klimabestrebungen erfolgen vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie, die den wirtschaftlichen Druck auf Sektoren, Unternehmen und Beschäftigte erhöhte und in Verbindung mit der Digitalisierung in vielen Sektoren eine Beschleunigung des Wandels bewirkte, der Industrien und Arbeitsplätze grundlegend veränderte. Darüber hinaus werden der Krieg in der Ukraine und die umfassenden Sanktionen infolge des Krieges zu dauerhaften Unterbrechungen der Produktions- und Lieferketten führen. Schon jetzt verstärken Versorgungsengpässe und die gegenwärtige Krise auf den Energie- und Rohstoffmärkten, die auf dem gesamten europäischen Kontinent zu einem historischen Preisanstieg geführt hat, den Druck auf die Unternehmen. Sie bedrohen die Dekarbonisierungsbemühungen und werfen Fragen zur Energie- und Rohstoffversorgung auf. Diese Entwicklungen erhöhen die sozialen Spannungen, die schnell und unerwartet überkochen können und Europa und unseren Gesellschaften langfristig schaden.

Wir stehen solidarisch an der Seite der Menschen, die vom Krieg in der Ukraine betroffen sind und rufen zum Frieden auf. Diese Krise bestärkt uns nur in unserer Entschlossenheit, in Bezug auf saubere Energie unabhängig zu werden und dies auf sozial gerechte Weise zu erreichen. Wir müssen den Grünen Deal umsetzen, um unsere Volkswirtschaften zu dekarbonisieren und rasch Energieautarkie zu erreichen. Aber dies wird ohne Frieden und internationale Zusammenarbeit für uns alle äußerst schwierig sein. Der Krieg darf nicht als Vorwand dienen, um die Anstrengungen für einen gerechten Strukturwandel und die Sicherung guter Arbeitsplätze in Europa zurückzufahren.

Zum Erreichen der Klimaneutralität bis 2050 sind drastische Emissionsminderungen ab dem kommenden Jahrzehnt erforderlich. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Menschen das Ausmaß des erforderlichen Wandels verstehen - dies ist eine beispiellose Herausforderung, die es unter unbeständigen Umständen zu bewältigen gilt. Investitionszyklen bedeuten, dass die technologischen Entscheidungen für 2050 in vielen unserer Sektoren bereits vor 2030 getroffen werden. In Anbetracht der Zahl der auf dem Spiel stehenden Arbeitsplätze, des Ausmaßes der Transformation und der potenziellen Folgen hoher Preise für die Industrie und die Kaufkraft können soziale Verwerfungen aufgrund eines schlecht bewältigten Strukturwandels die Erfolgsaussichten des europäischen Grünen Deals ernsthaft untergraben und unseren Volkswirtschaften und Gesellschaften langfristig schaden. Da der Grüne Deal in Europa ein bewusster politischer Eingriff in die Marktkräfte ist, tragen die nationalen und europäischen Politiker*innen eine direkte Verantwortung dafür, ein Rahmenwerk für einen gerechten Strukturwandel für die betroffenen Beschäftigten und Regionen zu schaffen, das eine Dekarbonisierung ohne gleichzeitige Deindustrialisierung und zunehmende Ungleichheiten bewerkstelligt.

¹ ILO guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all (Februar 2016) https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm

Unsere Aufgabe als europäischer Gewerkschaftsverband, der die Beschäftigten in den europäischen Sektoren der verarbeitenden Industrie, der Energiewirtschaft und des Bergbaus vertritt, besteht darin, dafür zu sorgen, dass der notwendige Wandel nicht die Qualität der Beschäftigung oder die Qualität der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer*innen gefährdet, sondern stattdessen die Aufwärtskonvergenz in ganz Europa ermöglicht: ein echter Grüner Deal für die Arbeitnehmer*innen. Die wichtigste Aufgabe von industriAll Europe ist die Verteidigung der Arbeitnehmerrechte. Wir wollen jedoch auch das Bewusstsein der Arbeitnehmer*innen für ihre Rolle im Hinblick auf Schulung und Beteiligung an den Veränderungen in der Arbeitswelt stärken, damit ihre Zukunft nicht ohne sie entschieden wird, sondern sie proaktiv die Veränderungen in unseren Gesellschaften steuern.

Im September 2021 haben industriAll Europe und seine 183 Mitgliedsgewerkschaften eine Kampagne für einen gerechten Strukturwandel gestartet, die auf fünf Kernforderungen an die EU, die nationalen und regionalen Regierungen und die Arbeitgeber beruht:

1. **Ressourcen**
2. **Bestandsaufnahme der Beschäftigungsfolgen**
3. **Antizipation des Wandels und sozialer Dialog für alle Beschäftigten**
4. **Ein Instrumentarium an Rechten, um sicherzustellen, dass die Übergänge für die einzelnen Arbeitnehmer*innen reibungslos verlaufen**
5. **Politische Zusammenarbeit und Austausch bewährter Verfahren**

Aufbauend auf diesen fünf grundlegenden Forderungen unserer Kampagne haben wir im Rahmen regionaler Rundtischgespräche und sektoraler Initiativen eine Bestandsaufnahme zum Thema gerechter Strukturwandel und zur Beteiligung der Gewerkschaften durchgeführt. Wir wollten herausfinden, wie sich die Gewerkschaften an der vorausschauenden Planung und Bewältigung des Wandels beteiligen, worin die größten Herausforderungen und Chancen auf regionaler und nationaler Ebene bestehen und wo die größten Hindernisse für die Einbeziehung der Gewerkschaften liegen. Wir haben mit Forscher*innen zusammengearbeitet, die uns mit Fallstudien über die Beteiligung der Gewerkschaften und die Verwendung von Finanzmitteln unterstützt haben, die dieses Manifest begleiten. Als Ergebnis können wir feststellen:

- **Der Strukturwandel ist bereits im Gange** und hat sich im Zuge der COVID-19-Krise, des Krieges in der Ukraine und der Energiepreiskrise noch einmal noch beschleunigt. Unsere Mitglieder stehen vor einem gewaltigen Umbruch der Arbeitswelt. Es ist jetzt dringend geboten, Strategien auszutauschen und zu koordinieren, um den Strukturwandel sozialverträglich zu gestalten.
- **Die Ausgangslage ist in jedem Land und jeder Region anders, und es gibt keine Patentlösung.** Dies spiegelt sich in der Art und Weise wider, wie der Strukturwandel wahrgenommen wird. Zurückzuführen ist das hauptsächlich auf die sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten in den verschiedenen Ländern und Regionen sowie auf die Stärke und Stabilität der Arbeitsbeziehungen. Wir haben in allen Regionen Europas gehört, dass die Arbeitnehmerbeteiligung unter Druck gerät und Herausforderungen bestehen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß.
- **Gut funktionierende Systeme der Arbeitsbeziehungen und ein starker Sozialstaat schaffen das Vertrauen, das die Beschäftigten brauchen, um den Strukturwandel als Chance zu begreifen.** Unsere Mitgliedsgewerkschaften in den nordischen Ländern berichteten zum Beispiel, dass der Strukturwandel eher als „business as usual“ angesehen wird, der Chancen im Hinblick auf technologischen Fortschritt und Innovation birgt. Dies lässt sich durch das in den skandinavischen Ländern herrschende hohe Vertrauen in den Sozialstaat und in den sozialen Dialog erklären. Das Flexicurity-System und die proaktive Arbeitsmarktpolitik erleichtern Übergänge von einem Arbeitsplatz zum anderen und bieten in Verbindung mit einem umfassenden staatlich finanzierten Bildungssystem ein soziales Sicherheitsnetz.

Zentralisierte Tarifverhandlungen auf sektoraler und nationaler Ebene stützen die umfassende Rolle der Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Gewerkschaften investieren in erheblichem Umfang in Bildung und Umschulung. Auch in Österreich und Deutschland erlaubt das Mitbestimmungssystem den Gewerkschaften den Strukturwandel an der Basis mitzugestalten.

- **Die Schwächung des sozialen Dialogs gefährdet den gerechten Strukturwandel unmittelbar.** In den mittel- und osteuropäischen Ländern wurde der soziale Dialog auf Branchenebene in den vergangenen Jahrzehnten geschwächt, wobei ausländische Arbeitgeber oft aktiv auf dezentrale Tarifverhandlungen setzen. Die Qualität der Ergebnisse des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene ist sehr unterschiedlich und hängt von der Vorgehensweise des Unternehmens und der Gewerkschaftstradition vor Ort ab. Strategien der Arbeitgeber zur Zerschlagung von Gewerkschaften werden oftmals von den Regierungen unterstützt und sind in den MOE-Ländern keine Seltenheit.
- **Starke Volkswirtschaften mit einem hohen Maß an Investitionen in Spitzentechnologie unterstützen die Gewerkschaften bei der Bewältigung des Strukturwandels.** Dies wurde von unseren Mitgliedsgewerkschaften aus den nordischen Ländern besonders hervorgehoben. Der hohe Grad der Spezialisierung der Wirtschaft in diesen Ländern auf Spitzentechnologie ist in der Tat ein Wettbewerbsvorteil für die Region. Die Gewerkschaften sind es gewohnt, mit ständigen Veränderungen in Bezug auf Arbeit und Qualifikationen umzugehen. Langjährige Erfahrung im Umgang mit Digitalisierung hilft ihnen bei der Bewältigung des ökologischen Wandels.
- **Wirtschaftliche Abhängigkeit und ausländische Beteiligungen führen zu Unsicherheit über Unternehmensstrategien.** Die Herausforderungen für die Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa liegen dagegen in einer wirtschaftlichen Abhängigkeit aufgrund eines sehr hohen Anteils an ausländischen Beteiligungen, einer untergeordneten Stellung in transnationalen Wertschöpfungsketten, begrenzter oder fehlender langfristiger nationaler Strategien und fehlender umfassender Industriestrategien seitens der nationalen Regierungen sowie in einigen Fällen aufgrund instabiler Regierungsverhältnisse. Das gleiche Muster von ausländischen Beteiligungen und untergeordneten Stellungen in den Lieferketten führt in Südeuropa zu großer Unsicherheit in Bezug auf die Unternehmensstrategien und die möglichen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze.
- Es ist zwar zu begrüßen, dass der **europäische Grüne Deal Grundbausteine einer Politik für einen gerechten Strukturwandel**, wie z. B. den Mechanismus und den Fonds für einen gerechten Übergang, **umfasst**. Diese sind in Bezug auf ihren Anwendungsbereich, ihre finanzielle Schlagkraft und ihren Ehrgeiz jedoch zu beschränkt, um die anstehenden Herausforderungen zu bewältigen. Nach Verhandlungen im Rat wurde die Ausstattung des neu eingerichteten EU-Fonds für einen gerechten Übergang auf 17,5 Mrd. Euro begrenzt. Dieser Betrag ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein, wenn man bedenkt, wie viele Regionen sich bereits im Wandel befinden oder künftig vom Wandel betroffen sein werden, und dass der Fonds für einen gerechten Übergang nur für kohle- und CO₂-intensive Regionen bestimmt ist. Die Bedürfnisse ganzer Wirtschaftszweige bleiben unberücksichtigt. Weitere Finanzmittel stehen mit dem EU-Konjunktur- und Kohäsionsfonds zur Verfügung, aber es mangelt an Koordination und Transparenz darüber, wo und wie diese Mittel den Strukturwandel unterstützen. Außerdem werden die Gewerkschaften häufig nicht angemessen in die Erarbeitung der Pläne einbezogen, die die Behörden derzeit entwickeln, um Zugang zu diesen Mitteln zu erhalten.

Es muss betont werden, dass es keine Patentlösung für die Bewältigung des Übergangs zur Kohlenstoffneutralität gibt. Die obigen Ausführungen zeigen die wichtigsten Elemente und Instrumente auf, um die Bewältigung des Strukturwandels zu unterstützen und sicherzustellen, dass dieser sozialverträglich ist – ein gerechter Strukturwandel².

² Dieses Manifest stützt sich auf ausgewählte Fallstudien, die vom Forschungsinstitut für Arbeit und Gesellschaft (HIVA) an der KU Leuven und dem Beratungsbüro Syndex ausgearbeitet wurden. Darüber hinaus ist eine Sammlung bewährter Verfahren, die im Laufe unserer Arbeit zur Frage des gerechten Strukturwandels zusammengetragen wurden, über unser diesbezügliches Online-Tool verfügbar, auf das Gewerkschaften, EU-Institutionen, Regierungen und andere Interessenträger zugreifen können.

a. Eine Industriepolitik im Sinne ambitionierter Klimapolitik und hochwertiger Arbeitsplätze: Den Strukturwandel steuern

Die Industrie spielt beim Übergang zur Klimaneutralität eine entscheidende Rolle. Ohne eine nachhaltige und widerstandsfähige Industrie kann es keinen gerechten Strukturwandel geben. Die Emissionen aus den Industriesektoren machen derzeit 20 % der Treibhausgasemissionen in der EU aus. Die Emissionen aus anderen Sektoren wie Verkehr oder Gebäude hängen weitgehend von den Technologien ab, die in den von uns hergestellten Produkten und Anlagen eingesetzt werden.

Zum Erreichen des EU-Ziels der Klimaneutralität müssen die Emissionen der Industrie bis 2050 um 90 % reduziert werden. Das Ausmaß der notwendigen Anstrengungen erfordert die Mobilisierung aller uns zur Verfügung stehenden kohlenstoffarmen Technologien. In gleicher Weise werden die erforderlichen Emissionsreduzierungen im Straßenverkehr und im Gebäudesektor eine rasche und tiefgreifende Umgestaltung großer Teile des europäischen verarbeitenden Gewerbes nach sich ziehen. Um die Weichen dafür in der EU zu stellen, hat die Kommission im Juli 2021 das „Fit für 55“-Paket auf den Weg gebracht. Mit diesem Paket werden Ziele und Anforderungen für die Industriesektoren eingeführt und das Tempo des Strukturwandels dramatisch beschleunigt³. Für europäische Länder, die nicht Mitglieder der EU sind, insbesondere das Vereinigte Königreich und die westlichen Balkanländer, wird ein vergleichbares Ziel vorgeschlagen.

Da die Industrie europaweit 30 Millionen hochwertige Arbeitsplätze bietet, sind die Herausforderungen, die sich daraus für unsere Arbeitsmärkte ergeben, enorm⁴. Die makroökonomische Analyse der EU-Kommission kann zwar einen leicht positiven Nettobeschäftigungseffekt ergeben, es muss jedoch berücksichtigt werden, zu welchem Zeitpunkt neue Arbeitsplätze geschaffen werden, wo sie entstehen werden und welche Kompetenzen sie erfordern. **Eine genaue Analyse der Arbeitsmarktentwicklung (insbesondere auf regionaler Ebene) ist dringend erforderlich**, da die meisten Studien auf der Grundlage von makroökonomischen Studien und Prognosen erstellt werden. Für einen gerechten Strukturwandel müssen wir wissen, wo die betroffenen Beschäftigten heute zu finden sind – in welchen Regionen, in welchen Unternehmen – und wo die Arbeitsplätze von morgen zu erwarten sind. Nur so können Industriestrategien einen gerechten Strukturwandel unterstützen.

Sicher ist, dass die Industriebeschäftigten von heute die Auswirkungen dieses Strukturwandels spüren werden. Wie der bestehende Fachkräftemangel zeigt, wird Untätigkeit unsere Industrien und Unternehmen langfristig schwächen. Technologische Disruptionen, die Automatisierung und Digitalisierung, Investitionsstopps in CO₂-intensiven Aktivitäten, die Dekarbonisierung des Verkehrs und neue Geschäftsmodelle sowie die Kreislaufwirtschaft werden tiefgreifende Auswirkungen auf die Quantität, die Art und die Qualität der Beschäftigung in den meisten Wirtschaftssektoren haben. Die richtige Industriestrategie wird entscheidend sein.

Die Industriepolitik muss ein Eckpfeiler des europäischen Grünen Deals sein. Die Industrie steht im internationalen Wettbewerb und benötigt ein förderliches regulatorisches Umfeld, um dieses Ziel zu erreichen und gleichzeitig auf dem globalen Markt wettbewerbsfähig zu bleiben. Der Erhalt starker industrieller Wertschöpfungsketten in Europa bei gleichzeitiger Dekarbonisierung erfordert einen politischen Rahmen, der das Risiko der Verlagerung von CO₂-Emissionen begrenzt, ohne die Stellung Europas im globalen Handel zu beeinträchtigen. Nur durch eine dekarbonisierte und nachhaltige industrielle Basis in Europa können wir einen gerechten ökologischen und digitalen Wandel ermöglichen.

³ Positionspapier von industriAll Europe zu Fit for 55%: https://agenda.industrial-all-europe.eu/uploads/documents/2022/1/637781861870019034_Adopted-TheFit-for-55Package-Position-IAE-EN.pdf

⁴ Eurostat-Zahlen 2018 zum verarbeitenden Gewerbe.

Kurzfristiges Denken, aktionärsorientierte Strategien und die Finanzialisierung der Industrie bedrohen unsere Branchen und den notwendigen Wandel. Darüber hinaus sind der Erhalt und der Aufbau starker industrieller Wertschöpfungsketten in Europa für das Erreichen unserer Klimaziele von entscheidender Bedeutung. Dies gilt nicht nur, weil sie für eine hohe Wertschöpfung sorgen und hochwertige Arbeitsplätze in Europa bieten, sondern auch, weil die Industrie das Potenzial hat, Lösungen zur Dekarbonisierung unserer Wirtschaft zu liefern. Für industriAll Europe ist klar: Der europäische Grüne Deal muss sicherstellen, dass der Strukturwandel nicht zu einer Deindustrialisierung in Europa führt.

Energiesicherheit ist ein dringendes Thema für unsere Industrie und alle Arbeitnehmer*innen in Europa. Die aktuelle Energiepreiskrise wurde durch das Vorgehen Russlands und den Krieg in der Ukraine noch verschärft. Es müssen alle verfügbaren Mittel eingesetzt werden, um bezahlbare Energie für alle in den kommenden Monaten zu sichern. Energie ist die Grundlage für Wohlstand und Gemeinwohl. Der Zugang zu ausreichend vorhandenen, garantierten Quellen dekarbonisierter Energie zu kontrollierten und erschwinglichen Preisen ist eine Voraussetzung für die Entwicklung des verarbeitenden Gewerbes und entscheidend für dessen Dekarbonisierung. Die Dekarbonisierung unserer Energiesysteme muss die Entwicklung neuer Technologien und Industrieprozesse (vor- und nachgelagert) ermöglichen, um hochwertige Arbeitsplätze in der gesamten Energiewertschöpfungskette schaffen. Dekarbonisierung ist unerlässlich, aber nicht genug. Daher sollte der Schwerpunkt auf drei Elementen der Energiepolitik liegen: **höhere Energieeffizienz, geringerer Energieverbrauch und verstärkte Erzeugung sauberer und erneuerbarer Energie** unter Achtung eines technologieneutralen und kohlenstoffarmen Energiemixes. Dazu sind dringend Rahmenbedingungen erforderlich, die den Investoren Sicherheit und Vorhersehbarkeit bieten - z. B. eine rasche Beschleunigung der Genehmigungsverfahren und eine rasche Einigung über die Kriterien für die Zertifizierung von kohlenstoffarmem und erneuerbarem Wasserstoff und Gas. Die EU muss die Lehren aus der Energiekrise ziehen und verhindern, dass sie von einer Form der Abhängigkeit (russisches Erdgas) in eine andere Abhängigkeit (Wasserstoff- und Flüssigerdgasimporte aus einer Reihe anderer Länder) gerät. In dieser Hinsicht ist die REPower Europe-Initiative eine wichtige Initiative, aber kein Wendepunkt⁵.

Die Herausforderungen für die Industriesektoren sind komplex. Sie werden mit den derzeit verfügbaren Technologien nicht in der Lage sein, die linearen Emissionsminderungspfade einzuhalten. Es werden vielmehr die **Einführung bahnbrechender Technologien** sowie eine drastische Senkung des Primärenergie- und Rohstoffverbrauchs erforderlich sein. Neben der Stärkung der kohlenstoffarmen Industrien, die es in der EU bereits gibt, erfordert die Dekarbonisierung der EU-Industrie tiefgreifende Veränderungen unserer Energiesysteme sowie die Entwicklung neuer industrieller Wertschöpfungsketten wie Batterien oder Wasserstoff. Diese müssen von Anfang an strenge Normen in Bezug auf Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft einhalten und die Versorgung mit den benötigten Rohstoffen und Schlüsselkomponenten sicherstellen. Erforderlich sind massive öffentliche und private Investitionen, vor allem in bahnbrechende Technologien, die oft noch nicht ausgereift sind, während das Jahr 2030 weniger als einen Investitionszyklus entfernt ist. Öffentliche Investitionen müssen einen Mehrwert für die Gesellschaft bieten. Bei der Subventionierung bahnbrechender Technologien sollte verhindert werden, dass einzelne Unternehmen exklusive Rechte an geistigem Eigentum besitzen.

Die demokratische Planung des Strukturwandels ist von entscheidender Bedeutung. Die Übergangspfade müssen auf klaren Technologiefahrplänen beruhen, die aufzeigen, wie die Dekarbonisierung in jedem Sektor realistisch umgesetzt werden kann. Diese Übergangspfade müssen eine starke soziale Dimension aufweisen. So wird den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, sich an der vorausschauenden Planung des Wandels und an der Festlegung der Kompetenzprofile zu beteiligen, die benötigt werden, um den Wandel in den Belegschaften zu planen und die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung so zu gestalten, dass sie die erforderlichen Kompetenzen vermitteln. Die Arbeitnehmer*innen müssen in jeder Phase der Planung des Strukturwandels einbezogen werden.

In einer Reihe von Ländern (Finnland, Schweden) gibt es bereits nationale Pläne für den Strukturwandel, und die (derzeit in Ausarbeitung befindlichen) EU-Übergangspfade müssen sich auf die Erfahrungen dieser Länder stützen.

⁵ industriAll Europe Policy Brief (2022-02) – Die Energiepreiskrise und die Antworten der EU: <https://news.industrial-all-europe.eu/p/policy-brief>

Dies gilt insbesondere für die Bedeutung stabiler und starker Arbeitsbeziehungen für die Steuerung des ökologischen und digitalen Wandels. Zur Unterstützung der Ziele eines gerechten Strukturwandels muss die Verordnung über das Governance-System für die Energieunion dahingehend überarbeitet werden, dass die **nationalen Energie- und Klimapläne unter Berücksichtigung der Ziele eines gerechten Strukturwandels aktualisiert werden** und dass die Mitgliedstaaten die Auswirkungen der Rechtsvorschriften des „Fit für 55“-Pakets auf die Beschäftigten besser antizipieren, einschließlich einer verpflichtenden Anhörung der Gewerkschaften im Rahmen des sozialen Dialogs.

Die Gewährleistung einer umfassenden und inklusiven Industriepolitik, die den Industriesektoren die Instrumente an die Hand gibt, um die ehrgeizigen und notwendigen Emissionsreduzierungen zu erreichen und hochwertige Industriearbeitsplätze in Europa zu erhalten, ist entscheidend. Dabei sind die Gewerkschaften durch Sozialdialog einzubinden. Neben den Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels ist eine umfassende Anpassungsstrategie erforderlich, um die Auswirkungen des Klimawandels zu bewältigen, die in unseren Industrien und Regionen bereits spürbar sind⁶. IndustriAll Europe möchte sich in diese Debatte einbringen, da Gewerkschaften und Beschäftigte in ihren Industriezweigen und an ihren Arbeitsplätzen eine inhärente Innovationsquelle darstellen.

Wir haben uns in den letzten Jahren aktiv an der industriepolitischen Debatte auf EU-Ebene beteiligt und auf eine ehrgeizige EU-Industriestrategie gedrängt, u. a. im Rahmen des hochrangigen Diskussionsforums „Industrie 2030“, der hochrangigen Gruppe für energieintensive Industrien, des hochrangigen Diskussionsforums „Chemie“, der Arbeitsgruppe „Rohstoffversorgung“ und anderer für die Antizipation künftiger Veränderungen relevanter Foren. Im Mai 2021 hat die Europäische Kommission ihre aktualisierte Industriestrategie vorgelegt, die darauf abzielt, unter dem Dach des EU-Industrieforums (dem industriAll Europe und der EGB als Mitglieder angehören) gemeinsam Wege für den Übergang für 14 industrielle Ökosysteme zu erarbeiten. Allerdings sitzen weder wir noch unsere Mitglieder immer mit am Tisch, wenn es um die Zukunft unserer Wirtschaftszweige geht. Nach Ansicht von industriAll Europe muss die Arbeitnehmerbeteiligung bei der Gestaltung der Industriepolitik auf allen Ebenen, d. h. auf EU-, nationaler, sektoraler und lokaler Ebene, zur Regel werden!

Dies erfordert eine verbesserte Politikgestaltung und Überwachung der Einbeziehung der Interessenträger durch die zuständigen EU- und nationalen Behörden. Die Europäische Plattform für einen gerechten Übergang ist ein erster Schritt, aber wie die sektoralen Sozialpartner auf EU-Ebene im Elektrizitätssektor – industriAll Europe, EGÖD und Eurelectric – im November 2021 feststellten, erfordert der Grüne Deal eine **europäische Beobachtungsstelle für den gerechten Übergang**, um den Strukturwandel zu überwachen, zu koordinieren und Erfahrungen auszutauschen⁷.

Während Beschäftigungsübergänge mit qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen für die Arbeitnehmer*innen von heute eine Priorität sind, wird die Art und Weise, wie der Strukturwandel bewerkstelligt wird, über die Zukunft junger Menschen und künftiger Generationen entscheiden. Die junge Generation ist in den letzten Jahren vermehrt auf die Straße gegangen, um ehrgeizigere Klimaschutzmaßnahmen zu fordern, da der Klimawandel weltweit und für jedes Land eine existenzielle Bedrohung für das Leben und das Wohlergehen der Gesellschaft darstellt.

Der Weg, für den sich die erwachsenen Generationen heute entscheiden, bestimmt über die von künftigen Generationen zu tragenden Kosten, ihre Lebensbedingungen, aber auch über die Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsstandards. Politische Entscheidungsträger*innen, Arbeitgeber, Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft tragen gemeinsam die Verantwortung dafür, dass **der Strukturwandel den Bedürfnissen der jungen Menschen gerecht wird**. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir diesen Forderungen Gehör schenken und systematisch auf diese eingehen.

⁶ Zur Anpassung siehe EGB-Recherche und Entschlüsselung: <https://www.etuc.org/en/adaptation-climate-change>

⁷ <https://news.industriall-europe.eu/Article/672>

Vielfältigere Industriebelegschaften sind von entscheidender Bedeutung, um die Zukunft einer nachhaltigen Produktion in Europa zu gewährleisten. Es bedarf neuer Ideen und Inspirationen, aber auch einer neuen Führungskultur, kreativer Zusammenarbeit und eingehenderer Überlegungen darüber, wie sich die Veränderungen auf die verschiedenen Gruppen in Gesellschaft und Wirtschaft auswirken. Über den doppelten Übergang zu einer stärker digitalisierten und dekarbonisierten Wirtschaft wurde bereits viel geschrieben, er birgt aber auch die Gelegenheit, die Notwendigkeit eines sozialen Übergangs hin zu einem inklusiveren und vielfältigeren Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Es wird immer deutlicher, dass inklusive Unternehmen nachhaltiger sind und wahrscheinlich auch finanziell besser abschneiden.

Das Geschlechterungleichgewicht ist nicht nur ein Problem der Gleichstellung von Frauen und Männern. Es geht dabei auch um verpasste Chancen und die unzureichende Nutzung von Talenten und Ressourcen, wie wir in unseren gemeinsamen Empfehlungen für das World Manufacturing Forum im Jahr 2021 dargelegt haben⁸. Selbstverständlich müssen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen unterstützende und fördernde Maßnahmen, auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, ergriffen werden. Daher ist es besonders wichtig, den Anteil von Frauen in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu erhöhen, und zwar nicht nur durch Schulungsmaßnahmen, sondern auch durch die Gewährleistung gleicher Karrierechancen für Frauen in den Industriesektoren. Diese Überlegungen sollten in die regionale Planung des Strukturwandels einbezogen werden.

Die Herausforderungen des ökologischen Wandels sind so groß, dass die Ideen und Innovationen aller Geschlechter und Menschen in unserer Gesellschaft benötigt werden – dies erfordert eine Industriestrategie unter durchgängiger Berücksichtigung des Diversitätsaspekts. IndustriAll Europe ist der Auffassung, dass der europäische Grüne Deal ein Business Case für mehr Vielfalt, für nachhaltigere Industrien und langfristig widerstandsfähigere Gesellschaften sein sollte.

Eine koordinierte und strategische Industriepolitik sollte die industriellen Veränderungen unterstützen und begleiten und Investitionen in die Ökologisierung bzw. Digitalisierung der Industrie fördern. Sie muss außerdem auf die zentralen Stärken Europas setzen, d. h. auf hochqualifizierte und engagierte Arbeitskräfte und ein Sozialmodell zur Unterstützung von Mitbestimmung und Kompetenzentwicklung, Sozialdialog und einen gut entwickelten, Standards setzenden Binnenmarkt.



⁸ https://worldmanufacturing.org/wp-content/uploads/02_Oyon-1.pdf

Durch die Einbeziehung der Gewerkschaften in allen Phasen kann die EU sicherstellen, dass die grüne und digitale Industriepolitik gemeinsam mit den Arbeitnehmer*innen geschaffen und von ihnen mitgestaltet wird, anstatt von oben verordnet zu werden. Industrielle Erneuerung und eine florierende Industrie sind nur auf der Grundlage hochwertiger Arbeitsplätze und eines konstruktiven sozialen Dialogs auf allen Ebenen möglich. Arbeitnehmerbeteiligung von der Werkbank bis zu strategischen Entscheidungsprozessen ist eine Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Übergang hin zu einer nachhaltigen, wissensbasierten, ressourceneffizienten und leistungsstarken Industrie.

IndustriAll Europe fordert

1. Eine aktualisierte EU-Industriestrategie oder ähnliche industriepolitische Maßnahmen, die Folgendes sicherstellen:
 - Übergangspfade, die eine demokratische und partizipative Politikplanung ermöglichen,
 - Zugang zu erschwinglicher, garantierter dekarbonisierter Energie sowie zu strategischen Rohstoffen und Komponenten,
 - Öffentliche und private Investitionen in die Transformation von Industriestandorten und -infrastrukturen, die einen Mehrwert für die Gesellschaft als Ganzes erbringen (einschließlich der Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze),
 - Fairen Wettbewerb auf den EU- und internationalen Märkten, auch in Bezug auf die direkten und indirekten CO₂-Kosten und Maßnahmen zur Abmilderung ihrer Auswirkungen,
 - Das Schaffen von Leitmärkten für innovative Produkte (z. B. durch klare Zielvorgaben in EU-Initiativen zu Differenzverträgen, öffentlicher Auftragsvergabe),
2. Sozialdialog und die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen an der Gestaltung der Industriepolitik, da die Beschäftigten nicht nur vom industriellen Wandel betroffen sind, sondern auch eine wichtige Innovationsquelle darstellen,
3. Die Überarbeitung der Verordnung über das Governance-System der Energieunion und die Verpflichtung für die Mitgliedstaaten, im Rahmen der nationalen Energie- und Klimapläne umfassende Pläne für einen gerechten Strukturwandel auszuarbeiten; dies muss eine verpflichtende Einbeziehung der Gewerkschaften im Rahmen des sozialen Dialogs beinhalten,
4. Eine europäische Beobachtungsstelle für einen gerechten Strukturwandel zur Überwachung der Umsetzung der Strategien und die Ausdehnung der Plattform für einen gerechten Übergang auf den gesamten Anwendungsbereich des europäischen Grünen Deals,
5. Die verstärkte Einbeziehung junger Menschen in die Planung des Strukturwandels und die Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse durch Bereitstellung von Raum und Ressourcen für junge Vertreter*innen, um ihre Ideen einbringen zu können; junge Menschen müssen in den Strukturen und Gremien vertreten sein, die sich mit der vorausschauenden Planung und Bewältigung des ökologischen Wandels befassen,
6. Das Einbringen der besten Ideen und Innovationen aller Menschen in unserer Gesellschaft in eine Industriestrategie, in der Vielfalt und Gleichstellung ausdrücklich als Querschnittsthemen berücksichtigt werden.

b. Hier und jetzt die Finanzierung des Strukturwandels sicherstellen, um nicht morgen den Preis für Untätigkeit zahlen zu müssen: Umfassende Politikgestaltung erforderlich

Ein gerechter Strukturwandel hat zwar seinen Preis, aber die Kosten eines schlecht bewältigten Strukturwandels werden für die Einzelnen, die Regionen und die Gesellschaft insgesamt viel höher sein. **Der Übergang zur Klimaneutralität ist nicht mit Sparpolitik vereinbar.** Die EU-Klimaziele erfordern höhere öffentliche Ausgaben für Klimaschutz- und Anpassungsmaßnahmen. Aber diese Investitionen werden der Gesellschaft möglicherweise langfristige Vorteile und Sicherheit bringen können, da der durchschnittliche monatliche Wert der EU-Einfuhren von Energieerzeugnissen bereits vor der aktuellen Energiepreiskrise von 20,1 Mrd. EUR pro Monat im Jahr 2017 auf 23,7 Mrd. EUR pro Monat im ersten Halbjahr 2021 gestiegen ist⁹. In Zeiten angespannter Staatshaushalte muss mit reformierten EU-Haushaltsregeln ein Ausgleich zwischen Bedenken hinsichtlich der Schuldentragfähigkeit und dem Bedarf an ökologischen Ausgaben geschaffen und die europäische Solidarität gefördert werden. Das makroökonomische Regelwerk der EU muss schrittweise reformiert werden, um die notwendige Investitionskapazität der Mitgliedstaaten und die lokale Erzeugung kohlenstofffreier Energie sowie hochwertige Arbeitsplätze zu gewährleisten.

Mit einer Sparpolitik werden die Dekarbonisierung und Digitalisierung nicht auf faire und integrative Weise umgesetzt werden können. Auch mit einem rein marktorientierten Ansatz wird die Dekarbonisierung der EU-Industrie innerhalb der nächsten 30 Jahren nicht gelingen. Das Wettbewerbsrecht und die Vorschriften für staatliche Beihilfen müssen es den Mitgliedstaaten und den Behörden ermöglichen, die Industrie auf ihrem spezifischen Weg zur Klimaneutralität besser zu unterstützen. Industrieallianzen und wichtige Vorhaben von gemeinsamem europäischem Interesse (IPCEI) müssen den Aufbau von industriellen Wertschöpfungsketten beschleunigen, die für das Erreichen des Ziels der Klimaneutralität von strategischer Bedeutung sind. Staatliche Beihilfen sind auf nationaler Ebene nach wie vor ein wichtiges politisches Instrument zur Steuerung des industriellen Wandels. Die Regierungen müssen Investitionen in CO₂-arme und intelligente Technologien fördern, die Schaffung neuer Wertschöpfungsketten unterstützen und durch Preismechanismen sowie einen förderlichen Rechtsrahmen die Nachfrageseite entsprechend beeinflussen. Dem öffentlichen Auftragswesen kommt eine besonders wichtige Rolle zu, wenn es darum geht, Leitmärkte für neue Innovationen und Technologien zu gewährleisten. **Öffentliche Mittel und staatliche Beihilfen müssen an soziale Bedingungen geknüpft sein**, um den Erhalt und das Schaffen guter Arbeitsplätze sicherzustellen und einen Mehrwert für die gesamte Gesellschaft zu schaffen. Der Einsatz nationaler Instrumente darf nicht zu unlauterem Wettbewerb führen, der die Kluft zwischen den reicheren Regionen und denen, die bereits jetzt mit sozialen und wirtschaftlichen Problemen zu kämpfen haben, noch vertieft.

Der regionalen Dimension muss besonderes Augenmerk zuteilwerden, da der ökologische und digitale Wandel (beschleunigt durch die COVID-19-Krise) die bestehenden Ungleichheiten in Europa weiter verschärfen. Die europäischen Struktur- und Investitionsfonds sollten viel stärker als bislang auf die Anforderungen der Transformation ausgerichtet werden. So sollte nicht nur in F+E investiert werden, sondern Industrieunternehmen auch konkret in ihren Wandlungsprozessen unterstützt werden können. Gerechtere Steuersysteme müssen Teil des Lösungsansatzes sein, um eine Umverteilung der Gewinne in die Länder zu gewährleisten, in denen sie erwirtschaftet werden. Eine gerechtere Umverteilung ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass Investitionen in ganz Europa getätigt werden und nicht nur in den Headquarter-Regionen.

⁹ EU-Einfuhren von Energieerzeugnissen - jüngste Entwicklungen - Statistics Explained (europa.eu)

Eine gespaltene EU mit modernen, industrialisierten Headquarter-Regionen mit hohem Qualifikationsniveau und abgehängten, technologisch rückständigen Randgebieten mit geringen Löhnen muss vermieden werden, da dies zu einer verstärkten Abwanderung und den damit verbundenen sozioökonomischen Ungleichheiten führen würde.

Dies ist umso wichtiger vor dem Hintergrund der in vielen EU-Mitgliedstaaten anhaltend hohen Jugendarbeitslosigkeit, die durch die sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Pandemie noch verschärft wurde. Hinzu kommt die Unsicherheit, mit der junge Menschen heute beim Eintritt in den Arbeitsmarkt zu kämpfen haben. Es liegt auf der Hand, dass junge Menschen, wie die Generationen vor ihnen, Beschäftigungssicherheit, eine berufliche Zukunftsperspektive und angemessene Lebensbedingungen erwarten. Angesichts der Unwägbarkeiten im Zusammenhang mit der industriellen Transformation, die durch das Ausmaß und das Tempo des Wandels bedingt sind, ist es oft ungewiss, ob die Erwartungen erfüllt werden können. Für eine nachhaltige Zukunft brauchen junge Menschen Zugang zu hochwertiger Berufsbildung und zu Ausbildungen, die zu hochwertigen Arbeitsplätzen führen. Wenn wir der jungen Generation heute keine hochwertige Bildung und keinen guten beruflichen Einstieg mit der Aussicht auf lebenslanges Lernen bieten, besteht die Gefahr, dass der Strukturwandel morgen durch den Mangel an Fachkräften ins Stocken gerät. Es herrscht bereits in ganz Europa ein enormer Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, was den ökologischen Wandel gefährdet.

Die Herausforderung ist in CO₂-intensiven Regionen und Ländern noch größer, in denen Abwanderung und „Brain Drain“ bereits Realität sind. Einige Regionen leiden aufgrund der Abwanderung vor allem junger und qualifizierter Menschen bereits unter einer Entvölkerung, während gleichzeitig grundlegende Infrastruktur schleichend verloren geht:

- So ist beispielsweise Bulgarien das Land mit dem weltweit stärksten Bevölkerungsrückgang, weil junge, qualifizierte Menschen auf der Suche nach besseren Lebensbedingungen ins Ausland gehen. Die Bevölkerungszahl ist seit 1989 um 2 Millionen zurückgegangen, und Prognosen gehen bis 2040 von einem weiteren Schrumpfen um etwa ein Viertel aus.
- Die Einwohnerzahl Kroatiens ist in den letzten zehn Jahren um fast 10 % gesunken.
- Zwischen 2007 und 2015 sind etwa 3,5 Millionen Rumän*innen ausgewandert. Die Bevölkerungszahl wird von 2020 bis 2050 voraussichtlich um 15 % abnehmen (von 19,2 Mio. auf 16,3 Mio.).
- Auch in den Ländern Südeuropas sind die Herausforderungen außerordentlich groß. Die Länder haben mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit und der Abwanderung junger Menschen in andere europäische Länder zu kämpfen.

Die Entvölkerung und die Abwanderung junger und qualifizierter Arbeitskräfte stellen eine große Gefahr für die Tragfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme und für das Funktionieren der Arbeitsmärkte und Volkswirtschaften in diesen Ländern dar. Außerdem kann dies, wie wir in anderen Regionen sehen, einen gefährlichen Nährboden für extreme und populistische Parteien schaffen. Für industriAll Europe ist klar, dass Lösungen auf lokaler Ebene ein fester Bestandteil eines gerechten Strukturwandels sein müssen. Andernfalls droht wirtschaftliche und industrielle Verödung, Landstriche, in die niemand investiert und wo die Überweisungen der im Ausland lebenden Angehörigen zur Haupteinkommensquelle werden. Migration muss selbstbestimmt sein und keine wirtschaftliche Notwendigkeit!

Deshalb brauchen wir eine verstärkte Finanzierungsstrategie der EU für einen gerechten Strukturwandel, um den Wandel in den Regionen Europas besser zu unterstützen. Im Rahmen einer solchen Strategie müssen neue und zusätzliche Mittel die bestehenden Fonds und Programme in einem transparenteren und besser koordinierten System stärken und ergänzen. Die EU und die Mitgliedstaaten sollten die **außerordentlichen EHS-Einnahmen infolge der Energiepreiskrise nutzen**, um die derzeitigen Instrumente für einen gerechten Übergang zu stärken. Neben dem Fonds für einen gerechten Übergang und anderen Kohäsionsinstrumenten müssen alle verfügbaren Mittel, auch aus dem EU- Wiederaufbaufonds und dem Modernisierungs- und Innovationsfonds im EU- EHS, auf das gleiche Ziel ausgerichtet sein und einer Strategie für intelligente regionale Spezialisierung folgen. Unterstützung muss auch in Form von Kapazitätsaufbau geleistet werden, um die strategische Nutzung der Mittel im Einklang mit dem Ziel eines gerechten Strukturwandels zu planen.

Nicht alle Länder verfügen über die gleiche Absorptionskapazität, was die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Erleichterung regionaler Umstrukturierungen beeinträchtigen kann. Zum Vergleich: Im Zeitraum 2014–2020 waren die ESF-Absorptionskapazitäten der Länder sehr unterschiedlich. Die Komplexität und die unterschiedlichen Finanzierungsquellen können den sozialen und territorialen Zusammenhalt der Europäischen Union bedrohen, wenn Mittel in weniger gut ausgestatteten Regionen fehlen, aber für andere, sich im Wandel befindliche und bereits gut finanzierte Regionen verfügbar sind. Die konkrete Umsetzung der territorialen Pläne für einen gerechten Übergang wird von entscheidender Bedeutung sein. Es wäre fatal, wenn die für einen gerechten Übergang zur Verfügung gestellten Mittel aufgrund von bürokratischen Fristen oder der Absorptionskapazität die Zielgruppen nicht erreichen würden.

Die Gewerkschaften müssen mit am Tisch sitzen und dürfen nicht nur ein Punkt auf der Tagesordnung sein. Im vergangenen Jahr hat industriAll Europe genau verfolgt, wie die Gewerkschaften in die Ausarbeitung der territorialen Pläne für einen gerechten Übergang (Territorial Just Transition Plan, TJTP) und der nationalen Aufbaupläne im Rahmen der Aufbau- und Resilienzfähigkeit eingebunden waren (siehe auch die von Syndex erstellte Übersicht im Anhang zu diesem Manifest). Trotz des für die Erstellung von TJTP geltenden Partnerschaftsprinzips gaben viele unserer Gewerkschaften an, nicht einbezogen worden zu sein, oder kritisierten die Intransparenz bei der Ausarbeitung solcher Pläne:

- In Bulgarien beispielsweise berichten die Gewerkschaften, dass sie die von PWC Bulgaria für den TJTP erstellten Berichte nicht einsehen durften. Der Grund dafür ist der noch unter der Regierung Borrisow mit PWC geschlossene Vertrag, der die Nichtoffenlegung der Berichte vorsieht. Dadurch wird jeder, außer der Regierung und der Kommission, von der Prüfung dieser Berichte ausgeschlossen, was dem Partnerschaftsprinzip diametral zuwiderläuft.
- In einigen wenigen Mitgliedstaaten wurden die Gewerkschaften von ihren Regierungen im Rahmen von Arbeitsgruppensitzungen einbezogen. Eine gemeinsam mit dem EGB im Sommer 2021 durchgeführte Umfrage unter den Gewerkschaften ergab, dass 10 der 21 Gewerkschaften, die geantwortet haben, bisher nicht einbezogen wurden. In 7 Mitgliedstaaten wurde die Beteiligung als halbherzig eingestuft, ohne echte Konsultation der Interessenträger (aufgrund von Dringlichkeit, der Pandemie, aus politischen Gründen usw.). 7 Antworten deuten auf einen mangelnden Willen der nationalen/ regionalen Behörden hin, die Gewerkschaften zu konsultieren. Auch in den Ländern, in denen Konsultationen stattfanden, berichteten unsere Mitglieder über ein gemischtes Bild, was die Berücksichtigung von Gewerkschaftsbeiträgen angeht.



Wir haben außerdem eine fehlende Transparenz im Zusammenhang mit der Erarbeitung von nationalen Aufbau- und Resilienzplänen festgestellt, die ein entscheidender Faktor für einen gerechten Strukturwandel sind. Da die Sozialpartner nicht in allen Regionen und Ländern systematisch konsultiert wurden, ist für uns zum jetzigen Zeitpunkt unklar, ob die nationalen Pläne in konkrete Projekte zur Unterstützung des Strukturwandels münden werden. Grundsätzlich sollten die Arbeitnehmer*innen ihre Zukunft mitgestalten, sagt die Europäische Kommission, aber allzu oft werden sie in der entscheidenden Planungsphase übergangen.

Um das Ziel eines gerechten Strukturwandels tatsächlich zu erreichen, sollte das Partnerschaftsprinzip (das für Kohäsionsmittel eingeführt wurde) auf alle einschlägigen, auf den gerechten Übergang ausgerichteten Mittel, einschließlich des Innovations- und Modernisierungsfonds, ausgedehnt und durchgesetzt werden. Die Gewerkschaften müssen eng in die Entwicklung, Überwachung und Bewertung der Programme einbezogen werden, um sicherzustellen, dass die Inanspruchnahme der Mittel an das Sichern und Schaffen hochwertiger Arbeitsplätze gebunden ist.

IndustriAll Europe fordert

1. Eine Reform der Economic Governance der EU, um die Dekarbonisierung und den gerechten Strukturwandel zu unterstützen, sowie eine gerechte Steuer- und Energiepreispolitik,
2. Ein Wettbewerbsrecht und ein Rahmen für staatliche Beihilfen, die unser Netto-Null-Ziel unterstützen,
3. Eine EU-Finanzierungsstrategie für den gerechten Strukturwandel zur besseren Unterstützung des Wandels in den europäischen Regionen; die EU und die Mitgliedstaaten sollten die durch die Energiepreiskrise verursachten außerordentlichen EHS-Einnahmen zur Stärkung von Instrumenten für einen gerechten Strukturwandel nutzen,
4. Eine stärkere Ausrichtung der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds auf die Anforderungen der Transformation, indem Industrieunternehmen mit den Finanzmitteln konkret in ihren Wandlungsprozessen unterstützt werden können,
5. Die Ausweitung des Partnerschaftsprinzips auf alle einschlägigen Fonds, über den Kohäsionsfonds hinaus; die Gewerkschaften müssen systematisch einbezogen werden, was eine verstärkte Governance und Überwachung der Beteiligung der Interessenträger erfordert; darüber hinaus muss die Ausschöpfung der Mittel angegangen werden, um zu gewährleisten, dass die Mittel tatsächlich bei den betroffenen Beschäftigten und ihren Gemeinden ankommen,
6. Die soziale Konditionalität der EU-Mittel, um sicherzustellen, dass damit hochwertige Arbeitsplätze unterstützt werden, einschließlich verbindlicher Qualitätskriterien für die angebotenen Ausbildungen, Schulungsmaßnahmen und Arbeitsplätze (Eindämmung befristeter und unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Gewährleistung einer angemessenen Entlohnung und des Zugangs zu Weiterbildung),
7. Das Sicherstellen, dass die Pläne für einen gerechten Strukturwandel auf allen Ebenen inklusiv sind und einer Bewertung hinsichtlich geschlechtlicher und personeller Vielfalt unterzogen werden.

c. Stärkung der Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs: Die Grundlage für einen gerechten Strukturwandel

Tarifverhandlungen sind das Kerngeschäft der Gewerkschaften. Sie sind sowohl das Ergebnis früherer Kämpfe als auch ein Instrument zur Verteidigung und Ausweitung von Errungenschaften. Sie lassen die Arbeitnehmer*innen mit einer Stimme sprechen, sichern faire Entgelte und verhindern, dass die Schwächsten in Prekarität und Armut abrutschen. **Das Aushandeln besserer Arbeitsbedingungen für unsere Mitglieder kommt der Gesellschaft insgesamt zugute.** Es ist die Grundlage, auf der ein gerechter Strukturwandel in der Praxis aufgebaut ist.

Die Bedeutsamkeit von Tarifverhandlungen für die Regulierung der Arbeitsmärkte und die Gewährleistung einer gleichmäßigeren Einkommensverteilung ist in europäischen Ländern seit langem erwiesen. Die Branchentarifverhandlungen sind ein herausragendes Merkmal der von industriAll Europe vertretenen Industriesektoren, wobei die Lohnsolidarität unter den Beschäftigten als Eckpfeiler gilt.

OECD-Daten belegen, dass in Ländern mit nationalen und sektoralen Tarifverhandlungen die Beschäftigungsquoten tendenziell höher und die Arbeitslosenraten tendenziell niedriger sind als in Ländern mit dezentralen Tarifverhandlungen. In diesen wird auch die Rolle der Sozialpartner bei der Bewältigung des industriellen Wandels anerkannt und argumentiert, dass Tarifverhandlungen in der Tat sicherstellen können, dass alle Beschäftigten und Unternehmen, einschließlich KMU, von der Digitalisierung, organisatorischen Veränderungen und der Globalisierung profitieren können¹⁰.

Leider **unterschätzen und schwächen viele Politiker*innen die entscheidende Rolle von Tarifverhandlungen**, wohingegen die Vorteile von Tarifverträgen, insbesondere in Ländern mit starken Arbeitsbeziehungen, oft als selbstverständlich angesehen werden. Wir bedauern, dass die Bedeutung der Arbeitnehmer- Arbeitgeber- Beziehungen und ihre entscheidende Rolle in demokratischen Gesellschaften immer noch verkannt werden. Im Wege von Tarifverträgen können die Gewerkschaften gute Beschäftigung und Stabilität am Arbeitsplatz garantieren, was allen Arbeitnehmer*innen zugutekommt und die Gesellschaft insgesamt stärkt.

In vielen europäischen Ländern müssen die Tarifverhandlungssysteme jetzt aufgebaut oder wieder aufgebaut werden, um sicherzustellen, dass die große Mehrheit der Beschäftigten (wieder) durch Tarifverträge geschützt ist. Die Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe in ganz Europa berichten, dass die Tarifverhandlungssysteme in den letzten Jahrzehnten zunehmend unter Druck geraten sind. Die Finanzkrise 2008/2009 und ihre harte politische Handhabung haben diesen Trend noch beschleunigt. In den Ländern mit Troika-Programmen wurden die Tarifverhandlungsstrukturen und Mechanismen zur Ausweitung von Tarifverträgen auf alle Beschäftigten eines Sektors einfach zerschlagen. Dies hatte starke Spillover-Effekte auf andere Länder, die sich in Änderungen der Arbeitsgesetze und Schwellenwerte für die gewerkschaftliche Repräsentativität niederschlugen. Außerdem kam es zu einer Dezentralisierung der Tarifverhandlungen und Union Busting innerhalb der Unternehmen, wie unten dargestellt:

- In **Polen** berichten die Gewerkschaften über gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen und Verstöße gegen das grundlegende Recht der Beschäftigten auf Gründung einer Gewerkschaft und auf Tarifverhandlungen. Die Rechtsvorschriften leisten der Aufspaltung der Arbeitgeberverbände Vorschub, was Tarifverhandlungen auf Branchenebene verhindert. So gibt es beispielsweise im Energie- oder Automobilsektor mangels Branchenarbeitgeberverband keinen sozialen Dialog. Dementsprechend kann nicht über Übergänge von einem Arbeitsplatz zum anderen verhandelt werden.

¹⁰ Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD, 2019.

- In **Rumänien** wurde 2012 auf Intervention der Troika und auf Drängen multinationaler Unternehmen das Gesetz über den sozialen Dialog überarbeitet. Vor der Gesetzesreform waren die Arbeitgeber verpflichtet, auf Branchenebene zu verhandeln (ähnlich wie im schwedischen Recht vorgesehen). Mit der Änderung wurden sektorale Verhandlungen jedoch unmöglich gemacht und sektorübergreifende Verhandlungen abgeschafft. Seit Inkrafttreten des Gesetzes wurden keine Branchenvereinbarungen mehr geschlossen. Außerdem wurde damit das Grundrecht der Beschäftigten auf Streik untergraben.
- In der **Slowakei** ist die Regierung dabei, den Sozialstaat und das System des sozialen Dialogs zu zerschlagen und die Sozial- und Arbeitnehmerrechte der Bürger*innen zu beschneiden. Auch hier wurden die Tarifverhandlungen dezentralisiert. Ohne eine Reform, die Branchentarifverhandlungen erleichtert, wird ein gerechter Strukturwandel nicht möglich sein.
- In **Tschechien** hat die Regierung den sektoralen sozialen Dialog geschwächt und den Abschluss von Branchentarifverträgen unmöglich gemacht. Die Arbeitgeber (insbesondere multinationale Unternehmen) verweigern Verhandlungen auf jeder anderen als der betrieblichen Ebene und verhalten sich den Gewerkschaften gegenüber sehr freudlich.
- In **Finnland** kündigten die Arbeitgeber in der Forstwirtschaft an, aus den nationalen Tarifverhandlungen aussteigen zu wollen. Eines der größten Unternehmen im Forstsektor (UPM) ging sogar so weit, dass es damit drohte, die Festlegung der Löhne für seine Beschäftigten unter Verletzung des Grundrechts der Arbeitnehmer*innen auf Tarifverhandlungen zu individualisieren.
- In **Frankreich** berichten die Gewerkschaften von Fällen, in denen die Arbeitgeber die COVID-19-Situation dazu nutzen, die Belegschaften zu spalten, wobei die Beschäftigten einiger Unternehmen ein und desselben Konzerns unter einen Tarifvertrag fallen und die Arbeitnehmer*innen anderer Unternehmen des Konzerns nicht. In einigen Branchen weigern sich die Arbeitgeber kategorisch zu verhandeln und die Löhne anzupassen, obwohl sie seit Beginn der Pandemie staatliche Beihilfen erhalten. Tarifverhandlungen sind ein Recht und nicht lediglich eine Option.
- In **Griechenland** wurde mit den infolge der letzten Finanzkrise aufgelegten Rettungsprogrammen das Tarifverhandlungssystem zerschlagen, was sich in einem Einbruch der Tarifbindungsquote von rund 80 % vor der Krise auf 17,8 % im Jahr 2016 niederschlug. Die Unternehmen profitierten von dieser Entwicklung. Die Beschäftigten wurden jedoch in Arbeitslosigkeit, in schlecht bezahlte und prekäre Arbeitsverhältnisse oder in Armut trotz Erwerbstätigkeit gedrängt. Darüber hinaus hat die griechische Regierung vor kurzem ein höchst umstrittenes Arbeitsgesetz verabschiedet, durch das die Arbeitszeit verlängert und das Grundrecht der Beschäftigten auf Streik einschränkt wird.
- Das 2012 in **Ungarn** eingeführte neue Arbeitsgesetzbuch ermöglicht u. a. überaus flexible Überstunden, eine leichtere Entsendung von Beschäftigten und ungerechtfertigte Entlassungen und schwächt die Rechte der Gewerkschaften auf Unternehmensebene. Die geänderten Rechtsvorschriften verstoßen auch gegen das Grundrecht auf Streik. Nach dem neuen Arbeitszeitgesetz von 2018 dürfen Arbeitgeber jährlich bis zu 400 Überstunden anordnen, müssen diese aber erst nach drei Jahren bezahlen. Den Beschäftigten droht die Entlassung, wenn sie Überstunden ablehnen. Der soziale Dialog und die Tarifverhandlungen funktionieren nicht, da die Regierung sich weigert, Gewerkschaften zu unterrichten und anzuhören, die nicht der Regierungspartei FIDESZ von Viktor Orban nahestehen.
- In **Belgien** haben die Gewerkschaften eine Petition gegen das nationale Gesetz zur Einschränkung von Tarifverhandlungen gestartet. Belgien ist eines der wenigen Länder, in denen die Löhne und Gehälter inflationsindexiert sind. Die Arbeitgeber drängen mit Nachdruck auf ein Einfrieren der Indexierung. Darüber hinaus hat die Regierungskoalition für 2022 eine Reform vorgeschlagen und die Gewerkschaften dabei außen vor gelassen.
- In den **Niederlanden** mussten FNV und CNV in letzter Zeit mehrfach auf Arbeitskampfmaßnahmen zurückgreifen, um einen akzeptablen Tarifvertrag zu erreichen.

Diese Beispiele sind alarmierend. Die Regierungen verstoßen gegen die Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte und grundlegende IAO-Arbeitsnormen, die zentrale Elemente der IAO-Leitlinien für einen gerechten Übergang sind. Wenn ein gerechter Strukturwandel für die Europäische Union eine Priorität darstellt, wie will sie dann den Beschäftigungswandel ohne wirksame Rechtsvorschriften für Tarifverhandlungen und Arbeitnehmerbeteiligung bewältigen? Klar ist, dass sowohl die europäische Säule sozialer Rechte als auch die Empfehlungen des Rates zu sozialen und arbeitsrechtlichen Aspekten des Übergangs zur Klimaneutralität auf dem Papier gut aussehen, aber die Praxis vor Ort nicht beeinflussen werden.

In Anbetracht der hohen Investitionskosten, die Unternehmen für den Übergang zu Netto-Null-Emissionen aufbringen müssen, ist es sogar wahrscheinlich, dass der Druck auf Arbeitsstandards und Entgelte (und damit auf Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften) zunehmen wird.

Ein reiner Fokus auf die Zahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze beim Übergang zu Netto-Null-Emissionen ist der Gerechtigkeit nicht förderlich, wenn gleichzeitig Armut trotz Erwerbstätigkeit, Ungleichheit, wirtschaftliche Unsicherheit und prekäre Arbeitsverhältnisse weiter zunehmen und diejenigen, die durch den Strukturwandel ihren Arbeitsplatz verlieren, vergessen werden. Starke Tarifverhandlungssysteme sind von entscheidender Bedeutung, um gute Beschäftigungsbedingungen in Sektoren und Unternehmen, die im Zuge des Strukturwandels neu entstehen, zu gewährleisten. Angesichts der Tatsache, dass CO₂-intensive Sektoren traditionell ein hohes Lohnniveau und gute Beschäftigungsbedingungen bieten, ist das Gewährleisten guter Arbeitsplätze unerlässlich. Nur durch effektive Tarifverhandlungen können wir garantieren, dass die Arbeitsplätze, die durch den Strukturwandel verloren gehen, durch gute und gleichwertige Jobs in Europa ersetzt werden!

Dieser Ansatz ist ein zentraler Punkt der Schlussempfehlungen der Kommission für Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung in Deutschland, die den Kohleausstieg in Deutschland ausgehandelt hat¹¹. Die Idee, Branchentarifverträge als Grundlage für die Festlegung grundlegender Mindestarbeitsnormen heranzuziehen, wird auch in dem jüngsten Bericht der schottischen Just Transition Commission befürwortet¹².

Leider werden Tarifverhandlungen in dem von der Kommission im Dezember 2021 vorgeschlagenen Entwurf einer Empfehlung des Rates zu den sozialen und beschäftigungsbezogenen Aspekten des gerechten Übergangs zur Klimaneutralität kaum erwähnt, und es wird nicht einmal eine eindeutige Empfehlung zu ihrer Stärkung ausgesprochen. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass es bereits Tarifverträge gibt, die die Veränderungen in der Belegschaft proaktiv antizipieren:

- Unsere italienischen Mitgliedsgewerkschaften Filctem-Cgil, Femca-Cisl und UILTEC unterzeichneten 2021 eine Vereinbarung mit den Ölkonzern ENI zu Fragen des Generationswechsels und der Umschulung der Belegschaft im Einklang mit der Dekarbonisierungsstrategie des Ölkonzerns. Das Verfahren bei ENI erfolgt gemäß dem italienischen Finanzgesetz aus dem Jahr 2021, das den Generationswechsel in großen Unternehmen fördern soll.
- Im Juni 2021 haben industriAll Europe und Safran eine europäische Rahmenvereinbarung zur Kompetenz- und Laufbahnentwicklung getroffen, die für alle Beschäftigten der Gruppe in der EU, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich gilt. Schwerpunkte der Vereinbarung sind die Antizipation des Qualifikationsbedarfs, Weiterbildung und die Förderung der beruflichen Mobilität. In ihr wird zum ersten Mal ein quantitatives Ziel für die Weiterbildung festgelegt. Im Falle von Schwierigkeiten, die sich auf die Beschäftigung auswirken können, sind Anpassungs- und Unterstützungsmaßnahmen vorgesehen, um die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer*innen zu ermöglichen.
- Die britischen Gewerkschaften Unite und Prospect schlossen im Jahr 2021 eine Vereinbarung mit dem Energieunternehmen SSE, mit der die bestehenden Tarifvereinbarungen auf die Beschäftigten der Sparte erneuerbare Energien ausgedehnt wurden.
- In Deutschland zeigt die jüngste Vereinbarung der IG Metall in der Metall- und Elektroindustrie Lösungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen und hochwertiger Beschäftigung in den sich im Wandel befindlichen Branchen auf. Zur Sicherung von Arbeitsplätzen können Betriebe in Krisen das von der Gewerkschaft erkämpfte Transformationsgeld auch in Freizeit umwandeln. Außerdem wurde eine Vier-Tage-Woche mit teilweisem Lohnausgleich ermöglicht. Zur Sicherung der Zukunft hat die IG Metall Rahmenregeln für Zukunftstarifverträge in den Betrieben durchgesetzt, in denen etwa Investitionen, Personalbedarf und Qualifizierung für die Arbeit der Zukunft ausgehandelt werden.
- Arbeitszeitverkürzung als Lösung zur Sicherung hochwertiger Arbeitsplätze in Zeiten der Krise und des Wandels wird auch in anderen Ländern wie Spanien umgesetzt. Die spanische Regierung hat sich bereit erklärt, ein Pilotprojekt für eine Vier-Tage-Woche (32 Stunden) zu starten.

¹¹ Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ – Abschlussbericht, Januar 2019, S. 70.

¹² Just Transition Commission: A National Mission for a fairer, greener Scotland, März 2021, S. 45.

- Die Umstellung hat keine finanziellen Auswirkungen für die betroffenen Unternehmen oder Arbeitnehmer*innen, da der Staat eine Sonderzulage gewährt. Die Regierung wird außerdem die Neuorganisation der Produktion und den digitalen Wandel in den Unternehmen zur Steigerung der Produktivität unterstützen. Für diese Maßnahmen wurden 50 Mio. € bereitgestellt.

Darüber hinaus haben **junge Menschen in Ländern mit einem gut funktionierenden sozialen Dialog und einer entsprechenden Tarifverhandlungsstruktur besseren Zugang zu hochwertigen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen**, und die Möglichkeit, sich an der Gestaltung eines gerechten Strukturwandels zu beteiligen:

- In Deutschland hat die neue Regierungskoalition eine langjährige Forderung der Gewerkschaften nach einer „Ausbildungsplatzgarantie“ aufgegriffen, die jedem jungen Menschen, der dies wünscht, einen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen oder in einer außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtung garantiert. Dies ist die Antwort der Ampelkoalition auf den Fachkräftemangel, der das Erreichen der Klimaziele gefährdet.
- Das deutsche Beispiel ist von Österreich inspiriert, wo bereits seit 2008 Jugendliche, die keine Ausbildungsstelle in einem Unternehmen gefunden haben, eine Ausbildung in einem überbetrieblichen Ausbildungszentrum absolvieren können. Doch die Gewerkschaften schätzten, dass selbst mit diesem System im Herbst 2020 zwischen 20 und 30 % der Ausbildungsplätze fehlen würden. Während die österreichische Regierung Arbeitgebern Anreize für die Einstellung und Weiterbeschäftigung von Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung bietet (Arbeitgeber erhalten einen Bonus von 1000 € für die Einstellung und weitere 1000 € für die Weiterbeschäftigung), reicht dies den Gewerkschaften nicht aus. In ihrer Kampagne „Jugend ohne Job“ forderte die Gewerkschaftsjugend eine Aufstockung der Ausbildungsplätze und die Schaffung eines Corona-Not-Ausbildungsfonds.
- In Frankreich haben die Sozialpartner des Metallsektors eine Branchenvereinbarung geschlossen, mit der die Einstellung junger Menschen durch eine solidarische Erwerbsaustrittsregelung gefördert wird. Diese sieht vor, dass für je zwei Beschäftigte, die aus dem Berufsleben ausscheiden, ein junger Mensch eingestellt wird. Damit können hochwertige Arbeitsplätze und qualifizierte Arbeitskräfte gesichert werden.
- Ähnliche Vereinbarungen, die Vorruhestand und Neueinstellungen kombinieren, gibt es in Italien auf Unternehmensebene, z. B. beim Ölkonzern ENI. Im Rahmen dieser Vereinbarung können bis zu 900 Beschäftigte freiwillig in den Ruhestand gehen, während 500 neue Mitarbeiter*innen eingestellt werden, um mit ihren Qualifikationen zur Umstellung auf CO₂-arme Produktionsweisen beizutragen.
- In Dänemark engagieren sich junge Gewerkschafter*innen im Jugendklimarat, der vom Klimaministerium ins Leben gerufen wurde und unter anderem darüber diskutiert, wie ein gerechter Strukturwandel gewährleistet werden kann.

Die junge Generation von heute ist keine verlorene Generation, sondern die höchstqualifizierte, die wir je hatten. Junge Menschen müssen gleiche Chancen und Aussichten auf eine klimaneutrale Zukunft haben, die ihnen eine hochwertige Berufsbildung, Weiterbildung und Beschäftigung bietet. Daher verpflichtet sich industriALL Europe, einen Generationswechsel zu unterstützen und die Bemühungen zu verstärken, um junge Menschen zu gewinnen und zu organisieren und sie in die Strukturen der Arbeiterbewegung zu integrieren.

Vor dem Hintergrund des europäischen Grünen Deals und der verschärften Klimaziele müssen sich die EU und alle europäischen Regierungen von solchen Beispielen leiten lassen. Sie müssen **entschlossene Maßnahmen ergreifen, um die Sozialpartner in ihren Bemühungen zu unterstützen, Lösungen auszuhandeln**, die mögliche negative Folgen für die Beschäftigung abmildern und hochwertige Arbeitsplätze während des gesamten Übergangs garantieren. Es muss ein robustes und wirksames Arbeitsrecht geschaffen werden, das einen starken sozialen Dialog auf allen Ebenen und starke Tarifverhandlungssysteme unterstützt. Wir fordern die europäischen Institutionen auf, die europäische Säule sozialer Rechte zu stärken und umzusetzen und wie vom Europäischen Parlament im Zusammenhang mit der Mindestlohnrichtlinie vorgeschlagen, sich nachdrücklich für die Förderung von Tarifverhandlungen und die Ausweitung der Tarifbindung in allen Mitgliedstaaten einzusetzen¹³.

¹³ In seinem Bericht über die Mindestlohnrichtlinie schlägt das Europäische Parlament vor, dass die Mitgliedstaaten, in denen die Tarifbindungsquote unter 80 % liegt, in Absprache mit den Sozialpartnern nationale Aktionspläne aufstellen sollten, um diese Marke zu erreichen.

IndustriAll Europe fordert

1. Eine stärkere soziale Dimension der Klimapolitik und der „Fit für 55“-Rechtsvorschriften mit starken Rechten auf effektive Tarifverhandlungen und dem Recht, einer Gewerkschaft beizutreten und eine Gewerkschaft zu gründen; um dies zu erreichen, muss die GD Beschäftigung eine aktive Rolle bei der Festlegung von Rechtsvorschriften für den grünen Deal spielen; im Europäischen Parlament muss der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten in den Gesetzgebungsprozess und die Prüfung einbezogen werden,
2. Die Aufnahme einer sozialen Konditionalität in Form von Verpflichtungen zu Tarifverhandlungen in EU- und nationale Fonds zur Unterstützung eines gerechten Strukturwandels,
3. Stärkere Tarifverhandlungssysteme und eine erhöhte Tarifbindung, wie im Bericht des Europäischen Parlaments zum Entwurf der Mindestlohnrichtlinie vorgeschlagen,
4. Den Aufbau, Wiederaufbau und die Stärkung des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungsstrukturen auf allen Ebenen, vor allem aber auf Branchenebene, in der gesamten EU und insbesondere in den Ländern, in denen gut funktionierende Systeme durch die infolge der Finanzkrise 2008/2009 auferlegten Sparmaßnahmen zerstört worden sind,
5. Eine vollständige Umsetzung der IAO-Übereinkommen und der Beschlüsse des Europarates über das Recht auf Zugang zu Tarifverhandlungen in allen Mitgliedstaaten und für alle Arbeitnehmer*innen,
6. Unterstützung für Rechtsrahmen für Branchen- und branchenübergreifende Tarifverhandlungen,
7. Sicherstellen, dass Unternehmen, die öffentliche Aufträge erhalten, tarifgebunden sind,
8. Nutzendes Europäischen Semesters, der Europäischen Säule sozialer Rechte und des mehrjährigen Finanzrahmens, um Regierungen und Sozialpartner zum Aufbau gut funktionierender Tarifverhandlungsstrukturen zu verpflichten,
9. Bereitstellen spezifischer EU- und nationaler Mittel für den Aufbau von Kapazitäten für den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen,
10. Etablieren von an die Branchen angepassten Maßnahmen für lebenslanges Lernen über Tarifverträge.

d. Vorausschauende Planung und Gestaltung des Wandels: Ein gerechter Strukturwandel erfordert ein Instrumentarium von Arbeitnehmerrechten und Unternehmenspflichten

Der Übergang zu einer dekarbonisierten Industrie wird letztlich auf Unternehmensebene vollzogen. Von den Werkshallen bis zu den Vorstandsetagen müssen Produktionsprozesse, Investitionspläne, die Arbeitsorganisation und die Organisation der Unternehmen, einschließlich ihrer Beziehungen zu vor- und nachgelagerten Unterauftragnehmern, angepasst werden. Die Beschäftigten in ganz Europa und in der gesamten Lieferkette werden daher unmittelbar betroffen sein.

In einer echten Demokratie muss den unmittelbar von einer Entscheidung Betroffenen die Möglichkeit gegeben werden, sich an der Entscheidungsfindung zu beteiligen. Ein inklusiver und gerechter Strukturwandel kann nur erreicht werden, wenn die Beschäftigten und ihre Vertreter*innen ein Mitspracherecht bei allen Entscheidungen haben, die ein Unternehmen trifft und die sich auf ihre Gesundheit, ihre Arbeitsbedingungen, ihr Einkommen, ihren Arbeitsplatz und ihre Beschäftigungsfähigkeit auswirken können.

Bei korrekter Anwendung und Achtung der entsprechenden Rechte spielt die **Beteiligung der Arbeitnehmer*innen an strategischen Entscheidungen auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene** eine entscheidende Rolle. So werden der Schutz der Arbeitnehmerrechte und die Qualität der Arbeitsplätze sowie die Nachhaltigkeit der Unternehmen und eine sozialverträgliche, vorausschauende Bewältigung des Wandels sichergestellt.

Bedauerlicherweise haben sich die bestehenden europäischen Instrumente als unwirksam erwiesen, wenn es darum geht, den Beschäftigten ein Mitspracherecht bei Unternehmensentscheidungen zu sichern und zu gewährleisten, dass die Unternehmen eine wirklich zukunftsorientierte Perspektive einnehmen. Es fehlt allzu oft an einem vorausschauenden Ansatz der Unternehmen. Anstatt auf proaktive langfristige Produktions-, Kompetenz- und Beschäftigungsplanung **wird meist weiterhin auf kurzfristige Profitmaximierung gesetzt.**

Die Arbeitnehmerbeteiligung erfolgt, wenn überhaupt, nur der Form halber: Bei einem Drittel der Umstrukturierungen in Europa werden weder Gewerkschaften noch Arbeitnehmervertreter*innen beteiligt¹⁴. Die Verletzung der grundlegenden Rechte der Beschäftigten, vor einer Entscheidung unterrichtet und gehört zu werden, und der Rechte ihrer Gewerkschaften, faire und nachhaltige Lösungen auszuhandeln, wird zunehmend zum Normalfall. Die Anhörung der Europäischen Betriebsräte erfolgt in der Hälfte der Fälle zu spät, d. h., nachdem die Unternehmensleitung ihre Umstrukturierungsentscheidung bereits in der Presse angekündigt hat. Und in den meisten Fällen ändert diese Anhörung auch nichts an den Entscheidungen des Unternehmens¹⁵.

Der soziale Dialog am Arbeitsplatz wird heute mehr denn je benötigt, um einen gerechten und inklusiven Strukturwandel zu unterstützen. In der Praxis ist die Beteiligung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter*innen an strategischen Entscheidungen jedoch sehr begrenzt oder sogar inexistent. Die politische Antwort kann nicht darin bestehen, unverbindliche Instrumente wie Leitlinien oder Handbücher vorzuschlagen.

¹⁴ Europäische Kommission (2018), Study on monitoring the application of the EU Quality Framework for anticipation of change and restructuring, S. 53.

¹⁵ COM(2018) 292 final, S. 6; Europäische Kommission (2016), Evaluation study on the implementation of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council. Final report, S. VI und S. 104; Europäische Kommission (2018), Stocktaking report on the application of the EU Quality Framework for anticipation of change and restructuring, S. 20.

Weiche Maßnahmen wie der EU-Qualitätsrahmen für Umstrukturierungen oder der in mehreren EU-Rechtsvorschriften verankerte Grundsatz „Mittragen oder Begründen“ führten zu keiner erkennbaren Verhaltensänderung der Unternehmen.

Ein **gerechter Strukturwandel erfordert vielmehr ein echtes Instrumentarium an Rechten und rechtlichen Verpflichtungen**, um Folgendes zu gewährleisten:

- 1. Die Unternehmen verfolgen langfristige und nachhaltige Strategien.** Alle Unternehmen müssen unabhängig von ihrer Größe, ihrem Sektor oder ihrer Rechtsform und unter umfassender Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen einen Plan für einen gerechten Übergang verabschieden, um sicherzustellen, dass ihr Geschäftsgebaren und das ihrer Lieferkette mit den Zielen des Grünen Deals der EU vereinbar ist.
- 2. Die Unternehmen geben Garantien für den Fortbestand von Arbeitsplätzen und Standorten.** Zusätzlich zu den Emissionsminderungszielen sind im Plan für einen gerechten Übergang die begleitenden sozialen Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigung und hochwertigen Arbeitsplätzen während des gesamten Strukturwandels festzulegen, einschließlich der strategischen Kompetenz- und Beschäftigungsplanung und der entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen. Zur Abmilderung der sozialen Folgen des Plans für einen gerechten Übergang müssen die Unternehmen in ständigem Dialog mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen nach Alternativen suchen und alle Möglichkeiten ausschöpfen, bevor sie auf betriebsbedingte Kündigungen oder Werksschließungen zurückgreifen. Wenn eine Schließung unvermeidlich ist, müssen den Beschäftigten in allen Ländern neue Garantien zugesichert werden, darunter das Recht auf Wiedereinstellung entlassener Arbeitskräfte und die Verpflichtung des Unternehmens, gemeinsam mit den zuständigen Behörden einen neuen Standortbetreiber zu suchen oder einen Plan für Neuansiedlungen aufzustellen. Öffentliche Mittel, die Unternehmen bereitgestellt werden, sind an soziale Bedingungen zu knüpfen, einschließlich eines Verbots der Verlagerung von Tätigkeiten in Länder außerhalb der EU, wenn das Unternehmen EU-Mittel erhalten hat.
- 3. Die Unternehmen beziehen Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen von Anfang an umfassend in die Ausarbeitung, Umsetzung und Überwachung von Plänen für einen gerechten Übergang ein.** Das Thema Dekarbonisierung muss als Gegenstand des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene anerkannt werden. Neben den Bestimmungen des neuen französischen Klimagesetzes soll eine Unterrichtung und Anhörung der Gewerkschaften und der Betriebsräte auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene über Maßnahmen des Unternehmens zur Bekämpfung des Klimawandels durchgeführt werden. Bevor eine endgültige Entscheidung des Unternehmens getroffen wird, müssen die Arbeitnehmervertreter*innen:
 - rechtzeitig Zugang zu aussagekräftigen, umfassenden und aktuellen Informationen über die voraussichtliche Anpassung der Unternehmensstrategie an die Anforderungen im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung und die Auswirkungen auf die wirtschaftliche Performance des Unternehmens, die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen erhalten,
 - über genügend Zeit und Ressourcen verfügen, um die bereitgestellten Informationen mit Unterstützung von Wirtschafts- und Finanzsachverständigen eingehend zu prüfen und Alternativen zu Maßnahmen zu erarbeiten, die sich negativ auf die Beschäftigten auswirken würden, einschließlich Entlassungen oder Werksschließungen,
 - die reale Möglichkeit haben, diese Alternativen mit den tatsächlichen Entscheidungsträger*innen zu erörtern, einschließlich der obersten Führungsebene und der Mitglieder des Leitungsgremiums (falls vorhanden), die eine mit Gründen versehene Stellungnahme zu den vorgeschlagenen Alternativen abgeben und die endgültige Entscheidung begründen müssen,
 - sich darauf verlassen können, dass die Missachtung der Arbeitnehmerrechte abschreckende Sanktionen nach sich zieht, insbesondere die Aussetzung der Umsetzung von Geschäftsplänen oder Umstrukturierungsprojekten bis zum Abschluss eines ordnungsgemäßen Unterrichts- und Anhörungsverfahrens. Außerdem müssen klare Verfahren für Arbeitnehmervertreter*innen festgelegt werden, um vor Gericht Rechtsmittel einlegen zu können.

Diese Forderungen zielen zwar auf die Bekämpfung des Klimawandels auf Unternehmensebene ab, sind aber allesamt keineswegs neu. Im Januar 2013, nach drei Jahren schwerer Finanzkrise, legte der sozialistische Europaabgeordnete Alejandro Cercas aus Spanien dem Parlament in Straßburg einen einzigartigen Vorschlag vor. Unter Berufung auf das damals neue parlamentarische Initiativrecht (Artikel 225 AEUV) präsentierte er einen Gesetzentwurf für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*innen sowie die Antizipation und Bewältigung von Umstrukturierungen, besser bekannt als der „Cercas-Bericht“. In den Vorschlägen werden Maßnahmen zur Antizipation des Wandels, zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit der Unternehmen und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte sowie die Notwendigkeit detaillierter Sozialpläne bei Umstrukturierungen mit klaren Rollen für alle Beteiligten (Sozialpartner, Behörden) dargelegt.

Es ist höchste Zeit, dass die EU-Kommission einen Vorschlag für einen europäischen Rechtsrahmen zur Antizipation und Bewältigung des Wandels vorlegt, der sich am Cercas-Bericht orientiert. Dies wäre ein Meilenstein auf dem Weg zu einer widerstandsfähigeren und nachhaltigeren europäischen Wirtschaft und Gesellschaft und würde den Worten über den gerechten Strukturwandel endlich Taten folgen lassen.

IndustriAll Europe fordert

1. Einen EU-Rechtsrahmen zur Antizipation und Bewältigung des gerechten Strukturwandels auf Unternehmensebene, der sich am Cercas-Bericht aus dem Jahr 2013 orientiert und verbindliche Regeln für die rechtzeitige und angemessene Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene sowie soziale Garantien für die Beschäftigten vorsieht,
2. Verpflichtende Pläne für einen gerechten Übergang in allen Unternehmen unter umfassender Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen; der entsprechende Vorschlag in den EU-Richtlinienentwürfen zur Nachhaltigkeits-berichterstattung von Unternehmen und zur Sorgfaltspflicht muss erheblich verbessert werden, einschließlich eines erweiterten Anwendungsbereichs und detaillierter Anforderungen hinsichtlich der industriellen, wirtschaftlichen und sozialen Dimension des Plans,
3. Soziale Auflagen für nationale oder EU-Mittel, von denen Unternehmen profitieren, um sicherzustellen, dass die industriellen Strategien der Unternehmen die Arbeitnehmerrechte achten,
4. In den Unternehmen müssen Vertrauensleute für Fragen des gerechten Strukturwandels eingesetzt werden, die den Beauftragten für Arbeits- und Gesundheitsschutz entsprechen. Diese müssen das Recht haben, bei Bedarf eine spezielle Schulung zu erhalten und an der Planung des Strukturwandels in den Unternehmen beteiligt werden.

e. Bewältigung neuer Qualifikationsanforderungen und ein Recht auf hochwertige Berufsbildung und lebenslanges Lernen für alle Beschäftigten: Den gerechten Strukturwandel unterstützen

Das Erreichen der Kohlenstoffneutralität bis 2050 erfordert sowohl Planung als auch geeignete Rahmenbedingungen zur Unterstützung von Übergängen von einem Arbeitsplatz zum anderen, einschließlich der erforderlichen Umschulung und Weiterbildung der Arbeitskräfte. Wir müssen in unsere Bildungssysteme investieren und sie stärken, um die neuen Schulungs- und Weiterbildungsprogramme zu entwickeln, die für die sich verändernden und neu entstehenden Berufsprofile in den neuen bahnbrechenden Technologien, die Digitalisierung und die neuen Geschäftsmodelle erforderlich sind.

Die Herausforderung ist enorm. Die Veränderungen im Automobilbau sind exemplarisch für das, was auf die europäische Industrie zukommt. Es entstehen völlig neue Berufsbilder und die Schulungsprogramme müssen massiv ausgeweitet werden, um der wachsenden Nachfrage gerecht zu werden. Nach Angaben der Europäischen Batterie-Allianz werden 800 000 umgeschulte/weitergebildete Arbeitskräfte benötigt, um die ehrgeizigen Batterieziele der EU zu erreichen, während Untersuchungen von BCG für die European Electromobility Platform zufolge bis 2030 2,4 Mio. Beschäftigte der Automobilindustrie umgeschult werden müssen.

Wenn die Ausbildung junger Arbeitnehmer*innen unerlässlich ist, so ist die Schulung älterer Arbeitnehmer*innen und grundsätzlich aller Arbeitnehmer*innen während ihres gesamten Arbeitslebens unabdingbar. Werden Arbeitnehmer*innen, die älter als 45 Jahre sind, nicht mehr fortgebildet, dann werden die Voraussetzungen geschaffen für Langzeitarbeitslosigkeit und einen Kompetenzverlust bei Arbeitnehmer*innen, die über ihre berufliche Situation frustriert sind, während das Renteneintrittsalter überall verlängert wird.

Darüber hinaus werden in den derzeitigen Berufsfeldern neue Kompetenzen erforderlich sein. Nach Angaben der Europäischen Kommission werden sich die Aufgabenprofile von Elektrotechniker*innen, Maschinen- und Anlagenführer*innen, anderen Produktionsmitarbeiter*innen, Forscher*innen und Ingenieur*innen sowie Wissenschaftler*innen und Techniker*innen im Zuge des Übergangs zur Klimaneutralität erheblich verändern. Es werden Schlüsselkompetenzen wie Kompetenzen in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und digitale Kompetenzen benötigt, um den bevorstehenden technologischen Wandel zu bewältigen. Die grünen Kompetenzen wie Abfall-/ Recyclingmanagement, Energieeffizienztechnik, Ökodesign usw. werden für Industrieunternehmen weiter an Bedeutung gewinnen. Persönliche Querschnittskompetenzen wie analytisches und branchenübergreifendes Denken, Teamarbeit, Innovationsgeist und Lernfähigkeit sind nicht weniger wichtig und dürfen nicht vernachlässigt werden.

Bei den Gesprächen auf regionaler Ebene mit unseren Mitgliedsgewerkschaften wurde der bereits heute **bestehende Fachkräftemangel als ein zentrales Anliegen genannt**. In vielen unserer Sektoren herrscht heute ein strategischer Fachkräftemangel, der genauso lähmend ist wie der Mangel an Halbleitern oder Rohstoffen. Es kann ohne Übertreibung gesagt werden, dass der Fachkräftemangel den grünen und digitalen Wandel „abwürgen“ könnte, wenn nicht dringend Maßnahmen ergriffen werden.

Dies erfordert eine umfassende Strategie, um neue Arbeitskräfte für dekarbonisierte Industrien zu gewinnen und zu schulen. Dies schließt notwendige flankierende Maßnahmen ein, um die Attraktivität der Industrie für Frauen zu erhöhen und sie in der Branche zu halten (wie in unserem Beitrag zu Frauen in der Industrie im Rahmen des World Manufacturing Forum dargelegt¹⁶).

¹⁶ <https://worldmanufacturing.org/women-in-manufacturing/>

Die Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung scheitert nach wie vor daran, diejenigen zu erreichen, die sie am dringendsten benötigen, d. h. geringqualifizierte Arbeitnehmer*innen, Frauen, ältere Arbeitnehmer*innen, Teilzeitbeschäftigte, Erwerbstätige in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Selbständige, Beschäftigte in plattformbasierter Arbeit usw.), Arbeitskräfte in KMU entlang der Lieferkette, Alleinerziehende usw. Ganz zu schweigen von der schwierigen Lage für die Jugend: 2020 waren in der EU 14 Millionen junge Menschen (17,4 % der 20- bis 34-Jährigen) weder in Arbeit noch in Schule oder Ausbildung (NEET)¹⁷.

Beunruhigend war vor diesem Hintergrund, dass die Unternehmen im Zuge der jüngsten COVID-19-Pandemie Ausbildungsplätze gestrichen und die Ausgaben für Weiterbildung gekürzt haben, was die Gefahr eines künftigen Fachkräftemangels wahrscheinlich noch erhöhen wird.

Wir brauchen, wie in unserer Kampagne für einen gerechten Strukturwandel gefordert, **einen EU-Rechtsrahmen zur Antizipation und Bewältigung des gerechten Strukturwandels**, der die entscheidende Rolle von Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Beschäftigten sowie der Tarifverhandlungen bei der vorausschauenden Planung des Wandels und der Veränderung des Kompetenzbedarfs anerkennt. Mit einem solchen EU-Rechtsrahmen muss sichergestellt werden, dass die Erfassung von Daten über Kompetenzen – d. h. die Antizipation des Kompetenzbedarfs – durch eine strategische Beschäftigungs- und Kompetenzplanung in jedem Unternehmen, jeder Region und jedem Sektor gestärkt wird, und zwar unter umfassender Einbeziehung der Sozialpartner, der Berufsbildungsanbieter und der Behörden, die am besten in der Lage sind, strukturelle Veränderungen zu begleiten.

Dies war auch der Grundgedanke des Cercas-Berichts aus dem Jahr 2013, in dem empfohlen wurde, die Unternehmen zu verpflichten, in Abstimmung mit den Arbeitnehmervertreter*innen langfristige Beschäftigungs- und Weiterbildungsstrategien zu entwickeln. Zusätzlich zu einer solchen verpflichtenden Kompetenzplanung auf Unternehmensebene muss ein EU-Rechtsrahmen zur Antizipation und Bewältigung des gerechten Strukturwandels neue Rechte vorsehen: Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer muss **ein persönliches Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung und auf bezahlten Bildungsurlaub haben**. Angebote für lebenslanges Lernen in allen Phasen der beruflichen Laufbahn sind von zentraler Bedeutung, um den Verlust von Kompetenzen zu verhindern und die Beschäftigungsfähigkeit jedes und jeder einzelnen Beschäftigten bei industriellen Übergängen zu fördern. Es muss gewährleistet sein, dass die Weiterbildung der Arbeitnehmer*innen von ausreichender Qualität ist, d. h. dass sie sich auf die Lernergebnisse konzentriert und nach Möglichkeit zu einer durch transparente und klare Anerkennungs- und Zertifizierungssysteme, die eine Vergleichbarkeit ermöglichen, validierten Qualifikation führt.

Gleichzeitig ist es wichtig, dass **diese Maßnahmen in einen umfassenderen Rahmen für einen gerechten Strukturwandel integriert werden**, der alle politischen Ebenen zur Unterstützung des Übergangs umfasst. Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen müssen unbedingt ein fester Bestandteil der Industriestrategien auf allen Ebenen sein. Ohne eine umfassende Industriestrategie, die zum Erhalt und Schaffen hochwertiger Arbeitsplätze führt, sind alle gut gemeinten Maßnahmen im Bereich der Kompetenzen zum Scheitern verurteilt. Regionale Strategien, die auf **detaillierten Analysen der Arbeitsmarktentwicklung und Prognosen zu den Kompetenzen auf regionaler Ebene beruhen, sind der Schlüssel** zur Ermittlung der Arbeitsplätze, die verloren gehen werden, der neuen Beschäftigungspotenziale, des entsprechenden Kompetenzbedarfs und zu maßgeschneiderten Umschulungs- und Weiterbildungsprogrammen.

Im Rahmen der Programme ESF+, Erasmus+, NextGenerationEU sowie der Aufbau- und Resilienzfazilität wurden beispiellose Anstrengungen unternommen, um die Möglichkeiten und den Umfang der EU-Finanzierung für Qualifizierungsmaßnahmen in ganz Europa zu erhöhen. Die Mitgliedstaaten müssen diese Finanzierungsprogramme nutzen und die entsprechenden Mittel für ihre nationalen und regionalen Strategien zur Förderung der Fertigkeiten einsetzen. Gleichwohl ist zu betonen, dass Investitionen in die Weiterbildung nicht nur eine Aufgabe der öffentlichen Hand sind. **Die Arbeitgeber haben eine Verantwortung und ein natürliches Interesse daran, in den Erhalt qualifizierter Belegschaften zu investieren.**

¹⁷ Quelle: Eurostat's statistics on young people neither in employment nor in education or training (Eurostat-Statistik über junge Menschen, die weder eine Arbeit haben noch eine allgemeine oder berufliche Ausbildung absolvieren).

Die **Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer*innen** sowie Tarifverhandlungen sind die besten Instrumente, um den Strukturwandel der Industrien zu planen. Es gibt bewährte Beispiele, wie oben dargestellt.

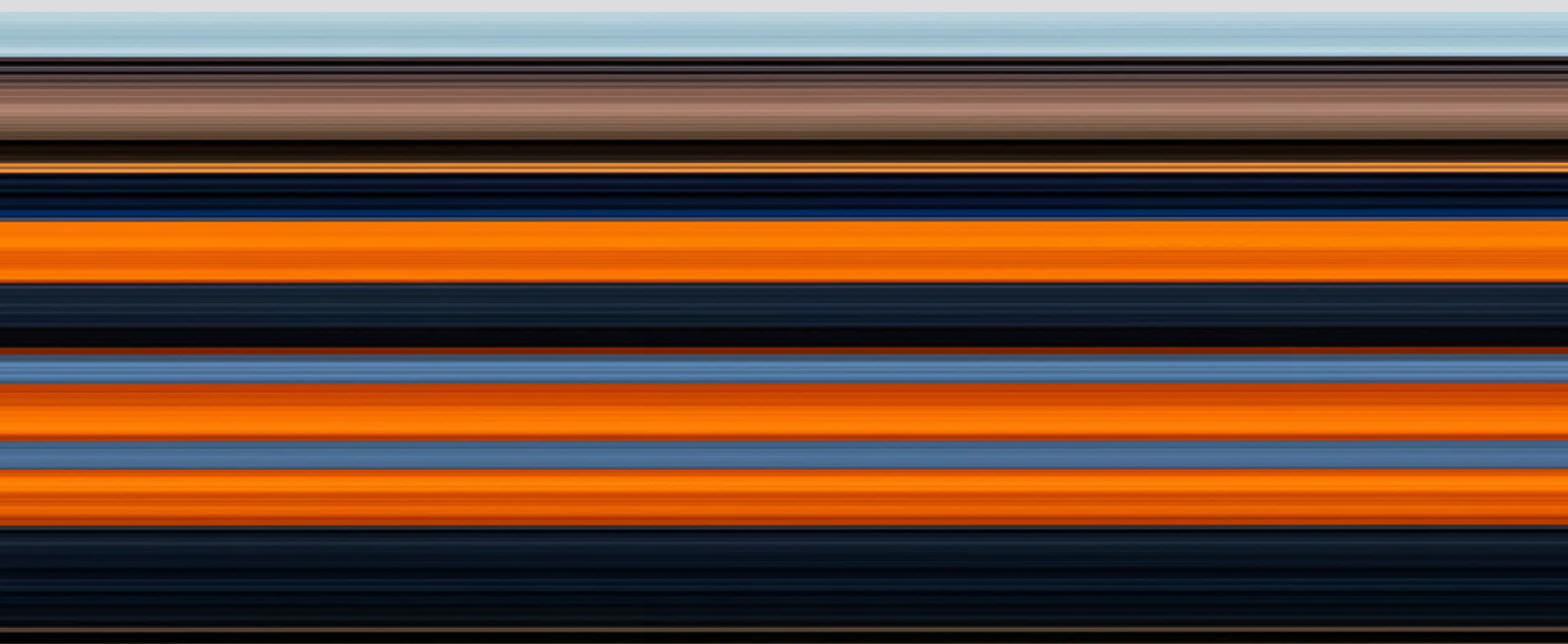
Die europäische Rahmenvereinbarung zur Kompetenz- und Karriereentwicklung, die industriAll Europe im Juni 2021 mit dem Flugzeugausrüster Safran unterzeichnet hat, ist ein hervorragendes Beispiel für die Bewältigung des Wandels auf europäischer Ebene. Die Vereinbarung enthält gemeinsame Grundsätze für alle Unternehmen der Gruppe mit dem Ziel, Fertigkeiten auf höchstem Niveau zu entwickeln und zu erhalten, die Karriereentwicklung zu fördern und die Beschäftigungsfähigkeit für alle zu gewährleisten. Sie beruht auf der Antizipation des Qualifikationsbedarfs, Weiterbildungsmaßnahmen und der Förderung der beruflichen Mobilität. Darin wird zum ersten Mal ein quantitatives Ziel für die Weiterbildung festgelegt. Im Falle von Schwierigkeiten, die sich auf die Beschäftigung auswirken können, werden Anpassungs- und Unterstützungsmaßnahmen ergriffen, um die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer*innen zu ermöglichen.

Um einen gerechten Strukturwandel zu unterstützen, was der Schlüssel zum Erfolg vor Ort ist, müssen die Führungskräfte durch Schulungen vorbereitet werden. Schließlich sollten wir uns nichts vormachen: Es wird unweigerlich Arbeitnehmer*innen geben, die keinen Arbeitsplatz finden werden. Sie dürfen in den Plänen der Gesellschaft nicht vergessen werden.

IndustriAll Europe fordert

1. Einen EU-Rechtsrahmen zur Antizipation und Bewältigung des gerechten Strukturwandels, der sich am Cercas-Bericht von 2013 orientiert und ein persönliches Recht auf Qualifizierung bzw. Weiterbildung und lebenslanges Lernen sowie die Verpflichtung zur Entwicklung einer strategischen Beschäftigungs- und Kompetenzplanung auf Unternehmens-, Branchen- und regionaler Ebene unter umfassender Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen beinhaltet,
2. Das Einbinden der Gewerkschaften in die europäische, nationale und regionale Gestaltung von Kompetenzstrategien für die grüne Wirtschaft; den Sozialpartnern kommt bei der Ermittlung des Kompetenzbedarfs, der Aktualisierung der Qualifikationsprofile und der Beratung der Beschäftigten eine Schlüsselrolle zu,
3. Ein Recht auf reibungslose Übergänge von einem Arbeitsplatz zum anderen für jede*n Arbeitnehmer*in durch Gesetz oder Tarifvertrag (entsprechend der nationalen Praxis),
4. Eine genaue Analyse der Arbeitsmarktentwicklung auf NUTS 3- Ebene zur Ermittlung des Arbeitskräftepools und der Kompetenzen, um Übergänge von einem Arbeitsplatz zum anderen und Weiterbildungspfade zu ermöglichen,
5. Investitionen der Unternehmen in eine zukunftssichere Fachkräftebasis und das Halten qualifizierter Arbeitnehmer*innen in den Unternehmen; die Mitgliedstaaten müssen alle verfügbaren EU-Mittel für nationale Kompetenzstrategien nutzen, um die öffentlichen Mittel für lebenslanges Lernen nachhaltig aufzustocken,
6. Die zügige Annahme der vorgeschlagenen Empfehlung des Rates zum Beitrag der Bildung zu ökologischer Nachhaltigkeit,
7. Das rasche Umsetzen der bereits angenommenen Empfehlungen des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen, zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz und zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung.

3. Schlussfolgerungen



Der Klimawandel ist Realität. Wie aus den jüngsten Berichten des Weltklimarates (Intergovernmental Panel on Climate Change - IPCC) hervorgeht¹⁸, haben wir nur noch wenig Zeit, um die schlimmsten Szenarien zu vermeiden, die die Arbeitnehmer*innen und die Schwächsten in der Gesellschaft und in der Welt am härtesten treffen werden. Die Dekarbonisierung muss zu einer Transformation führen, nicht zu einer Deindustrialisierung – der Markt allein wird dies nicht leisten.

Mit ihrer Unterstützung des europäischen Grünen Deals haben sich die europäischen Staats- und Regierungschefs zu einem gerechten Strukturwandel verpflichtet. Dies kann nicht durch politisches Marketing und großspurige Sprüche erreicht werden. Wir müssen diesen Worten dringend konkrete Pläne und Maßnahmen folgen lassen, denn die Dekarbonisierung unserer Wirtschaft und Gesellschaft und die Anpassung an den Klimawandel werden Auswirkungen auf alle unsere Mitglieder und Branchen haben.

Das Schließen der Investitionslücke, um das Bereitstellen der erforderlichen Technologien und Infrastrukturen zu beschleunigen, das Behaupten der Führungsrolle der europäischen Industrie in Bezug auf strategische Technologien und Wertschöpfungsketten und das Schaffen hochwertiger Arbeitsplätze auf unserem Kontinent, erfordert eine Sozial- und Industriepolitik auf Augenhöhe mit unseren klimapolitischen Ambitionen. Der Strukturwandel wird zwar auf lokaler Ebene in den regionalen Volkswirtschaften und Unternehmen stattfinden, es gibt aber vieles, was durch gemeinsame politische Ziele und den Austausch bewährter Verfahren geregelt werden kann. Der Markt kann und wird nicht liefern. In Verhandlungen vereinbarte Übergangspfade bis 2050 für alle Industriezweige, mit realistischen Zwischenzielen, sind von entscheidender Bedeutung für die Festlegung von Maßnahmen auf verschiedenen politischen, geografischen und industriellen Ebenen.

Es ist an der Zeit, der Rhetorik über den gerechten Strukturwandel Taten folgen zu lassen. Daher rufen wir Politiker*innen und Arbeitgeber auf, sich uns anzuschließen, indem sie sich den in diesem Manifest dargelegten Forderungen anschließen und Wege finden, diese in ganz Europa in die Praxis umzusetzen.



¹⁸ <https://www.ipcc.ch/2022/04/04/ipcc-ar6-wgiii-pressrelease/>

Folgt unserer Kampagne:

#JustTransition

www.industriall-europe.eu

Kontaktiert uns:



IndustriAll European Trade Union

5, Boulevard du Roi Albert II

B-1210 Brussels

info@industriAll-europe.eu

Tel: +32 2 226 00 50



