

AUFBAU VON KAPAZITÄTEN UND STRATEGIEN ZUR BETEILIGUNG DER GEWERKSCHAFTEN AN DER GESTALTUNG EINES GERECHTEN ÜBERGANGS ZU EINER NACHHALTIGEN UND DEKARBONISIERTEN INDUSTRIE

Julie Metta, Anne Guisset, Yennef Vereycken, Toon Van Overbeke, Kris Bachus, Rosa Hofgärtner, Karolien Lenaerts und Lise Meylemans

Projektmanagement: Kris Bachus, Monique Ramioul und Karolien Lenaerts

10. Mai 2022

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---|-----|
| List of abbreviations | 4 |
| List of tables | 6 |
| List of figures | 6 |
| A. Introduction | 7 |
| B. Methodology..... | 9 |
| C. Current and past trade union’s initiatives for the Just Transition | 10 |
| C.1 Creation of a longlist of decarbonisation initiatives..... | 10 |
| C.2 Selection of five cases for the shortlist..... | 11 |
| D. Case studies..... | 13 |
| D.1 The Energy Service agreement in the United Kingdom | 13 |
| D.2 Electrification of the steel industry in Czechia | 24 |
| D.3 Coal related-industries’ agreements in Spain..... | 36 |
| D.4 The Climate Policy Round Table in Finland..... | 50 |
| D.5 Electrification of the automotive sector and products in Germany | 60 |
| E. Comparative analysis of the case study | 74 |
| E.1 Trade union strategies | 74 |
| E.2 Trade union objectives | 75 |
| E.3 Trade union resources and instruments..... | 78 |
| E.4 Important contextual variables | 81 |
| E.5 Outcomes of trade union actions..... | 81 |
| E.6 Conclusions & Lessons learned..... | 82 |
| F. Conclusions & Recommendations | 84 |
| F.1 Conclusions..... | 84 |
| F.2 Challenges for trade union proactive strategy..... | 85 |
| F.3 Recommendations for trade unions to achieve Just Transition towards decarbonisation | 86 |
| References..... | 89 |
| Appendices..... | 91 |
| 1 Survey questionnaire named ‘Trade Union Involvement in Just Transition Initiatives’ | 91 |
| 2 The long list of initiatives | 102 |

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

CBAM (Carbon BorderCO₂-Grenzausgleichssystem
Adjustment
Mechanism)

EGD (European GreenEuropäischer Grüner Deal
Deal)

EIB (EuropeanEuropäische Investitionsbank
Investment Bank)

EII (Energy IntensiveEnergieintensive Industrie
Industry)

ETS (Emission TradeEmissionshandelssystem
System)

EU (European Union) Europäische Union

GHG (Green HouseTreibhausgase
Gases)

IAE (IndustriAllIndustriAll Europa
Europe)

INDC (IntendedGeplante, national festgelegte Beiträge
Nationally Determined
Contributions)

JTF (Just TransitionFonds für einen gerechten Übergang
Fund)

JTM (Just TransitionMechanismus für einen gerechten Übergang
Mechanism)

JTP (Just TransitionPlan für einen gerechten Übergang
Plan)

NEPC (NationalNationaler Energie- und Klimaplan
Energy and Climate
Plans)

SDG (SustainableZiele für nachhaltige Entwicklung
Development Goals) Territorialer Plan für einen gerechten Übergang

TJTP (Territorial Just
Transition Plan)

TU (Trade Union) Gewerkschaft

UK (United Kingdom) Vereinigtes Königreich

TABELLENVERZEICHNIS

| | |
|--|----|
| Table 1 Overview of trade unions' main objectives in the five case studies. | 75 |
| Table 2 Categorisation of trade union objectives based on topic and level. | 77 |
| Table 3 Overview of different internal and external trade union instruments and resources to influence decarbonisation processes | 80 |

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

| | |
|---|----|
| Figure 1 Impact of the climate transition on employment by country, 2030, percentage difference from baseline | 7 |
| Figure 2 Initiatives taken by TU toward decarbonisation | 11 |
| Figure 3 Region focus for the case study | 36 |
| Figure 4 Community housing for the workers in Leon | 37 |

A EINLEITUNG

Die Europäische Union (EU) ist bereits seit den letzten dreißig Jahren Vorreiter in puncto Klimaschutz. Jüngste Initiativen wie die Vorstellung des Europäischen Grünen Deals (Dezember 2019), des Mechanismus für einen gerechten Übergang (Januar 2020), des Klimaschutzgesetzes (März 2020) und des „Fit-for-55“-Pakets (Juli 2021) haben die Aufmerksamkeit und Dringlichkeit weiter erhöht und den Status der EU als Vorreiter in Sachen Klimaschutz gestärkt. Während der Begriff „Gerechter Übergang“ seinen Ursprung in der Arbeiterbewegung hat (Heyen et al., 2020), ist er zu einem der Schlüsselbegriffe geworden, den die Europäische Kommission in Bezug auf ihre Klimapolitik verwendet.

Wissenschaftliche und graue Literatur deuten darauf hin, dass sich der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft auf Makroebene positiv auswirken und die Beschäftigung ankurbeln wird (Barrington-Leigh, et al., 2015), wie in **Error! Reference source not found.** dargestellt. In der Literatur wird jedoch auch darauf hingewiesen, dass einige Industriesektoren unter dem Übergang zu Netto-Null-Emissionen wahrscheinlich leiden werden. Hierbei werden reduzierte Produktivität und reduzierte Qualifikationen als Hauptauswirkungen hervorgehoben (Huang et al., 2019; Richardson et al., 2014). Darüber hinaus könnte der Übergang zu Qualifikationsdefiziten in einer Vielzahl von Sektoren führen, einschließlich der Energie-, Automobil-, energieintensiven und Rohstoffindustrie (Jagger et al., 2013).

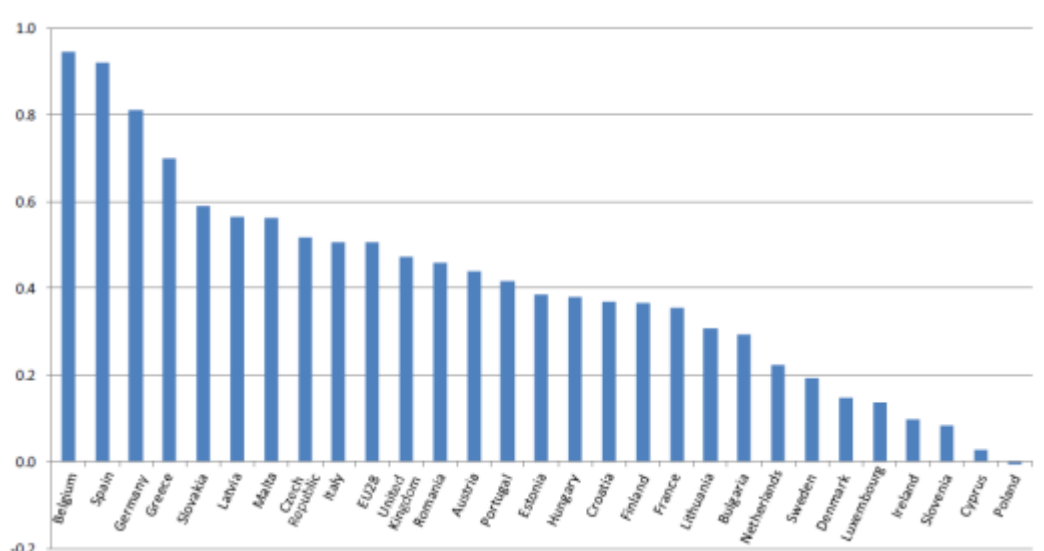


Abbildung 1 Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigung nach Ländern, 2030, prozentualer Unterschied zum Ausgangswert

Quelle: Eurofound (2019)

Eine für den Bausektor durchgeführte Studie unterstreicht beispielsweise die Rolle der Anerkennung der Bedeutung von Arbeit als Schlüsselfaktor der Lieferkette (als Lagerbestand), aber auch als potenzieller Antriebsfaktor, der die positiven Auswirkungen des Übergangs verstärken und damit zusätzliche Chancen bieten kann (Clarke et al., 2017). Allgemein konzentriert sich die wissenschaftliche und betriebswirtschaftliche Literatur vor allem auf die Rolle der Technologie bei der laufenden Transformation industrieller Produktionsprozesse (siehe beispielsweise Salkin et al., 2018). Über die tatsächliche Rolle und Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter bei der Umstellung der industriellen Produktion ist jedoch weitaus weniger bekannt.

Die aktuelle Studie zielt darauf ab, besser zu verstehen, was der gerechte Übergang für die europäischen Industriesektoren bedeuten könnte, wobei der Schwerpunkt auf vier (Gruppen von)

Sektoren liegt: Automobil-, Energie-, energieintensive und Rohstoffindustrie. Dazu analysiert die Studie eine große Anzahl von Dekarbonisierungsinitiativen, bei denen Akteure der Gewerkschaften (TU) eine Rolle gespielt haben, spielen oder spielen werden. Der Umfang der Studie deckt alle Maßnahmenebenen ab, einschließlich Betriebs-, Unternehmens-, Sektor-, regionaler und nationaler Ebene.

Die Studie verwendet eine Vielzahl von Forschungsmethoden, darunter Desktop-Recherche, eine Umfrage, Interviews und teilnehmende Beobachtung. Sie lief vom Frühjahr 2020 bis zum Frühjahr 2022. Das Studienkonzept wurde aufgrund der COVID-19-Pandemie und neuer Entwicklungen auf EU-politischer Ebene mehrfach leicht verändert. Die endgültigen Studienergebnisse umfassen eine Longlist von Dekarbonisierungsinitiativen, eine gründliche Querschnittsanalyse von fünf Fallstudien zu Dekarbonisierungsinitiativen und eine Liste von Empfehlungen für Gewerkschaften, mit denen sichergestellt werden soll, dass der Dekarbonisierungsübergang zu einem gerechten Übergang wird.

B METHODIK

Diese Studie konzentriert sich auf Dekarbonisierungsinitiativen, an denen Gewerkschaften in den folgenden vier Industriezweigen in Europa beteiligt sind: Automobil-, Energie-, Rohstoff- und energieintensive Industrie¹. Methodisch stützt sich diese Studie auf unterschiedliche Ansätze. Zunächst wurde an das Netzwerk von IndustriAll Europe, an die Mitglieder des Projektleitungsausschusses und an Forscher ein Online-Fragebogen zur Nichtwahrscheinlichkeitsbefragung verteilt, der darauf abzielte, gewerkschaftliche Initiativen zu sammeln, um eine möglichst große Öffentlichkeit mit einem mit einer Gewerkschaft in der EU verknüpften Profil zu erreichen. Das Erhebungsinstrument ergab 29 Dekarbonisierungsinitiativen unter Beteiligung einer Gewerkschaft, die für weitere Analysen geeignet waren.

Zweitens wurden Online-Interviews mit elf Mitgliedern des Projektleitungsausschusses durchgeführt, mit dem Ziel, weitere Praktiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel zu identifizieren.

Basierend auf Literaturangaben, den Umfrageergebnissen und den Interviews erstellte das Forschungsteam eine Longlist von 72 Dekarbonisierungsinitiativen mit gewerkschaftlicher Beteiligung. Und drittens wurden nach Gesprächen mit dem Projektleitungsausschuss fünf Initiativen für eine eingehende Fallstudie ausgewählt. In zwei Fällen (Tschechien und Spanien) wurde eine Exkursion organisiert, im Rahmen derer Forscher eingehende Gespräche mit mehreren an der Praxis beteiligten Interessengruppen führen konnten. In drei weiteren Fällen (Vereinigtes Königreich, Deutschland, Finnland) stützte sich die Analyse auf Desktop-Recherchen und mehrere Online-Interviews mit relevanten Interessengruppen.

Viertens führte das Forschungsteam auf der Grundlage der vier oben beschriebenen Phasen der Datenerhebung eine horizontale Analyse durch, mithilfe derer wir einen allgemeineren Überblick über die Rolle der Gewerkschaften in Bezug auf die Dekarbonisierungsinitiativen erhielten. Nach einer internen Brainstorming-Sitzung konnte das Forschungsteam beeinflussende Faktoren, Hindernisse, Faktoren für Erfolg und Misserfolg sowie Bedingungen für die Gewerkschaften herausarbeiten, um ihren Einfluss auf diese Praktiken und Prozesse in Zukunft zu erhöhen.

Schließlich formulierten die Forscher eine Reihe von Empfehlungen an die Gewerkschaften und ihre Vertreter, um ihren Einfluss in der Beschleunigungsphase des Klimawandels zu erhöhen, in welche die EU eintreten wird, wenn und sobald das „Fit for 55-Paket“ vollständig verabschiedet ist und in die Umsetzungsphase geht.

¹ Zu den energieintensiven Industrien gehören die folgenden fünf Sektoren: Aluminium, Zement, Stahl, Zellstoff und Papier sowie Glas.

C AKTUELLE UND FRÜHERE INITIATIVEN DER GEWERKSCHAFTEN FÜR EINEN GERECHTEN ÜBERGANG

C.1 ERSTELLUNG EINER LONGLIST VON DEKARBONISIERUNGSINITIATIVEN

Auf der Grundlage akademischer und grauer Literatur erstellten die Forscher eine erste Liste von 32 Dekarbonisierungsinitiativen, an denen eine Gewerkschaft beteiligt war. Diese Liste wurde um die Ergebnisse einer Online-Umfrage erweitert, die in zehn Sprachen² und elf Ländern gestartet wurde³. Der Link zum Fragebogen⁴ und die Aufforderung, über Dekarbonisierungsinitiativen zu berichten, wurde an die Netzwerke der Forscher, das Sekretariat von IndustriAll Europe und die Projektlenkungsgruppe (Mitglieder von IndustriAll Europe) verteilt, mit der Bitte, sie in ihren Netzwerken an gewerkschaftliche Interessenvertreter weiter zu verteilen.

Der Fragebogen wurde 259 Mal aufgerufen, aber nur 36 Personen fügten eine oder mehrere Initiativen hinzu, was zu insgesamt 131 gemeldeten Initiativen führte. 29 davon hatten eine direkte gewerkschaftliche Beteiligung, betrafen einen der Zielsektoren und waren hinreichend vollständig, sodass sie für die Studie direkt verwendet werden konnten.

Nach Durchführung der Umfrage befragte das Forschungsteam elf Mitglieder des Projektlenkungsausschusses und konnte so elf weitere Dekarbonisierungsinitiativen für die Longlist identifizieren. Die Longlist umfasst insgesamt 72 Dekarbonisierungsinitiativen (32 aus der Literatur + 29 aus der Umfrage + 11 aus den Interviews). Einige der Initiativen gehen auf das Jahr 1989 zurück. Die meisten Initiativen stammen aber aus dem Jahr 2013 oder später. Die sektorale Gewichtung ist wie folgt:

- 13 aus dem Energiesektor
- 7 aus dem Rohstoffsektor
- 12 aus dem energieintensiven Sektor
- 14 aus dem Automobilssektor
- 26 aus Querschnitts- oder mehreren Sektoren

Die geografischen und sektoralen Gewichtungen der Dekarbonisierungsinitiativen der Longlist sind auf der Karte in Abbildung 2 dargestellt. Die meisten Initiativen befinden sich in West- und Mitteleuropa (Deutschland, Frankreich, Vereinigtes Königreich, Belgien, Spanien), einige in Osteuropa (Polen, Bulgarien, Slowenien, Tschechien) und Nordeuropa (Dänemark, Schweden, Finnland). In Nordeuropa werden die Initiativen überwiegend auf nationaler Ebene ergriffen, in Südwesteuropa hingegen überwiegend auf sektoraler Ebene.

² Bulgarisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Niederländisch, Polnisch, Rumänisch, Spanisch und Tschechisch.

³ Die mit den in der vorherigen Fußnote aufgeführten Sprachen verbundenen Länder plus Belgien

⁴ Die englische Fassung des Fragebogens ist im Anhang -1 dieses Forschungsberichts beigefügt.

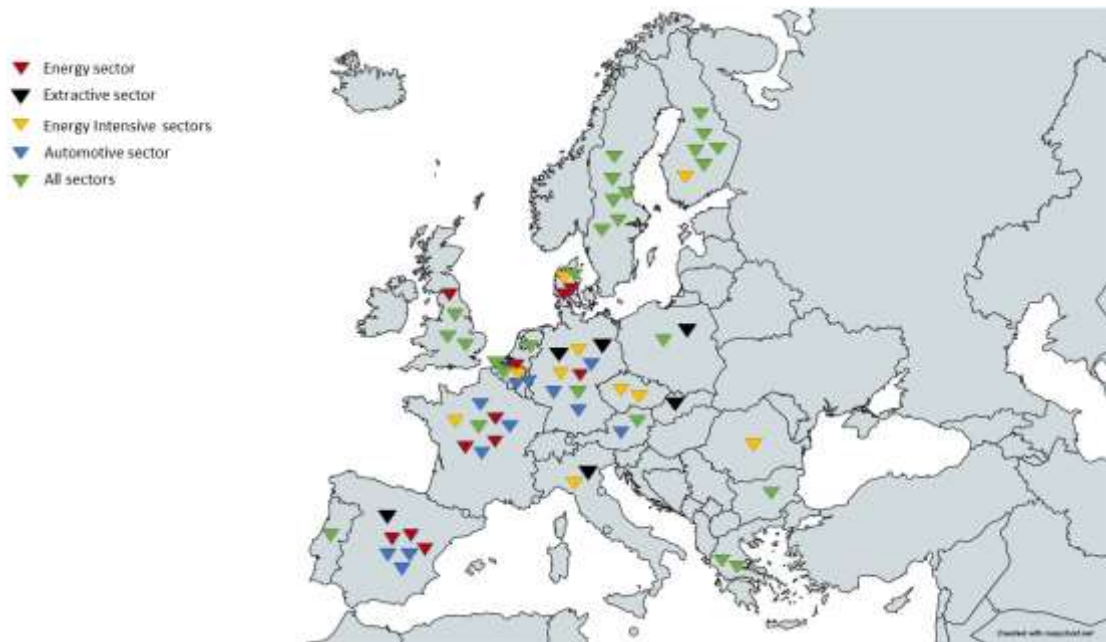


Abbildung 2 Von den Gewerkschaften ergriffene Initiativen zur Dekarbonisierung

Hinweis: Die Position der Pins auf der Karte zeigt an, in welchem Land die Initiative stattgefunden hat, ist aber nicht dazu gedacht, den genauen Ort zu zeigen, an dem die Initiative stattgefunden hat.

Die Longlist der Dekarbonisierungsinitiativen finden Sie in Anhang -2.

C.2 AUSWAHL VON FÜNF FÄLLEN FÜR DIE ENGERE WAHL

Um die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung zu maximieren und aus den erfassten Dekarbonisierungsinitiativen zu lernen, wurden fünf Initiativen aus der Longlist als Fallstudien für eine gründlichere Analyse ausgewählt. Neben prototypischen Fällen, die den Ausgangspunkt der Untersuchung bestätigen (in diesem Fall ein „Lehrbuchbeispiel“ für die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern in eine Übergangsstrategie), beinhaltet dies die Identifizierung von (1) kritischen Fällen, die besonders starke Beispiele liefern, (2) Fälschungsfällen, die Informationen liefern, die den ursprünglichen Ausgangspunkt nicht bestätigen, und (3) „extremen“ Fällen, die es ermöglichen, Informationen über ungewöhnliche Fälle zu erhalten, die besonders informativ sein können, entweder als gute oder als problematische Fälle (Flyvbjerg, 2006).

Bei der Auswahl der fünf Fälle wurden folgende Kriterien zugrunde gelegt:

1. Vielfalt in Bezug auf die **Ebene des gewerkschaftlichen Einflusses**: Unternehmensebene, Sektorebene, politische Ebene (lokal, provinziell, regional, national)
2. Vielfalt in Bezug auf die vier **Schwerpunktsektoren** der Studie: die Rohstoffindustrie, die Automobilindustrie, die energieintensive Industrie und die Energieindustrie
3. Unterschiedlicher Erfolg in Bezug auf das **Ausmaß des gewerkschaftlichen Einflusses** auf die Initiative
4. Unterschiedliche **geografische Gewichtung** in der EU

Auf der Grundlage dieser Kriterien schlugen die Forscher eine engere Auswahl der Fälle vor, und die endgültige Auswahl der fünf Fallstudien erfolgte nach Abstimmung mit IndustriAll Europe. Die Fälle werden im nächsten Abschnitt aufgelistet und analysiert.

D FALLSTUDIEN

In diesem Abschnitt werden die fünf Fallstudien vorgestellt, die durchgeführt wurden, um die Initiativen der Gewerkschaften zur Dekarbonisierung und ihre Auswirkungen auf die beteiligten Parteien eingehender zu analysieren. Wie bereits im Abschnitt oben erläutert, wurden die Fälle ausgewählt, um die unterschiedlichsten Strategien zu erfassen. Die Fälle sind heterogen und umfassen verschiedene Initiativen, die von verschiedenen Gewerkschaftsebenen, in verschiedenen Sektoren der europäischen Industrien und in verschiedenen Ländern ergriffen wurden. Bei den fünf Fällen handelt es sich um folgende:

| Name des Falls | Grad der Beteiligung | Sektor | Land |
|--|----------------------|-------------|------------------------|
| Elektrifizierung der Stahlindustrie | Unternehmen | EII (Stahl) | Tschechische Republik |
| Energiedienstleistungsvertrag | Sektorebene | Energie | Vereinigtes Königreich |
| Vereinbarungen mit den mit der Kohleindustrie verbundenen Industriezweigen | Regierungsebene | Gewinnung | Spanien |
| Runder Tisch zur Klimapolitik | Regierungsebene | Alle | Finnland |
| Dekarbonisierung des Automobilssektors und der Produkte | Unternehmensebene | Automobil | Deutschland |

D.1 DER ENERGIEDIENSTLEISTUNGSVERTRAG IM VEREINIGTEN KÖNIGREICH

D.1.1 Darstellung der Fallstudie

D.1.1.1 Rahmenbedingungen der Fallstudie

Die Fallstudie bezieht sich auf das Vereinigte Königreich, hauptsächlich auf Schottland (wo sich viele Offshore-Anlagen für Öl und Gas befinden) mit besonderem Augenmerk auf die Offshore-Öl- und Gasindustrie. Die Fallstudie wurde online durch Sekundärforschung und Online-Interviews mit drei Gewerkschaftsvertretern und einem Vertreter des Wirtschaftsverbands Offshore Energies durchgeführt.

D.1.1.2 Klimapläne im Vereinigten Königreich

Hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die britische Offshore-Öl- und Gasindustrie sind zwei Initiativen erwähnenswert: der „Reaching Net Zero“-Plan und der „Green Jobs Fund“.

Im Jahr 2019 verabschiedeten die britische Regierung und die öffentlichen Behörden den „Reaching Net Zero“-Plan⁵. Dieser Plan wurde vom britischen Beratungsgremium für Klimafragen empfohlen⁶ und zielt darauf ab, bis zum Jahr 2050 die Treibhausgasemissionen auf null zu reduzieren. Die im Zusammenhang mit der Erreichung dieses Ziels unternommenen Schritte und gemachten Fortschritte werden vom Beratungsgremium für Klimafragen überwacht. Die Umsetzung erfolgt durch die verschiedenen Ministerien.

⁵ <https://www.gov.uk/government/publications/energy-white-paper-powering-our-net-zero-future> ;

⁶ <https://www.theccc.org.uk/uk-action-on-climate-change/reaching-net-zero-in-the-uk/>

Die schottische Regierung hat sich ebenfalls zur Erreichung des Netto-Null-Ziels verpflichtet. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden verschiedene Instrumente entwickelt. Eine dieser Initiativen ist der Fonds für grüne Arbeitsplätze, der im Jahr 2020 nach dem Ausbrechen der COVID-Pandemie ins Leben gerufen wurde. Diese Mittelbereitstellung zielt auf den Übergang zu einer Netto-Null-Gesellschaft durch Förderung der *„Nachfrage nach einer breiten Palette an Arbeitsplätzen mit neuen Fähigkeiten und langfristigen Karriereaussichten“* ab. Zu diesem Zweck erhöht der Fonds *„die Möglichkeiten für Menschen, an dieser „grünen“ Revolution teilzunehmen und neue Chancen für Beschäftigung, Ausbildung und Kompetenzentwicklung zu nutzen“*.⁷

Dieser Fonds ist im Falle der Offshore-Energieindustrie zu erwähnen, da ihr Wandel in diesem Finanzrahmen vorangetrieben werden kann. Dazu zählen unter anderem:

- Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber, um auf flexible Weiterbildungsmöglichkeiten zuzugreifen und ein inklusives Wirtschaftswachstum durch Weiterqualifizierung oder Umschulung der Mitarbeiter zu fördern;
- Unterstützung für diejenigen, die von Entlassungen betroffen sind, durch unsere Initiative „Partnership Action for Continuing Employment“ (PACE), einschließlich zusätzlicher Mittel, um der aktuellen Zunahme von Menschen Rechnung zu tragen, die mit Entlassungen konfrontiert sind oder davon betroffen sind.⁸

Der schottische Fonds für grüne Arbeitsplätze steht im Einklang mit dem Zehn-Punkte-Plan des britischen Premierministers für eine grüne industrielle Revolution, für die 12 Milliarden Pfund an staatlichen Investitionen mobilisiert werden.⁹

D.1.1.3 Klimapläne in der britischen Offshore-Öl- und Gasindustrie

Der Nordsee-Übergangsvertrag¹⁰ wurde im März 2021 verabschiedet. Er wurde von der britischen und schottischen Regierung initiiert und legt die Richtlinien für die Zukunft der britischen Offshore-Öl- und Gasindustrie fest. Es wurden wichtige Wirtschaftsakteure aus der Industrie, in einigen Arbeitsgruppen auch aus den Gewerkschaften, in die Gespräche über den Nordsee-Übergangsvertrag einbezogen. Dieser Plan verpflichtet sich dem Erreichen des Netto-Null-Ziels der britischen Regierung bis zum Jahr 2050. Es werden insbesondere Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen durch die Offshore-Öl- und -Gasindustrie festgelegt. Der Vertrag erstreckt sich auf das gesamte Vereinigte Königreich. Die britische Regierung wird ggfs. mit den Regierungen von Schottland, Wales und Nordirland zusammenarbeiten, um die Ziele dieses Vertrages voranzubringen (Ghaleigh et al., 2021).

Der Vertrag sieht eine schrittweise Dekarbonisierung vor, um die Treibhausgasemissionen zu verringern und Zukunftsperspektiven für den Sektor zu entwickeln: „Bei neuen und entstehenden Energietechnologien wie der Kohlenstoffabscheidung, -nutzung und -speicherung (Carbon Capture, Usage and Storage; CCUS) und der Wasserstoffwirtschaft führend sein sowie das Wachstum neuer Sektoren wie der Offshore-Windkraftanlagen unterstützen“ (S. 6). Der Vertrag sieht Investitionen seitens der Regierung und der Industrie vor, um diese sektorale (und Energie-)Wende zu bewältigen.

⁷ <https://www.gov.scot/publications/protecting-scotland-renewing-scotland-governments-programme-scotland-2020-2021/pages/5/>

⁸ Weitere Informationen zu den im Zusammenhang mit dem Fonds für grüne Arbeitsplätze getroffenen Maßnahmen erhalten Sie unter: <https://www.gov.scot/publications/protecting-scotland-renewing-scotland-governments-programme-scotland-2020-2021/pages/5/>

⁹ <https://www.gov.uk/government/publications/the-ten-point-plan-for-a-green-industrial-revolution/title>

¹⁰ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/972520/north-sea-transition-deal_A_FINAL.pdf

In Bezug auf die Beschäftigung stellt der Abschnitt „Menschen und Qualifikationen“ eines der fünf Ergebnisse des Vertrags dar. Dazu gehört die Verpflichtung, sich für die „Umschulung eines Teils der in der Öl- und Gasindustrie Beschäftigten“ einzusetzen (S. 11). Eine der größten Herausforderungen für die in der Öl- und Gasindustrie Beschäftigten besteht in ihrer Übertragbarkeit auf den breiteren Energiesektor (erneuerbare Offshore-Energiequellen, Wasserstoffindustrie, Kohlenstoffabscheidung usw.). Ziel des Vertrags ist die Schaffung von Arbeitsplätzen (40.000) durch die Dekarbonisierung des Kontinentalschelfs des Vereinigten Königreichs (UK Continental Shelf; UKCS) und die Entwicklung des Sektors für Kohlenstoffabscheidung, -nutzung und -speicherung (Carbon Capture, Usage and Storage; CCUS) sowie des Wasserstoffsektors. „Die Verpflichtung in Bezug auf Menschen und Fähigkeiten umfasst Maßnahmen, die sowohl die Umschulung eines Teils der in der Öl- und Gasindustrie Beschäftigten vorsieht als auch sicherstellt, dass alle in diesem Sektor Beschäftigten – unabhängig von ihrem Hintergrund – ihr Potenzial ausschöpfen können“ (S. 11).

D.1.1.4 Die Offshore-Öl- und Gasindustrie im Vereinigten Königreich – kurze Darstellung

- Laut der North Sea Transition Authority (früher Oil and Gas Authority genannt): „Im Jahr 2019 deckte das im Inland produzierte Gas immer noch rund 46 Prozent der Gasversorgung des Landes ab, und das Beratungsgremien für Klimafragen (Climate Change Committee) prognostiziert unseren anhaltenden Bedarf an fossilen Brennstoffen für die kommenden Jahre.“¹¹ Ein Großteil des Rohöls wird ins Ausland exportiert.
- Öl und Gas werden aus dem Kontinentalschelf des Vereinigten Königreichs (UK Continental Shelf; UKCS), einem reifen Kohlenwasserstoffbecken, gefördert. Für die Zukunft wird erwartet, dass die Förderung im UKCS ebenso zurückgeht wie die Nachfrage.
- Die Förderung von Öl und Gas aus dem UKCS ist direkt für rund 3,5 % der britischen Treibhausgasemissionen verantwortlich.¹²
- Rund 147.000 direkte und indirekte Arbeitsplätze in der Offshore-Öl- und -Gasindustrie und in der Lieferkette (insgesamt 260.000 Arbeitsplätze nach Berechnungen von Offshore Energies UK) (Zahlen aus dem Jahr 2018, wie im Nordsee-Übergangsvertrag aufgeführt).
- Der Großteil der Arbeitsplätze befinden sich in Schottland (z. B. 10 % der direkt in der Branche Beschäftigten in Aberdeen) sowie in Nordengland und East Anglia (Ostanglien)

D.1.2 Fallstudie: der Energiedienstleistungsvertrag

D.1.2.1 Darstellung der Fallstudie

Der Energiedienstleistungsvertrag (Energy Services Agreement; ESA) ist ein Tarifvertrag, der im Februar 2021 zwischen drei Gewerkschaften und (Stand: September 2021) 14 Offshore-Erdöl- und -Erdgasunternehmen (die etwa ein Drittel der Auftragnehmer repräsentieren) geschlossen wurde. Er ergänzt den Nordsee-Übergangsvertrag unter dem Aspekt der Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungen. Es wurde zwar nicht direkt im Abschlussdokument erwähnt, aber der Abschluss des Energiedienstleistungsvertrags wurde als notwendig erachtet, um den Nordsee-Übergangsvertrag zu unterstützen und sicherzustellen, dass er umgesetzt wird. Der Nordsee-Übergangsvertrag deckt mehr den Standpunkt der Ölkonzerne und der Führungskräfte ab. Zur Umsetzung des Nordsee-Übergangsvertrags war das Feedback und die Beteiligung der Arbeitnehmerschaft notwendig. Dank der Beteiligung der Gewerkschaften an der Gestaltung des ESA ist dies möglich. Daher ist der ESA ein anschauliches Beispiel für die Wiederbelebung und Stärkung der Arbeitsbeziehungen in einem sich wandelnden Sektor wie der Offshore-Öl- und Gasindustrie.

¹¹ <https://www.ogauthority.co.uk/the-move-to-net-zero/the-north-sea-transition-deal/>

¹² Zahlen der Internationalen Energieagentur: <https://www.iea.org/policies/13407-north-sea-transition-deal-ccus>

Der ESA ist das Ergebnis einer aktiven Beteiligung der drei wichtigsten im Offshore-Öl- und -Gassektor tätigen Gewerkschaften (Unite, GMB, RMT) mit Unterstützung von Offshore Energies UK, dem britischen Wirtschaftsverband für die Öl- und Gasindustrie.

D.1.2.2 Welche Gründe sprechen für einen neuen Tarifvertrag?

Vor dem ESA war der im Offshore-Öl- und Gassektor geltende Tarifvertrag das Offshore Contractors' Partnership Agreement (OCPA). Das OCPA galt seit 1995 und legte Mindestlohnsätze und -standards für Arbeitnehmer fest. In den letzten Jahren sind die Arbeitgeber (die Öl- und Gasunternehmer) schrittweise aus dem OCPA ausgetreten und haben im Februar 2020 seine Beendigung im Juni 2020 beantragt. Laut Tarifverhandlungssystem im Vereinigten Königreich ist dieser Schritt möglich. Einige der Gründe für die Kündigung des OCPA durch die Auftragnehmer wurden in den Interviews genannt:

- Der Öl- und Gassektor befindet sich bereits seit den letzten paar Jahren (bereits vor der COVID-19-Pandemie) im Umbruch. Die turbulente Entwicklung des Öl- und Gasmarktes im letzten Jahrzehnt führte zu sehr angespannten Arbeitsbeziehungen und prekären Beschäftigungsbedingungen, einschließlich Lohnkürzungen und Entlassungen.
- Während Tarifverträge zwischen den Unternehmen der Auftragnehmer und den Gewerkschaften geschlossen werden, sind erstere von ihrer Beziehung zu den Öl- und Gasbetreibern, ihren Kunden, abhängig. Diese dritte Partei erschwert die Anwendung von Tarifverträgen, da es vorkommen kann, dass die Betreiber einen Wettbewerb zwischen den Auftragnehmern (innerhalb und außerhalb der OCPA) schaffen und/oder sich weigern, im Einklang mit den im Rahmen eines Tarifvertrags ausgehandelten Ergebnissen zu handeln (z. B. im Hinblick auf finanzielle Vereinbarungen).
- Das Lohnverhandlungssystem im Rahmen des OCPA war äußerst zeitaufwändig und sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmervertreter wenig zufriedenstellend.

Nach der Bekanntgabe der Entscheidung der Auftragnehmer, aus dem OCPA auszusteigen, baten die Gewerkschaften um eine Verlängerung der Kündigungsfrist (bis Ende 2020), bevor sie den OCPA kündigten. Anschließend traten sie auf die Arbeitgeber zu mit der Bitte, einen neuen Tarifvertrag auszuhandeln¹³, dem beide Parteien zustimmten. Neben der Überwindung der Gründe, die zur Kündigung des OCPA führten, soll dieser neue Tarifvertrag die Arbeitsbeziehungen und den Schutz der Arbeitnehmer (Arbeitsbedingungen, Ausbildung usw.) im Hinblick auf den Wandel in diesem Sektor sicherstellen und abdecken.

D.1.2.3 Über die Bedeutung des Abschlusses eines neuen Tarifvertrags aus Sicht der Gewerkschaften

Auch wenn der OCPA keine friedlichen Arbeitsbeziehungen garantierte, so stellte seine Kündigung für die Gewerkschaften ein großes Problem dar. Einerseits waren die Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen nicht mehr gewährleistet und andererseits verloren die Gewerkschaften selbst mit dem Ende des OCPA an Anerkennung bei den unterzeichnenden Unternehmen. Bei den Verhandlungen der Gewerkschaften bezüglich des neuen Tarifvertrags ging es daher darum, ihre Anerkennung bei den Auftragnehmern zu sichern und neue Beschäftigungsstandards im Offshore-Öl- und -Gassektor zu setzen.

¹³ Die gemeinsame Erklärung der Gewerkschaften mit der Forderung eines neuen Tarifvertrags finden Sie unter: <https://www.gmb.org.uk/news/offshore-trade-unions-condemn-industry-actions>

D.1.2.4 Was beinhaltet der ESA?

Der ESA ist eine Art sektoraler Tarifvertrag in dem Sinne, dass er von sektoralen Gewerkschaftszweigen mit einer Unternehmensgruppe geschlossen wurde, die in demselben Sektor tätig ist. Zunächst handelt es sich jedoch um eine freiwillige Vereinbarung. Zweitens gilt er nur für die unterzeichnenden Unternehmen und die mit ihnen zusammenarbeitenden Arbeitnehmer, nicht für andere Unternehmen und Arbeitnehmer, die in diesem Sektor tätig sind. Er gilt für rund 5.000 Offshore-Arbeitnehmer (hauptsächlich Ingenieure und Mechaniker) in allen unterzeichnenden Unternehmen.

Nachfolgend finden Sie die wichtigsten Punkte des ESA:¹⁴

- Die Anerkennung der drei Gewerkschaften in allen unterzeichnenden Unternehmen
- Mindestbasissätze und Beschäftigungsbedingungen
- Ein „Tarifanpassungsmechanismus“, der auf jährlicher Basis verwendet wird, um die automatische Lohnentwicklung entsprechend der Inflationsrate (Verbraucherpreisindex, VPI) und dem Öl- und Gaspreis der letzten 12 Monate zu berechnen. Dieser Mechanismus wird von allen Befragten als wesentliche Errungenschaft genannt. Dank dieses Mechanismus sind keine jährlichen Lohnverhandlungen mehr notwendig, die oft in angespannter Atmosphäre durchgeführt werden und zeitaufwändig sind, die Lohnentwicklung ist transparent und die Parteien des sozialen Dialogs gewinnen Zeit für „wertschöpfende“ Aktivitäten, insbesondere für sektorale Maßnahmen im Rahmen der Energiewende.

Darüber hinaus wird der ESA neben den aufgeführten Punkten von den Unterzeichnern als entwicklungsfähiges Dokument betrachtet. In Zukunft sind also flexible Anpassungen, die angesichts der Entwicklung des Sektors erforderlich sind, weiterhin möglich. Dazu gehören:

- Die Aufnahme neuer unterzeichnender Unternehmen unter den Öl- und Gasunternehmen.
- Die Aufnahme neuer unterzeichnender Unternehmen im weiteren Energiesektor (Onshore-Energiequellen, erneuerbare Offshore-Energiequellen, Wasserstoff usw.)
- Die Ausweitung der Abdeckung der Arbeitnehmer auf andere Offshore-Berufe (z. B. Aufsichtsfunktionen, Offshore-Cateringunternehmen).

Die Anpassungen können auf regulatorischer Basis ausgehandelt werden. Anpassungen mit finanziellen Auswirkungen können alle drei Jahre in den Vertrag aufgenommen werden.

D.1.2.5 Zeitplan der Verhandlungen

Februar 2020:

- Kündigung durch Unternehmen der Auftragnehmer
- Beginn eines einjährigen Verhandlungsprozesses über einen neuen Tarifvertrag (ESA)

31. Dezember 2020:

- Offizielle Aufhebung des OCPA

Februar 2021:

- Gemeinsame Erklärung der drei Gewerkschaften zum neuen ESA, um die Einigung auf Gewerkschaftsebene zum Ausdruck zu bringen und ihre eigenen Mitglieder zu konsultieren,

¹⁴ Weitere Punkte können in der vollständigen Fassung des Energiedienstleistungsvertrags eingesehen werden.

bevor der Vertrag förmlich ratifiziert wird. Bitte der Unterzeichner des ESA um Unterstützung des ESA durch die Regierung. Letztendlich wurde der ESA sowohl von der britischen als auch von der schottischen Regierung, der North Sea Transition Authority sowie von Öl- und Gasbetreibern weitgehend befürwortet.¹⁵

August 2021:

- Umsetzung des neuen ESA und erste Berechnung des Tarifierungsmechanismus (soll im Januar 2022 angewendet werden).

D.1.2.6 Akteure

D.1.2.6.1 Gewerkschaften

Am ESA-Verhandlungsprozess haben drei verschiedene Gewerkschaften teilgenommen: UNITE, GMB (Nationale Gewerkschaft der Arbeiter des öffentlichen Dienstes und der Gemeinden), RMT (Nationale Gewerkschaft der Eisenbahner, Schifffahrts- und Transportarbeiter). UNITE übernahm die Führung an der Gewerkschaftsfront.

UNITE und GMB arbeiteten bereits bei der Erarbeitung des OCPA zusammen, aber die RMT war nicht Teil ihres Zusammenhalts.¹⁶ Die Gewerkschaften arbeiteten gewöhnlich nicht regelmäßig zusammen.

D.1.2.6.2 Arbeitgeber

Bislang (Stand September 2021) unterzeichneten 14 Unternehmen den Energiedienstleistungsvertrag¹⁷. Dies entspricht etwa einem Drittel der Öl- und Gasunternehmen. Sowohl die Gewerkschaften als auch Offshore Energies UK (OEUK) hoffen, in Zukunft weitere Unternehmen davon zu überzeugen, sich der Vereinbarung anzuschließen, um eine sektorale Vereinbarung zu erreichen, die alle Unternehmen einschließt. Die derzeitige Strategie ist eine Bottom-up-Strategie. Die Gewerkschaften versuchen, jedes einzelne Unternehmen davon zu überzeugen, den Vertrag zu unterzeichnen und zu ratifizieren.

4.1.2.6.3 Andere Akteure

- **Offshore Energy UK (OEUK):** OEUK ist der britische Wirtschaftsverband für Offshore-Energie. Diese Organisation hieß ursprünglich Oil and Gas UK (OGUK) und änderte kürzlich ihren Namen in OEUK. Die OEUK spielt erstmals eine sektorale Leitungs- und Vermittlungsrolle bei der Verhandlung des Tarifvertrags zwischen den unterzeichnenden Unternehmen und den Gewerkschaften. Die OEUK überwacht die allgemeine Verwaltung des ESA. Nach Ansicht von Gewerkschaftsvertretern war die Einbeziehung von OEUK in den Verhandlungsprozess der Schlüssel zum Zustandekommen der Vereinbarung und zur Unterstützung der Betreiber.
- **Betreiber:** Die Betreiber wurden im Verhandlungsprozess von der OEUK und den Gewerkschaften angesprochen. Ziel war es, ihre Befürwortung für den neuen Tarifvertrag zu gewinnen, um die Unterstützung der gesamten Öl- und Gasversorgungskette zu erhalten.

¹⁵ <https://www.rmt.org.uk/news/north-sea-collective-bargaining/>

¹⁶ <https://www.rmt.org.uk/news/members-updates/energy-service-agreement--oil-and-gas-uk080221/>

¹⁷ Aker Solutions, Altera, Brand, KAEPER, Muehlhan, Navitas, ODE, Oleochem, Petrofac, Ponticelli, Semco Maritime, Stork, Wood und Worley.

- **Regierungen:** Sowohl die britische als auch die schottische Regierung drängten auf einen neuen Tarifvertrag im Öl- und Gassektor. Konfliktreiche Arbeitsbeziehungen und Arbeitskämpfe können in der Tat die Energieversorgung des Landes gefährden, was die Regierungen vermeiden wollen.

D.1.2.7 Einbeziehung der Gewerkschaften

D.1.2.7.1 Diagnose der aktuellen Lage des Sektors

Die Gewerkschaften sind sich der Veränderungen der Offshore-Öl- und Gasindustrie bewusst. Sie akzeptieren und erkennen an, dass es eine Klimakrise gibt und dass in Zukunft die Nutzung und Verbrennung fossiler Brennstoffe eingestellt werden muss. Zwischen den beiden Staaten besteht derzeit ein Übergangszeitraum, in dem ein vielfältiger Energiemix organisiert werden kann. Sie zielen darauf ab, am Wandel des Sektors teilzunehmen, anstatt ihn zu ertragen. Die für den Sektor vorgesehenen Übergangspläne gehen mit Investitionen seitens der Industrie und der Regierungen einher, die als Chancen für die Arbeitnehmer in Bezug auf Berufsaussichten gesehen werden können. Was die Bereiche Gesundheit und Sicherheit angeht, so gehen die Gewerkschaften davon aus, dass jede Maßnahme zur Sanierung der Arbeitsumgebung von Ölraffinerien, Tankstellen, Kraftwerken usw. auch für die Arbeitnehmer von Vorteil ist.

D.1.2.7.2 Ziele der Gewerkschaften

- Stabilisierung der Arbeitsbeziehungen im Sektor durch „Straffung“ der Rolle der verschiedenen Wirtschaftsakteure, die Einfluss auf die Lieferkette haben: Das bedeutete, dass neben den Auftragnehmern auch die Betreiber angesprochen werden mussten. Ziel wäre es, die Tarifverhandlungen auf die gesamte Branchenebene (und nicht nur auf die Auftragnehmer) auszudehnen, und zwar für alle Berufe.
- Anerkennung und Zugang zu Verhandlungen mit den Arbeitgebern.
- Gewährleistung der Transparenz bei den Zahlungen.
- Ermittlung von Hindernissen hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen im Falle der Mobilität von Arbeitnehmern in der gesamten Branche. Die übertragbaren Fähigkeiten wurden bereits im Vorfeld ermittelt; daher ist es erforderlich, dass sie offiziell anerkannt und bewertet werden, wenn Arbeitnehmer ihren Beruf wechseln.
- Organisation der sektorübergreifenden Mobilität von Arbeitnehmern: Mit der schrittweisen Umstellung von fossilen Brennstoffen auf erneuerbare Energien wollen die Gewerkschaften verhindern, dass einige Gebiete zu Arbeitsplatzwüsten werden. Öl- und Gasunternehmen beschäftigen lokale Arbeitnehmer. Die Gewerkschaften müssen diese Menschen schützen und ihren Übergang zu anderen Berufen in den breiteren Energiesektoren erleichtern, wo ihre Fähigkeiten und früheren Berufserfahrungen geschätzt werden.
- Vorantreiben der Debatte über öffentliches Eigentum an der industriellen Tätigkeit (auf schottischer Ebene) und über einen Staatsfonds, der den Arbeitnehmern in der Industrie Sozialschutz bieten würde (nur der RMT-Vertreter erwähnte dies).

D.1.2.7.3 Arten von Maßnahmen seitens der Gewerkschaften

- Allianz zwischen den drei Gewerkschaften: Die Verhandlungstätigkeit beginnt mit einer Allianz zwischen UNITE, RMT und GMB. Diese Allianz wurde vom Gewerkschaftsbund unterstützt. Die drei Gewerkschaften entwickelten zusammen gemeinsame Standpunkte und Strategien, anstatt einzeln und im Wettbewerb miteinander zu agieren. Diese Strategie

- verhindert unter anderem, dass Arbeitnehmer untereinander um Arbeitsplätze konkurrieren.
- Regelmäßige Rücksprachen mit den Arbeitnehmern in verschiedenen Phasen des Verhandlungsprozesses, um sicherzustellen, dass wichtige Interessen korrekt angesprochen werden und dass die Arbeitnehmer die von den Gewerkschaften geschlossene Vereinbarung billigen. Einen qualitativ hochwertigen Dialog mit Offshore-Arbeitnehmern zu gewährleisten, die von abgelegenen Standorten aus arbeiten, ist keine leichte Aufgabe. Die Gewerkschaften kümmerten sich um den Austausch im Rahmen von Versammlungen, Webinaren usw. Die Gewerkschaften mussten sicherstellen, dass die Vereinbarung neben der Organisation der Zukunft des Sektors auch die direkten Anliegen der Arbeitnehmer berücksichtigte. Die Gewerkschaftsmitglieder mussten dem ESA zustimmen, der von ihren Vertretern in ihrem Namen ausgehandelt worden war.
 - Stärkung der internationalen Zusammenarbeit und Austausch bewährter Praktiken zwischen den im Offshore-Energiesektor tätigen Gewerkschaften (Industrial Offshore Task Force Group, 1-2 Sitzungen/Jahr). Einige Schlüsselemente des ESA basieren auf dem Austausch mit Gewerkschaften aus anderen Ländern. Der Tarifanpassungsmechanismus ist nämlich von den Maßnahmen in der norwegischen Offshore-Öl- und Gasindustrie inspiriert.
 - Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern (Auftragnehmern) unter Vermittlung der OEUK: Hierbei handelte es sich um eine neue Art und Weise, einen Tarifvertrag zu erarbeiten. Einem der Befragten zufolge hat der Klimawandel und die COVID-19-Pandemie die Sozialpartner dazu veranlasst, erfindungsreicher zu sein und ihre Differenzen beiseite zu schieben, um konstruktiv zusammenzuarbeiten, indem sie mehrere Gewerkschaften und Unternehmen am Verhandlungstisch versammelten.
 - Unterstützung der verschiedenen wichtigen Akteure der Öl- und Gaslieferkette. Das bedeutete, dass die Gewerkschaften auch die Betreiber überzeugen mussten, dem ESA zuzustimmen.
 - Politisierung des Prozesses: Die Gewerkschaften wandten sich an die Regierungen und wiesen darauf hin, dass sie zur Verwirklichung ihrer Ziele der Feldarbeit und des gerechten Übergangs die Unterstützung der Regierungen für das Prinzip eines neuen Abkommens benötigten.
 - Die Gewerkschaften sind zusammen mit den Akteuren des Energiesektors an verschiedenen (staatlichen) Arbeitsgruppen beteiligt. Ziel dieser Arbeitsgruppen ist es, über den Wandel des Sektors zu diskutieren. Dadurch erhalten sie Zugang zu primären Informationen, Plänen der Regierungen und Ansichten der Vertreter der Branche.

D.1.2.7.4 Auswirkungen der Maßnahmen der Gewerkschaften

- Der ESA schafft einen neuen Weg für Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Dadurch werden der soziale Dialog und die Tarifverhandlungen gestärkt. Für alle Befragten stellte dies einen Wandel der Arbeitsbeziehungen im Sektor dar. John Boland, Regionalbeauftragter bei Unite, erklärte in einer Pressemitteilung: *„Der Energiedienstleistungsvertrag steht für eine neue Arbeitsweise, die alle Parteien zusammenbringt, um die Herausforderungen zu lösen, mit denen die Branche und unsere Mitglieder konfrontiert sind, und die sicherstellt, dass sie durch ihre Gewerkschaften fair behandelt und für ihre Bemühungen fair belohnt werden“*.²⁹
- Der ESA gewährleistet die Anerkennung des Rechts der Gewerkschaften, die Arbeitnehmer in den unterzeichnenden Unternehmen zu vertreten.
- Im Rahmen des ESA können die Gewerkschaften auf Branchenebene verhandeln (= gleichzeitig mit allen unterzeichnenden Unternehmen) und nicht mit jedem einzelnen Auftragnehmer.

- Spill-over-Effekt: Die Tatsache, dass etwa 15 Unternehmen den Vertrag unterzeichnet haben, verschafft den Gewerkschaften eine zusätzliche Hebelwirkung, um weitere Unternehmen davon zu überzeugen, sich dem Vertrag anzuschließen. Je mehr Unternehmen sich dem ESA anschließen, desto mehr erleichtert er die Geschäftsbeziehungen in diesem Sektor. Hinsichtlich der Bereitschaft, die Abdeckung des ESA auszuweiten: Es ist notwendig, einen Überblick über die Tarifverträge in anderen Bereichen des weiter gefassten Energiesektors zu haben, um sicherzustellen, dass nur einer gleichzeitig angewandt wird.
- Der ESA bietet mehr als gleiche Ausgangsbedingungen für Gewerkschaften, um Gehaltserhöhungen auszuhandeln (wie vorher OCPA). Dank des Tarifanpassungsmechanismus sorgt er für finanzielle Transparenz und eine Antizipation der Lohnentwicklung.
- Die Unterstützung der meisten Akteure zu erhalten, wird von den Gewerkschaftsvertretern als großer Fortschritt bezeichnet, da diese Akteure den Gewerkschaften gegenüber eher skeptisch sind.
- Der ESA ist ein Erfolg im Hinblick auf die Stärkung guter und konstruktiver Beziehungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, die beschlossen haben, ihre Kräfte zu bündeln, um sich den durch den Klimawandel ergebenden zukünftigen Herausforderungen des Sektors zu stellen. Nach Angaben des OEUK-Vertreterers und federführenden Vermittlers bei den ESA-Verhandlungen: *Ich würde sagen, die Beziehung war nie stärker und wir können wirklich stolz auf das sein, was wir erreicht haben. Wir haben es zusammen geschafft! Nach dem Motto: Lasst uns eine Lösung finden, damit wir das zusammen bewerkstelligen können, jedoch müssen beide Seiten ihre Beiträge leisten. Beide Seiten haben mir unabhängig voneinander gesagt, dass dies der beste Deal ist, den wir für einen Energiedienstleistungsvertrag hätten erzielen können.*
- Nachdem mit dem ESA nun ein stabiles Umfeld für Tarifverhandlungen geschaffen wurde, sind die Gewerkschaften der Ansicht, dass es nun einfacher sein wird, an der Organisation der Energiewende mitzuwirken. In diesem Zusammenhang wird erwähnt, dass die Gewerkschaften und Arbeitgeber dank der im ESA verankerten Mechanismen wie der Lohn- und Gehaltsanpassung wieder mehr Zeit für „wertschöpfende Tätigkeiten“ wie der Vorbereitung des Übergangs und der Dekarbonisierung des Sektors hätten.

D.1.2.7.5 Unsicherheiten

- Ein Teil der Zukunft des Sektors und seiner Auswirkungen auf die Arbeitskräfte hängt von staatlichen Projekten und Ausrichtungen (einschließlich öffentlicher Investitionen) ab. Die institutionelle Struktur des Landes und die Beziehungen zwischen seinen verschiedenen Regierungs- und Verwaltungsorganen können sich auf die Bedingungen und Möglichkeiten der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter auswirken. Laut der Befragten waren sich die englische und schottische Regierung in Bezug auf die Verwaltung des Öl- und Gassektors nicht immer einig, da die derzeitige schottische Regierung offener für öffentliche Interventionen ist als die englische Regierung. Die Lobbyarbeit der Gewerkschaften muss diese verschiedenen politischen Tendenzen berücksichtigen.
- Die Tarifverträge wie der ESA sind freiwillige Verträge, d. h. die unterzeichnenden Unternehmen können sich frei dafür oder dagegen entscheiden. Die Gewerkschaften gehen davon aus, dass Unternehmen Anreize zum Beitritt haben, da friedliche Arbeitsbeziehungen den Vorteil bieten, Stabilität zu schaffen und damit Geschäfte zu erleichtern. Tarifverträge wie der ESA können aufgrund ihres freiwilligen Charakters jedoch sehr fragil sein. Die unterzeichnenden Unternehmen können beschließen, auszusteigen und den Vertrag zu kündigen. Einige der Befragten sprachen davon, dass es notwendig sei, dass Behörden die Umsetzung hoher Umwelt- und Beschäftigungsstandards festlegen und überwachen, damit sie nicht nur von der Nachhaltigkeit des Tarifvertrags abhängen würden.

- Sicherung der Gewerkschaftsmitgliedschaft: Die Öl- und Gasindustrie wird in den kommenden Jahren/Jahrzehnten schrittweise abgebaut. Die Gewerkschaften müssen Strategien entwickeln, um ihre Mitglieder in diesem Sektor zu halten. Der ESA ist Teil dieser Strategien. Der aktuelle Kontext kann als Chance für die Gewerkschaften gesehen werden, ihre Mitgliedschaft wiederzubeleben. Tarifverträge sind ein wichtiges Verkaufsargument für Arbeitnehmer, da sie ihnen Schutz in einer rückläufigen Branche und Beschäftigungsperspektiven in einem breit gefassteren Sektor bieten.
- Sicherung von Investitionen in der Branche während der Übergangszeit: Eine Dimension, bei der die Partnerschaft mit der OEUK und den anderen Akteuren der Branche notwendig ist. Dies ist ein komplexes Thema, das von internationalem Wettbewerb beeinflusst wird (einige öl- und gasproduzierende Länder unterliegen weniger Normen und Standards). Öl und Gas werden nicht gleich morgen abgeschaltet, und der Sektor muss sicherstellen, dass weiterhin Investitionen getätigt werden, und zeigen, wie die Investitionen genutzt werden können, um den Beitrag der Industrie zur Bekämpfung des Klimawandels zu verbessern.
- Die Zukunft des Sektors und seiner Auswirkungen auf die Arbeitskräfte hängen von staatlichen Projekten und Ausrichtungen (einschließlich öffentlicher Investitionen) ab. Die institutionelle Struktur des Landes und die Beziehungen zwischen seinen verschiedenen Regierungs- und Verwaltungsorganen können sich auf die Bedingungen und Möglichkeiten der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter auswirken. Laut der Befragten waren sich die englische und schottische Regierung in Bezug auf die Verwaltung des Öl- und Gassektors nicht immer einig, da die derzeitige schottische Regierung offener für öffentliche Interventionen ist als die englische Regierung. Die Lobbyarbeit der Gewerkschaften muss diese verschiedenen politischen Tendenzen berücksichtigen.
- Tarifverträge wie der ESA können aufgrund ihres freiwilligen Charakters jedoch sehr fragil sein. Die Gewerkschaften gehen davon aus, dass Unternehmen Anreize zum Beitritt haben, da friedliche Arbeitsbeziehungen den Vorteil bieten, Stabilität zu schaffen und damit Geschäfte zu erleichtern. Tarifverträge wie der ESA können aufgrund ihres freiwilligen Charakters jedoch sehr fragil sein. Die unterzeichnenden Unternehmen können beschließen, auszusteigen und den Vertrag zu kündigen. Einige der Befragten sprachen davon, dass es notwendig sei, dass Behörden die Umsetzung hoher Umwelt- und Beschäftigungsstandards festlegen und überwachen, damit sie nicht nur von der Nachhaltigkeit des Tarifvertrags abhängen würden.
- Sicherung der Gewerkschaftsmitgliedschaft: Die Öl- und Gasindustrie wird in den kommenden Jahren/Jahrzehnten schrittweise abgebaut. Die Gewerkschaften müssen Strategien entwickeln, um ihre Mitglieder in diesem Sektor zu halten. Der ESA ist Teil dieser Strategien. Der aktuelle Kontext kann als Chance für die Gewerkschaften gesehen werden, ihre Mitgliedschaft wiederzubeleben. Tarifverträge sind ein wichtiges Verkaufsargument für Arbeitnehmer, da sie ihnen Schutz in einer rückläufigen Branche und Beschäftigungsperspektiven in einem breit gefassteren Sektor bieten.
- Sicherung von Investitionen in der Branche während der Übergangszeit: Eine Dimension, bei der die Partnerschaft mit der OEUK und den anderen Akteuren der Branche notwendig ist. Dies ist ein komplexes Thema, das von internationalem Wettbewerb beeinflusst wird (einige öl- und gasproduzierende Länder unterliegen weniger Normen und Standards). Öl und Gas werden nicht gleich morgen abgeschaltet, und der Sektor muss sicherstellen, dass weiterhin Investitionen getätigt werden, und zeigen, wie die Investitionen genutzt werden können, um den Beitrag der Industrie zur Bekämpfung des Klimawandels zu verbessern. Im Rahmen der jüngsten, von Crown Estate Scotland durchgeführten ScotWind-Auktion zur Vergabe von Flächen in der Nordsee für Windprojekte konnten sich Shell, BP und TotalEnergies erhebliche Flächen sichern. Alle diese Betreiber (im Öl- und Gassektor tätig) unterstützen den ESA.

D.1.3 Zukünftige Stärkung der Beteiligung der Gewerkschaften an der Gestaltung eines gerechten Übergangs des Sektors

- Erweiterung der Vertragsabdeckung: Mehr Vertragsfirmen davon überzeugen, sich dem Vertrag anzuschließen. Dies würde den Beginn der Standardisierungsarbeit zum Nutzen aller Arbeitnehmer markieren. Die Zielgruppe der Unternehmen ist nicht nur in der Offshore-Öl- und -Gasindustrie tätig, sondern umfasst auch andere Berufe, den Onshore-Energiesektor und erneuerbare Offshore-Energien. Die Gewerkschaften sind für eine Standardisierung (in Bezug auf die Zertifizierung von Qualifikationen, Ausrüstung, Umwandlungsraten usw.) zwischen all diesen Bereichen im Interesse der Arbeitnehmer. Mithilfe einer solchen gemeinsamen Standardisierung wäre eine größere Mobilität der Arbeitnehmer in den verschiedenen Bereichen des Sektors möglich.
- Organisation der Mobilität der Arbeitnehmer in einem weiter gefassten Energiesektor. Die ESA bietet die Flexibilität für die Aufnahme solcher Regelungen. Sie müssen jedoch noch zwischen den Gewerkschaften und den betroffenen Arbeitgebern in der Offshore-Öl- und Gasindustrie (von denen einige derzeit nicht dem ESA angehören) und dem Energiesektor insgesamt ausgehandelt werden. Unter anderem müssen die Beziehungen zwischen dem Öl- und Gassektor und dem Sektor erneuerbarer Energien aufgebaut werden. Diese Beziehungen befinden sich noch in ihrem Anfangsstadium, doch müssen Partnerschaften entwickelt werden, um die Mobilität der Arbeitnehmer zu ermöglichen.

D.1.4 Fazit

Der ESA wird aus Sicht der Gewerkschaften (sowie aus Sicht anderer Akteure wie Handelsverbände, Auftragnehmer, Regierungen) als Erfolg beschrieben.

Mit dem ESA haben sich die Tarifverhandlungen im Offshore-Öl- und -Gassektor verändert. Interne (Möglichkeit des Ausstiegs) und externe Faktoren (Entwicklung des Sektors, auch auf internationaler Ebene) können ihn jedoch schwächen.

Die Ratifizierung des Vertrages auf Branchenebene ist noch im Gange, und zwar durch einen Bottom-up-Ansatz. Eine solche Strategie könnte einer der Gründe dafür sein, dass der Prozess zur Erzielung einer Einigung auf Branchenebene ziemlich langsam verläuft.

Die Tatsache, dass der Vertrag freiwillig ist, könnte ein Hindernis für einen Vertrag auf Branchenebene darstellen. Jedes Unternehmen kann jederzeit aus dem Vertrag aussteigen. Der Kontext des „grünen“ Deals und des „gerechten Übergangs“ bringt jedoch neue Denkansätze bei Unternehmen mit sich, die den Vertrag als Möglichkeit sehen, gemeinsam auf die „Zukunft der Arbeit“ in diesem Sektor hinzuarbeiten. Die neuen Herausforderungen der Dekarbonisierung sind ein wichtiger Anreiz für die Unternehmen, den Vertrag zu ratifizieren.

D.2 ELEKTRIFIZIERUNG DER STAHLINDUSTRIE IN DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK

D.2.1 Darstellung der Fallstudie

D.2.1.1 Rahmenbedingungen der Fallstudie

Die Fallstudie bezieht sich auf die Tschechische Republik, genauer gesagt auf die schlesisch-mährische Region. Die Fallstudie deckt den Stahlsektor und die Werksebene ab. Im Rahmen dieser Fallstudie wurden Informationen aus Interviews vor Ort als auch aus Online-Dokumenten erfasst.

D.2.1.2 Klimapläne in der Tschechischen Republik

Die Tschechische Republik präsentiert eine interessante Fallstudie in Bezug auf die Klimaleistung. Während das Land seit den 1990er Jahren einen starken Rückgang der Gesamtemissionen verzeichnet, waren seine Pro-Kopf-Emissionen im Jahr 2019 dennoch die dritthöchsten in der Europäischen Union¹⁸. Die tschechische Regierung verfolgt derzeit moderate ambitionierte Klimapläne, wobei auch Unternehmen in ihrem wichtigen Industriezweig individuelle Maßnahmen ergreifen.

Als direkte Folge des postsozialistischen Übergangs und des damit verbundenen Rückgangs etablierter Industrien, sind die Emissionen in der Tschechischen Republik seit 1990 um rund 36 % zurückgegangen (gegenüber 19 % in der EU)¹⁹. Dieser Rückgang war jedoch alles andere als linear. Einem starken Rückgang Anfang der 1990er Jahre, verursacht durch einen plötzlichen Rückgang der industriellen Aktivität, folgte eine Erholung nach 1998. Seit dem Jahr 2008 sind die Emissionen in der Tschechischen Republik infolge gezielter staatlicher Maßnahmen erneut zurückgegangen. Die Pro-Kopf-Emissionen gehören jedoch nach wie vor zu den höchsten in Europa. Die tschechische Regierung hat sich im Einklang mit den EU-Zielen zu weiteren Reduzierungen verpflichtet. Während die tschechische Regierung den gemeinsamen Netto-Null-Zielen der EU zuvor skeptisch gegenüberstand, einigte sie sich im Jahr 2019 dennoch darauf, bis Mitte des Jahrhunderts im Einklang mit dem Europäischen Grünen Deal eine CO₂-Neutralität auf EU-Ebene zu erreichen. Konkret bedeutet dies eine Verpflichtung, bis zum Jahr 2030²⁰ 55 % der Emissionen gegenüber dem Jahr 1990 zu senken und bis zum Jahr 2050 Netto-Null zu erreichen.

Um diese Ziele zu erreichen, hat die Regierung mehrere politische Initiativen ergriffen. Kernstück dieser Pläne ist die „Klimaschutzpolitik“, die vom Umweltministerium in Zusammenarbeit mit einer interministeriellen Arbeitsgruppe zu Klimafragen erarbeitet und am 22. März 2017 verabschiedet wurde²¹. Diese Klimastrategie folgt den legislativen Schritten der „Strategie zur Anpassung an den Klimawandel“²² aus dem Jahr 2015 und zeigt, dass die Klimapolitik auf der tschechischen Agenda stand, auch wenn ein Netto-Null-Ziel nicht immer allgemein unterstützt wurde. Zu den konkreten Bemühungen gehören obligatorische Energieaudits für Unternehmen, ein neuartiger Abfallbewirtschaftungsplan und vor allem die Konzentration auf die Kernenergie zur Dekarbonisierung der Stromerzeugung²³. Im Jahr 2021 erneuerte die Regierung ihre Zusagen in Bezug

¹⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_rd300/default/table?lang=en

¹⁹ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf;
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI\(2021\)689329_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI(2021)689329_EN.pdf)

²⁰ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf

²¹ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf

²² [https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/strategy_adaptation_climate_change/\\$FILE/OEOK_Adaptation_strategie_20171003.pdf](https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/strategy_adaptation_climate_change/$FILE/OEOK_Adaptation_strategie_20171003.pdf)

²³ [https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/state_environmental_policy/\\$FILE/OPZPUR-SEP_2030-210615.pdf](https://www.mzp.cz/C125750E003B698B/en/state_environmental_policy/$FILE/OPZPUR-SEP_2030-210615.pdf)

auf bestehende Anlagen für die kommenden 30 Jahre. Gleichzeitig plant sie weitere Investitionen in ein neues Kernkraftwerk: Elektrárna Dukovany II²⁴.

Eine wesentliche Hürde für eine wirksame Klimapolitik in der Tschechischen Republik bleibt die Finanzierung. Im Jahr 2012 gab die Tschechische Republik nur etwa 0,042 % seines BIP (oder etwa 1/10 im Vergleich zu anderen Industrieländern) für Klimapläne/Projekte/Maßnahmen aus. Während die „Klimaschutzpolitik“ 2017 den Ehrgeiz belegte, Parität mit anderen Ländern zu erreichen, will sich die Regierung jedoch nur bis zum Jahr 2030 dazu verpflichten.²⁵

D.2.1.3 Tschechischer Stahlsektor und Klima

Rund 18,7 % aller in der Tschechischen Republik emittierten Treibhausgase entfallen auf die Industrie²⁶. Das entspricht etwas mehr als dem EU-Durchschnitt von 18 %²⁷, was die Industrie zu einem wichtigen Sektor für den Klimawandel in der Tschechischen Republik macht. Innerhalb dieser breiten Kategorie spielt die Eisen- und Stahlproduktion eine zentrale Rolle in der tschechischen Industrie. Die Stahlindustrie, die heute mehr als 200 Jahre alt ist, macht rund 12 % der gesamten Wertschöpfung der tschechischen verarbeitenden Industrie aus und beschäftigt rund 16 % aller Arbeitnehmer in diesem Sektor.²⁸ Der Großteil dieser Produktion konzentriert sich auf die mährisch-schlesischen Regionen um die Industriezentren Trinec und Ostrava.

Eine der wichtigsten Quellen für schädliche Emissionen in diesem Sektor ist die starke Abhängigkeit von Koks und Gas beim traditionellen Hochofenschmelzen. Diese Produktionsmittel emittieren sowohl durch ihren Endverbrauch als auch bei der kohlenstoffintensiven Gewinnung und dem Transport zu hohen CO₂-(Kohlendioxid)- und CH₄-(Methan)²⁹-Emissionen. Während die CO₂-Emissionen auf Branchenebene zwischen 1990 und 2017 bereits um schätzungsweise 24 % gesunken sind³⁰, bleibt noch viel zu tun. Im Jahr 2018 schätzte das tschechische Umweltministerium, dass nur 5 % der gesamten Eisen- und Stahlproduktion auf modernen Elektroöfen beruhen³¹.

Angesichts der Größe der Industrie und ihrer relativ kohlenstoffintensiven Produktionsmethoden trägt die Metallverarbeitung sowohl zu den Gesamtemissionen in der Tschechischen Republik als auch zur Verschlechterung der lokalen Umwelt bei. Jüngsten Schätzungen zufolge entfallen 5 bis 7 % aller Emissionen im Land auf die Eisen- und Stahlproduktion³². Darüber hinaus hat diese erhebliche Verschmutzungsquelle auch zu einer vergleichsweise schlechten Luftqualität in der

²⁴ <https://www.world-nuclear-news.org/Articles/CEZ-begins-security-assessment-of-Dukovany-bidders>

²⁵ https://unfccc.int/files/na/application/pdf/cze_climate_protection_policy_summary.pdf

²⁶ <https://www.eea.europa.eu/publications/trends-and-drivers-of-eu-ghg>

²⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI\(2021\)689329_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689329/EPRS_BRI(2021)689329_EN.pdf)

²⁸ OECD-STAN-DATENBANK

²⁹ <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cze-2020-nir-7may20.pdf>

³⁰ <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Sustainability/Our%20Insights/Pathways%20to%20decarbonize%20the%20Czech%20Republic/Pathways%20to%20decarbonize%20the%20Czech%20Republic-vF2.pdf>

³¹ <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cze-2020-nir-7may20.pdf>

³² <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cze-2020-nir-7may20.pdf>;
<https://www.eea.europa.eu/themes/industry/industrial-pollution/industrial-pollution-country-profiles-2020/czech-republic>

mährisch-schlesischen Region beigetragen³³, da die Metallindustrie erhebliche schädliche Emissionen wie Staub und polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe erzeugt.

Um diese externen Effekte zu begrenzen und die EU-Emissionsziele einzuhalten, modernisieren zwei der größten tschechischen Stahlproduzenten ihre Produktionsprozesse. Das britische Unternehmen Liberty Steel in Ostrava plant, seine vier bestehenden Öfen durch zwei Hybridöfen zu ersetzen, um ein wichtiger Akteur im Bereich „grünen Stahls“ zu werden. In der Zwischenzeit hat Třinecké železářny Třinec einen seiner wichtigsten Hochöfen renoviert, indem moderne Heizöfen und Luftvorwärmanrichtungen installiert wurden, die den Verbrauch von Hochofengas drastisch reduzieren werden. Gleichzeitig modernisiert das Unternehmen seine Velký Mannesmann-Produktionslinie nahtloser Rohre durch Digitalisierung und Automatisierung.

D.2.2 Fallstudie: Dekarbonisierungsinitiativen auf Unternehmensebene bei Liberty Steel und Třinecké železářny Třinec

D.2.2.1 Darstellung der Fallstudie

Die Metallverarbeitung ist ein integraler Bestandteil der tschechischen Wirtschaft. Sie ist in vielerlei Hinsicht das Rückgrat des östlichen Teils des Landes. Liberty Steel und Třinecké železářny Třinec (fortan als LS und TZ bezeichnet) sind zwei der wichtigsten Akteure in diesem Sektor. Sie gehören zu den größten Arbeitgebern in der regionalen Wirtschaft. Liberty Steel etwa beschäftigt am Standort Ostrava rund 6.000 Mitarbeiter. Viele dieser Arbeitnehmer verdienen etwa das tschechische Medianeinkommen (1.500 € brutto im Monat), das in der Region Mähren-Schlesien über dem Durchschnitt liegt.

Die tschechische Stahlindustrie leidet jedoch unter einem alternden Kapitalstock. Diese Abhängigkeit von weitgehend veralteten Maschinen hat wichtige Unternehmen wie LS und TZ vor zwei zentralen Problemen gestellt. Erstens bedeutet der Anstieg der chinesischen Exporte, dass sie Schwierigkeiten haben, international zu konkurrieren – sowohl was die Qualität als auch die Preise angeht. Zweitens laufen diese relativ ineffizienten und umweltschädlichen Produktionsverfahren Gefahr, mit den immer strengeren nationalen und europäischen Umweltvorschriften in Konflikt zu geraten.

Um diese doppelte Herausforderung zu bewältigen, haben TZ und LS beschlossen, ihre Produktionsprozesse zu modernisieren und zu dekarbonisieren. TZ hat beschlossen, seine bestehenden Hochöfen durch die Installation von modernen Hochöfen und Luftvorwärmsystemen effizienter zu gestalten. Gleichzeitig führte das Unternehmen Veränderungen entlang der Wertschöpfungskette durch. So modernisierte es seine sogenannten kleinen und großen Mannesmann-Walzwerke, die für die Herstellung nahtloser Rohre verwendet werden, durch die Einführung von Automatisierung und Digitalisierung. LS dagegen hat sich entschieden, in neue Hybridöfen zu investieren und bestehende Tandemöfen zu ersetzen.

D.2.2.2 Welche Gründe sprechen für die Investition in moderne Hochöfen oder für eine hybride Stahlproduktion?

Die von TZ und LS realisierten Investitionen haben mehrere wesentliche Vorteile.

Beginnen wir mit TZ und seiner Entscheidung, bestehende Hochöfen und nahtlose Rohrproduktionsprozesse zu modernisieren. Das zentrale Element der Investition von TZ in Höhe

³³ <https://www.eea.europa.eu/soer/2015/countries/czech-republic>; <https://arnika.org/en/hotspots/czech-republic/ostrava-city-with-most-polluted-air-in-the-czech-republic>

von 26 Mio. € in seine Öfen besteht darin, den Energieverbrauch zu senken und gleichzeitig die Verschmutzung durch schädliche Hochofengase zu begrenzen. Hochöfen basieren auf dem Prinzip, Eisen mit Heißluft zu erhitzen. Dabei reagiert heiße Luft mit Koks, um Sauerstoff aus Eisen zu extrahieren. Dabei verflüssigt sich das Metall und es entstehen Hochofengase mit einem hohen Gehalt an CO₂. Mit der Renovierung der Hochöfen zielt TZ darauf ab, den Eintrag von Heißluft sowie die Emissionen dieser schädlichen Gase zu reduzieren, indem moderne Öfen und Luftvorwärmsysteme installiert werden, die diesen Prozess effizienter und umweltfreundlicher gestalten. Während die Modernisierung der Stahlproduktionsanlagen größtenteils abgeschlossen ist, plant TZ eine weitere Modernisierung der nahtlosen Rohrfertigung in Ostrava. Die sogenannten „kleinen“ und „großen“ Mannesmann-Produktionslinien sollen in den kommenden vier Jahren langsam modernisiert werden. Die Idee dabei ist, dass Investitionen in moderne Anlagen sowie die Automatisierung und Digitalisierung der Produktionslinie dazu beitragen werden, den Verbrauch von Rohstoffen (Stahl und Gas) zu reduzieren und gleichzeitig die Produktion für die Arbeitnehmer sicherer und flexibler zu gestalten.

Während sich TZ überwiegend für die Sanierung des bestehenden Kapitalstocks entschieden hat, hat LS beschlossen, in neue Hybridstahlöfen zu investieren und damit vier bestehende Tandemöfen zu ersetzen. Dank dieser Technologie können die Hersteller flexibel zwischen der Stahlproduktion mit einem herkömmlichen Hochofen und Lichtbogenöfen wechseln. Lichtbogenöfen setzen Eisen und Schrott direkt elektrischen Strömen aus, um Metall zu schmelzen³⁴. Somit reduzieren diese Hybridöfen Kohlenstoffemissionen um rund 50 % und Staubemissionen um 60 %. Ein weiterer wichtiger Vorteil dieser neuen Öfen besteht darin, dass sie bei der Stahlproduktion hauptsächlich auf Schrott und nicht auf Roheisen angewiesen sind, was den gesamten Produktionsprozess nachhaltiger macht.

D.2.2.3 Die Bedeutung neuer Produktionsverfahren für die Gewerkschaften

Es gibt drei Hauptgründe, weshalb die Einführung dieser neuen Technologien wichtige Themen für die tschechische Metallarbeitergewerkschaft OS KOVO und die Beschäftigten von TZ und LS insgesamt sind. Erstens spielen Investitionen für die Zukunft der Stahlproduktion und damit für die Beschäftigten in diesem Sektor eine entscheidende Rolle. Die doppelte Herausforderung der Klimaregulierung und des verstärkten internationalen Wettbewerbs bedeutet, wie bereits angedeutet, dass Investitionen in eine effizientere Produktion kein Luxus, sondern eine Notwendigkeit sind, wenn Arbeitsplätze in der Region langfristig gehalten werden sollen.

Zweitens hatten und werden die genauen Modalitäten dieser Modernisierung erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen in diesem Sektor haben. Tatsächlich bedeutet die Einführung neuer Produktionsprozesse bei TZ und LS, dass sich beide Unternehmen hin zu einem schlankeren Produktionssystem entwickeln, das höher qualifizierte Arbeitskräfte erfordert. Gleichzeitig dürfte der Austausch des alten Kapitalstocks durch neue Maschinen die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Hinblick auf Sicherheit und physische Anforderungen an die Arbeitnehmer verbessern.

Da sich die etablierten Produktionssysteme zutiefst negativ auf die lokale Umwelt und die Lebensbedingungen in den Gebieten Trinec und Ostrava auswirken, dürfte die Einführung umweltfreundlicherer Produktionstechniken letztlich auch tiefgreifende Auswirkungen auf die Lebensqualität der Arbeitnehmer und ihrer Familien und Nachbarn haben, die über den Arbeitsplatz hinaus gehen.

³⁴ <https://www.blaschakanthracite.com/wp-content/uploads/Carbon-Footprint-Archival-Report-v-4-September-20151.pdf>

Angesichts dieser Einsätze waren Investitionen bei LS und TZ Gegenstand von Verhandlungen zwischen der Geschäftsleitung und den Gewerkschaften.

D.2.2.3.1 Verhandlungen über Dekarbonisierungsinitiativen bei Liberty in Ostrava

Wie bereits erwähnt, beschäftigt Liberty Steel in Ostrava rund 6.000 Mitarbeiter. Davon sind etwa 400 Leiharbeiter, während die übrigen 5.600 einen regulären Arbeitsvertrag haben, von denen die meisten durch OS KOVO vertreten werden.

D.2.2.3.1.1.1 Zeitplan:

2018

- OS KOVO griff im Jahr 2018 erstmals Gerüchte über Investitionen auf, als der Standort Ostrava von seinem früheren Eigentümer ArcelorMittal verkauft wurde. Damals war ArcelorMittal durch die europäischen Wettbewerbsbehörden gezwungen, einen Teil seiner Beteiligungen zu veräußern, um die Übernahme des italienischen Stahlwerks Ilva durchzusetzen.
- Die Liberty Group zeichnete sich schnell als potenzieller Käufer ab und war angeblich sehr daran interessiert, im Rahmen seiner umfassenden GreenSteel-Initiative, einer Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, weltweit führend im Bereich umweltfreundlicher Stahlproduktion zu werden, die alten Tandemöfen durch eine umweltfreundlichere Anlage zu ersetzen.

Anfang 2019

- Nachdem der Verkauf des Standorts Ostrava an die Liberty Group vereinbart war, wurden die Gerüchte über eine mögliche Investition durch die neue Geschäftsführung schnell bestätigt. Tatsächlich wurde die Investition in den Standort im Rahmen des Übergangs ausdrücklich zwischen OS KOVO und Liberty vereinbart und auch in einer Absichtserklärung zwischen Liberty und dem tschechischen Ministerium für Industrie und Handel im Vorfeld der Übernahme verankert. Dieses Memorandum basierte auf der Verpflichtung der Regierung und LS, das Stahlwerk in Ostrava strategisch und nachhaltig zu entwickeln. Zu dieser Verpflichtung gehörte auch die Mitgliedschaft von Regierungsvertretern im Verwaltungsrat von Liberty Steel Ostrava (was die politische Bedeutung des Standorts für die wirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigung in der Region unterstreicht).

Ende 2019

- Die Liberty Group übertrug 5 Millionen Tonnen ETS-Emissionszertifikate (damals im Wert von 40 € pro Stück) von der Niederlassung in Ostrava an ihre Schwestergesellschaft Galati in Rumänien, die mit der Einhaltung der Emissionsziele im Rahmen eines Wiederverkaufsgeschäfts, das später abgewickelt wurde, zu kämpfen hatte. Dieser Transfer störte die Beziehung zwischen dem Management und den Arbeitnehmern in der Tschechischen Republik. Der Gewerkschaft wurde zugesagt, dass der Verkaufserlös dieser Zertifikate in die Modernisierung des Standorts Ostrava investiert werden würde. Die Übertragung dieser Emissionszertifikate an Galati bedeutete daher einen Transfer von wichtigem Kapital, das für die Entwicklung des Liberty-Standorts bestimmt war, wie es in der mit der Regierung unterzeichneten Absichtserklärung vorgesehen war.

2020-2021

- Infolge des gewerkschaftlichen Widerstands in Bezug auf die Emissionszertifikate Ende 2019 froren die Beziehungen zwischen der Gewerkschaft und der Unternehmensleitung ein. Gleichzeitig begann auch der wichtigste Kreditgeber von Liberty, Greensill Capital, mit ernststen Solvenzproblemen zu kämpfen³⁵. Für den Standort Liberty bedeutete die Kombination aus angespannten Arbeitsbeziehungen und Ungewissheit über die künftige Finanzierung, dass die Kommunikation über Investitionen spärlich und die Unsicherheit unter den Arbeitnehmern groß war.
- Diese Situation spitzte sich zu, als OS KOVO Anfang 2021 Streikbereitschaft ankündigte und die Regierung um Unterstützung bat, um Druck auf die Liberty Group auszuüben, wieder auf den Markt zu kommen, um neue Genehmigungen zu kaufen und Ostravas Genehmigungen zurückzugeben.

Zweite Jahreshälfte 2021

- Die Beziehungen zwischen der Liberty Group und der Gewerkschaft normalisierten sich wieder und es wurden informell monatliche Aktualisierungen der Investitionspläne vereinbart.
- Im November 2021 schloss die Gruppe die öffentliche Ausschreibung für die Hybridöfen ab und trat in die abschließende Bewertungsphase mit dem Ziel ein, die Umsetzung 2023 abzuschließen, auch wenn dies wahrscheinlich auf 2026 verschoben wird. Mögliche Verzögerungen sind zum Teil auf die unsichere Situation rund um die Finanzierung von LS nach dem Wegfall des wichtigsten Kapitalgebers Greensill zurückzuführen, aber auch auf technische Komplikationen bei der Versorgung des Standorts mit großen Strommengen.

D.2.2.3.2 Verhandlungen über die Dekarbonisierungsinitiativen in Třinecké železářny

Im Gegensatz zu den komplexen ausländischen Eigentumsstrukturen am Standort Ostrava, die auf eine postsozialistische Privatisierung zurückzuführen sind, ist Třinecké železářny ein im Inland gehaltenes Unternehmen, dessen Hauptanteilseigner Moravia Steel ist. Das Unternehmen beschäftigt 6.828 Mitarbeiter in der ganzen Tschechischen Republik. Die meisten dieser Mitarbeiter arbeiten am Standort in Trinec; mindestens 600 davon am Standort in Ostrava.

D.2.2.3.2.1.1 Zeitplan:

2019

- Mitteilung über die Sanierung der Produktionslinien.
- Laufende Gespräche zwischen Management und Gewerkschaft in monatlichen Besprechungen. Die wichtigsten Interessen der Gewerkschaft in Bezug auf diese Investitionen waren (wie bei LS) die Bedeutung der Dekarbonisierung für die künftige Beschäftigung in diesem Sektor sowie die Verbesserung der Qualität der Arbeitsbedingungen mit modernisiertem Kapital.

2020

- Beginn der Sanierung der Produktionslinien. Dazu gehören u. a. die Roboterisierung und eine neue Schraubmaschine.
- Mitteilung der Sanierung des Hochofens.

³⁵ <https://www.nytimes.com/2021/03/28/business/greensill-capital-collapse.html>

- Laufende Gespräche zwischen Management und Gewerkschaft in monatlichen Besprechungen.

19. Oktober 2021

- Der Hochofen wird stillgelegt und die Sanierungsarbeiten beginnen.

17. Dezember 2021

- Die Hochofen-Sanierungen sind abgeschlossen und die Produktion wird wieder aufgenommen.
- Die Sanierung der Produktionslinien soll bis zum Jahr 2022 abgeschlossen sein.

2022

- Die Investitionen in die Mannesmann-Produktionslinie für nahtlose Rohre sollen noch in diesem Jahr abgeschlossen werden.

D.2.2.4 Akteure

D.2.2.4.1 Gewerkschaften

Die tschechische Metallarbeitergewerkschaft OS KOVO koordinierte die Arbeitnehmerinteressen. Dies geschah hauptsächlich über die lokalen Zweigstellen und die Gewerkschaftsvertretung in den Vorständen von Liberty Ostrava und Třinecké železářny, aber auch teilweise in Abstimmung mit der zentralen Prager Zweigstelle der Gewerkschaft und dem breiteren Gewerkschaftsverband ČMKOS.

D.2.2.4.2 Arbeitgeber

Wie bereits erwähnt, handelt es sich bei den in dieser Fallstudie untersuchten Arbeitgebern um Liberty Steel Ostrava und Třinecké železářny.

D.2.2.4.3 Regierung

Die tschechische Regierung und insbesondere das Ministerium für Industrie und Handel haben eine wichtige Rolle gespielt. Im Fall von Liberty wurde der Minister Karel Havlicek in die Debatte einbezogen, nachdem klar wurde, dass Liberty Emissionszertifikate an Galati übertragen hat. Gleichzeitig richtete OS KOVO im Jahr 2020 eine Arbeitsgruppe mit dem Ministerium für Industrie und Handel ein, um mit der Regierung anhaltende Bedenken hinsichtlich des Klimaübergangs zu erörtern.

D.2.2.5 Beteiligung der Gewerkschaften

D.2.2.5.1 Diagnose der aktuellen Lage des Sektors

Während die Arbeitnehmer und ihre Vertreter bei TZ und LS mit unterschiedlichen Formen der Arbeitsplatzinnovation konfrontiert werden und unterschiedliche Beziehungen zu ihrem jeweiligen Management unterhalten, stellen sie eine ähnliche Diagnose in Bezug auf die Veränderungen: In beiden Fällen unterstützt die Gewerkschaft Initiativen zur Investition in modernere und umweltfreundlichere Produktion. Die meisten Beschäftigten beider Unternehmen sind sich bewusst, dass diese Veränderungen von entscheidender Bedeutung sind, um die langfristige Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen angesichts des zunehmenden globalen Wettbewerbs und der strengeren regulatorischen Emissionskontrollen zu gewährleisten. Tatsächlich ist die Investitionsbereitschaft so groß, dass OS KOVO-Vertreter von LS bereit waren, den Verkaufserlös

von Emissionszertifikaten, der zur Investition in solche Modernisierungen verwendet werden würde, zu einem Thema auf der nationalen politischen Agenda zu machen.

In beiden Fällen sind die Gewerkschaften daher der Ansicht, dass die Gefahr von Unterinvestitionen und industriellem Verfall größer ist als die kurzfristigen Risiken einer umweltfreundlicheren Produktion für einige ihrer Arbeitnehmer. Für die TZ-Vertreter beruht diese Unterstützung auf der Erkenntnis, dass die Investitionen bereits zu Entlassungen geführt haben. In den letzten zwei Jahren ist die Belegschaft des Unternehmens um mindestens 300 Mitarbeiter geschrumpft. Sie erkennen auch an, dass die künftige Automatisierung der Mannesmann-Walzwerke diesen Prozess fortsetzen kann. Nach Vorverhandlungen mit den Vertretern der Unternehmensleitung des Walzwerks in Ostrava wird der Personalabbau jedoch nicht auf Entlassungen, sondern auf natürliche Abgänge wie Pensionierungen zurückzuführen sein. Bei Liberty ist die Situation bisher viel unklarer. Dies ist größtenteils auf die schwierigen Beziehungen zum Management im letzten Jahr zurückzuführen, was dazu geführt hat, dass der Arbeitgeber nur wenig Auskunft über künftige Pläne und ihre Auswirkungen gegeben hat. Die Vertreter beider Unternehmen sind jedoch davon überzeugt, dass es kaum eine Alternative zu diesen Änderungen gibt. Zudem sind sie sich bewusst, dass sie nur wenig formale Macht haben, um auf die endgültige Entscheidung Einfluss zu nehmen. Für OS KOVO stellt sich daher die Frage, wie sie Investitionen sicherstellen können, die den kurzfristigen Interessen ihrer Mitglieder nicht schaden. Mögliche Initiativen sind Bildungsprogramme und Umschulungen auf moderne Technologien. In dieser Hinsicht stützen sie sich weitgehend auf einen Tarifvertrag, in dem diese Optionen verankert sind. Darüber hinaus ermöglicht der Unternehmenstarifvertrag Arbeitnehmern, die ihre gesundheitliche Eignung verlieren, ihr Arbeitsverhältnis mit einer Abfindung von 4,5 bis 10 Monaten (Durchschnittslohn) je nach Dauer bis zum Erreichen der Altersrente zu beenden.

Bezüglich der Arbeitsbedingungen ist die Gewerkschaft insgesamt relativ optimistisch. Die bestehenden Standorte basieren auf alten Produktionsmethoden, die in den 1950er und 1960er Jahren eingeführt und in den 1990er Jahren nur wenig saniert wurden. Die letzten Änderungen an den Hochofenprozessen von TZ reichen beispielsweise bis ins Jahr 1999 zurück. Da die Arbeit in diesem Sektor oft sehr intensiv, anstrengend und sogar gefährlich ist, herrscht ein gemeinsamer Optimismus, dass sich dies nur verbessern kann, wenn modernere Techniken eingesetzt werden.

Die Gewerkschaft hat eine relativ fortschrittliche Haltung eingenommen, da sie sich sowohl der langfristigen strukturellen Zwänge, denen der Sektor ausgesetzt ist, als auch der begrenzten Befugnisse im Bereich der Mitbestimmung bewusst ist.

D.2.2.5.2 Ziele der Gewerkschaft

- **Hochwertige Arbeitsplätze** auf lange Sicht.
- Sicherstellung von **Investitionen** in alte Standorte.
- **Transparenz** in Bezug auf Veränderungen und ihre Auswirkungen auf das Leben der Arbeitnehmer.
- Gewährleistung von **Umschulungsprogrammen** für Arbeitnehmer, die bleiben wollen/können.
- **Auffangen** von Arbeitnehmern, die entlassen werden könnten, insbesondere von älteren Arbeitnehmern durch den Mechanismus des Tarifvertrags. Dies bedeutet auch, dass sie sich

intern abstimmen wollen, damit ältere Arbeitnehmer die Hauptlast der Anpassung tragen und vorzeitig in den Ruhestand gehen.

- Bereitstellung **öffentlicher Unterstützung für sich ändernde Infrastrukturanforderungen** aufgrund des gestiegenen Strombedarfs durch moderne Öfen.

D.2.2.5.3 Arten von Maßnahmen

- Regelmäßige **Beratung** über Veränderungen und deren Auswirkungen auf die Arbeit zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern. In den meisten Fällen reagierte OS KOVO auf Vorschläge, anstatt eine proaktive Haltung einzunehmen.
- **Arbeitskampf** zur Rückgabe von Emissionszertifikaten, die von Ostrava an Galati übertragen wurden und die zur Finanzierung der Investitionen in Hybridöfen benötigt werden.
- **Lobbyarbeit bei der nationalen Regierung**, um Druck auf die Liberty Group auszuüben, um die übertragenen Emissionszertifikate zu erstatten.
- **Koordinierung einer Arbeitsgruppe** mit dem Ministerium für Industrie, um wichtige Bedenken bezüglich des Klimawandels anzugehen und Zugang zu Informationen über EU-Initiativen und -Finanzierung zu erhalten. Ein zentrales Anliegen, das sich hier herausstellte, ist die Notwendigkeit öffentlicher Unterstützung zur Stärkung des Stromnetzes. Die neuen Öfen werden zwar effizienter und umweltfreundlicher sein, benötigen aber auch eine größere und gleichmäßigere Stromversorgung.
- Versuche, die **Verhandlungen auf Branchenebene** wiederzubeleben. Die Verhandlungen auf Branchenebene in der tschechischen Metallindustrie sind seit einigen Jahren eingeschränkt, nachdem sich die Arbeitgeber aus der Zusammenarbeit auf Branchenebene zurückgezogen haben.
- Während OS KOVO daran interessiert ist, die Verhandlungen wiederaufzuleben, haben die Arbeitgeber wenig Interesse daran, mit der Gewerkschaft auf Branchenebene zusammenzuarbeiten.

D.2.2.5.4 Auswirkungen der Maßnahmen

Bei TZ fördern gute Arbeitsbeziehungen einen guten Informationsfluss und ein gutes Maß an Vertrauen in das Management. OS KOVO koordiniert zusammen mit dem Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in Umschulungsprogramme an der örtlichen, vom Unternehmen geförderten Fachschule zu vermitteln. Bei LS waren die Versuche, Konsultationsmechanismen einzurichten, lange erfolglos, was zu einer hohen Unsicherheit führte. Dies hat sich in den letzten Monaten verbessert.

Bei LS setzte die Kombination aus lokalem Arbeitskampf und staatlicher Lobbyarbeit die Liberty Group unter Druck, wieder in den Markt einzutreten, um neue Emissionsgenehmigungen für Galati zu kaufen und die Ostrava-Genehmigungen zurückzuübertragen. Streikbereitschaft und aktuelle Proteste verdeutlichten die Forderungen der Arbeitnehmer nach neuen Investitionen. Die Aufnahme des Themas in die nationale politische Arena führte zu öffentlichen Erklärungen des Industrie- und

Handelsministers (Havlicek) und des Premierministers (Babiš), um die LS an die versprochenen Investitionen zu erinnern, die in der von ihnen mit der Regierung unterzeichneten Absichtserklärung verankert waren. Außerdem warnten sie Liberty Steel, dass die Regierung ihre Finanzgeschäfte unter die Lupe nehmen könnte.

Die interministerielle Arbeitsgruppe, die für OS KOVO eingerichtet wurde, um mit der Regierung Anliegen auf Unternehmens- und Branchenebene zu erörtern, hatte bisher gemischte Erfolge. Auf der einen Seite war es eine gute Möglichkeit für die Gewerkschaften, einige ihrer Anliegen in die nationale politische Arena aufzunehmen, sowie ein guter Mechanismus, um den Finger in Bezug auf nationale und europäische Vorschriften und verfügbare Mittel am Puls zu halten.

Versuche, Verhandlungen auf Branchenebene wiederzubeleben, sind bisher gescheitert. Die Arbeitgeber sind nur bereit, mit der Gewerkschaft auf Branchenebene über Themen zu sprechen, von denen sie glauben, dass sie in ihrem Interesse sind. Diese opportunistische Haltung behindert die weitere Zusammenarbeit.

D.2.2.5.5 Unsicherheiten

Wie bereits erwähnt, haben die unregelmäßige Kommunikation und die verzögerten Investitionen zu **erheblicher Unsicherheit bei den Arbeitnehmern von LS** geführt. Da lange Zeit nicht klar ist, ob und wann neue Hybridöfen auf den Markt kommen, fällt es der Gewerkschaft schwer, deren genaue Auswirkungen abzuschätzen. Sie wiesen auch darauf hin, dass genaue Schätzungen schwierig sind, da sie nicht über die internen Kapazitäten verfügen, die erforderlich sind, um auf nationaler Ebene umfassende wirtschaftliche Prognosen durchzuführen.

Arbeitsplatzsicherheit ist natürlich auch bei guter Kommunikation ein Thema, das Gewerkschaften betrifft. Neue Herstellungsverfahren machen einige vorhandene Fertigkeiten fast zwangsläufig überflüssig und neigen dazu, die Nachfrage nach (bestimmten) Arbeitskräften zu verringern. OS KOVO setzt sich daher dafür ein, dass die Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, sich weiterzubilden oder in den Vorruhestand zu gehen. Insgesamt bleibt die Gewerkschaft aber weitgehend optimistisch. Tarifverträge bieten eine angemessene Grundlage, und aufgrund des relativ angespannten tschechischen Arbeitsmarkts werden es sich die Arbeitgeber wahrscheinlich zweimal überlegen, bevor sie Arbeitnehmer entlassen. Bei TZ scheint die Situation besser zu sein, da das Unternehmen eine örtliche Fachhochschule finanziert, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer sich weiterbilden können.

Eine weitere wichtige Quelle für **Unsicherheit liegt bei der Regierung**. Sowohl bei LS als auch bei TZ war die Abstimmung mit der nationalen Regierung ein zentraler Bestandteil der Strategie der Gewerkschaften. Lokale Gewerkschaftsvertreter beider Unternehmen deuteten jedoch an, dass das sich verändernde ideologische Profil des Kabinetts eine Gefahrenquelle darstelle. Die derzeitige Regierung gilt beispielsweise als weit weniger aufgeschlossen für ihre Anliegen, und der Industrieminister Josef Sikela wird als Anhänger des freien Marktes angesehen, der sich die Sorgen der Gewerkschaften nicht unbedingt zu Herzen nimmt.³⁶ Zwar sind weitere Treffen mit der bestehenden Arbeitsgruppe geplant, doch befürchtet die Gewerkschaft, dass ein von Sikela geführtes Ministerium ihre Anliegen nicht ausreichend berücksichtigen wird.

Sowohl die Vertreter von **TZ und LS** äußerten Bedenken hinsichtlich **der infrastrukturellen Tragfähigkeit** der Dekarbonisierungspläne. Da sowohl die TZ- als auch die LS-Standorte in Ostrava

³⁶ Die neue Regierung wurde am 17. Dezember 2021 nach den Parlamentswahlen im Oktober desselben Jahres vereidigt. So trat die neue Regierung mitten in den laufenden Verhandlungen bei LS ins Amt.

eine Modernisierung planen und eine zunehmend elektrifizierte Produktion anstreben, wird die Belastung, die diese Produktionssysteme auf das Stromnetz ausüben, zunehmen. Hier treten zwei Probleme auf. Erstens besteht eine gewisse Unsicherheit darüber, ob das Netz in der Lage sein wird, den Anforderungen gerecht zu werden, die durch gleichzeitige Übergänge großer Industrieunternehmen in der Region gestellt werden. Zweitens haben LS-Vertreter speziell Fragen zur technischen Tragfähigkeit der Stromleitungen aufgeworfen, die für die Versorgung der Hybridöfen benötigt werden. Dies erfordert staatliche Eingriffe, da eine zuverlässige Stromquelle für den erfolgreichen Übergang von entscheidender Bedeutung ist – insbesondere für die Hybridöfen von Liberty.

D.2.3 Zukünftige Stärkung der Beteiligung der Gewerkschaften an der Gestaltung eines gerechten Übergangs des Sektors

- Tarifverhandlungen auf Branchenebene
- Stärker institutionalisierte (weniger bedingte) staatliche Unterstützung
- Institutionelle Reformen zur Stärkung der Mitbestimmungsrechte

D.2.4 Fazit

Die Entkarbonisierungsinitiativen auf Unternehmensebene werden aus Sicht der Gewerkschaften als notwendig erachtet. Im Zuge internationalen Wettbewerbs und strengerer Umweltvorschriften erkennen die Gewerkschaften voll und ganz an, dass neue Produktionsmethoden für das langfristige Überleben der Industrie in der Region Mähren-Schlesien notwendig sind.

Da die Investitionen bei Liberty Steel und in Třinecké železářny noch im Gange sind, ist es natürlich schwer abzuschätzen, welche Auswirkungen dieser Übergang letztlich auf die Arbeitnehmer haben wird. Die Gewerkschaften beider Unternehmen sehen die Aussichten jedoch weitgehend optimistisch. Der Umfang der notwendigen Investitionen ist schließlich eine langfristige Verpflichtung der Arbeitgeber gegenüber den Stahlwerken in der Region.

Es sollte aber auch keine Illusion aufkommen, dass die tschechische Fallstudie damit zwangsläufig ein Beispiel für gute Arbeitsbeziehungen ist. Die Gewerkschaften beider Firmen stecken in einer schwierigen Situation. Einerseits verfügen sie über wenig institutionelle Mittel, um den Übergangsprozess zu gestalten, und sind daher oft vom guten Willen der Arbeitgeber abhängig. Gleichzeitig sind sich die Gewerkschaften vollständig bewusst, dass die Investitionen in eine moderne und umweltfreundliche Produktion der einzige Weg ist, damit der Sektor überleben kann.

OS KOVO hat diese relativ schwache Position jedoch strategisch mit aktiven und passiven Strategien genutzt. In erster Linie stützt sich die Gewerkschaft auf die Gesetzgebung aus dem Jahr 2003, als das Begleitprogramm der Regierung mit dem Regierungserlass Nr. 181/2002 Slg. über den Beitrag zur Umstrukturierung der Stahlindustrie eingeführt wurde, das den Arbeitnehmern bei Entlassung eine zehnmonatige Abfindung garantiert und ihnen die Möglichkeit bietet, in den Vorruhestand zu gehen. Um jedoch über diese Basis hinauszugehen und gute Bedingungen für Arbeitnehmer, die weiterbeschäftigt werden, zu gewährleisten, hat die Gewerkschaft eine kooperative Haltung eingenommen und ihre Bereitschaft gezeigt, mit den Arbeitgebern über alle von ihnen vorgelegten Vorschläge zu verhandeln. OS KOVO hat sich auch die Option eines Arbeitskampfes offen gehalten und gleichzeitig eine Koalition mit der Regierung angestrebt. Auf diese Weise konnte die Gewerkschaft während der Verhandlungen ihre Ziele nach Möglichkeit auf Unternehmensebene und erforderlichenfalls außerhalb dieser Ebene erreichen.

Leider scheinen die Mitarbeiter von Liberty Steel weiterhin vor Problemen zu stehen, da das britische Finanzministerium vor kurzem versucht hat, Teile der britischen Geschäfte des Eigentümers Gupta aufgrund ausstehender Steuererklärungen in Höhe von über 26 Millionen Pfund stillzulegen. Wie sich dieser Sachverhalt auf den Betrieb und insbesondere auf die Finanzierung von Investitionen in Ostrava auswirken wird, bleibt natürlich unklar. Klar ist jedoch, dass die Aufrechterhaltung einer starken Beziehung zu den Arbeitgebern durch einen kontinuierlichen sozialen Dialog wichtig sein wird und dass die Gewerkschaft nicht davor zurückschrecken sollte, ihre strategische politische Position in der Region zu nutzen, um die Regierung in ihr Lager zu bringen. Dies hat sich sowohl bei Liberty Steel als auch bei Třinecké železářny als wirksame Strategie erwiesen.

D.3 ABKOMMEN DER MIT DER KOHLEINDUSTRIE VERBUNDENEN INDUSTRIEZWEIGE IN SPANIEN

D.3.1 Darstellung der Fallstudie

D.3.1.1 Rahmenbedingungen der Fallstudie

Die Fallstudie konzentriert sich auf den Kohlebergbau und die Kohlekraftwerke (Stromerzeugung) und konzentriert sich auf Spanien, genauer gesagt auf die Regionen Kastilien-León und Madrid. Bei der Analyse handelt es sich um eine gemischte Analyse. Sie wurde sowohl online (Sekundärforschung und Analyse von Sekundärmaterial) als auch vor Ort mit persönlichen Interviews mit Gewerkschaftsvertretern (CCOO), Unternehmen (Kohlekraftwerk und Biomasse), staatlichen Stellen (national, regional und lokal), Ausbildungs- und Forschungszentren (Cuiden und Santa Barbara Stiftung) und ehemaligen Mitarbeitern von Kohlebergwerken und Kraftwerken durchgeführt.



Abbildung 3 Regionale Schwerpunkte der Fallstudie

D.3.1.2 Geografischer, wirtschaftlicher und kultureller Kontext: Beschäftigung und Potenzial von Bergwerken in Kastilien und León

Die meisten der in dieser Fallstudie untersuchten kohlebezogenen Aktivitäten konzentrierten sich auf die Unterprovinz León in der Region Kastilien-León, insbesondere auf den Nordwesten der Provinz León in den Comarcas Bierzo und Tierra de Campos. Die direkte Beschäftigung im Kohlebergbau wurde im Jahr 2016 mit 800–1600 Beschäftigten (einschließlich aus Kohle produzierter Strom) in der Region Kastilien-León bewertet (Ionescu et al., n.d.). In Gebieten, in denen Kohlebergwerke den wichtigsten Industriezweig darstellten, wurden im 19. Jahrhundert Bergwerke erschlossen, wodurch die Bevölkerung in diesen Gebieten zunahm. Kohlebergwerke galten als der Stolz der Gebiete und brachten Wohlstand und Reichtum.

In der Vergangenheit kümmerten sich die in der Kohleindustrie tätigen Unternehmen³⁷ aus paternalistischer Sicht um ihre Mitarbeiter: Die Unternehmen bauten ganze Bezirke auf, die der Belegschaft vorbehalten waren und für sie aufrecht erhalten wurden. Diese Bezirke profitierten in der Vergangenheit von Grundausstattungen (Wohnräume, aber auch Krankenhäuser, Schulen,



Abbildung 4 Gemeindewohnungen für Arbeiter in León

Geschäfte usw.), die sich im Besitz der Kohleindustrie befanden und von ihr finanziert wurden.

Die Arbeitnehmer waren mit ihrem Arbeitsplatz, ihrer Arbeitsstätte und den lokalen Gemeinden stark verbunden. Noch heute sind die Menschen stark mit ihren lokalen *Comarcas* und Städten verbunden³⁸. In jüngerer Zeit änderte sich der Kontext, da Kohleunternehmen im Jahr 2018 ihre Aktivitäten einstellen mussten. Die Schließung der in der Kohleindustrie tätigen Unternehmen beeinträchtigte nicht nur die Arbeitnehmer in der Kohleindustrie, sondern auch die gesamte Bevölkerung, da indirekte und unterstützende Arbeitsplätze ebenfalls stark rückläufig waren. So sank beispielsweise die Einwohnerzahl in der Stadt Fabero in der Comarca Bierzo, wo das Kohlebergwerk im November 2018 stillgelegt wurde, von über 6000 Einwohnern im Jahr 2017 auf über 4000 im Jahr 2022. Der Bürgermeister von Fabero rechnet in den kommenden Jahren mit einem weiteren Rückgang von rund 100 Einwohnern pro Jahr. Nach der Stilllegung der Bergwerke wurden alle Kohlekraftwerke stillgelegt – das letzte im Jahr 2021.

In diesem Gebiet gibt es nur wenige alternative Industriezweige. Neben den inzwischen eingestellten Tätigkeiten in der Kohleindustrie gibt es in diesem Gebiet keinen größeren führenden Industriezweig. Während es im Süden und Osten der Provinz einige Weinberge gibt, profitiert der Nordwesten der Provinz León aufgrund seiner Lage – auf einer Hochebene, umgeben von Bergen, gelegen – nicht von dem bekanntermaßen gemäßigten spanischen Wetter. Das Klima lässt wenig Raum für erneuerbare Energien. Es wurde geschätzt, dass ein Potenzial für erneuerbare Energien³⁹ von maximal 314 GW installiert werden könnte. Dadurch könnten möglicherweise über 20.000 Arbeitsplätze geschaffen werden (allerdings hauptsächlich für die Installation und somit kurzfristig). Eine solche Installation würde jedoch einen hohen Investitionsbedarf erfordern (>3,5 Milliarden

³⁷ Die Autoren beziehen sich auf Kohlebergwerke und Kohlekraftwerke unter dem Oberbegriff: in der Kohleindustrie tätige Unternehmen

³⁸ In Spanien gibt es unterschiedliche Ebenen staatlicher Institutionen: national (mit Institutionen in Madrid); regional (Kastilien-León); provinziell (León); Comarcas (eine Art geografischer Gebiete). In der Provinz León gibt es acht Comarcas (z. B. Bierzo usw.), kommunal/lokal (z. B. Fabero).

³⁹ Erzeugung von Strom durch Windkraft- und Solaranlagen.

Euro) (Ionescu et al., n.d.). Außerdem scheint die Bevölkerung Anlagen für erneuerbare Energien gegenüber zurückhaltend zu sein. Während die Argumente unterschiedlich sind, geht es vor allem um die Nutzung landwirtschaftlicher Flächen und die Störung der Landschaft⁴⁰. Hauptgegner der Installation von Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien in der Region ist der örtliche Verband für Weinbau. Sie leiteten mehrere Aktionen, gründeten einen Verein und erstellten einen Bericht gegen die Installation von Windkraftanlagen in der Comarca Bierzo (ILEÓN.COM, 2021).

Die Kohlebergbauunternehmen sind im Jahr 2018 aus dem Markt ausgestiegen, und die meisten haben Konkurs angemeldet. Nur ein kleines Bergbauunternehmen nimmt derzeit⁴¹ seine Minen in dem Gebiet wieder in Betrieb, was in der besprochenen Vereinbarung eingeräumt wurde. Der Verband der Kohlebergwerke, Carbonunion, wird derzeit nur von einer einzigen Person vertreten – er hat weder Unternehmen noch Arbeitnehmer zu vertreten.

Es gibt drei große Unternehmen, die Kohlekraftwerke besitzen. Es handelt sich dabei um etablierte Elektrizitätsunternehmen, die auf dem europäischen/Weltmarkt gut eingeführt sind. Sie konkurrieren auf dem lokalen Markt, so dass die Kommunikation über zukünftige Pläne undurchsichtig ist. Was jedoch den Übergang und die Entwicklung von Zukunftsplänen nach der Schließung der Anlagen betrifft, so scheinen sie alle in dieselbe Richtung zu gehen: Investitionen in die Ausbildung, die Entwicklung erneuerbarer Energien und die Gewinnung neuer Investoren in den Gebieten.

In der Provinz wurde das letzte Kohlekraftwerk im Jahr 2021 stillgelegt. In der Region lassen sich Unterschiede zwischen den Gebieten, in denen sich Bergwerke befanden, und denen, in denen sich Kohlekraftwerke befanden, feststellen. Erstens, was die Einstellung der Menschen (Bürger, ehemalige Arbeitnehmer) betrifft: In den Bergbaugebieten haben die Menschen eine sehr harte und pessimistische Vorstellung von ihrer Zukunft, während die Menschen in der Nähe stillgelegter Kraftwerke die Zukunft ungewiss, aber nicht pessimistisch sehen. Es gibt auch einen klaren strategischen Unterschied zwischen dem Management von Bergwerken und Kraftwerken. Im folgenden Bericht werden einige mögliche Gründe für die Unterschiede in den Denkweisen der Menschen und den Strategien der Unternehmen an beiden Standorten genannt.

D.3.1.3 Politischer Kontext

Während die nationale Regierung davon ausgeht, dass der gerechte Übergang für Spanien positive ökologische, soziale und wirtschaftliche Auswirkungen haben wird, wird er für die untersuchte Region (Kastilien und León) und für die Provinz León negative Auswirkungen haben – insbesondere, wenn der „Business-as-usual“-Ansatz verfolgt wird. Diese Ungleichheit zwischen der Provinz und dem Land führt zu Spannungen und Misstrauen sowohl unter den politischen Entscheidungsträgern als auch zwischen den politischen Entscheidungsträgern und der Bevölkerung.

Was die Verwaltung der Region Kastilien und León selbst betrifft, so gibt es viele politische Konflikte. Es gibt keine offizielle Hauptstadt der Region, aber die meisten Verwaltungseinheiten befinden sich in Valladolid. Innerhalb der Region, der größten Region Spaniens, sind die neun Provinzen in Bezug auf Größe und Wohlstand sehr heterogen. León ist die größte Provinz, aber sehr arm, und ein Viertel der Bevölkerung lebt in der gleichnamigen Provinzhauptstadt León.

Aus den Erkenntnissen der Fallstudie geht hervor, dass ein starker Mangel an Vertrauen zwischen den verschiedenen Regierungsebenen besteht. Außerdem scheint die Kommunikation zwischen den staatlichen Institutionen auf nationaler, regionaler, provinzieller und lokaler Ebene nicht reibungslos und stabil zu sein. Während die Bürgermeister auf lokaler Ebene von der Bevölkerung stark unterstützt zu werden scheinen, besteht ein starkes Misstrauen gegenüber höheren Regierungsebenen

⁴⁰ Landwirtschaft und Tourismus sind zwei der wichtigsten Wirtschaftszweige der Region.

⁴¹ Im Rahmen der Sanierungsmaßnahmen des Bergbaugebiets werden alle Maschinen und potentiellen chemischen Stoffe aus dem Boden entfernt und wird die Anzucht endemischer Arten (sowohl Flora als auch Fauna) gefördert.

(von provinzieller bis nationaler Ebene). Das Gefühl der Ungerechtigkeit ist in allen Gebieten, die von der Schließung der in der Kohleindustrie tätigen Unternehmen betroffen sind, sehr präsent.

D.3.1.4 Die Rolle der Gewerkschaften in diesem Zusammenhang

Die Kommunikation über die Pläne der Regierung und der Industrie zur Zukunft der Provinz León ist sehr undurchsichtig und zeigt mangelndes Vertrauen unter und zwischen den Parteien (sowohl was die politischen Parteien angeht als auch die Unternehmen). Die Gewerkschaften scheinen von diesen Akteuren jedoch als Boten genutzt zu werden, obwohl auch diese keine Informationen von den verschiedenen Parteien erhalten. Es scheint, als würden sich die Vertreter der Provinz (León), der Stadt (Bürgermeister von Fabero) und des Unternehmens (Elektrizitätswerk) auf die Gewerkschaftsvertreter verlassen und ihnen vertrauen, wenn es darum geht, mit der Regierung (auf allen Ebenen) und den Unternehmen zu kommunizieren, Informationen zu erhalten und diese an die verschiedenen beteiligten Parteien weiterzugeben⁴².

Die beiden führenden Gewerkschaften in Spanien sind CCOO und UGT. Es gibt drei weitere Gewerkschaften: USO, CGT und CNT.⁴³ CCOO, UGT und USO unterzeichneten den Vertrag über einen gerechten Übergang für die Kohleindustrie.

Die spanischen Gewerkschaften erhalten ihre Legitimität hauptsächlich durch die Repräsentativität bei Wahlen. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist eher niedrig (etwa 14 % sind Mitglied einer Gewerkschaft⁴⁴). Dennoch ist die Tarifbindung in Spanien hoch und deckt etwa 80 % der Beschäftigten ab. Während nationale Vereinbarungen einen starken Rahmen für die Rechte der Arbeitnehmer bilden, werden Vereinbarungen auch auf Branchen- und Unternehmensebene diskutiert. So ist jede Gewerkschaft mit eigenen Sektionen für jeden Wirtschaftszweig strukturiert, aber die angeschlossenen Gewerkschaften sehen sich als Teil eines Hauptgewerkschaftsbundes und nicht als verschiedene Unterverbände. Die regionalen Vertreter der Gewerkschaften spielen jedoch eine wichtige Rolle auf politischer Ebene und auf Branchenebene.

Im Bergbau arbeiten die Gewerkschaften kaum zusammen und sehen sich eher als Konkurrenten. Mit der Schließung der Kohleaktivitäten sank ihre Mitgliedschaft, was zu einem Wettbewerb um Mitglieder führte. Bei Bedarf ist jedoch eine gewisse Zusammenarbeit möglich, insbesondere bei der Aushandlung von Abkommen auf nationaler Ebene. Derzeit scheint die Zusammenarbeit zwischen CCOO und UGT (relativ gesehen) sehr gut zu laufen. Es bestehen jedoch weiterhin Spannungen zwischen und mit anderen Gewerkschaften (USO, CGT und CNT). Aufgrund dieser Spannungen ist die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften auch auf nationaler Ebene nicht selbstverständlich.

Die Gewerkschaften sind sich dessen bewusst und bereits aktiv an der Vorbereitung des gerechten Übergangs zur Dekarbonisierung der spanischen Industrie beteiligt. Im Jahr 2018 legte die CCOO beim Ministerium für ökologischen Wandel und demografische Herausforderung einen Vorschlag für eine faire Energiewende vor⁴⁵. Darüber hinaus veröffentlichte die CCOO im Jahr 2020 einen *Leitfaden für Gewerkschaften zur Intervention in Vereinbarungen über einen gerechten Übergang*⁴⁶.

⁴² Beteiligt sind die Regierung (alle Ebenen), Unternehmen, Tochtergesellschaften und die breite Öffentlichkeit.

⁴³ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/spain-in-depth-study-of-trade-union-representation>

⁴⁴ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Trade-Unions>

⁴⁵ <https://www.ccoo.es/ebc1375a411344ded377311728ebb201000001.pdf>

⁴⁶ <https://www.ccoo.es/0c689724c1ed0a6a8306a139b3d15cea000001.pdf>

D.3.1.5 Politische Pläne für einen gerechten Übergang und eine Dekarbonisierung in Spanien

Obwohl nur wenige Gesetze zur Dekarbonisierung per se gelten, wird das Thema Dekarbonisierung in Spanien relativ gut angegangen. Während in der EU-27 nur 9 % der Treibhausgase (THG) auf Spanien entfallen, konnte das Land im Jahr 2019 gegenüber dem Stand von 2005 die Treibhausgase um 27 % senken⁴⁷. Angesichts der vielen Strategien, Roadmaps und Pläne (siehe unten) sowie generell der vielen Bemühungen der verschiedenen, an der spanischen Energiewende beteiligten Parteien sind vielversprechende Ergebnisse zu erwarten.

Im April 2020 schuf die spanische Regierung innerhalb des Ministeriums für den ökologischen Wandel und die demografische Herausforderung (*Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico*; MITECO) eine eigene Abteilung für den gerechten Übergang: *Das Institut für einen gerechten Übergang (El Instituto Para La Transición Justa)*⁴⁸. Das Institut hat an den Übereinkommen für einen gerechten Übergang (Just Transition Conventions; JTCs) gearbeitet, die in den Climate Change Act aufgenommen wurden, sowie an den Vereinbarungen über einen gerechten Übergang (Just Transition Agreements; JTAs), die in den Climate Change and Energy Transition Act aufgenommen wurden. Das Institut ist für die territorialen Pläne eines gerechten Übergangs (Territorial Just Transition Plans; TJTP) der EU für Spanien zuständig.

Die spanischen Pläne in Bezug auf die Dekarbonisierung lassen sich durch drei Hauptdokumente zusammenfassen. Sie alle legen ihren Schwerpunkt auf die Rechte der Arbeitnehmer, Ausschreibungen in Gebieten, die durch die Dekarbonisierung Verluste erleiden, und die Umverteilung:

- Der integrierte nationale Energie- und Klimaplan für die Jahre 2021-2030 (LTS⁴⁹) von Spanien wurde im Jahr 2020 veröffentlicht.
- Im Strategischen Energie- und Klimaübereinkommen 2019 wurden in seiner „Erklärung zum Klimanotstand“ für das Jahr 2020 30 Prüfungsschwerpunkte aufgeführt⁵⁰.
- Das Climate Change and Energy Transition Act (LCCTE) wurde im Jahr 2019 ausgearbeitet und im Jahr 2021 angenommen⁵¹.

Darüber hinaus erarbeitete das spanische Institut für einen gerechten Übergang mehrere Pläne, Strategien und Roadmaps und veröffentlichte diese⁵²:

Vier Pläne:

- Geschlechtergleichstellung
- Umweltfreundlicher Plan des öffentlichen Beschaffungswesens
- Strategischer Subventionsplan 2022-2024
- Verwaltungsvereinfachung und Plan zur Verringerung des Verwaltungsaufwands

Vier Hauptstrategien:

- Strategie eines gerechten Übergangs
- Spanische Strategie für nachhaltige Entwicklung

⁴⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690579/EPRS_BRI\(2021\)690579_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/690579/EPRS_BRI(2021)690579_EN.pdf)

⁴⁸ https://www.miteco.gob.es/gl/prensa/220317ndpelinstitutoparalatransiionjustaconstituyesuconsejoasesor_tcm37-538257.pdf

⁴⁹ https://unfccc.int/sites/default/files/resource/LTS1_Spain_0.pdf

⁵⁰ https://www.miteco.gob.es/es/prensa/declaracionemergenciaticlimatica_tcm30-506551.pdf

⁵¹ https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/proyectedeleydecambioclimaticoytransicionenergetica_tcm30-509256.pdf

⁵² <https://www.miteco.gob.es/en/ministerio/planes-estrategias/>

- Nationale Strategie gegen Energiearmut
- Strategie zur Energiespeicherung

Vier Roadmaps:

- Wasserstoff-Roadmap
- Roadmap für den Eigenverbrauch
- Rahmen vorrangiger Maßnahmen zur Wiederherstellung des Mar Menor
- Roadmap für die Entwicklung von Offshore-Windkraft- und Meeresenergieanlagen

Die „Green Hydrogen Roadmap“ und die Strategie für Energiespeicherung, wichtige Bestandteile des Übergangs zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft, umfassen die Priorisierung von Projekten, die Gebiete für einen gerechten Übergang unterstützen.

Neben den oben genannten Dokumenten gibt es auch den Plan zur Erholung, Transformation und Stabilität (Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia⁵³), der als Reaktion auf die COVID-19-Krise 2021 erstellt wurde. Dieser Plan umfasste auch Regionen, die von der Stilllegung der Kohleindustrie betroffen waren.

In anderen bestehenden spanischen Plänen zu Dekarbonisierung, Klimawandel und Erholung werden immer die Kohlegebiete erwähnt. Die Tatsache, dass diese Regionen in allen oben genannten Plänen erwähnt werden, die nach der Veröffentlichung der Verträge bezüglich der Kohleindustrie veröffentlicht wurden, zeigt die positive Wahrnehmung⁵⁴ der Regierung dieser Verträge.

D.3.2 Verträge in der spanischen Kohleindustrie

Es gibt zwei Verträge, die speziell die Kohleindustrie (Bergwerke und Anlagen) betreffen. Die Verträge gewinnen in Spanien an Beliebtheit. Diese beiden Verträge werden häufig als Beispiele herangezogen und als wichtige Beteiligung der Gewerkschaften an Initiativen für einen gerechten Übergang auf nationaler Ebene in Spanien hervorgehoben. Dies erklärt, warum in der (Krawchenko & Gordon, 2021) aktuellen Forschung bereits Bereiche im Umbruch untersucht und mehrfach in Zeitungen erwähnt wurden (La Comarca, 2020).

Diese beiden Verträge sind:

- „Rahmenvertrag für einen gerechten Übergang des Kohlebergbaus und nachhaltige Entwicklung der Kohlebergbauregionen im Zeitraum 2019-2027“ (*Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y el desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el Periodo 2019-2027*)
- Vertrag über eine gerechte Energiewende für stillgelegte Wärmekraftwerke: Arbeitsplätze, Industrie und Gebiete. (*Acuerdo por una transición energética justa para centrales térmicas en cierre: el empleo, la industria y los territorios*).

Darüber hinaus gab es in der Region Kastilien-León zwei Pläne zur Dynamisierung der von der Schließung dieser Industrien betroffenen Region⁵⁵.

⁵³ <https://planderecuperacion.gob.es/>

⁵⁴ Nach Angaben der Regierung hatten die beiden Verträge positive Auswirkungen und Ergebnisse und waren sowohl hinsichtlich ihres Umfangs als auch hinsichtlich ihrer Tragweite von großer Bedeutung.

⁵⁵ Diese Pläne zielten darauf ab, nachhaltigen Wohlstand und Arbeitsplätze im Zusammenhang mit dem Bergbausektor und insbesondere in der Region Kastilla und León zu entwickeln. Die Regierung stellte insbesondere Pläne, Maßnahmen und Investitionen zur Förderung der Branchen, Infrastrukturen und Weiterbildungsmaßnahmen auf.

1. Die Strategie in Bezug auf mineralische Ressourcen 2017-2021 (Estrategia de los Recursos Minerales de Castilla y León 2017-2021) ⁵⁶ ;
2. Plan zur Wiederbelebung von Bergbaugemeinden 2016-2020 (*Plan de Dinamización de los municipios mineros 2016-2020*) ⁵⁷ .

Die beiden zuletzt genannten Pläne werden hier nicht weiter untersucht, belegen aber die Bedeutung der Industrien – und damit die Notwendigkeit einer erneuten Dynamisierung der Region nach der Schließung der Arbeitsstätten.

D.3.2.1 Gerechter Übergang des Kohlebergbaus und die nachhaltige Entwicklung des Kohlebergbaus im Zeitraum 2019-2027⁵⁸

Der Vertrag folgt auf fünf frühere Verträge im Bergbausektor – der erste stammt aus dem Jahr 1990 –, und zeugt damit von einer ausgeprägten Vertragskultur im Bergbausektor.

Dieser Vertrag entspricht dem Beschluss 2010/787/EU des Europäischen Rates, der die Stilllegung von Kohlebergwerken vorschreibt. Dieser Vertrag gilt für alle in Privatbesitz befindlichen Gruben in Spanien bis zum Jahr 2027. Entsprechend den Empfehlungen und Plänen der Regierung sind die Minen in der Region León nun alle stillgelegt – die letzte wurde im Jahr 2018 stillgelegt.

Zur Gewährleistung eines gerechten Übergangs nach der Stilllegung der Bergwerke wurde im Jahr 2018 kurz nach der Stilllegung der letzten Mine in León der Vertrag über einen gerechten Übergang des Kohlebergbaus und die nachhaltige Entwicklung der Kohlebergbauregionen im Zeitraum 2019-2027 getroffen zwischen:

- der spanischen Regierung; dem Ministerium für ökologischen Wandel, dem Ministerium für Arbeit, Industrie, Finanzministerium usw.,
- den Gewerkschaften: CCOO, UGT-FICA und USO
- dem Nationalen Verband der Kohlebergbauunternehmen (Carbunión)

Der Vertrag wurde nicht direkt mit den Unternehmen ausgehandelt, sondern mit ihrem Verband, der derzeit nur einen Vertreter hat. Der Vertrag stützt sich stark auf nationale und europäische Fonds für die regionale Entwicklung (250 Mio. EUR über einen Zeitraum von fünf Jahren zur Unterstützung von Unternehmensinitiativen und der Entwicklung von Bergbauregionen). Die Fonds sollten in Unternehmensinvestitionen und in saubere Energie (2019-2023) einfließen. Das wichtigste erkennbare soziale Merkmal des Vertrages ist die Schaffung eines Registers der Arbeitnehmer von Zulieferfirmen (*Bolsa de empleo* ⁵⁹). Dank dieses Registers können Arbeitnehmer von Auftragnehmern theoretisch vorrangig an Ausbildungs- und Umschulungsprogrammen teilnehmen und erhalten einen vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt für den Ausbau und die Wiederbelebung des Gebiets. Allerdings nutzen oder haben weniger als hundert Menschen dieses Register genutzt. Weitere soziale Komponenten sind:

- Vorruhestand
- Jobbörse für Arbeitnehmer
- Beteiligung der Auftragnehmer an den Demontagearbeiten
- Ausbildungsplanung für grüne, unternehmerische und im Sanierungsbereich angesiedelte Berufe für Arbeitnehmer und Auftragnehmer

⁵⁶ <https://energia.jcyl.es/web/es/mineria/estrategia-recursos-minerales.html>

⁵⁷ <https://energia.jcyl.es/web/es/mineria/plan-dinamizacion-economica-municipios.html>

⁵⁸ „Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y el desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el Periodo 2019-2027,“ https://www.transicionjusta.gob.es/reactivacion_comarcas/Plan2019-2027-ides-idweb.asp

⁵⁹ https://www.transicionjusta.gob.es/Bolsa_Trabajo/mineria_carbon-ides-idweb.asp

- Erleichterung und Unterstützung der Arbeitseingliederung durch Arbeitsagenturen für Arbeitnehmer und Auftragnehmer
- Überschüssige Umsiedlungen

Ein auffälliges Merkmal des Plans war die Umweltsanierung der betroffenen Gebiete, da Renaturierung eher selten in Übergangspläne aufgenommen werden. Diese Sanierungsmaßnahmen hätten jedoch die Bergbauunternehmen durchführen müssen, die sie aus dem Markt ausgetreten sind und Insolvenz angemeldet haben. Nur ein kleines Bergbauunternehmen führt derzeit Sanierungsmaßnahmen seiner Minen in der Region durch.

Der geringe Erfolg dieses Vertrages sowohl hinsichtlich des Registers als auch hinsichtlich der Renaturierung ließ die Bevölkerung mit einer sehr negativen Haltung gegenüber der Regierung zurück. Pessimismus, ein Gefühl der Ungerechtigkeit und Misstrauen sind die Hauptreaktionen in der lokalen Bevölkerung.

Dennoch lassen sich aus diesem Vertrag mehrere wichtige Merkmale ableiten. Erstens wurde das Register zunächst als Erfolg für die meisten Beteiligten angesehen und wird von den verschiedenen staatlichen Institutionen als Beispiel angeführt. Sogar Arbeiter nannten das Register als Stärke des Vertrages. Zweitens, und in hohem Maße mit dem Register verbunden, war die Anforderung für Schulungsmaßnahmen für die im Register befindlichen Personen sehr erfolgreich. Die wichtigste, für bergbaubezogene Ausbildungsmaßnahmen verantwortliche Institution in der Region war die regionale Stiftung Santa Barbara⁶⁰. Alle Kurse wurden sehr geschätzt, und die Programme fanden Anerkennung nicht nur in der Bevölkerung, sondern auch bei lokalen Unternehmen, die ein gewisses Potenzial darin sahen, die Fähigkeiten der Arbeitskräfte durch Schulungen zu erweitern. Nicht zuletzt war die anfängliche Idee zur Renaturierung spürbar, da nur wenige Verträge über einen gerechten Übergang die Bedeutung der Renaturierung umfassen.

Der Vertrag schuf einen Präzedenzfall, der Schneeballeffekte auslösen konnte. Der Vertrag diente als Beispiel für den Bergbau im öffentlichen Sektor, aber auch, wie im nächsten Abschnitt erläutert, für andere Branchen wie die Stromerzeugung. Die negativen Ergebnisse dienten auch als Beispiel für die Ausgabe und den Zeitplan der nächsten Verträge. Insbesondere die direkte Unterschrift der Unternehmen – und nicht des Verbands – und die Beteiligung der Unternehmen an der erneuten Investition in die Nutzung von Land zur Wiederbelebung der Wirtschaft selbst.

D.3.2.2 Vertrag über eine gerechte Energiewende für stillgelegte Wärmekraftwerke⁶¹

Dieser Vertrag folgte auf den Vertrag über die Stilllegung der Kohlebergwerke und baute auf diesen auf. Im Zuge der Stilllegung der Kohlebergwerke kündigten die Kohlekraftwerke der Regierung nach und nach ihren Wunsch an, ihre Tätigkeiten einzustellen⁶². Bei Betrachtung der durchwachsenen Ergebnisse des Vertrags für Kohlebergbau beschlossenen Gewerkschaften und Regierung gemeinsam, an der Stilllegung der Kraftwerke bis zur Unterzeichnung eines Vertrages festzuhalten. Im April 2020 wurde die Vereinbarung schließlich unterzeichnet von:

- der spanischen Regierung: dem Ministerium für ökologischen Wandel und demografische Herausforderung, dem Ministerium für Arbeit und Sozialwirtschaft, dem Ministerium für Industrie, Handel und Tourismus (nur in der Überwachungskommission);
- den Gewerkschaften: CCOO und UGT-FICA

⁶⁰ <http://www.fsbarbara.com/presentacion.html>

⁶¹ „Acuerdo para una transición energética justa para centrales térmicas en cierre“, https://www.transicionjusta.gob.es/Convenios_transicion_justa/Acuerdo_Cierre_C_Termicas%20ides-idweb.asp

⁶² den Kraftwerken, die der Regierung gegenüber vertraglich verpflichtet sind, Strom in das Netz einzuspeisen, so dass sie ihre Tätigkeiten nicht ohne vorherige Zustimmung der Regierung einstellen können;

- den für die Kohlekraftwerke in Spanien zuständigen Unternehmen: Endesa, Iberdrola, Naturgy

Der Vertrag wurde im Gegensatz zum Vertrag über die Stilllegung der Bergwerke von den Unternehmen unterzeichnet, welche Kraftwerke stilllegen. Er deckt alle Kohlekraftwerke (12) in Spanien ab – von denen sich die Hälfte in der Region befindet, auf die sich diese Fallstudie konzentriert – mit 2.300 Arbeitnehmern, von denen etwa 45 % Auftragnehmer waren. Neben allen im vorigen Abschnitt genannten Kernpunkten des Vertrages über die Stilllegung der Minen (Arbeitnehmerregister für Zuliefererfirmen⁶³, Vorruhestand, Renaturierung usw.) enthält der Vertrag deutlich strengere Regeln für die Unternehmen, um die sozioökonomische Dynamik in der Region aufrechtzuerhalten.

Erstens muss das Unternehmen Übergangsmaßnahmen für den Rückbau und die Reinvestition in das Land vorlegen, damit die Regierung eine Vereinbarung über die Beendigung der Nutzung treffen kann. Damit können die Beteiligten die sozioökonomische Entwicklung der Region entsprechend planen. Bei den Reinvestitionsmaßnahmen in dem Gebiet mussten die Unternehmen sowohl die intern getätigten als auch die von Dritten zu erwartenden Neuinvestitionen vorlegen. Im Vertrag ist nämlich eindeutig festgelegt, dass Unternehmen, die das Kraftwerk stilllegen, proaktive Unterstützung leisten müssen, um Investitionen und Arbeitsplätze vor Ort anzuziehen. Um die Investitionen weiter zu fördern, wurden neben den Eigeninvestitionen der Unternehmen zwei Mechanismen eingerichtet: die Beauftragung externer Berater für die Reindustrialisierung und die Schaffung von Kooperationen zwischen Unternehmen, Universitäten (León, Valladolid) und den einzelnen Regionen.

Zweitens sollten am Rückbau und an der Sanierung des Brachlandes mindestens 60 % der einheimischen Arbeitnehmer beteiligt sein, wobei den Beschäftigten der Kraftwerke und den im Register aufgeführten Arbeitskräften Vorrang eingeräumt wird. Beide Kategorien von Arbeitnehmern könnten von Schulungen sowohl für den Abbau als auch für den künftigen Bedarf an Dynamisierung der Gebiete profitieren. Die Schulungsmaßnahmen könnten bedarfsgerecht und entsprechend den vom Unternehmen gegenüber der Regierung vorgelegten Übergangsmaßnahmen im Rahmen des Antrags auf Stilllegung der Kraftwerke erfolgen.

Drittens verpflichten sich die Unternehmen, allen von der Abschaltung der Kraftwerke betroffenen Menschen Schulungsmaßnahmen anzubieten. So können nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch junge Berufstätige, Menschen mit Distanz zum Arbeitsmarkt und andere, die zuvor nicht im Werk gearbeitet haben, von den Schulungsmaßnahmen profitieren. Die Schulungsmaßnahmen können entweder durch die Zusammenarbeit mit bestehenden Ausbildungseinrichtungen oder durch die Entwicklung eigener Programme erfolgen. Beide Methoden werden in der Region León entwickelt. In dem Gebiet, auf das sich diese Fallstudie konzentriert, befindet sich neben der Universität von León und der Universität von Valladolid die Stiftung Santa Barbara⁶⁴, die seit jeher Schulungsmaßnahmen im Bereich Tiefbau anbietet (siehe Abschnitt D.3.2.1). Die Stiftung entwickelt ihren bestehenden Lehrplan weiter, um eine neue Reihe von Schulungen zu Rückbau- und Bauarbeiten, aber auch zu Anlagen für erneuerbare Energien und zu Bodensanierung anzubieten. An

⁶³ Erstellung eines Verzeichnisses von Beschäftigten der von den Schließungen betroffenen Zuliefererfirmen durch das Institut für einen gerechten Übergang, einer Einrichtung des MITECO. Ziel des Registers ist es, diese Arbeitnehmer durch eine Arbeitsvermittlung zu begleiten, um ihre Wiedereingliederung in das Arbeitsleben durch die Möglichkeiten zu erleichtern, die sich unter anderem beim Rückbau der Anlagen und bei neuen Geschäftsinitiativen ergeben. Darüber hinaus bietet dieses Register Arbeitnehmern Zugang zu spezifischen Fortbildungsmaßnahmen und anderen ergänzenden Initiativen. So können sie ihre Beschäftigungsfähigkeit dank öffentlicher Zertifizierung der Ausbildung durch die staatliche Arbeitsvermittlung verbessern. Derzeit haben sich mehr als 40 % der Betroffenen registriert – die meisten von ihnen im Alter zwischen 50 und 60 Jahren –, was die Erwartungen übertrifft.
https://www.transicionjusta.gob.es/Bolsa_Trabajo/centrales_termicas-ides-idweb.asp

⁶⁴ <http://www.fsbarbara.com/presentacion.html>

der Ausbildung sind auch frühere Arbeitnehmer als Ausbilder beteiligt, so dass die Arbeitnehmer auch hier die Möglichkeit haben, eine alternative Beschäftigung zu finden. Die Unternehmen entwickeln auch ihre eigenen Lehrpläne, entweder durch Einrichtungen, die sie aufbauen, oder innerhalb ihrer Stiftung. Darüber hinaus werden sowohl von der Regierung als auch von den Unternehmen zusätzliche Schulungsmaßnahmen angeboten, um die Entwicklung neuer Unternehmer zu fördern.

Zur Überwachung der Einhaltung der Vertragsbestimmungen wurde ein Überwachungsausschuss⁶⁵ gebildet, der derzeit bis zu vier Mal pro Jahr zusammenkommt. Der Ausschuss setzt sich aus den unterzeichnenden Unternehmen zusammen und überwacht vor allem die Investitionen in Bezug auf neue Projekte, den Rückbau und die Ausbildung. Der Ausschuss bewertet die Dynamik (wirtschaftlich und in Bezug auf die Arbeitskräfte), die das neue Projekt schaffen wird, und ob die lokalen Arbeitskräfte über eine ausreichende Ausbildung verfügen, um in diesen lokalen Projekten eingestellt zu werden.

D.3.3 Beteiligung der Gewerkschaften an der Ausarbeitung der Verträge

Die Gewerkschaften waren an allen Phasen der Ausarbeitung beider Verträge beteiligt und spielten eine wichtige und positive Rolle bei den Verhandlungen über beide Verträge. Sie verhandelten nicht nur bezüglich sozialer Rechte, sondern betonten auch die große Bedeutung lokaler Investitionen sowohl in die Sanierung des Bodens als auch in den Rückbau der Anlagen und die Wiederbelebung der Gebiete. In beiden Fällen waren sich die Gewerkschaften der Notwendigkeit der Stilllegung der Industrie bewusst. Die Rolle der Gewerkschaft bestand also darin, den Übergang zugunsten der Arbeitnehmer zu erleichtern, aber nicht darin, die Vereinbarungen zu stoppen, zu verlangsamen oder zu blockieren. Diese positive Haltung der Gewerkschaft gegenüber dem Vertrag und ihre Vorkenntnisse sowohl im Bereich eines gerechten Übergangs als auch im Bereich der Energiewende haben zweifellos zum Erfolg des (zweiten) Vertrages beigetragen.

Die Vereinbarung über die Stilllegung der Mine war eine Fortsetzung der sechs bestehenden Vereinbarungen zwischen den Gewerkschaften und der Regierung. Die Gewerkschaften waren somit federführend in der Diskussion und bei den wichtigsten Punkten des Vertrages. Die Gewerkschaften schlugen vor, den Verband *Carbonunion* als unterzeichnendes Unternehmen hinzuzufügen, um die Wiederherstellung des Bodens und die verschiedenen sozialen Komponenten sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Auftragnehmer einzubeziehen. Die Einbeziehung von sozialen Schutzmaßnahmen für Auftragnehmer, die Beteiligung der Unternehmen an der Sanierung und die Ausbildungsprogramme waren ein Novum für den Bergbauvertrag. Leider fielen die Ergebnisse des Vertrages aufgrund der wirtschaftlichen Umstände nicht so positiv aus wie erwartet.

Bei der Einigung über die Stilllegung von Kohlekraftwerken waren die Gewerkschaften von Anfang an aktiv beteiligt. Die Gewerkschaften waren sich der Unzulänglichkeiten des Vertrages über die Stilllegung des Bergwerks bewusst und haben große Anstrengungen unternommen, um diesen zweiten Vertrag auszuarbeiten. Die Gewerkschaften informierten zunächst die Regierung und forderten sie auf, die Genehmigung zur Beendigung der Tätigkeiten zu erteilen. Sie betonten, dass die Genehmigungen zur Einstellung der Tätigkeiten erst nach der Unterzeichnung eines Vertrages erteilt werden sollten, um eine gerechte Übergabe der Gebiete zu ermöglichen. So haben die Gewerkschaften vor Vertragsabschluss gegenüber der Regierung deutlich gemacht, wie wichtig es ist, die Unternehmen – und nicht den Verband – als Vertragsunterzeichner aufzunehmen.

Auch die Gewerkschaften spielten eine wichtige Rolle bei der Ausarbeitung des Vertrages. Neben der Forderung nach denselben und wichtigen sozialen Merkmalen des Bergbauvertrags (Register für die Auftragnehmer, Vorruhestand, Ausbildungsprogramme usw.) forderten die Gewerkschaften, dass

⁶⁵ https://www.transicionjusta.gob.es/reactivacion_comarcas/Plan2019-2027-ides-idweb.asp

die Unternehmen eine wichtige Rolle bei 1) der Finanzierung und Gestaltung der Ausbildungsprogramme, 2) dem Rückbau der Anlagen und 3) der Wiederbelebung des Gebiets spielen sollten. In Bezug auf den letztgenannten Punkt bestanden die Gewerkschaften nachdrücklich darauf, dass die Unternehmen sowohl ihr eigenes Kapital als auch ihre Anstrengungen investieren sollten, um externe Investoren anzuziehen. Im Gegenzug bemühten sich die Gewerkschaften gemeinsam mit den Unternehmen und verhandelten mit der spanischen Regierung, 1) den Unternehmen (bessere und transparentere) Informationen zur Verfügung zu stellen, um Zugang zu europäischen Finanzmitteln zu erhalten, 2) den Unternehmen die Möglichkeit zu geben, ihr Recht auf die Landkonzession für die gesamte oder einen Teil der Zugangskapazität zur Evakuierung und die ausschließliche Genehmigung für Brauchwasser zu behalten und 3) neue politische Instrumente der Regierung für erneuerbare Energien zu entwickeln.

Schließlich forderten die Gewerkschaften die Einbeziehung des Überwachungsausschusses Während die Gewerkschaften es vorgezogen hätten, externe Parteien (z. B. eine externe Beratungsstelle) in den Ausschuss einzubeziehen, wurde beschlossen, den Ausschuss auf die Unterzeichner zu beschränken. Neben den Sitzungen des Überwachungsausschusses, zu denen alle Parteien eingeladen sind – und um den Fortschritt noch genauer zu verfolgen, haben die Gewerkschaften mit den Unternehmen Arbeitsgruppen gebildet. Die unterzeichnenden Gewerkschaften und Unternehmen treffen sich mehrmals jährlich, um die Punkte des Vertrages mit den Unternehmen zu erörtern, die den Vertrag unterzeichnet haben. Diese Treffen schaffen Raum, um das Vertrauen zwischen den Unternehmen und Gewerkschaften weiter aufzubauen. Dies sind auch Möglichkeiten für Gewerkschaften, die Projekte von Unternehmen zu künftigen Investitionen, Ausbildungsprogrammen und anderen Aktivitäten zur Dynamisierung der Region zu prüfen. Die Unternehmen nutzen diese Arbeitsgruppen auch, um der Regierung Engpässe zu melden, z. B. Beschränkungen der Genehmigungsrechte und den Bedarf an weiterer Infrastruktur.

Neben der Überwachung der Fortschritte der Unternehmen unterstützen und erleichtern die Gewerkschaften auch die Schulungsprogramme von halböffentlichen und öffentlichen Einrichtungen. Die Gewerkschaften führen auch häufige Gespräche mit den verschiedenen Ebenen und Institutionen der spanischen Regierung, nicht nur über die oben erwähnten Verträge. Durch ihre Bemühungen gelang es den Gewerkschaften, (lokal) anerkannte Zertifizierungen für die von Unternehmen, Stiftungen oder halböffentlichen Einrichtungen im Rahmen der Vereinbarung entwickelte Ausbildung zu erhalten.

Die Gewerkschaften verfolgen die Vereinbarungen weiterhin intensiv weiter und gehen über die Arbeitsgruppe und die Gestaltung der Ausbildung hinaus. Zum einen arbeiten die Gewerkschaften mit Unternehmen zusammen, um Zugang zu Fördermitteln und Genehmigungen für die Neubelebung des Gebiets zu erhalten. Andererseits unterstützen die Gewerkschaften die Regierung bei der Ausschreibung unterschiedlicher Projekte unter Unternehmen und Bürgern. Schließlich nutzten die Gewerkschaften ihre Vertrauensstellung unter den verschiedenen beteiligten Parteien, um den Dialog zu fördern und mögliche Konflikte und Engpässe zu lösen. Ein Beispiel ist die Unterstützung der Gewerkschaften bei der Aufnahme eines Dialogs zwischen einem Bürgermeister und einem Elektrizitätsunternehmen, das in der Gemeinde Windkraftanlagen errichten möchte. Ein weiteres Beispiel sind die Gewerkschaften, die der nationalen Regierung dringende Angelegenheiten im Zusammenhang mit der künftigen industriellen Entwicklung melden, die von einigen von der Schließung betroffenen Gemeinden genehmigt werden müssen.

D.3.4 Künftige Bedürfnisse und Schwerpunkte⁶⁶

Die Registrierung wird zwar größtenteils als positiver Aspekt der Verträge angesehen, hat aber kaum Auswirkungen auf die Beschäftigung, da derzeit weniger als hundert Personen registriert sind.

Darüber hinaus besteht ein deutliches Missverhältnis zwischen dem Bedarf an Arbeitskräften für die kommenden Projekte und den aktuellen Arbeitslosenzahlen. Diese Trägheit war auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Erstens der unterschiedliche Rhythmus zwischen dem tatsächlichen Funktionieren der verschiedenen Parteien. Während beispielsweise ein Jahr für einen behördlichen Prozess kurz erscheint, kann es für eine Familie enorme Auswirkungen auf die finanzielle Organisation haben. Zweitens die Undurchsichtigkeit der Investitionspläne. Während die Unternehmen Pläne für künftige Investitionen vorlegten, war es für die Gewerkschaften und andere Beteiligte schwierig, den Bedarf an Arbeitskräften abschätzen zu können. Drittens: administrative und finanzielle Belastung. In Spanien besteht nach wie vor eine Lücke zwischen den durchzuführenden Plänen und den verschiedenen Schritten des Verfahrens zur Erlangung von Zertifizierungen, administrativen Rechten und Finanzierungsstellen, um ausreichende Informationen, Dokumente und Rechte bereitzustellen bzw. zu erhalten. All das geht zu Lasten der Kommunen.

Anzumerken ist auch die starke Reibung zwischen den verschiedenen Gewerkschaften. Die dritte an der Vereinbarung über die Stilllegung der Minen beteiligte Gewerkschaft wurde nicht in die Vereinbarung über Kraftwerke einbezogen, da die Regierung die Diskussion mit den anderen Gewerkschaften erleichtern wollte.

Insgesamt gibt es noch einige Unsicherheiten, und die langfristigen Auswirkungen des Vertrages sind noch nicht klar. Dennoch kann man sagen, dass die Vereinbarung positive Auswirkungen hatte, und die Beteiligung der Gewerkschaften eine bedeutende und positive Rolle gespielt hat. Einige Engpässe hätten jedoch womöglich vermieden werden können, insbesondere im Hinblick auf die Trägheit und das Missverhältnis, wenn die Gewerkschaften stärker zusammengearbeitet hätten.

D.3.5 Fazit

Obwohl die mit der Kohleindustrie verbundenen Industriezweige in der Region der Fallstudie stillgelegt wurden (oder stillgelegt werden), haben die Maßnahmen der Gewerkschaften dennoch positive Auswirkungen. Die beiden Verträge – und insbesondere der Vertrag über die Abschaltung der Kraftwerke – waren eindeutig das Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen, an denen die Gewerkschaften maßgeblich beteiligt waren. Die Differenzen zwischen dem Vertrag über die Bergwerke und dem Vertrag über die Kraftwerke lassen sich durch die Beteiligung der Elektrizitätsunternehmen erklären, die naturgemäß über mehr Geld und mehr Macht verfügen als die Bergbauunternehmen, aber auch durch die weitere Einbeziehung und Begleitung durch die Gewerkschaften. Die starke und kontinuierliche Beteiligung der Gewerkschaften führt zu positiven regionalen Auswirkungen.

⁶⁶ Es ist anzumerken, dass der Kohlebergbausektor in der Region dieser Fallstudie stillgelegt wurde (oder gerade geschlossen wird), so dass sich der Bedarf auf die allgemeine Ebene und nicht auf diesen spezifischen Sektor konzentriert.

Ein zusätzlicher Faktor, der den Vertragsabschluss begünstigte, war die gleichzeitige Einführung des Vertrages über einen gerechten Übergang⁶⁷ und der vorherigen Einführung der Initiativen für Investitionen in Unternehmen und saubere Energie⁶⁸ (2019-2023) durch die spanische Regierung.

Die unterschiedlichen Denkweisen der in Bergbau- und Kraftwerksgebieten lebenden Menschen sind auffallend. In den Minengebieten sind die Menschen im Allgemeinen pessimistischer und verspüren ein Gefühl von Wut und Ungerechtigkeit. Auch das Vertrauen in die Regierung und in Unternehmen scheint schwächer zu sein. In Kraftwerksgebieten ist jedoch eine dynamische Atmosphäre und Denkweise vorherrschend. Auch wenn die Zukunft für die Arbeitnehmer ungewiss ist, haben sie dennoch Hoffnung, dass die Unternehmen oder die Regierung ihnen neue Arbeitsmöglichkeiten in der Nähe bieten werden. Die gleiche Meinungsverschiedenheit ist in Gebieten zu beobachten, in denen ein Kohlekraftwerk stillgelegt wurde, bevor es in die Vereinbarung einbezogen wurde. In diesen Gebieten geht der Abbau sehr langsam voran, und es gibt weder einen Plan für die Beschäftigung der lokalen Arbeitskräfte noch für Investitionen in der Region.

Der Unterschied in der Denkweise lässt sich auch dadurch erklären, dass in Gebieten mit Kraftwerken alle Unternehmen klare Pläne für künftige Projekte haben. Schon jetzt wird geschätzt, dass bei den jetzigen gesicherten Plänen für den Bau der neuen Anlagen mehr Menschen als bisher im Betrieb der Kraftwerke beschäftigt sein werden und dass für die Wartung und den Betrieb der Anlagen langfristig etwa 80 % der bisherigen Arbeitsplätze benötigt werden. Es ist anzumerken, dass weitere Pläne zur Ausweitung dieser Zahlen im Gespräch sind. Die Investitionen in die Entwicklung neuer Industrieanlagen ermutigten andere Industrien, sich in dem Gebiet niederzulassen (z. B. entwickelte Forestalia ein Biomassekraftwerk⁶⁹).

In beiden Gebieten haben die Menschen, aber auch die Regierungsvertreter (auf allen Ebenen – auch auf Stadtebene), die Unternehmen und die Arbeitnehmer großes Vertrauen in die Gewerkschaften. Somit werden die Gewerkschaft auf allen Ebenen als Relais und Kommunikationsplattform genutzt. Dieses Vertrauen, das in allen betroffenen Gebieten vorhanden ist, ermöglicht einen guten sozialen Dialog.

In Bezug auf den Übergang in der Gesellschaft und bei den Arbeitnehmern zeigt das Kraftwerksabkommen sehr gute Ergebnisse. Für die Arbeitnehmer, die in den in Betrieb befindlichen Kraftwerken beschäftigt sind, war der Übergang in den meisten Fällen sehr einfach, da ihnen entweder eine Beschäftigung garantiert wurde (im Zuge des Rückbaus und des Baus künftiger Anlagen) oder ein nicht traumatischer Ausstieg verhandelt wurde (z. B. Ruhestand, Hilfe bei der Aufnahme einer neuen Tätigkeit, Unterstützung bei der Gründung eines eigenen Unternehmens). Auch die Gewerkschaften boten gute Unterstützung bei den Verhandlungen. Ähnlich verhält es sich bei den Auftragnehmern, bei denen fast 90 % der ehemals Beschäftigten mittlerweile am Rückbau beteiligt sind. Das zeigt auch, dass die zweite Registrierung in dieser Hinsicht erfolgreich war.

Die Ergebnisse in Bezug auf die Ausbildungsprogramme liegen über den Erwartungen. Neben den positiven Reaktionen und der Einschreibung in Ausbildungsprogramme wurden mehrere Kooperationsvereinbarungen mit Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen unterzeichnet. Einige Programme wurden zumindest auf lokaler Ebene zertifiziert. Dadurch konnte die Schulung Transparenz gewinnen und so Gemeinschaften außerhalb der direkt betroffenen Arbeitnehmer

⁶⁷ Durch den Vertrag über einen gerechten Übergang ist die Finanzierung von 1447 Projekten in Spanien möglich, wobei der höchste Anteil von 839 Projekten in der Region Kastilien und León liegt.

⁶⁸ Es handelt sich um eine Aufforderung zur Unterstützung in Höhe von 7 Mio. EUR für die von der Stilllegung von Kohlekraftwerken betroffenen Kommunen, die von der dem Institut für einen gerechten Übergang angegliederten Stiftung "Ciudad de la Energía (CIUDEN)" verwaltet werden. Diese Aufforderung ist mit der Aufforderung verbunden, 286 Mio. EUR für erneuerbare Projekte des Instituts für Diversifizierung und Energieeinsparung (IDEA) zu unterstützen, die den gerechten Übergang als eines der entscheidenden Kriterien der Konzession ermöglichen.

⁶⁹ ('Forestalia – El Bayo Biomass Plant 49.9 MW – León', 2018)

erreichen. Die Kurse konnten trotz COVID-19 beginnen und waren für die Arbeitnehmer von Nutzen, hatten aber auch darüber hinausgehende Auswirkungen – unter Beteiligung der örtlichen Bevölkerung. Die Schulungsprogramme wurden manchmal sogar auf die Ebene des gesamten Unternehmens als Anforderung an die Mitarbeiter übertragen.

Während der Überwachungsausschuss aufgrund von COVID-19 nur zweimal zusammentreten konnte, hielten die Arbeitsgruppen insgesamt mehr als 10 Sitzungen ab. Die Häufigkeit und die Ergebnisse dieser Gruppen waren jedoch je nach der Beteiligung der Unternehmen und Region sehr unterschiedlich (einige Unternehmen waren eher undurchsichtig, während andere eher kooperativ waren).

Die Vereinbarungen wurden von den beteiligten Parteien insgesamt als erfolgreich angesehen und dienten als Grundlage für künftige Vereinbarungen über die Dekarbonisierung anderer Industriezweige. Die zwischen den Gewerkschaften und der spanischen Regierung (auf allen Ebenen) hergestellten Beziehungen dürften die Rolle der Gewerkschaften bei der Erarbeitung der Pläne für einen gerechten Übergang in Spanien ⁷⁰ potenziell stärken.

⁷⁰ Für diese Pläne ist das Institut für einen gerechten Übergang (*El Instituto Para La Transición Justa*) zuständig, mit dem die Gewerkschaften nach Abschluss der Vereinbarungen mit den mit der Kohleindustrie verbundenen Industriezweigen in engem Kontakt stehen.

D.4 RUNDER TISCH ZUR KLIMAPOLITIK IN FINNLAND

D.4.1 Darstellung der Fallstudie

D.4.1.1 Rahmenbedingungen der Fallstudie

Diese Fallstudie konzentriert sich auf Finnland, auf der Ebene der nationalen Regierung, und erstreckt sich auf alle Wirtschaftszweige.

Für diese Fallstudie wurden Online-Quellen untersucht und fünf (Online-)Interviews durchgeführt. Vier der fünf Befragten sind Gewerkschaftsvertreter und arbeiten für die Gewerkschaft TEK und die Gewerkschaftsverbände SAK, Akava und STTK. Der fünfte Befragte ist ein Beamter, der als leitender Experte für das finnische Umweltministerium tätig ist. Aufgrund des begrenzten Umfangs dieser Studie darf diese Arbeit nicht als umfassende Bewertung der Auswirkungen des Runden Tisches zur Klimapolitik betrachtet werden. Die Ergebnisse basieren hauptsächlich auf den Ansichten der befragten Gewerkschaftsvertreter.

D.4.1.2 Klimapläne in Finnland

Die finnische Regierung hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2035 Klimaneutralität zu erreichen. Bald darauf möchte es klimawirksam sein. Um dieses Ziel zu erreichen, möchte die Regierung neue klimapolitische Ziele festlegen und zusätzliche Maßnahmen beschließen, die erforderlich sind, um den Weg Finnlands zur Emissionsreduzierung mit seinem Ziel in Einklang zu bringen. Das Klimaschutzgesetz ist dabei ein Leitinstrument: Dieses Gesetz wird so geändert, dass die Regierung das Ziel der Klimaneutralität bis zum Jahr 2035 erreichen kann. Darüber hinaus werden die Ziele für 2050⁷¹ aktualisiert und die Ziele zur Emissionsreduzierung für 2030 und 2040 in das Klimaschutzgesetz aufgenommen.

Das Ziel, bis zum Jahr 2035 klimaneutral zu sein, ist Teil eines größeren Bündels von Klima- und Umweltzielen, die im Regierungsprogramm von Ministerpräsidentin Marin dargelegt sind. Im Kapitel „Kohlenstoffneutrales Finnland zum Schutz der biologischen Vielfalt“ heißt es, dass die Regierung bestrebt ist, Finnland zur ersten fossilfreien Wohlfahrtsgesellschaft der Welt zu machen. Finnland zielt zudem darauf ab, Kohlenstoffsinken und -vorräte kurz- und langfristig zu stärken. Darüber hinaus möchte die Regierung den Kohlenstoff-Fußabdruck des Bau- und Wohnungswesens reduzieren. Das fünfte Ziel besteht darin, den Verlust an biologischer Vielfalt in Finnland aufzuhalten. Darüber hinaus soll es Finnlands Vorreiterrolle in der Kreislaufwirtschaft stärken. Die Regierung möchte zudem eine klimafreundliche Lebensmittelpolitik entwickeln. Das achte Ziel besteht darin, den Umweltschutz von Bergwerken zu verbessern. Und schließlich will sie den Tierschutz verbessern.

Die finnische Regierung betont die Notwendigkeit eines gerechten Übergangs: Die Regierung möchte diese Mission auf eine Weise durchführen, die „aus sozialer und regionaler Sicht fair ist und alle Bereiche der Gesellschaft einbezieht“⁷². Aus diesem Grund hat Finnland nicht nur eine ministerielle Arbeitsgruppe zu Klima- und Energiefragen, sondern Anfang 2020 auch einen Runden Tisch zur Klimapolitik eingerichtet. Dieser Runde Tisch zur Klimapolitik bringt zahlreiche Interessengruppen zusammen, um sicherzustellen, dass die Klimamaßnahmen im besten Interesse der Gesellschaft sind und eine breite Zustimmung in der Öffentlichkeit finden. Darüber hinaus wird die Regierung lokale und regionale Behörden bei der Ausarbeitung ihrer eigenen Pläne zur Klimaneutralität und bei der Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen unterstützen.

⁷¹ Das derzeitige Ziel für 2050 besteht darin, die Treibhausgasemissionen gegenüber 1990 um mindestens 80 % zu senken.

⁷² 3.1. Kohlenstoffneutrales Finnland zum Schutz der biologischen Vielfalt (valtioneuvosto.fi)

D.4.2 Die Fallstudie: Runder Tisch zur Klimapolitik

D.4.2.1 Einleitung

Im Rahmen dieser Fallstudie wird die Beteiligung finnischer Gewerkschaften an der Gestaltung der Klimapolitik auf nationaler Ebene durch Untersuchung ihrer Einbeziehung am Runden Tisch zur Klimapolitik unter die Lupe genommen. Diese Fallstudie untersucht, wie ihre Beteiligung von den Vertretern verschiedener Gewerkschaftsverbände geschätzt wurde, um zu sehen, welche Lehren daraus gezogen werden können. Darüber hinaus werden die Kapazitäten und Bedürfnisse der Verbände bei der Gestaltung eines gerechten Übergangs bewertet.

D.4.2.2 Welche Gründe sprechen für einen Runden Tisch zur Klimapolitik?

Ziel des Runden Tisches zur Klimapolitik ist es, ein gemeinsames Verständnis darüber zu schaffen, wie Finnland innerhalb eines beschleunigten Zeitrahmens einen gerechten Übergang zu einer kohlenstoffneutralen Gesellschaft schaffen kann⁷³. Dabei soll die Akzeptanz der Klimapolitik erhöht und sollen den Akteuren eine engere Beteiligung an der nationalen Vorbereitung von Klimaschutzmaßnahmen eingeräumt werden. An diesem Runden Tisch sollen keine Entscheidungen getroffen, sondern die Vorbereitung und Umsetzung der Klimapolitik durch die finnische Regierung auf nationaler Ebene unterstützt werden. Das Hauptmotiv der Regierung zur Organisation eines Runden Tisches besteht darin, ihre Ideen vorzustellen und zu sehen, wie verschiedene Akteure auf diese Ideen reagieren, um ein gemeinsames Verständnis zu schaffen.

D.4.2.3 Die Arbeitsweise und Zusammensetzung des Runden Tisches zur Klimapolitik

Die Ministerpräsidentin Marin leitet den Runden Tisch. Insgesamt nehmen zwanzig verschiedene Interessengruppen am Runden Tisch teil, die unterschiedliche Sektoren und Organisationen vertreten⁷⁴. Dazu gehören die drei finnischen Gewerkschaftsverbände (STTK, SAK und Akava). Die wichtigsten Ergebnisse ihrer Sitzungen werden der ministeriellen Arbeitsgruppe für Klima- und Energiepolitik berichtet. Auch die Kommission für nachhaltige Entwicklung wird über die Ergebnisse des Runden Tisches informiert. Am Runden Tisch wurden bereits zahlreiche Themen diskutiert: Die zeitliche Planung und die Besonderheiten der Themen hängen oft von der zeitlichen Planung anderer Entscheidungen ab, die von der Regierung getroffen oder von der ministeriellen Arbeitsgruppe erörtert werden müssen. Die Themen werden durch die Regierung entschieden; die Mitglieder selbst können keine Themen vorschlagen. Im Mittelpunkt der Diskussionen steht die Frage, wie der Übergang zu einer kohlenstoffneutralen Gesellschaft sozial und regional fair und gerecht erfolgen kann.

Der Runde Tisch tagt etwa alle zwei Monate. Die Sitzungen dauern nicht sehr lange (ca. 1,5 Stunden). In der Regel beginnt ein Treffen mit einem Vortrag oder einer Vorlesung eines Experten, der ein spezifisches Thema des jeweiligen Tages vorstellt. Anschließend haben die Beteiligten Zeit, sich zu den vorgestellten Plänen und Ideen zu äußern, aber die Zeit ist sehr begrenzt. Diejenigen, die keine Zeit haben, sich zu äußern, können dem Sekretariat einen kurzen schriftlichen Kommentar vorlegen.

⁷³ Runder Tisch zur Klimapolitik – Umweltministerium (ym.fi)

⁷⁴ Nähere Informationen zu den anderen Beteiligten finden Sie im Kapitel „Akteure“.

D.4.2.4 Kohlenstoffarme Roadmaps für einzelne Sektoren

Neben der Einrichtung eines Runden Tisches zur Klimapolitik wollte die finnische Regierung in Zusammenarbeit mit 13 Sektoren⁷⁵ bis zum Sommer 2020 auch sektorspezifische Roadmaps für eine kohlenstoffarme Gesellschaft erstellen. Diese wurden einige Monate nach der Ernennung der Mitglieder des Runden Tisches im Februar 2020 abgeschlossen. Die Arbeiten an den Roadmaps wurden vom Ministerium für Wirtschaft und Beschäftigung koordiniert. Bei der Erstellung der Roadmaps wurde davon ausgegangen, dass jeder Sektor seinen Bereich am besten kennt: Die Roadmaps vermitteln ein detaillierteres Bild von Umfang und Kosten der je nach Sektor erforderlichen Maßnahmen. Die sektorbezogenen Roadmaps⁷⁶ werden von der Regierung bei der Ausarbeitung der Klima- und Energiepolitik der Regierung verwendet. Die kohlenstoffarmen Roadmaps für einzelne Sektoren wurden auch bei einer der Sitzungen des Runden Tisches zur Klimapolitik erörtert⁷⁷.

D.4.2.5 Zeitplan des Runden Tisches zur Klimapolitik

| Datum | Veranstaltung |
|----------------|---|
| Dezember 2019 | Das Ziel eines kohlenstoffneutralen Finnlands bis zum Jahr 2035 wurde im Regierungsprogramm von Ministerpräsidentin Marin neu formuliert. |
| Februar 2020 | Die Regierung ernannte die Mitglieder des Runden Tisches zur Klimapolitik. |
| Mai 2020 | Erste Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung der Erholung nach der Coronavirus-Krise und der Konjunkturmaßnahmen in Bezug auf Klima und Nachhaltigkeit. ⁷⁸ |
| August 2020 | Zweite Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung der Emissionsreduzierung und der Rolle der Energiebesteuerung zur Erreichung der Kohlenstoffneutralität. |
| September 2020 | Dritte Sitzung des Runden Tisches (gemeinsam mit der Kommission für nachhaltige Entwicklung und dem Wirtschaftsrat) zur Erörterung eines fairen Übergangs zu einer klimaneutralen Gesellschaft. |
| Oktober 2020 | Vierte Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung des fairen Übergangs zu einem Verkehr ohne fossile Brennstoffe. |
| Dezember 2020 | Fünfte Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung der Reform des Klimaschutzgesetzes. |
| Februar 2021 | Sechste Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung der kohlenstoffarmen Roadmaps für einzelne Sektoren. |

⁷⁵ Energie, Chemie, Forstwirtschaft, Technologie, Lebensmittel, Logistik und Transport, Landwirtschaft, Gastgewerbe, Handel, Textilindustrie, Sägewerke, Bauwesen und bebaute Umwelt sowie Immobilienbesitzer und -entwickler.

⁷⁶ <https://tem.fi/en/low-carbon-roadmaps-2035>

⁷⁷ <https://ym.fi/en/-/climate-policy-roundtable-meets-to-discuss-sectoral-low-carbon-roadmaps>

⁷⁸ Weitere Informationen zu den Sitzungen des Runden Tisches finden Sie auf der Internetseite des Umweltministeriums: <https://ym.fi/en/news>

| | |
|---------------|--|
| März 2021 | Siebte Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung der Reduzierung der Emissionen im Landnutzungssektor und zur Erhaltung und Stärkung der Kohlenstoffsenken. |
| April 2021 | Achte Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung des mittelfristigen Klimaschutzplans, der dem Ziel der Regierung entspricht, bis 2035 ein klimaneutrales Finnland zu schaffen. |
| Juni 2021 | Neunte Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung der Klima- und Energiestrategie. |
| August 2021 | Zehnte Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung des EU-Pakets „Fit for 55“. |
| Oktober 2021 | Elfte Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung des Vertrags über eine kohlenstoffarme Kreislaufwirtschaft. |
| Dezember 2021 | Zwölfte Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung eines kohlenstoffarmen Bauwesens. |
| Februar 2022 | Dreizehnte Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung des mittelfristigen Klimaschutzplans. |
| März 2022 | Vierzehnte Sitzung des Runden Tisches zur Erörterung des Klimaschutzplans für den Landnutzungssektor. |

D.4.2.6 Akteure

D.4.2.6.1 Regierung:

Mit der Ministerpräsidentin Marin als Vorsitzende. Zwei der vier stellvertretenden Vorsitzenden sind Minister: der Minister für Umwelt und Klimawandel und der Wirtschaftsminister. Die beiden anderen stellvertretenden Vorsitzenden sind ein Jugendvertreter des finnischen Nationalen Jugendrats Allianssi und der CEO der Climate Leadership Coalition, eines gemeinnützigen Geschäftsnetzwerks im Bereich Klima.

D.4.2.6.2 Vertreter der Sachverständigengremien:

Außerdem waren drei Experten zum Runden Tisch eingeladen. Der erste Experte arbeitet für das finnische Klimagremium, einen unabhängigen Beirat, der wissenschaftliche Beratung für politische Entscheidungen bereitstellt. Der zweite Experte vertritt das Expertengremium für nachhaltige Entwicklung. Der dritte Experte arbeitet für den finnischen Innovationsfonds Sitra.

D.4.2.6.3 Gewerkschaften:

Drei der zwanzig Sitze der Interessengruppen am Runden Tisch sind den finnischen Gewerkschaftsverbänden vorbehalten: SAK, STTK und Akava. Die SAK, auch als Zentralorganisation finnischer Gewerkschaften bekannt, ist der größte Verband. Die 18 Mitgliedsorganisationen der SAK haben mehr als eine Million Mitglieder – das sind rund zwanzig Prozent der finnischen Bevölkerung. Die SAK ist ein Gewerkschaftsverband für Arbeiter. Der finnische Berufsverband STTK vertritt rund 650.000 Beschäftigte (meist Angestellte) im öffentlichen und privaten Sektor. Akava ist der Gewerkschaftsverband für Fach- und Führungskräfte in Finnland. Er vertritt insgesamt rund 600.000 Mitglieder in 36 verschiedenen Mitgliedsverbänden. Akava ist der

Gewerkschaftsverband für eher höher ausgebildete Arbeitnehmer. Die Verbände arbeiten in der Regel ganz unabhängig von den Mitgliedsgewerkschaften: Es gibt keine sehr enge Lenkung von den Gewerkschaften zu den Verbänden.

D.4.2.6.4 Arbeitgeberverbände:

Während drei Sitze den Gewerkschaftsvertretern vorbehalten sind, haben die Arbeitgeberverbände sechs Sitze am Tisch. Dazu gehören beispielsweise der größte finnische Arbeitgeberverband EK, die Lobbyorganisation zur Förderung des finnischen Handels, der Verband der finnischen Forstindustrie und der Zentralverband der landwirtschaftlichen Erzeuger und Waldbesitzer.

D.4.2.6.5 Weitere Akteure:

Weitere Akteure am Tisch sind Nichtregierungsorganisationen (NROs), Jugendvertreter, lokale und regionale Behörden, das indigene samische Parlament und eine Behörde, die das öffentliche Verkehrsnetz unterhält.

D.4.2.7 Beteiligung der Gewerkschaften

D.4.2.7.1 Ziele der Gewerkschaften

Alle drei Gewerkschaftsverbände – SAK, STTK und Akava – betonen die Notwendigkeit der Einbeziehung der Prinzipien eines gerechten Übergangs in die finnischen Klimapläne und Gesetze. Bezüglich ihrer allgemeinen Positionen gibt es keine wesentlichen Unterschiede: Sie sind sich darin einig, wie wichtig es ist, diese Prinzipien in die Klimapläne der Regierung aufzunehmen. Im Großen und Ganzen verfolgen sie folgende Ziele:

- Integration der Beschäftigungs- und Ausbildungspolitik in die Klimapolitik.
- Einführung neuer Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zu neuen Stellen, Arbeitsplätzen oder Berufen durch Umqualifizierung, Umschulung, Aus- und Weiterbildung.
- Unterstützung einer Wohlfahrtsgesellschaft mit starken sozialen Sicherungssystemen.
- Einbeziehung der Grundsätze eines gerechten Übergangs in das Klimaschutzgesetz.
- Stärkung der Beteiligung von Gewerkschaftsorganisationen an der Vorbereitung, Überwachung und Umsetzung von Energie- und Klimastrategien.

Mit diesen Zielen hoffen sie, dass soziale Gerechtigkeit und Arbeitnehmerrechte beim Übergang zur Klimaneutralität gewährleistet und die Zukunft der Arbeitnehmer und ihrer Gemeinschaften gesichert ist. Dazu gehört die Schaffung eines soliden Modells für die Sicherheit des Wandels und die Unterstützung der Arbeitnehmer bei der Suche nach neuen Arbeitsplätzen und bei der Umschulung. Beispiele für politische Maßnahmen, mit denen dies erreicht werden könnte, sind die Ausweitung der Verpflichtung der Arbeitgeber zur Weiterbildung, die Ermöglichung eines gleichberechtigten Zugangs zum lebenslangen Lernen für alle und die Verbesserung der finanziellen Bedingungen für Arbeitnehmer, die umgeschult werden.⁷⁹ Für die Gewerkschaften ist es wichtig, dass Maßnahmen für einen gerechten Übergang in jeden Plan, jedes Programm, jede Gesetzgebung und ihre Umsetzung aufgenommen werden. Darüber hinaus betonen die Verbände, wie wichtig es ist, Studien über die Auswirkungen der vorgeschlagenen Maßnahmen auf die Beschäftigung und die Regionen durchzuführen. In Finnland gibt es einige (isolierte) Regionen, die nur von wenigen Fabriken abhängig sind: Wenn diese aufgrund der Klimapolitik schließen müssen, ist ein regionaler Investitionsplan erforderlich, um neue Investoren anzuziehen und neue Arbeitsplätze in diesen Gebieten zu schaffen. Die Torfproduktion ist beispielsweise eine Industrie, die stark von der

⁷⁹ FES_A4_Finnland_07.indd

Klimapolitik betroffen sein wird: Die Regierung will, dass der Energieeinsatz von Torf bis 2030 mindestens halbiert wird⁸⁰. Vorgeschlagen wird die Einsetzung einer dreigliedrigen Arbeitsgruppe, welche die Auswirkungen der Klimapolitik auf die Beschäftigung, die Ermittlung von Bedrohungen und die Chancen sowie den Bedarf an Qualifikationen untersuchen könnte⁸¹.

D.4.2.7.2 Geringfügige Unterschiede zwischen SAK, STTK und Akava

Zwischen den einzelnen Verbänden herrschen einige kleine Einstellungsunterschiede vor. Während die Verbände SAK und STTK bezüglich dieser Anliegen eng zusammengearbeitet haben, hat sich der Verband Akava von diesen Bemühungen etwas distanziert: Die Mitglieder dieses Verbandes haben ein hohes Bildungsniveau und daher weniger Angst, ihre Arbeitsplätze im Zuge der Klimapolitik zu verlieren. Tatsächlich sind die Gewerkschaften von Akava sogar der Ansicht, dass Maßnahmen zur Verhinderung der globalen Erwärmung mehr Arbeitsplätze und Chancen für Menschen mit hohem Bildungsniveau schaffen werden.

D.4.2.7.3 Bewertung der Kapazitäten der Gewerkschaften zur Entwicklung von Standpunkten zu Klimafragen

Die Verbände SAK und STTK haben auf Bundesebene interne Gruppen zur Klimapolitik, und sie erarbeiten zusammen mit den Mitgliedsgewerkschaften eigene Klima- und Energieziele. Die Standpunkte des Verbands Akava werden innerhalb des Büros von Akava formuliert. In einigen spezifischen Fällen holt Akava Stellungnahmen von Gewerkschaftsexperten ein; dies geschieht aber immer informell und ohne spezifischen Mechanismus. Die Vorsitzenden der Verbände, die am Runden Tisch sitzen, werden oft von den Klimaexperten der Verbände beraten. Da die am Runden Tisch diskutierten Themen breit gestreut sind, gibt es nur wenig Raum für Konflikte zwischen und innerhalb der Gewerkschaften. Auch die Tatsache, dass die Gewerkschaftsverbände recht unabhängig von den Mitgliedsgewerkschaften arbeiten, hat bisher nicht zu besonderen Spannungen geführt.

D.4.2.7.4 Möglichkeiten der Mitwirkung für Gewerkschaften

Bisher waren die Möglichkeiten der Gewerkschaften, wertvolle Beiträge am Runden Tisch zu leisten, sehr begrenzt. Das liegt vor allem an der Zusammensetzung des Runden Tisches. Die Gewerkschaftsvertreter sehen den Runden Tisch nicht als einen Ort an, an dem man sich beteiligen und mitwirken kann. Man war sich aber darin einig, dass der Runde Tisch die Beteiligten erfolgreich über die anstehenden Klimapläne informiert hat. Der Runde Tisch bot auch die Gelegenheit, sich mit den Perspektiven anderer vertretener Akteure vertraut zu machen, so die Gewerkschaften.

D.4.2.7.4.1.1 Roadmaps

Für die Gewerkschaftsverbände war es noch schwieriger, einen Beitrag zu den sektoralen Roadmaps zu leisten, da sie anfangs nicht eingeladen wurden, sich an deren Erstellung zu beteiligen. Nur die Arbeitgeberverbände wurden vom Wirtschaftsminister aufgefordert, daran mitzuarbeiten. Nach mehreren diesbezüglichen Beschwerden seitens der Verbände wurden sie schließlich zu einem Treffen eingeladen, wo sie ihre Sicht auf die Prinzipien eines gerechten Übergangs teilen konnten. Zu diesem Zeitpunkt waren die Roadmaps jedoch fast schon fertiggestellt, weshalb das Treffen kaum Auswirkungen hatte. Die sektoralen Roadmaps konzentrieren sich hauptsächlich auf technische Mittel zur Reduzierung der Emissionen und betreffen Innovation, Forschung und Entwicklung. Laut der Gewerkschaften wird jedoch in den meisten Roadmaps nicht auf die Perspektiven bezüglich (der Zukunft) der Arbeit eingegangen.

⁸⁰ <https://yle.fi/news/3-11864714>

⁸¹ FES_A4_Finnland_07.indd

D.4.2.7.4.1.2 Maßnahmen seitens der Gewerkschaften in Bezug auf den Runden Tisch zur Klimapolitik

Aufbauend auf den obigen Abschnitten ist es keine Überraschung, dass die Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Runden Tisch, die von den Gewerkschaftsverbänden durchgeführt wurden, begrenzt waren. Auf die am Runden Tisch zur Klimapolitik vorgestellten Pläne konnte nur kurz und oberflächlich eingegangen werden. Während die Themen und Beiträge recht allgemein blieben, versuchten die Verbände, die Bedeutung von Maßnahmen eines gerechten Übergangs nach Möglichkeit hervorzuheben. Darüber hinaus brachten sie ihre Besorgnis über die mangelnde Perspektive der Arbeitnehmer in den sektoralen Roadmaps zum Ausdruck.

D.4.2.7.4.1.3 Weitere Einflussbereiche

Die meisten Befragten stellten den Mehrwert des Runden Tisches vor dem Hintergrund anderer bereits bestehender Mechanismen in Frage: Die Vertreter erwähnten, dass sie effektivere Möglichkeiten haben, die Klimapolitik zu beeinflussen und einen gerechten Übergang zu gestalten, als ihre Teilnahme am Runden Tisch zur Klimapolitik. Diese Einflussbereiche werden im Folgenden näher beschrieben.

D.4.2.7.4.1.3.1 Direkte Ansprechpartner in Ministerien

Ein Gewerkschaftsvertreter wies darauf hin, dass sie schon lange vor der Schaffung des Runden Tisches über direkte Kontakte zu den Ministerien verfügten, die es ihnen ermöglichten, ihre Sichtweise zu Maßnahmen mitzuteilen und bei Bedarf effektiver um Informationen zu bitten. Obwohl es sich um informelle Kontakte handelt, hält er diese für hilfreicher als den Runden Tisch.

D.4.2.7.4.1.3.2 Wirtschaftsrat

Die Verbände haben zudem einen Sitz im finnischen Wirtschaftsrat – auch unter dem Vorsitz der Ministerpräsidentin. Während die Agenda umfassender als der Runde Tisch zur Klimapolitik ist, werden in diesem Forum auch Klimafragen diskutiert. Nach Ansicht einiger Gewerkschaftsvertreter ist der Wirtschaftsrat ein einflussreicher Ort, um Klimafragen zu diskutieren: Das Forum ist kleiner, es ist mehr Zeit verfügbar und die Diskussionen sind fokussierter. Klimafragen stehen jedoch nicht im Mittelpunkt des Forums.

D.4.2.7.4.1.3.3 Eigene Seminare

Darüber hinaus sehen einige Gewerkschaftsvertreter die Organisation eigener Seminare auch als nützliche Möglichkeit, ihre Ideen zu verbreiten: Zweimal pro Jahr wird ein Seminar von der STTK für ihre eigenen Mitgliedsverbände organisiert. Einmal im Jahr geschieht dies in Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaftsverbänden. Im Rahmen dieser Seminare können Gewerkschaftsverbände ihren Mitgliedern vermitteln, was ein gerechter Übergang bedeutet. Die Verbreitung dieses Wissens sei wichtig, so die Gewerkschaften, da die Mitglieder die Themen kennen müssten, um sie in die Tarifverhandlungen einzubringen.

D.4.2.7.4.1.4 Weitere Projekte in Bezug auf einen gerechten Übergang

Im Rahmen des vierjährigen Projekts „Time of Opportunities“ (Zeit für Chancen) veröffentlichte der Verband SAK eine Studie, in der die Auswirkungen des Klimawandels auf die Arbeit und die Stellung der Arbeitnehmer in Finnland und anderen Ländern untersucht wurden. Darüber hinaus sind die Verbände SAK und STTK gemeinsam mit elf weiteren Gewerkschaftsverbänden (aus Dänemark, Deutschland, Island, Norwegen und Schweden)⁸² Teil einer nordisch-deutschen Gewerkschaftskooperation für einen gerechten Übergang. Für jedes teilnehmende Land wurde ein Weg für einen gerechten Übergang formuliert.

⁸² FES_A4_Finnland_07.indd

D.4.2.7.5 Sozioökonomische Auswirkungen der Maßnahmen

Die Teilnahme der Gewerkschaftsverbände am Runden Tisch war in Bezug auf greifbare Ergebnisse nicht erfolgreich: Es wurden keine Maßnahmen festgelegt, die eindeutig auf einen gerechten Übergang in nationalen, sektoralen oder regionalen Klimastrategien ausgerichtet sind. Für keinen der Befragten hatte der Runde Tisch bislang konkrete oder direkte Auswirkungen. Nach Ansicht der meisten Gewerkschaftsvertreter hatten die Gewerkschaften durch ihre Teilnahme am Runden Tisch keinen wirksamen Einfluss auf die finnische Klimapolitik.

D.4.2.7.6 Roadmaps

Die Gewerkschaften haben stets betont, wie wichtig es ist, die Perspektive eines gerechten Übergangs in die Roadmaps aufzunehmen. Während die neuen sektoralen Roadmaps noch aktualisiert werden müssen, scheint es wahrscheinlich, dass sie – aufgrund der Bemühungen der Gewerkschaften – die Perspektive eines gerechten Übergangs besser als bisher umfassen werden. Tatsächlich haben einige Sektoren bereits ihre Absicht zum Ausdruck gebracht, Qualifikationsfragen in der zweiten Phase des Projekts zu berücksichtigen.

D.4.2.7.7 Normative Wirkung

Darüber hinaus haben die Gewerkschaften möglicherweise eine wichtige Rolle dabei gespielt, besser zu verstehen, was der Begriff „gerechter Übergang“ bedeutet, was er beinhaltet und warum er wichtig ist. Im Regierungsprogramm wird der Begriff häufig erwähnt, aber er scheint in erster Linie sozial gerechte Maßnahmen zu betreffen (z. B. faire Verteilungseffekte der Klimapolitik), anstatt gezielt mit konkreten Maßnahmen die Zukunft der Arbeitnehmer und ihrer Gemeinschaften zu sichern. Ideen und Normen zu ändern braucht in der Regel Zeit und führt nicht unbedingt sofort zu konkreten Ergebnissen. Während die Möglichkeiten, am Runden Tisch zu Wort zu kommen, begrenzt waren, konnten die Verbände ihre Gedanken in einem sehr hochrangigen Forum mit vielen mächtigen Personen teilen: Die „normative“ Wirkung dürfte erst in wenigen Jahren vollständig zu spüren sein.

D.4.3 Zukünftige Stärkung der Beteiligung der Gewerkschaften an der Gestaltung eines gerechten Übergangs

Ein eingehenderer Dialog am Tisch zwischen Gewerkschaften, Beamten, Forschern, Industrien und anderen Experten zum Thema Klimapolitik könnte dazu beitragen, die Beteiligung der Gewerkschaften zu verbessern. Die offizielle Einbeziehung der Gewerkschaften in die Erstellung der aktualisierten sektoralen Roadmaps könnte eine Möglichkeit darstellen, den Gewerkschaften zu helfen, ihre Ideen für einen gerechten Übergang eingehender zu teilen. Eine Änderung der Zusammensetzung des Runden Tisches könnte ebenfalls eine Option sein: Sowohl die (begrenzte) Zeit als auch die Größe der Gruppe scheinen eine effektive Teilnahme zu behindern. Die Organisation eines vorbereitenden Treffens würde eine tiefere Diskussion ermöglichen. Auch die Einladung von Klimaexperten aller Organisationen der Interessengruppen anstelle der Vorsitzenden könnte effektiv sein, da diese in der Regel über mehr Sachkenntnis verfügen und weniger Zeitdruck haben.

D.4.3.1 Beteiligung der Mitgliedsgewerkschaften

Es scheint notwendig zu sein, die angeschlossenen Mitglieder der Verbände stärker in die Diskussionen über Klimafragen einzubinden. Derzeit wird das Thema Klimawandel hauptsächlich auf Ebene der Verbände diskutiert. Die Gewerkschaftsverbände und ihre Mitgliedsgewerkschaften haben zwar gemeinsame Erklärungen und Dokumente verfasst, eine weitere Einbeziehung der

Branchenverbände⁸³ würde aber dazu beitragen, dass alle gut informiert und beim Klimawandel gut vertreten sind. Zeitdruck unter den Mitgliedsgewerkschaften sind ein Hindernis: Sie müssen sich auf viele andere Themen konzentrieren, wie Gespräche über aktuelle Arbeitsbedingungen und Tarifverhandlungen. Einige Gewerkschaftsvertreter halten es für die Pflicht der Verbände, die Arbeit zum Klimawandel zu organisieren und die Arbeitnehmer stärker einzubinden. Es scheint jedoch an personellen und finanziellen Ressourcen zu fehlen, um dies besser zu erreichen: Die Vorbereitung von Veranstaltungen zur Einbindung der angeschlossenen Organisationen und zur Schaffung von Anreizen zur Entwicklung ihrer eigenen Politik kostet Zeit und Geld.

D.4.3.2 Medienberichterstattung

Zweitens könnte das öffentliche Bewusstsein für die am Runden Tisch diskutierten Themen und die Perspektive der Gewerkschaften geweckt werden. Die Gewerkschaftsvertreter betonen die mögliche Rolle, die Verbände bei der Förderung der Perspektive der Arbeitnehmer in Bezug auf den Klimawandel in den Medien spielen könnten.

D.4.3.3 Fehlendes Wissen

Alle Gewerkschaftsvertreter halten es für wichtig, mehr Informationen darüber zu sammeln, wie sich der Übergang auf die Arbeitnehmer auswirken wird und was getan werden könnte, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Fundiertes Wissen könnte den Gewerkschaften helfen, spezifischere Maßnahmen zu fordern und eine effektivere Lobbystrategie zu entwickeln. Die Untersuchungen könnten sich darauf konzentrieren, die Art von Arbeitsplätzen zu ermitteln, die aufgrund der Klimapolitik verloren gehen werden, und die Qualifikationen zu bestimmen, die für den Übergang benötigt werden. Während es den Gewerkschaften möglicherweise an Wissen und Ressourcen mangelt, um die Auswirkungen der Klimapolitik auf die Arbeitnehmer zu beurteilen, könnte der EU-Fonds für einen gerechten Übergang einige Ressourcen bereitstellen.

D.4.4 Fazit

In dieser Fallstudie wurde erörtert, inwieweit die Gewerkschaften in Finnland durch die Teilnahme am Runden Tisch zur Klimapolitik die Klimapolitik auf nationaler Ebene beeinflussen konnten. Der Runde Tisch bringt verschiedene wichtige Akteure des Landes zusammen, „um die nationalen Prozesse zur Vorbereitung und Umsetzung der Klimapolitik in Finnland zu unterstützen“, wie es auf der Website der Regierung lautet. Der Runde Tisch hat sich als nützlich erwiesen, um die Teilnehmer über die Pläne und Prozesse der Regierung zu informieren und Einblicke in die Ansichten anderer vertretener Interessengruppen zu geben. Darüber hinaus hat der Runde Tisch einen symbolischen Wert, weil er eine hochrangige Veranstaltung unter dem Vorsitz der Ministerpräsidentin ist.

Keiner der befragten Gewerkschaftsvertreter betrachtet den Runden Tisch jedoch als effektives Forum, um ihre eigene Agenda auf nationaler Ebene voranzutreiben: Obwohl deren Bedeutung immer wieder betont wird, fehlen in der finnischen Klimapolitik und -gesetzgebung immer noch konkrete Maßnahmen für einen gerechten Übergang. Er wurde nicht als Raum wahrgenommen, der tiefgründige Diskussionen ermöglicht und Entscheidungsträgern eine Botschaft vermittelt. Die Art und Weise, wie die Sitzungen des Runden Tisches organisiert werden, spielte dabei möglicherweise eine große Rolle: Sie werden mehrmals im Jahr organisiert, die Sitzungen finden in relativ großer Runde statt, die Themen sind relativ allgemein gehalten und die Zeit, um sich einzubringen, ist relativ kurz. Die Einbeziehung der Gewerkschaften in die Erstellung der aktualisierten sektoralen Roadmaps könnte ein wichtiger erster Schritt für die Gewerkschaften sein, ihre Gedanken über einen gerechten Übergang gründlicher und erfolgreicher zu teilen. Eine Überprüfung der Aufstellung des Runden

⁸³ Die Mitgliedsgewerkschaften der Verbände

Tisches könnte möglicherweise die Beteiligung stimulieren und seine Wirksamkeit bei der tatsächlichen „Unterstützung der nationalen Prozesse“ erhöhen.

Um die Beteiligung der Verbände an der Gestaltung eines gerechten Übergangs zu stärken, wurden einige Bedürfnisse ermittelt: Zunächst könnten sie die Beteiligung ihrer Mitgliedsgewerkschaften an Diskussionen über Klimapolitik verbessern. Zweitens können sie sich stärker dafür einsetzen, die breitere Öffentlichkeit über die Notwendigkeit von Maßnahmen eines gerechten Übergangs zu informieren, d.h. durch Berichterstattung in den Medien. Schließlich könnten eine umfangreichere Untersuchung und mehr Wissen darüber, wie sich der Klimawandel und die Klimapolitik auf die Arbeit auswirken werden, ihnen helfen, ihre Lobbystrategien auf spezifischere Themen zu konzentrieren.

D.5 ELEKTRIFIZIERUNG DES AUTOMOBILSEKTORS UND DER PRODUKTE IN DEUTSCHLAND

D.5.1 Darstellung der Fallstudie

Die Dekarbonisierung der Automobilindustrie stellt eine doppelte Herausforderung dar: Erstens müssen die durch industrielle Produktionsprozesse erzeugten direkten Emissionen reduziert werden. Zweitens – und das ist die größte Herausforderung – müssen die in diesem Sektor hergestellten Fahrzeuge emissionsneutraler werden. Diese jüngste Herausforderung steht im Mittelpunkt der Anstrengungen, die dem Sektor durch europäische und nationale Klimapläne auferlegt wurden. Die Elektrifizierung der Automobilindustrie bedeutet also den Ersatz von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor durch Elektrofahrzeuge.

Dieser Übergang bringt zahlreiche Veränderungen mit sich, die in diesem Sektor umgesetzt werden müssen. Branchengewerkschaften und Arbeitgeberverbände verfolgen in der Regel den Ansatz, sich gemeinsam um die Einführung strenger Emissionsnormen für Autos zu bemühen: Gemeinsam unterstützen sie die Notwendigkeit der Dekarbonisierung und setzen sich dafür ein, die Kosten zur Erfüllung dieser Bestimmungen zu minimieren und schrittweise Ansätze zu fördern.“ (Thomas & Pulignano, 2021, p. 256) Sie fordern zudem einen pragmatischen Ansatz von den Entscheidungsträgern bei der Festlegung von Emissionsgrenzwerten für Autos und bestehen darauf, bei solchen Verfahren konsultiert zu werden (IG Metall, 2014).

Diese Fallstudie stellt den Übergang zur Elektrifizierung in der Automobilindustrie und die wichtigsten Schritte dar, die von einem der wichtigsten deutschen Automobilhersteller, Mercedes-Benz, und der repräsentativen Gewerkschaft der Automobilindustrie, IG Metall (IGM), unternommen wurden.

D.5.1.1 Rahmenbedingungen der Fallstudie

Die Fallstudie wurde online im Rahmen einer Sekundärforschung (basierend auf öffentlich zugänglichen Dokumenten und Medienquellen der IG Metall und von Mercedes-Benz) und Online-Interviews mit einem Vertreter des „Transformationsteams“ der IG Metall in Baden-Württemberg, einem Vertreter der IG Metall in Gaggenau und 2 Gewerkschaftsvertretern der IG Metall im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim durchgeführt.

D.5.1.2 Klimapläne in Deutschland

Im Einklang mit den europäischen Vorschriften hat die Bundesregierung nationale Klimapläne verabschiedet. Der „Klimaaktionsplan 2050“ wurde im März 2016 verabschiedet. Ziel des Plans ist es, die Treibhausgasemissionen bis 2050 um 80 bis 95 % (gegenüber 1990) zu reduzieren. Hierfür wurden sieben Aktionsbereiche ermittelt, darunter der Verkehr. Dieser Aktionsbereich konzentriert sich vor allem auf den Straßenverkehr. Eine Klimastrategie befasst sich mit Emissionen „von Autos, leichten und schweren Nutzfahrzeugen und Anliegen der THG-freien Energieversorgung, der notwendigen Infrastruktur und der Vernetzung von Sektoren (durch Elektromobilität)“ (Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz 2016, S. 8). Elektromobilität wird im Plan klar als Hebel zur Energiewende im „privaten Autoverkehr“ ausgewiesen (Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz 2016, S. 19). Der Klimaschutzplan betont zudem die Notwendigkeit der Zusammenarbeit von Politik und Industrie auf dem Weg der Energiewende. In diesem Zusammenhang wurden im Vorfeld des Plans Sozialpartner konsultiert, um dessen Hauptausrichtungen zu erörtern. Im Rahmen dieser Konsultationen wurde zudem vereinbart, dass die zu ergreifenden Maßnahmen und geplanten Ergebnisse mit den Sozialpartnern erörtert werden,

bevor sie in den Klimaplan aufgenommen werden. Darüber hinaus wurden im Jahr 2018 zwischengeschaltete Folgenabschätzungen durchgeführt, um die sektoralen Ziele in Abstimmung mit den sektoralen Sozialpartnern anzupassen. Danach wurden die Maßnahmen des Klimaaktionsplans in ein am 18. Dezember 2019 verabschiedetes Gesetzesdokument, das Klimaschutzgesetz, aufgenommen⁸⁴. Erst kürzlich, im Jahr 2021, hat die Bundesregierung dieses Gesetz auf Antrag des Bundesverfassungsgerichts (2021) ehrgeiziger überarbeitet. Die gerichtliche Entscheidung wurde von Umweltverbänden eingeführt (darunter der deutsche Ableger der Jugendbewegung „Friday for Future“). In der gerichtlichen Entscheidung hieß es, dass die im Klimaschutzgesetz vorgesehenen Maßnahmen in Umfang und Zeitplan nicht ausreichen würden, um künftige Generationen zu schützen. Infolgedessen hat die Bundesregierung das Klimaschutzgesetz reformiert⁸⁵ und das Ziel der Klimaneutralität bis 2045 mit Meilensteinen bis 2030 (65 % Emissionsreduzierung) und 2040 (88 % Emissionsreduzierung) vorangebracht. So wurden nicht nur im Verkehrssektor, sondern auch in der Energie- und Baubranche strengere CO₂-Ziele bis 2030 festgelegt.

D.5.1.3 Klimapläne und die Elektrifizierung der deutschen Automobilindustrie

Der Übergang zur Elektrifizierung im Automobilssektor findet seine Wurzeln im Übergang des gesamten Mobilitätssektors. Im Einklang mit den europäischen Leitlinien (insbesondere dem Klimapakete „Fit for 55“) wird die deutsche Automobilindustrie ihr Produktionsverfahren schrittweise von Verbrennungsmotoren auf Elektromotoren umstellen. Genauer gesagt verlegen die großen deutschen Automobilhersteller (wie Volkswagen, BMW, Daimler) ihren Schwerpunkt auf batterieelektrische Fahrzeuge.

Der Nationale Entwicklungsplan für Elektromobilität⁸⁶ (National Electromobility Development Plan; NEMDP) wurde im Jahr 2009 von mehreren deutschen Ministerien ins Leben gerufen, um das im Jahr 2007 von der Bundesregierung ins Leben gerufene integrierte Energie- und Klimaprogramm umzusetzen. Laut NEMDP sollen bis zum Jahr 2020 1 Million Elektrofahrzeuge im Einsatz sein. Um den NEMDP voranzutreiben und Maßnahmen zur Elektrifizierung des Automobilssektors vorzuschlagen, wurde im Jahr 2010 eine nationale Plattform für Elektromobilität eingerichtet. Diese Plattform fungiert als Beratungsgremium, das die Beteiligung gesellschaftlicher Akteure zur Unterstützung der Bundesregierung ermöglicht (IG Metall 2014). In diesem Gremium sind hochrangige Mitglieder aus dem privaten Sektor, der Wissenschaft, der Zivilgesellschaft und der öffentlichen Verwaltung vertreten. Die IGM nimmt in diesem Gremium einen der 23 Sitze ein.

Um den Ambitionen des geänderten Klimaschutzgesetzes und einer beschleunigten Emissionsreduzierung gerecht zu werden, werden wichtigere Ziele in Bezug auf die Produktion von Elektrofahrzeugen diskutiert. Auf Basis dieser Dokumente rechnet Jörg Hofmann (IGM-Präsident) bis zum Jahr 2030 mit 14 bis 16 Millionen Elektrofahrzeugen (CleanEnergyWire, 2021a). Diese Zahlen stehen im Einklang mit dem im Dezember 2021 angetretenen Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung (Koalitionsvertrag 2021-2025, S. 38-42). Die neuen Ziele machen den Arbeitnehmern Sorgen, weil sie die Elektrifizierung in der Automobilindustrie beschleunigen und dadurch das Risiko von Arbeitsplatzverlusten erhöhen, so der IGM-Präsident.

Die deutschen Behörden schaffen politische Instrumente, um dieses Ziel zu erreichen. Der NEDP wurde ab dem Jahr 2011 eingeführt und umfasst Anreize zur Entwicklung, Produktion und zum Kauf von Elektrofahrzeugen. Eine der Maßnahmen beinhaltet beispielsweise einen doppelten Aufwand für Forschung und Entwicklung von Plug-in-Hybridfahrzeugen (PHEV) und batteriebetriebenen Elektrofahrzeugen (BEV). Außerdem wurde im Jahr 2016 die Käuferprämie für BEV (4.000 €) und

⁸⁴ <https://www.gesetze-im-internet.de/ksg/BJNR251310019.html>

⁸⁵ Das geänderte Klimaschutzgesetz trat am 31. August 2021 in Kraft.

⁸⁶ <https://www.bmvi.de/blaetterkatalog/catalogs/219118/pdf/complete.pdf>

PHEV (3.000 €) als Umweltbonus eingeführt, um die Nutzung von Elektrofahrzeugen zu fördern. Dieser „Umweltbonus“ kann mit anderen Subventionen kombiniert werden. Zudem wurde eine Steuerbefreiung über 10 Jahren für alle Elektrofahrzeuge eingeführt.

D.5.1.4 Beschäftigung in der Automobilindustrie und die Auswirkungen der Elektrifizierung darauf

Die Automobilindustrie ist ein wichtiger Sektor für die Beschäftigung in Deutschland: Sie bietet Arbeitsplätze für mehr als 800.000 Beschäftigte⁸⁷. Im Rahmen zahlreicher Studien wird versucht, die Auswirkungen der Elektrifizierung der deutschen Automobilindustrie auf Arbeitsplatzverluste und Jobübergänge abzuschätzen (CleanEnergyWire, 2021b). Trotz der fehlenden Konvergenz der vorgelegten Zahlen scheint es eine einvernehmliche Auffassung zu sein, dass die Auswirkungen der Elektrifizierung auf die Arbeitsplätze real, aber begrenzt sein werden. Aus technischer Sicht wäre die Elektrifizierung der Antriebe die Hauptursache für den Stellenabbau. Der Antriebsstrang ist traditionell das arbeitsintensivste Bauteil eines Autos, während sein elektrisches Gegenstück weniger Arbeitsaufwand erfordert. So schätzt unter anderem ein Diskussionspapier des Forschungsinstituts der Bundesagentur für Arbeit, dass die Zahl der „Beschäftigten durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs bei Pkws bis zum Jahr 2035 auf knapp 150.000 ansteigen wird“ (IAB, 2019). Ein vom Europäischen Parlament angeforderter Bericht über die Zukunft der Automobilindustrie in der EU unterstreicht die territorialen Auswirkungen der Umstellung auf die Elektrifizierung von Fahrzeugen auf die Beschäftigung. Besonders gefährdet sind wichtige Regionen der Branche in Deutschland wie Bayern (schätzungsweise rund 40.000 Arbeitsplatzverluste), Baden-Württemberg (35.000) und Niedersachsen (25.000) (Europäisches Parlament, 2021).

Aufgrund der zeitlichen Dauer des Übergangs, der sich über mehrere Jahre erstreckt, wird ein Teil dieser Arbeitsplatzverluste durch Pensionierungen und natürliche Umsätze gedeckt. Dies wird jedoch nicht ausreichen, um beschäftigungsbezogene Probleme zu lösen. Die Sozialpartner in der Automobilindustrie (Gewerkschaft IGM und der nationale Arbeitgeberverband VDA) warnen vor den möglichen negativen Auswirkungen, die diese Umstellung auf die Beschäftigung haben kann (Reuters, 2021). Eine vom VDA in Auftrag gegebene und vom IFO (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) im Jahr 2021 durchgeführte Studie schätzt, dass der Umstieg auf Elektroautos bis 2030 215.000 im Bereich von Verbrennungsmotoren Beschäftigte betreffen wird. Von diesen Arbeitern werden bis dahin 147.000 in den Ruhestand gehen (Clean Energy Wire, 2021c). Für die übrigen Arbeitnehmer sind daher Maßnahmen erforderlich. Maßnahmen wie Umschulung und Weiterbildung sind im EU-Pakt für Kompetenzen (2020) enthalten und stellen einen wichtigen Bestandteil der Debatte in der deutschen Automobilindustrie dar.

D.5.2 Fallstudie: Mercedes-Benz und die Umstellung auf Elektrifizierung

Die Daimler AG ist ein Unternehmen mit Ursprung in Stuttgart, wo sich noch heute die Hauptverwaltung sowie viele Produktionsstätten befinden. Im Dezember 2021 spaltete sich das Unternehmen in zwei Teile auf: Daimler-Lkw, die Nutzfahrzeuge produzieren, und Mercedes-Benz, die Personenkraftwagen produzieren. Da die Umstellung auf Elektrifizierung bei Personenkraftwagen weiter fortgeschritten ist als bei Nutzfahrzeugen, konzentriert sich diese Fallstudie auf Letzteres.

Eine übergreifende programmatische Strategie legt die wichtigsten Meilensteine der Umstellung von Mercedes-Benz auf die Produktion von Elektrofahrzeugen fest: *Ambition 2039*. Die Strategie „*Ambition 2039*“ wurde von den Führungsgremien von Mercedes-Benz ausgearbeitet und legt das Ziel des Unternehmens offen, bis spätestens 2039 (und möglichst früher) in Bezug auf die gesamte

⁸⁷ Auf der Grundlage eines eng definierten Sektors mit NACE29 (Drahokoupil, 2019). Diese Zahl steht im Einklang mit den Angaben des Europäischen Verbands der Automobilhersteller (ACEA 2020-2021)

Wertschöpfungskette CO₂-neutral zu sein: „Von der technischen Entwicklung über die Rohstoffgewinnung bis hin zur Produktion, Lebensdauer und Recycling“ (Mercedes-Benz Group, Ambition 2039: unser Weg zur CO₂-Neutralität).

Natürlich hat diese globale Strategie viele Konsequenzen für die Arbeitsorganisation. Es geht dabei nicht nur um die Umstellung von Verbrennungsmotoren auf Elektromotoren. Die ganze Art und Weise, wie Autos produziert werden, verändert sich drastisch. In den bestehenden Werken und Fabriken des Unternehmens müssen Änderungen der Produktions- und Montagelinien organisiert und umgesetzt werden. In der Strategie ist ein Abschnitt „Mitarbeiterplan“ enthalten, der sich auf die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter konzentriert. Als problematisch für Gewerkschafter, die auf dieser letzteren Ebene tätig sind, wird jedoch eine Lücke zwischen der strategischen Vision, die durch den Plan „Ambition 2039“ vermittelt wird, und den konkreten Auswirkungen, die sie auf Betriebsebene mit sich bringt, erwähnt. Dieser Fall konzentriert sich insbesondere auf die Arbeit der IGM in den Betrieben des Bundeslandes Baden-Württemberg.

D.5.2.1 Das Bundesland Baden-Württemberg: ein wichtiges Gebiet für den Mercedes-Benz-Konzern

Die Region Stuttgart im *Bundesland* Baden-Württemberg ist neben der Region Mannheim die historische Wiege der deutschen Automobilindustrie. Unter anderem verfügt der Mercedes-Benz-Konzern über mehrere große Werke in diesem Gebiet. Dieses Argument begründete die Entscheidung, diese Fallstudie auf dieses spezifische *Bundesland* zu stützen.

Die im Rahmen dieser Fallstudie durchgeführten Sekundärforschungen und Interviews haben Daten zu den folgenden zwei Werken in Baden-Württemberg erhoben:

- Untertürkheim: Im Werk Untertürkheim sind rund 20.000 Mitarbeiter, verteilt auf drei Standorte, angestellt. Mit der Produktion von Elektrobatterien und Elektroantrieben ist das Werk bereits Teil des Übergangs zur Elektrifizierung.
- Rastatt: Das Werk Rastatt ist ein reines Montagewerk mit 6.500 Mitarbeitern. Reinen Montagebetrieben droht eine schwerere Zeit, da diese Art von Arbeit ein geringeres Qualifikationsniveau erfordert als beispielsweise die Arbeit in F&E-Einrichtungen.

Untertürkheim und Rastatt sind nicht die einzigen Mercedes-Benz-Werke im *Bundesland* Baden-Württemberg. Unter den anderen Werken ist das Werk Sindelfingen erwähnenswert, da es mit rund 40.000 Beschäftigten das größte Werk der Region ist. Das Werk Sindelfingen beherbergt auf seinem Gelände die „Factory 56“, die eine emissionsfreie Fabrik werden soll, die mit modernster technologischer Ausstattung arbeitet und rund 1.500 Mitarbeiter beschäftigt (Mercedes-Benz Group, 2020).

Untertürkheim, Rastatt und Sindelfingen sind Mercedes-Benz-Stammwerke in Baden-Württemberg und die größten Arbeitgeber in der Region. Sie spielen daher eine Schlüsselrolle in der Wirtschaft der Region. Jeder dieser riesigen Standorte besteht aus mehreren Teilwerken. Schon jetzt ist klar und sicher, dass diese Werke an der Herstellung von Elektroautos beteiligt sind und bleiben werden.

Neben Vertretern in Betriebsräten und im Aufsichtsrat von Mercedes-Benz ist die IGM in Baden-Württemberg mit zahlreichen Büros vertreten. Es gibt eine Geschäftsstelle für das Stadtteilmanagement in Stuttgart sowie 27 über das *Bundesland*⁸⁸ verteilte Ortsstellen. Dank diesem dichten Netz kann die IGM ihre auf Unternehmens- und Werksebene tätigen Vertreter unterstützen.

⁸⁸ Die Liste und die Karte der Ortsstellen finden Sie auf der Website der IGM in Baden-Württemberg: <https://www.bw.igm.de/wir/regional.html>

D.5.2.2 Zeitleiste

Derzeit produziert Mercedes-Benz sowohl Verbrenner- als auch Elektrofahrzeuge. Während die Produktion von Elektrofahrzeugen voraussichtlich steigen wird, wird die Produktion von Verbrennerfahrzeugen voraussichtlich allmählich zurückgehen.

Im Jahr 2016 begann Mercedes-Benz mit der Organisation der Umstellung auf Elektrofahrzeuge (Clean Energy Wire, 2021d). Vor diesem Zeitraum drückte das Management von Mercedes-Benz Zurückhaltung bei der Kommunikation über die elektrische Zukunft des Unternehmens aus. In der Firmenleitung keimte noch die Hoffnung, dass dem Verbrennungsmotor noch die Zukunft gehören könnte. Ab 2018 gab es jedoch einen Wechsel im Management und in der Kommunikation, und es wurde eine klare Bewegung in Richtung Elektrofahrzeuge befürwortet. Diese Entscheidung betrifft jeden Teil des Unternehmens, alle Werke, alle Geschäftsbereiche.

Die Übergangsphase zur vollständigen Elektrifizierung der Fahrzeugproduktion soll etwa ein Jahrzehnt dauern. Die vollelektrische Strategie steuert als Ergänzung zur „Ambition 2039“-Strategie die Verlagerung der Produktion hin zu 100 % elektrisch (Mercedes-Benz Group, 2021). Im Jahr 2022 ist es eines der Ziele des Unternehmens, batterieelektrische Fahrzeuge (BEV) in allen seinen Marktsegmenten zu produzieren. Im Jahr 2025 werden „alle neu eingeführten Fahrzeugarchitekturen rein elektrisch sein, und die Kunden werden für jedes Modell des Unternehmens eine vollelektrische Alternative wählen können“. Bis zum Ende des Jahrzehnts möchte das Unternehmen die Produktion komplett auf vollelektrisch umstellen, „wenn es die Marktbedingungen zulassen“ (Mercedes-Benz Group, *Ambition 2039: unser Weg zur CO2-Neutralität*).

D.5.2.3 Akteure

Auf Unternehmensebene sind die wichtigsten institutionellen Akteure das Mercedes-Benz Management (auf Unternehmens- und Werksebene) einerseits und die Branchengewerkschaft IGM andererseits. Die IGM ist die Gewerkschaft, die Beschäftigte in der Automobilbranche sowie in anderen Branchen wie Metall und Elektro, Eisen und Stahl, Textil und Bekleidung, Holz und Kunststoff, Handwerk und Dienstleistungen sowie Informations- und Kommunikationstechnologie vertritt. Die IGM ist durch gewählte Vertreter in den lokalen Betriebsräten der Mercedes-Benz Konzernwerke in Deutschland vertreten.

Die Betriebsräte spielen eine aktive Rolle bei der Vertretung der Interessen der Mitarbeiter in den verschiedenen Werken und sitzen in erster Reihe in Bezug auf die Folgen der Elektrifizierung für die Belegschaft und die Arbeitsorganisation in jedem Werk. Betriebsräte sind keine Gewerkschaftsorgane, aber die Mitglieder der Gewerkschaften sind in ihnen stark vertreten. Betriebsräte gewährleisten die Vertretung der Arbeitnehmer und können in jedem Betrieb mit mindestens 5 Beschäftigten eingerichtet werden. Auf Betriebsebene sind Betriebsräte einer der wichtigsten Treffpunkte von Gewerkschaftsvertretern, um die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten.

Die Mercedes-Benz-Werke sind im *Bundesland* etabliert und Teil eines aktiven Netzwerks wirtschaftlicher und politischer Akteure. Auf Initiative der IGM richten auch baden-württembergische Behörden einen „Transformationsrat Automobilindustrie“⁸⁹ ein. Die in diesem Rat vertretenen Teilnehmer repräsentieren die wichtigsten Akteure des Sektors auf *Bundeslandebene*. Der Beirat versammelt Personalchefs und Geschäftsführer von Fahrzeugherstellern und Zulieferern aus Baden-Württemberg sowie Vertreter von IGM, Südwestmetall (Branchenarbeitgeberverband Baden-Württemberg), dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA), der

⁸⁹ <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/branchentreffen-zum-transformationsprozess-der-automobilindustrie/>

Wirtschaftsregion Stuttgart (WRS) und der Landesagentur „e-mobil BW“. Angesichts der massiven Präsenz der Automobilindustrie in diesem *Bundesland* ist dieser Rat ein einflussreiches Diskussionsgremium. Im Anschluss daran entstand im Jahr 2017 ein „Strategischer Dialog für die Automobilindustrie in Baden-Württemberg“. Der strategische Dialog, der Vertreter der Industrie, der Gewerkschaften, der Behörden, der Zivilgesellschaft und der Universitäten zusammenbringt, setzt ein 7-jähriges Programm um, „mit dem Ziel, Innovationspotenziale branchenübergreifend zu erschließen“ und das Beschäftigungspotenzial dieser Innovationen konkret zu bewerten (Strategiedialog Autowirtschaft Baden-Württemberg, 2018).

D.5.2.4 Beteiligung der Gewerkschaft

D.5.2.4.1 Diagnose der aktuellen Lage des Sektors

Angesichts der europäischen Vorschriften und Orientierungen sowie der Ambitionen des deutschen Klimaplanes hat die Automobilindustrie keine andere Wahl, als einen Schritt in Richtung Elektrifizierung zu machen. Diese Verschiebung wird von den Gewerkschaften anerkannt und akzeptiert (IG Metall, 2014). Da die Produktion von elektrischen Antrieben und die Montage von Elektroautos weniger arbeitsintensiv zu sein scheint, besteht die Befürchtung, dass die globale Umstellung auf Elektrifizierung zu weniger Arbeitsplätzen in der Branche führen würde.

Im Rahmen dieses Wandels fordert die IGM daher die Sicherung der Beschäftigung durch politische Interventionen auf politischer und betrieblicher Ebene. Die Diskussion scheint heute weniger emotional zu sein als früher.

Die IGM beschäftigt sich bereits seit vielen Jahren mit der Elektrifizierung in der Automobilindustrie, sowohl bei Mercedes-Benz als auch bei anderen Autoherstellern. Neben dem Arbeitsplatzschutz besteht das Hauptziel der Gewerkschaft darin, die Belegschaft bei diesem Wandel zu begleiten und fundiertes internes Fachwissen zu entwickeln, um die Interessen der Arbeitnehmer in jedem Schritt des Übergangs zu schützen.

Die IGM befasst sich genau mit der Entwicklung der Beschäftigung in den Werken als auch mit den Managementpraktiken, um damit umzugehen. In den Werken ist bereits eine Verlangsamung der Einstellungen zu beobachten. Es gibt auch eine Unternehmenspolitik, Arbeitnehmer, die sich entscheiden, das Unternehmen zu verlassen, nicht zu ersetzen und sie sogar durch finanzielle Prämien dazu zu ermutigen.

D.5.2.4.2 Ziele der Gewerkschaften

Ziel der IGM ist es, so weit wie möglich in die Übergangspläne einbezogen zu werden, ohne dabei einen konfliktiven Ansatz zu verfolgen. Es geht darum, jeden Schritt des Übergangs zu begleiten und dabei die Interessen der Arbeitnehmer zu schützen und gute Lösungen für die Zukunft des Unternehmens und der Arbeitnehmer zu finden. Hauptziel ist die Sicherung des Fortbestands der gewerblichen Tätigkeit und der Beschäftigung in Baden Württemberg.

Ist die Beschäftigungssicherheit gewährleistet, arbeitet die IGM an der Verbesserung der aktuellen und zukünftigen Arbeitsbedingungen. Entscheidende Fragen betreffen die Fortbildung, Produktion und Platzierung neuer Produkte an bestimmten Produktionsstandorten usw. Die IGM möchte aufgrund der Entwicklung neuer Produkte und der Abschaffung älterer Produkte zudem die besten Bedingungen für die Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb des Werks gewährleisten.

Dieser Ausstieg erfolgt in Phasen: die Einstellung der Entwicklung neuer Motoren, gefolgt von der Einstellung der Produktion und des Verkaufs. Während das Ziel der Einstellung der Produktion von Verbrennungsfahrzeugen in der Unternehmensstrategie erwähnt wird, wird eine Bewertung der Marktbedingungen vorgenommen, um diese Entscheidung durchzusetzen (oder auch nicht).

Infolgedessen bleiben aus Sicht der IGM Unsicherheiten hinsichtlich der Einstellung der Produktion von Verbrennungsfahrzeugen nach 2030. Auf Betriebsebene verhandelt die IGM, die Produktion von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor so lange offen zu halten, bis ein (kleines) Marktsegment zu besetzen ist. Auf dieser Ebene besteht das Ziel darin, die Produktion aktueller und/oder neuer Produkte zu sichern. Die Frage, welche Produkte im Werk produziert werden sollen, ist ein wichtiger Bestandteil der Gespräche zwischen Betriebsrat und Werksleitung.

Auf Unternehmensebene liefern die strategischen Programme wie „Ambition 2039“ und die „vollelektrische Strategie“ laut der IGM keine Informationen darüber, welche Auswirkungen dies konkret auf die Belegschaft haben wird. Obwohl strategische Pläne und Mitteilungen nützlich sind, um eine Vision für die Zukunft des Unternehmens zu vermitteln, werden die Strategien nach Ansicht der IGM-Vertreter umso vager, je weiter man sich die Zukunft vorstellt. Eines der Hauptanliegen der IGM ist es daher, genauere Informationen zu erhalten, um die Auswirkungen dieser Pläne auf die Belegschaft vorhersehen zu können.

Schließlich versucht die IGM, das Bewusstsein der Arbeitnehmer dafür zu schärfen, diesen bedeutenden technologischen Wandel in der Automobilindustrie zu akzeptieren und gleichzeitig sicherzustellen, dass die Gewerkschaft diesen Prozess im Interesse der Arbeitnehmer beeinflussen will. Die Absicht der IGM besteht nicht darin, diesen Übergang zu stoppen, und es bedarf einer guten Kommunikationsstrategie, damit diese Botschaft von den Arbeitnehmern akzeptiert und unterstützt wird.

D.5.2.4.3 Bewertung der Kapazitäten der Gewerkschaften

In Deutschland finden Tarifverhandlungen der Automobilindustrie meist auf Branchenebene statt. Betriebsratsvereinbarungen auf Unternehmens- und Betriebsebene können auch im Rahmen sektoraler Vereinbarungen ausgehandelt werden. Die IGM ist auf allen Verhandlungsebenen vertreten und verfügt über starke Kapazitäten und Ressourcen, um die Interessen der Arbeitnehmer bei Tarifverhandlungen zu verteidigen.

Hinsichtlich des Übergangs zur Elektrifizierung finden zahlreiche Diskussionen und Verhandlungen auf sektoraler und regionaler Ebene statt (z. B. im Beratenden Rat und im Gremium für den strategischen Dialog). Die IGM-Vertreter auf Betriebsebene betonen jedoch, dass die meisten konkreten und unmittelbaren Auswirkungen des Übergangs auf die Belegschaft auf Unternehmens- und Betriebsebene diskutiert werden müssen. Die in Betriebsräten diskutierten Themen betreffen die Organisation der Arbeitnehmermobilität innerhalb des Werks, Arbeitnehmerbeteiligung beim Abbau von Produktionshallen und Neubauten usw.

Es scheint ein Konsens darüber zu bestehen, dass die IGM sowohl bei Mercedes-Benz als auch im deutschen Automobilsektor (insbesondere bei den Automobilherstellern und Zulieferern) durch ihre Sitze in den Betriebsräten auf Betriebsebene und im Gesamtbetriebsrat und Aufsichtsrat auf Unternehmensebene gut vertreten ist. Die repräsentativen Gremien funktionieren gut, die IGM ist stark vertreten. Für die IGM ist es schwieriger, Informationen über kleinere Zulieferbetriebe zu erhalten, in denen der soziale Dialog schwächer ist. In diesen kleineren Betrieben lässt sich eine konkrete Mitbestimmung bzw. Ausweitung der Mitbestimmung des Betriebsrats nur schwer einfordern und umzusetzen. Bei Mercedes-Benz stellen die Anzahl der Beschäftigten und ihre starke Unterstützung der IGM ein Druckmittel für die Gewerkschaft bei den Verhandlungen mit der Werksleitung dar.

Was die Auswirkungen der Unternehmensstrategie auf die Arbeitnehmer auf Betriebsebene betrifft, so werden die Reaktionen der IGM durch das Fehlen konkreter detaillierter Programme eingeschränkt. Veränderungen, die sich auf die Belegschaft auswirken, sind innerhalb des Unternehmens nicht immer klar und gut vorhersehbar. Es geht also nicht um den Zugang zu

Informationen, sondern darum, dass die Informationen unklar bleiben. Das Unternehmen bietet Zugang zu seinem globalen strategischen Ansatz für die Zukunft (wichtigste Projekte für die Unternehmen, auf welche Produkte und Märkte sie sich konzentrieren werden usw.). Die konkreten Auswirkungen auf die einzelnen Werke und Produktionsstätten müssen jedoch abgeleitet werden, da sie nicht direkt kommuniziert werden. Daher muss die IGM Fragen zur Zukunft der Produktionsstandorte stellen, die betroffen sein könnten, um die Auswirkungen auf die Beschäftigung in jedem Werk vorherzusehen. Die IGM-Vertreter erwarten von der Personalleitung detailliertere Pläne, während der Arbeitgeber flexibel bleiben und keine verbindlichen Zusagen machen möchte.

D.5.2.4.4 Aktionen der Gewerkschaften

Die IGM ergreift verschiedene Maßnahmen, um bei der Elektrifizierung auf Betriebs- und Unternehmensebene führend zu sein. Zu den nachstehend aufgeführten Maßnahmen gehören: die Beteiligung an repräsentativen Gremien auf Betriebs- und Unternehmensebene; die Verhandlungen über die Sicherheit der Arbeitsplätze; die Förderung der Rechte der Arbeitnehmer auf Ausbildung und Qualifikation; die Begleitung der Mobilität der Arbeitnehmer; die Kommunikation der Arbeitnehmer über die aktuellen Veränderungen.

Darüber hinaus unterstützt die IGM Arbeitnehmer über Betriebs- und Unternehmensebene hinaus. Innerhalb der Gewerkschaft will die IGM ihre Expertise beim Übergang zur Elektrifizierung stärken. Auch nach außen setzt die IGM ihre Beteiligung am regionalen (und nationalen) Wirtschaftsnetz fort. Die IGM hat Sitze auf verschiedenen Diskussionsebenen. Sie befindet sich also in einer starken Position und kann Maßnahmen auf diesen verschiedenen Ebenen einleiten. Die Herausforderung besteht darin, eine gute Koordinierung auf diesen verschiedenen Vertretungsebenen sicherzustellen.

D.5.2.4.4.1 Mitwirkung in Vertretungsgremien auf Unternehmens- und Betriebsebene

Auf Unternehmens- und Betriebsebene ist eine der wichtigsten Einflussfaktoren der IGM die Vertretung in Betriebsräten. Die IGM-Vertreter nutzen ihre Stimmen, um die Arbeit und Entscheidungen der Betriebsräte zu beeinflussen und den Einfluss der Betriebsräte auf die Betriebsleitung zu stärken.

Die Betriebsräte haben unterschiedliche Mitbestimmungsrechte: das Recht auf Unterrichtung, das Recht auf Anhörung, ein Vetorecht und ein Mitbestimmungsrecht. Die Themen, die von jeder Art von Rechten erfasst werden, sind gesetzlich festgelegt. Im Hinblick auf den damit verbundenen Übergang und die damit verbundenen Umstellungen zur Elektrifizierung berichten Befragte, dass die Beteiligung des Betriebsrats hauptsächlich auf Informationsrechten beruht. Die IGM fordert eine stärkere Beteiligung der Betriebsräte an diesen Veränderungen. In Untertürkheim drängt die IGM darauf, dass der Betriebsrat in die Verhandlungen über das Produktmanagement einbezogen wird. Die Mitarbeiter bemerkten, dass Produkte vom Markt genommen und neue Produkte eingeführt wurden, worüber sie sich besorgt zeigten. Im Jahr 2015 erklärte der Betriebsrat, dass er an diesen Diskussionen beteiligt werden sollte, und seither wird das Thema einmal im Jahr zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat erörtert. Einerseits fordert er, darüber informiert zu werden, wenn ein Produkt nicht länger hergestellt werden soll, um eine Entschädigung auszuhandeln, wenn diese Entscheidung Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen hat. Andererseits kann er die Herstellung neuer Produkte fordern und vom Unternehmen Investitionen und Engagement für die Unterstützung des zukünftigen Plans verlangen. Im Jahr 2017 forderte er die Einrichtung einer Batteriemontagelinie im Werk.

Die IGM beteiligt sich über ihre Vertreter in den Betriebsräten auch an der Transformation der internen Architektur des Werks, um neue Produktionslinien und Montagewerke zu errichten.

Die IGM will auch in den Kapazitätsaufbau der Betriebsräte investieren. Im Hinblick auf den Übergang zur Elektrifizierung bedeutet dies die Sensibilisierung der Betriebsräte, sich mit der mittel- und langfristigen Zukunft jedes Werks und jedes Arbeitsplatzes zu befassen. Zu diesem Zweck stellt die IGM den Betriebsräten Instrumente (z. B. Fragebögen, Gutachten) zur Verfügung, um eine Strategie zu entwickeln und zu versuchen, die Zukunft des Produkts und damit die Zukunft des Betriebs zu ermitteln. So können Betriebsräte ihre eigene Strategie entwickeln, wie sie mit den mittel- und langfristigen Plänen umgehen.

D.5.2.4.4.2 Verhandlungen über Pläne zur Arbeitsplatzsicherung und Lösungen im Falle von Arbeitsplatzverlusten

Zwischen der Geschäftsleitung von Mercedes-Benz und dem Gesamtbetriebsrat (der fast ausschließlich aus Mitgliedern der IG Metall besteht) wurde ein Tarifvertrag ausgehandelt, der Entlassungen verhindert. Er wurde im Jahr 2004 zum ersten Mal auf Unternehmensebene unterzeichnet und bereits zweimal erneuert. Die aktuelle Vereinbarung stellt sicher, dass es vor 2030 keine Entlassungen gibt. Dennoch versucht das Unternehmen, den Personalbestand zu reduzieren, indem es beispielsweise Vorruhestandsregelungen anbietet und Arbeitnehmern, die einen neuen Arbeitsplatz suchen, den Wechsel von einem Arbeitsplatz zum anderen erleichtert (dasselbe System wie bei einer Arbeitsagentur, aber zwischen Unternehmen). Die IG Metall überwacht diese Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Entschädigungen, die das Unternehmen den Arbeitnehmern anbietet, gerecht sind.

D.5.2.4.4.3 Sicherstellung der Entwicklung neuer Produkte auf Betriebsebene

Die IG Metall ist sich generell darüber bewusst, dass die Umstellung auf Elektrifizierung letztlich zu einer Reduzierung der Arbeitsplätze in der Automobilindustrie führen wird. Auf Betriebsebene besteht eine Strategie zur Sicherung der Beschäftigung darin, sich für die Herstellung neuer Produkte und Komponenten einzusetzen, die für die Produktion von Elektrofahrzeugen benötigt werden (Batteriezellen, elektrische Antriebsstränge usw.). In Untertürkheim forderte der Betriebsrat die Einrichtung einer Batteriemontagelinie im Werk. Das Problem war damals, dass die Geschäftsleitung über die Gründung einer rechtlich eigenständigen Gesellschaft (GmbH im deutschen Recht) mit eigenen Arbeitsbedingungen nachdachte, die außerhalb der bereits ausgehandelten Betriebstarifverträge betrieben werden sollte. Die IGM wehrte sich gegen diesen Vorschlag und forderte, dass die Batterieproduktion im Rahmen der bestehenden Tarifverträge im Werk Untertürkheim erfolgen solle. Diese Forderung führte zu konfliktreichen Aktionen der IG Metall, die eine Mobilisierung der Belegschaft (Arbeiter, aber auch Angestellte), Arbeitsniederlegungen, zahlreiche Informationsveranstaltungen und Verhandlungen mit der Geschäftsleitung umfassten. Am Ende wurde die Batterieproduktionslinie in das Werk Untertürkheim aufgenommen.

Der Betriebsrat hat außerdem ausgehandelt, dass im Falle einer Arbeitsplatzmobilität innerhalb des Werks aufgrund der Entwicklung neuer Produkte im Zusammenhang mit der Herstellung von Elektrofahrzeugen die Arbeitnehmer die gleiche Position (Rang, Gehaltsskala usw.) behalten und in einer ähnlichen Funktion arbeiten sollen.

D.5.2.4.4.4 Schutz der Rechte der Arbeitnehmer auf Qualifikationen und Ausbildung

Die IGM drängt auf Qualifizierungs- und Ausbildungsinitiativen. Die Weiterbildung der Arbeitnehmer zur Verbesserung ihrer Qualifikationen in den Bereichen Antriebstechnologie, Nachhaltigkeit von Technologie und Produktion ist ein entscheidender Hebel, um die Arbeitskräfte im Unternehmen zu halten und sie für die Zukunft fit zu machen. Die IGM wünscht sich einen proaktiveren Ansatz hinsichtlich Qualifizierung und Ausbildung. Eine ihrer Initiativen ist die Einführung einer Reihe von Qualifikationen für Gewerkschaftsvertreter und Betriebsratsvertreter. Dies ist Teil eines großen Schulungsangebots der IGM, das von technischen Qualifikationen (in den Bereichen Antriebe und verschiedene Antriebsarten usw.) bis hin zu Mitverantwortlichkeit reicht, um

den Einfluss seitens der Betriebsräte zu stärken. In Rastatt forderte der Betriebsrat die Unternehmensleitung auf Betriebsebene auf, die Maßnahmen zur Umschulung bzw. Qualifizierung der Arbeitnehmer zu verbessern. Einige Bestimmungen wurden in die Tarifverträge aufgenommen, sodass die Betriebsräte eine Planung der Qualifikationen für einzelne Arbeitnehmer und Umschulungen fordern konnten, die zumindest teilweise vom Unternehmen bezahlt werden.

D.5.2.4.4.5 Information der Arbeitnehmer über den gesamten Übergangsprozess

Die Herausforderung besteht darin, den Wandel zu begleiten, damit er nicht negativ wahrgenommen wird. Die IGM versucht, den gegenwärtigen Übergang als Chance zu nutzen, um Offenheit für Veränderungen und lebenslanges Lernen unter den Arbeitnehmern zu schaffen. Die IGM investiert auch viel in die interne Kommunikation innerhalb des Unternehmens und der Werke, um eine positive Einstellung der Arbeitnehmer zum Veränderungsprozess zu fördern. Einige Arbeitnehmer fürchten anscheinend die durch die Elektrifizierung verursachten Veränderungen oder stehen diesen skeptisch gegenüber. Der erste Schritt der Kommunikation seitens der IGM basiert auf der Bereitstellung von Informationen. Ziel ist es, zu erklären, warum der Übergang zur Elektrifizierung stattfindet und welche Veränderungen auf Unternehmens- und Betriebsebene zu erwarten sind. Der zweite Schritt besteht darin, Maßnahmen seitens der IGM vorzustellen, die sich diesen Veränderungen stellen: Beschäftigungsschutz als Priorität, sowie Garantien für Qualifikationen und Positionen.

D.5.2.4.4.6 Förderung IGM-interner Expertise

Um diese Übergänge in der Branche aus gewerkschaftlicher Sicht zu unterstützen, hat die IG Metall Experten für Dekarbonisierung und Digitalisierung auf nationaler Ebene eingestellt. Angesichts des föderalen Charakters des deutschen Staates gibt es jedoch Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern, weshalb es eines regionalen Ansatzes für den Übergang bedarf. Im Jahr 2018 wurde in Baden-Württemberg auf Ebene des Regionalbüros ein „Transformationsteam“ gebildet. Dieses fünfköpfige Team widmet sich ausschließlich der Unterstützung von Unternehmen (über die Betriebsräte) und lokalen Büros bei der Gestaltung eines gerechten Übergangs (in Bezug auf die Umstellung auf Elektrofahrzeuge, aber auch auf andere Faktoren wie Digitalisierung, Standortverlagerung usw.). Das Transformationsteam arbeitet an einem praxisorientierten Ansatz bei der Entwicklung von Strategien (z. B. Kommunikationsplänen, um die Arbeitnehmer über den Übergang zu informieren), die sich auf den Arbeitsplatz auswirken. Die Vertreter der IGM in den verschiedenen Werken sind in der Tat keine Experten für übergangsbezogene Fragen. Das Transformationsteam kann beispielsweise auf Anfrage der Betriebsräte Beratung und Fachwissen bereitstellen. Allerdings scheint es keinen Konsens darüber zu geben, ob diese Art von Transformationsteams in allen Regionen Deutschlands gebildet werden müssen. Eine weitere Meinung dazu ist, dass jeder Gewerkschafter mit repräsentativer Funktion Experte in diesen Fragen werden sollte.

Die IG Metall bietet diesbezüglich auch Qualifizierungsprogramme, Workshops und Seminare für ihre Mitglieder oder Betriebsräte an. Der Zweck dieser Schulungen besteht darin, die Herausforderungen sowie die Terminologie diesbezüglich zu klären, was der Übergang auf technischer Ebene mit sich bringt. So können alle Beteiligten die Dynamik des Wandels auf Betriebsebene verstehen.

D.5.2.4.4.7 Beteiligung am regionalen Wirtschaftsnetz

Schließlich ist die IGM auf allen Verhandlungsebenen innerhalb des Unternehmens, aber auch auf der Ebene der öffentlichen Behörden (lokal, regional, national) beteiligt. In der Region Stuttgart werden politische und wissenschaftliche Akteure traditionell in die Gespräche mit industriellen Akteuren und Gewerkschaften einbezogen. Autokonzerne wie Mercedes-Benz sind wichtige wirtschaftliche Akteure für die Entwicklung der Region. Ein Großteil dieser Gespräche dreht sich daher darum, im Einklang mit der Zukunft des Landes konvergente Ansichten über die Zukunft

dieser industriellen Akteure zu entwickeln. Wie kann die Region für das Unternehmen attraktiv bleiben? Und wie kann das Unternehmen auch in Zukunft in der Region eine Schlüsselrolle spielen? Wie können sich beide Seiten gegenseitig unterstützen?

Neben institutionellen Gremien wie dem „Transformationsrat für die Automobilindustrie“ auf Landesebene, beteiligt sich die Gewerkschaft an der Gründung und Leitung der Agentur Q, einer Agentur zur Unterstützung von Ausbildungsinitiativen (im Rahmen eines Tarifvertrags) innerhalb der Branche.

In Rastatt wurde ein lokaler Transformationsbeirat gegründet. Er vereint die am Automobilcluster in Rastatt beteiligten lokalen Akteure: Vertreter der Erstausrüster (OEM, die Automobilhersteller und große Zuliefererunternehmen vertreten), Zuliefererunternehmensgruppe und KMU, Betriebsratsvorsitzende, Arbeitsagentur, Oberbürgermeister, Landrat, Regierungspräsidium, IHK, Südwestmetall und IGM-Vertreter. Als anerkannte Gewerkschaft will die IGM in diese institutionellen Gremien eingebunden werden, und hat auch meist kein Problem, ihre Vertretung zu sichern. Diese etablierte institutionelle Position und die etablierten Beziehungen zu wirtschaftlichen und politischen Akteuren können der IGM dabei helfen, Arbeitsplätze in diesem Bereich zu sichern und die Förderung von Innovation, F&E und Ausbildung mit diesen Akteuren zu koordinieren (Hancké und Mathei 2020).

D.5.2.5 Auswirkungen der Maßnahmen

Die IGM ist insgesamt zuversichtlich, dass die Belegschaft dank ihrer wirksamen Beteiligung und Initiativen den Übergang bewältigen können. Die Unterstützung der Belegschaft verleiht den Aktionen und Positionen der IGM Legitimität. Dank ihrer starken Position und ihrer Ressourcen kann die IGM die Arbeitnehmer auf Betriebsebene schützen: Sicherung von Arbeitsplätzen oder Bereitstellung von Lösungen im Falle von Arbeitsplatzverlusten; Bereitstellung oder Drängen des Unternehmens zur Bereitstellung von Schulungen; Organisation der Bedingungen für die Mobilität der Arbeitnehmer im Werk usw.

Durch die kombinierte Präsenz der IGM in Betriebsräten und regionalen Gremien kann die Gewerkschaft Informationen sammeln und die Zukunft der Branche beeinflussen. Es gibt auch Möglichkeiten, die Mitwirkungsrechte der Betriebsräte zu stärken (etwa bei den Verhandlungen über Produkte in Untertürkheim). Die IGM unterstützt Betriebsräte durch Bereitstellung von Informationen, Schulungen und Expertise.

Die Maßnahmen können auch auf einer konfliktiven Haltung beruhen, auch wenn dies nicht der bevorzugte Ansatz für den Übergang ist. Als sich die Arbeitnehmer in Untertürkheim für die Einrichtung einer Batterieproduktionslinie im Werk mobilisierten, unterstützte die IGM ihre Vertreter und die Arbeitnehmer wirksam bei der Durchführung ihrer Aktionen und der erfolgreichen Verhandlung.

Es gibt jedoch einige Elemente, die verhindern, dass die Maßnahmen vollständig effizient sind.

Die Größe des Unternehmens stellt eine Herausforderung dar, und Diskussionen auf höchster Ebene lassen sich nicht immer leicht auf die Ebene der (Teil-)Betriebe übertragen. Obwohl die IGM innerhalb von Mercedes-Benz sehr stark organisiert ist, ist es nicht so einfach herauszufinden, auf welcher Ebene welche Entscheidung getroffen wird und wie man Zugang zu den echten Entscheidungsträgern erhält. Die Tatsache, dass Entscheidungen sowohl auf Konzern-(Unternehmens-) als auch auf Betriebsebene getroffen werden, stellt eine besondere Herausforderung dar und erfordert einen großen Zeitaufwand seitens der Gewerkschaftsvertreter, ihre Arbeit zu koordinieren. Diese mehrstufige Struktur stellt eine Herausforderung für die IGM dar, wenn es darum geht, in Fragen des Übergangs „am Ball“ zu bleiben.

Auch bei den gewerkschaftlichen Strategien gibt es Probleme bei der Koordinierung zwischen den zahlreichen Aktions- und Vertretungsebenen. Obwohl die IGM eine mächtige und gut etablierte Organisation ist, deren Vertreter auf vielen Ebenen zusammenkommen, scheint es manchmal schwierig zu sein, eine koordinierte Strategie für die Zukunft der Unternehmen und Werke im Automobilssektor auf Landes- oder Bundesebene zu entwickeln. Infolgedessen besteht die Gefahr eines Wettbewerbs zwischen den Werken, z. B. bei der Frage, welche Standorte die notwendigen Komponenten für Elektrofahrzeuge entwickeln und produzieren werden. Die zukünftige Platzierung neuer Produkte unter den verschiedenen Produktionsstandorten ermöglicht es, eine strategische Rolle für die ausgewählten Produktionsstandorte innerhalb des Unternehmens zu sichern.

D.5.2.6 Unsicherheiten

D.5.2.6.1 Negativer Spillover-Effekt auf andere Segmente der Automobilindustrie

Die Zukunft ist für andere Segmente der Automobilindustrie gefährdet. Autohersteller wie Mercedes-Benz können den Übergang zur Elektrifizierung reibungsloser bewältigen als kleinere Unternehmen, die Teile für Verbrennungsmotoren, die nicht mehr benötigt werden, herstellen. Diese OEM-Unternehmen sind hauptsächlich in Mittel- und Osteuropa angesiedelt, einige davon aber auch in Deutschland, nämlich in Baden-Württemberg. Kleinere Zulieferbetriebe, die von der Automobilindustrie abhängig sind, haben in der Regel nicht die finanziellen Möglichkeiten, auf Alternativen umzusteigen.

Obwohl Betriebsräte und IGM-Vertreter auf Betriebsebene für die Sicherung der Produktion neuer Produkte kämpfen, befürchten einige IGM-Vertreter, dass die Umstellung auf Elektrifizierung diesen Unternehmen einen Anreiz bieten würde, ihre Produktion ins Ausland zu verlagern, wo die Produktion billiger ist. Bauteile für in Deutschland hergestellte Verbrennungsfahrzeuge würden durch Bauteile für im Ausland hergestellte Elektrofahrzeuge ersetzt.

Produktionsstandorte in Baden-Württemberg könnten von der globalen Strategie von Mercedes-Benz negativ betroffen sein. Es sieht ganz so aus, als würden sie sich jetzt darauf konzentrieren, andere Produkte zu entwickeln als die, die dort hergestellt wurden. Die IGM könnte besser fragen, wie die Zukunft dieser Produktionsstätten in der zukünftigen Strategie aussieht.

D.5.2.6.2 Veränderungen in der Struktur des Sektors

Früher war der Automobilssektor mit dem OEM und einigen Zulieferern stabil organisiert. Es ist zu beobachten, dass der Übergang zur Elektrifizierung strukturelle Veränderungen in der Organisation des Sektors mit sich bringt. Zum einen positionieren sich einige Automobilhersteller, um den Austausch von Produkten (von der Verbrennung bis hin zu elektrischen Komponenten) zu organisieren und manchmal selbst herzustellen. Einige von ihnen, wie Tesla, produzieren jedes Bauteil selbst. Andererseits entscheiden sich einige Zulieferer für die gesamte Herstellung von Elektroautos. Diese Änderungen wirken sich auf die Organisation des Sektors und die Interessen der verschiedenen Akteure aus. Diese Veränderungen in der Struktur des Sektors werden sich auf die Verteilung der Arbeitnehmer innerhalb des Sektors auswirken, und die IGM muss ihre Vertretungsstrategien möglicherweise in Zukunft an diese neue sektorale Realität anpassen.

D.5.2.6.3 Prognosen zur Produktion

Laut IGM-Vertreter sind die Prognosezahlen im Automobilssektor immer unsicher und schwer einzuschätzen. Der Übergang zur Elektrifizierung, der auf eine Zeitspanne von mehr als einem Jahrzehnt angelegt ist, macht es noch schwieriger, belastbare Zahlen zu liefern. Diese Projektion gestaltet sich noch komplizierter, da einige Segmente des Übergangs zur Elektrifizierung nicht so weit fortgeschritten sind wie andere. So positioniert sich Mercedes-Benz beispielsweise in neuen

Geschäftsfeldern rund um die Elektrifizierung wie der Produktion und dem Recycling von Batterien. Es ist jedoch noch nicht absehbar, welcher Umfang und welche Art von Arbeitsplätzen benötigt werden. Es gibt zudem Ungewissheiten bezüglich der Umstellung von Nutzfahrzeugen (z. B. Lkw) auf Elektrifizierung. Die Befragten schätzen, dass der Übergang im Vergleich zu Pkw um 5 Jahre verzögert ist. Selbst wenn der Wandel in vollem Gange ist, ist daher nicht sicher, ob es genügend Produktion geben wird, um bestehende Arbeitsplätze zu sichern. Derzeit werden Produkte für Verbrennungsfahrzeuge als auch für Elektrofahrzeuge hergestellt. Wenn aber keine Verbrennungsfahrzeuge mehr produziert werden, dürfte dies zu weniger Arbeitsplätzen in den Werken führen.

D.5.2.6.4 Änderungen im Belegschaftsprofil

Die Art von Belegschaft, die für die Produktion eines hochtechnologischen, elektrischen, digitalen Autos benötigt wird, unterscheidet sich von der Belegschaft, die für die Produktion eines Verbrennungsfahrzeugs benötigt wird. Die Produktion von Antriebssträngen für Elektroautos ist weniger arbeitsintensiv als die von Verbrennungsfahrzeugen. Die Herstellung von Elektroautos erfordert jedoch mehr F&E und technische Kompetenzen. Eine der grundlegenden Fragen ist die Umschulung der Belegschaft: Können Mitarbeiter, die früher an Verbrennungsfahrzeugen gearbeitet haben, für eine Tätigkeit in der gewandelten Elektroautoindustrie umgeschult werden? Es wurden zahlreiche Initiativen ergriffen, um das Thema der Qualifikation anzugehen. In dem Wissen, dass es in bestimmten Segmenten der Branche (z. B. Digitalisierung) bereits einen Mangel an qualifizierten Fachkräften gibt, war die Ausbildung bereits ein wesentlicher Bestandteil der Beschäftigungspolitik des Sektors. Eine offene Frage betrifft das Ausmaß, in dem die derzeitige Belegschaft umgeschult werden kann und welche zusätzlichen Arbeitskräfte benötigt werden (z. B. Software-Ingenieure).

D.5.2.7 Zukünftige Stärkung der Beteiligung der Gewerkschaften an der Gestaltung eines gerechten Übergangs

D.5.2.7.1 Stärkung des sozialen Dialogs in neuen und kleineren Unternehmen

Trotz der Risiken einer Standortverlagerung bleibt Deutschland ein attraktiver Standort für die Automobilindustrie, darunter auch für Elektrofahrzeug-Hersteller wie NIO (GTAI, 2021) oder Tesla. Diese ausländischen Unternehmen stellen jedoch das deutsche System der Arbeitsbeziehungen in Frage. Zunächst wollte Tesla in seiner neuen „Gigafactory“ in der Nähe von Berlin dank einer Gesetzeslücke das Mitbestimmungssystem – und damit auch die Einrichtung eines Betriebsrats – umgehen. Die Mobilisierung der IGM führte schließlich zur Organisation von Betriebsratswahlen im Februar 2022. Dieser Vorfall verdeutlicht die Notwendigkeit für Gewerkschafter, in diesen Zeiten des Wandels auf das Funktionieren der Tarifverhandlungen zu achten (IndustriAll Europe, 2021).

Sorge bereitet auch der soziale Dialog in kleineren Zulieferbetrieben. Die IGM könnte die Ressourcen für den Aufbau von Supportnetzwerken zwischen den großen Automobilherstellern und mittelständischen oder kleinen Unternehmen in derselben Umgebung stärken.

D.5.2.7.2 Dokumentation der im Rahmen des Übergangs durchgeführten Maßnahmen

Es könnte sinnvoll sein, die Initiativen seitens der IGM auf Betriebsebene zu dokumentieren, damit sie Initiativen in anderen Betrieben oder Unternehmen inspirieren und unterstützen.

D.5.2.7.3 Verwirklichung des Übergangs vor Ort

Bislang wurde die Umstellung auf die Produktion von Elektrofahrzeugen auf politischer Ebene (national, regional usw.) aus theoretischer und eher abstrakter Perspektive ausführlich diskutiert. Da

der Übergang nun in der Praxis stattfindet, wäre es interessant, Arbeitsgruppen in den Betriebsräten zu bilden, um den Übergang aus praktischer Perspektive anzugehen. Dies geschieht bereits teilweise, da die IGM die Fähigkeit der Betriebsräte zur Beteiligung am Übergang unterstützt; dies könnte jedoch noch verstärkt werden.

E VERGLEICHENDE ANALYSE DER FALLSTUDIE

Die fünf vorgestellten Fallstudien liefern wertvolle Beispiele dafür, wie die Gewerkschaften in Europa die Herausforderungen eines gerechten Übergangs im Zuge der Dekarbonisierung auf nationaler, regionaler, sektoraler und betrieblicher Ebene angehen. Trotz der scheinbar großen Vielfalt an (nationalen) Kontexten, Ansätzen und Ergebnissen zeigen die Fälle auch übergreifende Gemeinsamkeiten in der Art und Weise, wie die Gewerkschaften über die anstehenden Transformationsprozesse denken, diesbezüglich handeln und welche Herausforderungen sie dabei bewältigen müssen. Dieser Abschnitt enthält eine vergleichende Analyse, in der wir die Ergebnisse der Fallstudien mit der vorhandenen Literatur verknüpfen, die Ergebnisse diskutieren und wertvolle Lehren und Schlussfolgerungen ziehen. Wir erörtern in der folgenden Reihenfolge Strategien, Ziele, Instrumente und Ergebnisse der Gewerkschaften.

E.1 STRATEGIEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Strategien der Gewerkschaften können von einem reaktiven bis hin zu einem eher proaktiven Ansatz zur Dekarbonisierung reichen (Cressey, 1992). In den fünf vorliegenden Fallstudien arbeiten die Gewerkschaften gezielt mit dem Management und der Regierung zusammen, um die Auswirkungen von Maßnahmen zur Dekarbonisierung und zum Klimawandel auf Arbeitnehmer und Arbeitsorganisationen zu beeinflussen. Diese Neigung, zu handeln, bevor unumkehrbare Folgen eintreten, in Verbindung mit ihrer Bereitschaft, beim Thema Dekarbonisierung mitzuarbeiten, anstatt zu versuchen, sich dem bevorstehenden Wandel zu widersetzen, deutet auf eine proaktive Haltung der Gewerkschaften gegenüber der Dekarbonisierung hin. Das Ziel der deutschen IG Metall beispielsweise ist es, so weit wie möglich in den Transformationsprozess einbezogen zu werden. In allen Fallstudien wurden ähnliche Ziele beobachtet.

Interessanterweise verbirgt die allgemeine Proaktivität der Gewerkschaften Unterschiede im Ausmaß, in dem sie die Dekarbonisierung in ihrem strategischen Denken bewerten und umsetzen (Creten et al., 2014). Alle Gewerkschaften scheinen zu erkennen, dass die Dekarbonisierung unvermeidlich ist, was bedeutet, dass eine reaktive oder widersprüchliche Haltung wenig nützt. Sie unterscheiden sich jedoch darin, inwieweit sie in den bevorstehenden Veränderungen neue Chancen sehen. Zunächst einmal ist eine defensive Auslegung zu beobachten, wie beispielsweise in Deutschland. Die Angst vor sinkender Beschäftigung und sogar vor einer Verlagerung von Produktionsanlagen aufgrund der Dekarbonisierung führt zu einer defensiveren Haltung, die sich auf den Schutz der derzeitigen Arbeitnehmerrechte und -leistungen konzentriert. Eine vergleichbare Situation wurde in Spanien beobachtet, wo der Umfang der Maßnahmen aufgrund der erzwungenen Stilllegung der Bergwerke begrenzt war. Zweitens ist eine neutrale/instrumentale Auslegung der Dekarbonisierung zu beobachten, z. B. in der Tschechischen Republik, wo der alternde Kapitalstock in Verbindung mit einem starken internationalen Wettbewerb die künftige Beschäftigung bedroht. Folglich begrüßen die tschechischen Gewerkschaften jede Investition, ob sie nun im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung steht oder nicht, auch wenn dadurch einige Arbeitsplätze verloren gehen. Eine dritte Möglichkeit für die Gewerkschaften, die Dekarbonisierung zu interpretieren, besteht darin, sie als Chance zu sehen, die derzeitige Situation zu verbessern. Sowohl in Finnland als auch im Vereinigten Königreich stellen Gewerkschaften die Dekarbonisierung als Möglichkeit dar, die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern. Im Vereinigten Königreich werden die Herausforderungen der Dekarbonisierung sogar genutzt, um die Tarifverhandlungen im Offshore-Öl- und -Gassektor wiederzubeleben. In Spanien hat die Dekarbonisierung der Elektrizitätserzeugung⁹⁰ Möglichkeiten geschaffen, mit anderen und unterschiedlichen Branchen

⁹⁰ Auch wenn dieser Übergang aufgrund der Beteiligung der Gewerkschaften zur Schließung einer Industrie (d. h. mit der Kohleindustrie verbundene Industriezweige) führte, könnte der Übergang anderen Industriezweigen zugute kommen.

zusammenzuarbeiten und die Arbeitskräfte der Region zu reaktivieren und neue Fähigkeiten zu entwickeln.

Die Untermauerung der proaktiven Strategien der Gewerkschaften reicht von defensiveren, neutralen/instrumentalen bis hin zu opportunistischen Interpretationen der möglichen Auswirkungen der Dekarbonisierung. In der Praxis sind die gewerkschaftlichen Strategien eine Mischung aus allen drei Interpretationen, beispielsweise in Deutschland und der Tschechischen Republik, welche das noch ungewisse Facettenreichtum der Dekarbonisierung sowie die unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Akteure innerhalb der Gewerkschaften widerspiegeln.

E.2 ZIELE DER GEWERKSCHAFTEN

Die fünf Fallstudien veranschaulichen die Bereitschaft der Gewerkschaften, sich am Übergang zur Dekarbonisierung zu beteiligen und diesen zu beeinflussen. In diesem Abschnitt diskutieren wir die Ziele der Gewerkschaften zur Dekarbonisierung. Wie in Tabelle 1 zusammengefasst, verfolgen die Gewerkschaften insgesamt ähnliche Ziele, obwohl der besondere (institutionelle) Kontext jedes Falls auch spezifischere Ziele hervorruft. Bei den gemeinsamen Zielen geht es um die Bereitstellung von Beschäftigungsgarantien oder wirtschaftlicher Sicherheit für diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze von den Dekarbonisierungsprozessen betroffen sind oder sein werden (siehe auch ETUC, 2018)). Grundsätzlich fordern die meisten Gewerkschaften eine faire und gerechte Entschädigung für Arbeitnehmer, die aufgrund der Dekarbonisierung ihren Arbeitsplatz verlieren, zum Beispiel durch (vorzeitige) Pensionierung oder Ausgleichsregelungen. Für diejenigen, die noch arbeiten können und wollen, setzen sich die Gewerkschaften für Umschulungs- und Job-Coaching-Programme ein. Mithilfe dieser Programme sollten Arbeitnehmer neue Kompetenzen erwerben können, die es ihnen ermöglichen, neue Arbeitsplätze in der grünen Wirtschaft zu finden oder sich an neue Arbeitsweisen in ihrer dekarbonisierten Industrie anzupassen. Darüber hinaus entwickeln die meisten Gewerkschaften Instrumente zur Erleichterung der beruflichen Mobilität innerhalb und zwischen den Sektoren. In Spanien werden Mitarbeiter, die früher in den Kraftwerken gearbeitet haben, jetzt beispielsweise für den Rückbau der bestehenden Infrastruktur ausgebildet. In ähnlicher Weise plädieren die Gewerkschaften in Großbritannien dafür, dass Arbeitnehmer von Offshore-Gas- und -Ölplattformen umgeschult werden und Coaching erhalten sollten, um Arbeitsplätze im Sektor der grünen Offshore-Stromerzeugung zu finden. Schließlich verfolgen die meisten Gewerkschaften eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen. In der Tschechischen Republik soll die Sanierung bestehender Hochöfen beispielsweise die schwierigeren Aufgaben automatisieren und die Sicherheit des Prozesses insgesamt verbessern.

Darüber hinaus entwickeln die Gewerkschaften je nach institutionellem und fallbezogenem Kontext spezifischere Ziele. Die Anerkennung der Gewerkschaften im Vereinigten Königreich ist beispielsweise nicht garantiert und wird daher von den britischen Gewerkschaften als Ziel genannt. In Finnland können die Gewerkschaften aufgrund der Art des Falls allgemeinere Ziele wie regionale Gerechtigkeit oder die Einbeziehung der Grundsätze eines gerechten Übergangs in hochrangige politische Dokumente auf nationaler Ebene verfolgen. Die Ziele der Gewerkschaften stehen mehr oder weniger im Zusammenhang mit ihrer allgemeinen Einstellung zur Dekarbonisierung. Je mehr Möglichkeiten die Gewerkschaften bei der Dekarbonisierung sehen, desto wahrscheinlicher scheint es, dass sie Ziele außerhalb der traditionellen Aktionsbereiche der Gewerkschaften verfolgen, wie regionale Fairness oder Integration der Wertschöpfungskette. Trotz dieser Differenzen unterscheiden sich die Ziele der Gewerkschaften in den fünf Fällen bemerkenswert wenig.

Tabelle 1 Überblick über die wichtigsten Ziele der Gewerkschaften in den fünf Fallstudien.

| Tschechische Republik | Finnland | Deutschland | Spanien | Großbritannien |
|-------------------------------------|--|--|--|--|
| Umschulungsprogramme | Umschulungsprogramme | Umschulungsprogramme | Umschulungsprogramme | Umschulungsprogramme |
| Sozialer Schutz | Sozialer Schutz | Sozialer Schutz | Sozialer Schutz | Sozialer Schutz |
| Verbesserung der Arbeitsbedingungen | Mobilität der Arbeitnehmer | Verbesserung der sektoralen Arbeitsbedingungen | Mobilität der Arbeitnehmer | Mobilität der Arbeitnehmer |
| Sicherung zukünftiger Beschäftigung | Einschluss von Prinzipien für einen gerechten Übergang | Sicherung zukünftiger regionaler Beschäftigung | Sicherung zukünftiger regionaler Beschäftigung | Anerkennung von Gewerkschaften |
| | Regionale Gerechtigkeit | Rechte auf Ausbildung und Qualifikationen | Rechte auf Ausbildung und Qualifikationen | Transparenz bei Tarifverhandlungen |
| | | | | Einbeziehung aller Akteure der Wertschöpfungskette |

Auf einem Gesamtniveau können die Ziele der Gewerkschaften nach Thema, Ebene und strategischem Zweck kategorisiert werden (siehe Tabelle 2). Zunächst richten sich die unterschiedlichen Ziele der Gewerkschaften auf unterschiedliche Themen. Eine erste Kategorie von Zielen zielt darauf ab, die Industriepolitik zu beeinflussen, welche die Richtung für die Dekarbonisierung auf verschiedenen Ebenen vorgibt. Die Beeinflussung dieser Pläne, Programme oder Roadmaps ist eine Möglichkeit, den Dekarbonisierungsprozess selbst direkt zu gestalten. Zweitens konzentriert sich der Großteil der Ziele auf die Gestaltung der Auswirkungen der Dekarbonisierung auf die Arbeitnehmer (z. B. die in jeder der fünf Fallstudien erörterten Umschulungsprogramme). Drittens konzentrieren sich einige Ziele der Gewerkschaften auf die Gestaltung (günstiger) Bedingungen für Initiativen zur Dekarbonisierung (z. B. die Versuche in der Tschechischen Republik, sich für Änderungen des Stromnetzes einzusetzen, die für die Sanierung der Hochöfen erforderlich sind). Im Vereinigten Königreich werben die Gewerkschaften für ähnliche Investitionen in erneuerbare Energien. Schließlich versuchen alle Gewerkschaften, den sozialen Dialog über Dekarbonisierungsprozesse zu gestalten und zu stärken. In Finnland werben die Gewerkschaften beispielsweise für eine dreigliedrige Arbeitsgruppe, um die Auswirkungen der Dekarbonisierung zu bewerten. Im Falle der spanischen Kohleindustrie haben die Gewerkschaften einen speziellen Überwachungsausschuss eingerichtet, um die Umsetzung der Tarifverträge zu bewerten. Dies steht im Einklang mit der Empfehlung der europäischen Institutionen (European Commission, 2019) und internationalen Organisationen (ILO, 2018), um den sozialen Dialog als Lösung zur Bewältigung der Herausforderungen eines gerechten Übergangs der Dekarbonisierung zu stärken (OECD, 2020).

Die fünf Fallstudien veranschaulichen die Maßnahmen der Gewerkschaften auf verschiedenen Ebenen (nationalen, sektoralen/regionalen Ebenen sowie Unternehmensebenen). Darüber hinaus kann jede dieser Ebenen unterschiedlichen strategischen Zwecken dienen. Die Gewerkschaften

können auf höchster politischer Ebene die Gesamtziele des Dekarbonisierungsprozesses anvisieren, versuchen, ihre Agenda festzulegen und die notwendigen Investitionen zu erhalten. Die Fallstudie für Finnland ist ein gutes Beispiel dafür, aber auch die Fallstudien für Spanien und Deutschland erwähnen die Festlegung von Zielen und Plänen auf nationaler Ebene. Die Gewerkschaften können auf sektoraler und regionaler Ebene den Umfang, die Reichweite und den Inhalt von Dekarbonisierungsprogrammen beeinflussen. Die Fallstudie für das Vereinigte Königreich zeigt beispielsweise deutlich, wie die Gewerkschaften versuchen, die gesamte Wertschöpfungskette in den Geltungsbereich des Energiedienstleistungsvertrages einzubeziehen. In ähnlicher Weise zeigt die Fallstudie für Spanien, wie sich die Gewerkschaften für ein System zur Registrierung von Arbeitnehmern auf regionaler Ebene einsetzen, um alle beteiligten Arbeitnehmer abzudecken. Durch die Aushandlung von Tarifverträgen bestimmen die Gewerkschaften in Deutschland, der Tschechischen Republik und im Vereinigten Königreich die Auswirkungen der Dekarbonisierung auf die Arbeitnehmer auf sektoraler Ebene mit. Zu einem ähnlichen Zweck haben sich die Gewerkschaftsverbände in Finnland effektiv für eine Überarbeitung der sektoralen Roadmaps eingesetzt, um die Grundsätze eines gerechten Übergangs einzubeziehen. Auf Unternehmensebene konzentrieren sich die Gewerkschaften schließlich auf die tatsächliche Umsetzung von Dekarbonisierungsplänen. In der Tschechischen Republik trafen sich die Gewerkschaften beispielsweise regelmäßig mit dem Management, um die laufenden Veränderungen zu bewerten und zu überwachen, während die Gewerkschaften in Deutschland große Anstrengungen unternehmen, um die Auswirkungen von Programmen auf einzelne Werke auf Unternehmensebene zu bestimmen, in der Hoffnung, die tatsächlichen Ergebnisse besser steuern zu können. Diese Übersicht legt nahe, dass Gewerkschaften aktiv überlegen (sollten), auf welcher Ebene sie welche Art von Ziel verfolgen und diese in einer übergreifenden vertikalen Strategie artikulieren.

Tabelle 2 Kategorisierung der gewerkschaftlichen Ziele nach Thema und Ebene.

| Thema | Ebene und strategisches Ziel |
|---|---|
| Pläne, Programme, Roadmaps Festlegung von Zielen, Agenda, Prinzipien eines gerechten Übergangs usw. Z. B. Finnland | National Z. B. Finnland Festlegung von Zielen, Agenda, Investitionen. |
| Folgen Z. B. Deutschland Umschulungsprogramme, sozialer Schutz, Arbeitsbedingungen usw. | Sektoral/regional Z. B. Großbritannien Umfang, Abdeckung, Inhalt. |
| Bedingungen Z. B. Spanien Änderungen von Infrastruktur, Investitionssystemen und Verpflichtungen usw. | Unternehmen Z. B. Tschechische Republik Umsetzung. |
| Sozialer Dialog Z. B. Großbritannien Tarifverträge, Begleit- und Bewertungsausschüsse, Teilnahme an Gesprächen usw. | |

Insgesamt sind die Ziele der Gewerkschaften in Bezug auf die Dekarbonisierung vielfältig, mehrschichtig und beziehen sich auf verschiedene Aspekte des Dekarbonisierungsprozesses in ihrem Land. Vor allem wollen die Gewerkschaften auf die kommenden Veränderungen Einfluss nehmen können. Im nächsten Abschnitt konzentrieren wir uns auf die Instrumente, mithilfe derer die Gewerkschaften versuchen, diesen Einfluss auszuüben.

E.3 RESSOURCEN UND INSTRUMENTE DER GEWERKSCHAFTEN

Die fünf Fallstudien bieten zahlreiche Beispiele für die vielfältigen Ressourcen, welche die Gewerkschaften aufbringen können, und für die Maßnahmen, die sie ergreifen können, um ihre Ziele zu erreichen. Wir unterscheiden zwischen Aktionen und Ressourcen, welche die Gewerkschaften intern entwickeln können, und solchen mit externer Ausrichtung, die sie z. B. gegenüber Arbeitgebern, Regierungen und der breiteren Gesellschaft einsetzen können (siehe Tabelle 3).

Mehrere Maßnahmen der Gewerkschaften in den fünf Fallstudien konzentrieren sich auf den internen Kapazitätsaufbau zum Thema Dekarbonisierung. Erstens investieren die Gewerkschaften Zeit und (personelle und finanzielle) Ressourcen in den Aufbau von internem Fachwissen. Verhandlungen über Themen im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung sind für die Gewerkschaften neu, und die Art dieser Themen unterscheidet sich erheblich von den traditionelleren Themen wie Löhne oder Arbeitszeiten (Eurofound, 2018). Der soziale Dialog zur Dekarbonisierung erfordert daher, dass die Gewerkschaften Informationen sammeln und interne Expertise zu diesem Thema gewinnen. Insbesondere bezüglich der Fallstudien für Finnland und Deutschland investieren die Gewerkschaften stark in die Untersuchungen über (die Auswirkungen der) Dekarbonisierung.

Ein solcher Aufbau von Fachwissen kann verschiedene Formen annehmen. In Deutschland wurde ein regionales, spezialisiertes, sogenanntes Transformationsteam eingerichtet, um das vorhandene Wissen zu zentralisieren und lokale Gewerkschaftsgruppen und Betriebsräte der Unternehmen mit den notwendigen Informationen zu unterstützen. Ebenso haben die finnischen Gewerkschaftsverbände interne Arbeitsgruppen für klimapolitische Maßnahmen eingerichtet und mehrere Studien durchgeführt, die sich mit den Auswirkungen des Klimawandels und den vorgeschlagenen Dekarbonisierungsplänen auf die Beschäftigung befassten. Die tschechischen Gewerkschaften betonten schließlich, dass ihr ständiger Mangel an Informationen über Managementpläne ihren Handlungsspielraum ernsthaft behinderte. Zweitens sollten diese Informationen in allen Mitgliedsgewerkschaften (im Falle von Verbänden) und unter den Gewerkschaftsmitgliedern selbst verbreitet werden.

Die Gewerkschaften haben in fast allen untersuchten Fällen viel Zeit und Ressourcen aufgewendet, um ihre Interessengruppen über das Thema Dekarbonisierung zu informieren und zu mobilisieren. Im Vereinigten Königreich beispielsweise informierten und konsultierten die Gewerkschaften ihre Mitglieder regelmäßig während der Verhandlungen über den Energiedienstleistungsvertrag. Der finnische Gewerkschaftsverband STTK teilte den Mitgliedsgewerkschaften in Seminaren die nötigen Informationen mit. Drittens: Da die Entscheidungsprozesse zur Dekarbonisierung auf mehreren Ebenen liegen, koordinieren die Gewerkschaften ihre Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen. Obwohl alle Fälle Beispiele für diese (schwierige) Koordinierung der Maßnahmen offenbaren, ist der deutsche Fall in dieser Hinsicht wohl am aufschlussreichsten. Im Rahmen der multinationalen Zusammenarbeit ist es schwierig, Zugang zur Entscheidungsfindung zu erhalten. Die deutsche Gewerkschaft muss daher Informationen zentralisieren und ihre Aktionen koordinieren, um tatsächlich Einfluss auszuüben, was organisatorische Anstrengungen und Ressourcen erfordert.

Ein ähnliches Problem wurde im spanischen Fall festgestellt. Darüber hinaus ist es eher unwahrscheinlich, dass der soziale Dialog über die Dekarbonisierung in das traditionelle Muster

periodischer Verhandlungen passt, was eine kontinuierlichere und somit herausfordernde Zusammenarbeit auf mehreren Ebenen erfordert (Deery, 1992). Schließlich unterstreichen die meisten Fälle die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und ihren Verbänden bei der Bewältigung der Herausforderungen der Dekarbonisierung. Der britische, deutsche, finnische und spanische Fall veranschaulicht sogar das Potenzial der internationalen Zusammenarbeit durch den Austausch von Informationen (im Falle des Vereinigten Königreichs wurde das System der Tarifierung durch die von den Gewerkschaften ausgehandelten norwegischen Lohnsysteme inspiriert) und durch eine bessere Koordinierung ihrer Maßnahmen (z. B. durch die Einrichtung der nordisch-deutschen Gewerkschaftskooperation für Projekte eines gerechten Übergangs). Zusammenfassend müssen Gewerkschaften, die sich aktiv an den Dekarbonisierungsprozessen beteiligen möchten, sowohl in relevante organisatorische Expertise als auch in organisatorische Koordination und Zusammenarbeit zwischen den Ebenen investieren.

Neben Maßnahmen mit Schwerpunkt auf einen internen Kapazitätsaufbau arbeiten die Gewerkschaften gleichzeitig mit externen Partnern wie Arbeitgebern und Regierungen auf verschiedenen Ebenen und der breiteren Gesellschaft zusammen. Bei diesen Interaktionen haben die Gewerkschaften in den vorgestellten Fällen spezifische Ressourcen eingesetzt, um ihre Ziele zu erreichen. Eine erste potenzielle Ressource ist ihre politische Macht und bezieht sich auf die formellen und informellen Netzwerke, welche die Gewerkschaften nutzen können, um Informationen zu sammeln und Entscheidungen zu beeinflussen. Alle Fälle bieten Beispiele dafür, wie die Gewerkschaften ihre politische Macht nutzen, um spezifische Ziele zu erreichen. Am offensichtlichsten ist der tschechische Fall, wo die Gewerkschaften ihre Verbindungen innerhalb der Regierung nutzten, um das Stahlunternehmen unter Druck zu setzen, frühere Versprechen einzuhalten. Der Fall im Vereinigten Königreich zeigt, wie die Gewerkschaften erfolgreich den Wirtschaftsverband für die Öl- und Gasindustrie eingebunden haben, um Unternehmen davon zu überzeugen, ihren Tarifvertrag zu unterzeichnen. Das gleiche gilt für Spanien, wo die Gewerkschaften sowohl Arbeitgeberverbände als auch Unternehmen überzeugten, verbindliche Vereinbarungen zu ratifizieren und gemeinsam mit Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen Ausbildungsprogramme aufzustellen. Die spanischen Gewerkschaften arbeiteten auch mit der lokalen Gemeinschaft zusammen und verhandelten mit Kommunen über die Einführung neuer Erzeuger von Strom aus erneuerbaren Quellen. Eine zweite mögliche Ressource der Gewerkschaften ist ihre diskursive Macht, die sich auf ihre Fähigkeit bezieht, Ideen zu verbreiten, (Medien-)Kampagnen zu starten und dadurch zu beeinflussen, wie bestimmte Themen diskutiert und überlegt werden. Die Teilnahme finnischer Gewerkschaftsverbänden am Runden Tisch zur Klimapolitik veranschaulicht diese diskursive Macht: Durch ihre Beteiligung, obwohl sie begrenzt war, konnten die finnischen Gewerkschaftsverbänden den Kontext beeinflussen, in dem die Dekarbonisierung diskutiert wurde. Eine dritte mögliche Ressource liegt in der Möglichkeit, dass Gewerkschaften (traditionelle) kollektive Aktionen wie Streiks, Demonstrationen oder Kampagnen nutzen, um ihre Ziele zu verfolgen. Der tschechische Fall ist ein gutes Beispiel dafür, dass kollektive Maßnahmen ein wichtiger Faktor waren, der das Handeln der Arbeitgeber beeinflusste. Obwohl die Gewerkschaften in den vorgestellten Fallstudien kollaborative Mittel zu bevorzugen scheinen, kann die bloße Möglichkeit kollektiver Maßnahmen immer genutzt werden, um Druck auf Arbeitgeber oder Regierungen auszuüben.

Schließlich ist jede Gewerkschaft in einen länderspezifischen institutionellen Rahmen eingebettet. Diese institutionellen Rahmen definieren die Art und Weise, wie der soziale Dialog auf verschiedenen Ebenen organisiert ist, definieren die Rollen der Sozialpartner und weisen ihnen spezifische Rechte, Verantwortlichkeiten und Grenzen zu. Die Ressourcen und Instrumente, über welche die Gewerkschaften verfügen, stehen daher im Zusammenhang mit dem länderspezifischen institutionellen Umfeld. So stellen die finnischen Verbände fest, dass ihr Sitz im finnischen Wirtschaftsrat den Zugang zu relevanten Informationen garantiert, ihnen aber auch ein Mitspracherecht bei der Entscheidungsfindung einräumt. Der deutsche Fall, ein weiteres Beispiel für

ein Land, in dem der soziale Dialog stark institutionalisiert ist, zeigt, wie die Gewerkschaften im Unternehmen (durch Betriebsräte mit Mitbestimmungsrechten), aber auch in den regionalen und nationalen Räten und anderen institutionalisierten Gremien (Agentur Q, e-mobil BMW) sowie Ad-hoc-Arbeitsgruppen gut vertreten sind. Ein solcher institutioneller Aufbau erleichtert es den Gewerkschaften, die bereit sind, sich am Dekarbonisierungsprozess zu beteiligen, sowohl durch einen besseren Zugang zu Informationen als auch dadurch, dass ihnen einklagbare Rechte eingeräumt werden und sie an Entscheidungsprozessen mitwirken können. In Ländern wie der Tschechischen Republik oder dem Vereinigten Königreich, wo der Grad der Institutionalisierung des sozialen Dialogs geringer ist, haben die Gewerkschaften größere Schwierigkeiten bei ihrem Versuch, die Entscheidungsfindung bei der Dekarbonisierung zu beeinflussen. Dies ist besonders in der Tschechischen Republik offensichtlich, wo die Gewerkschaften in einem Fall stark auf ihre politische Macht angewiesen waren, um Entscheidungen zu beeinflussen, und im zweiten Fall mehr oder weniger auf das gute soziale Klima angewiesen waren. Da es kaum einen sektoralen sozialen Dialog gab und der soziale Dialog auf Unternehmensebene kaum durchsetzbare Rechte bot, hatten die tschechischen Gewerkschaften kaum institutionelle Instrumente, um die Entscheidungsfindung der Führungskräfte zu beeinflussen. Im Vereinigten Königreich müssen die Gewerkschaften ihre eigene Anerkennung beim Management durchsetzen und sind von sektoralen Vereinbarungen abhängig. Selbst diese sektoralen Vereinbarungen bieten nicht das gleiche Maß an Sicherheit wie beispielsweise spanische oder deutsche sektorale Vereinbarungen, da die Arbeitgeber einseitig aussteigen können. Die Fälle zeigen daher deutlich, wie die länderspezifischen institutionellen Rahmenbedingungen den sozialen Dialog über die Dekarbonisierung erleichtern oder behindern können. Doch selbst in Ländern, in denen ein niedriges Niveau an Institutionalisierung herrscht, wie im Vereinigten Königreich oder in der Tschechischen Republik, konnten sich die Gewerkschaften mit unterschiedlichen Ressourcen und Instrumenten einbringen.

Tabelle 3 Überblick über verschiedene interne und externe gewerkschaftliche Instrumente und Ressourcen zur Beeinflussung der Dekarbonisierungsprozesse

| Intern | Extern |
|--|--|
| Aufbau von Fachwissen Z. B. Vereinigtes Königreich, Deutschland, Finnland | Politische Macht Z. B. Alle |
| Mobilisierung von Gewerkschaften/Arbeitnehmern Z. B. Finnland, Vereinigtes Königreich, Deutschland, Tschechische Republik | Diskursive Macht Z. B. Finnland, Spanien |
| Koordinierungsmaßnahmen auf mehreren Ebenen Z. B. Alle | Kollektives Handeln / Kämpfen Z. B. Tschechische Republik |
| (Inter)nationale Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften Z. B. Deutschland, Finnland, Spanien | Institutionelle Macht Z. B. Alle |

Die Gewerkschaften, die an den Dekarbonisierungsprozessen beteiligt sein oder ein Mitspracherecht haben möchten, verfügen über ausreichend Instrumente. Die vorgestellten Fallstudien zeigen, dass die Gewerkschaften in ihre interne Tätigkeit und Organisation investieren, vor allem in den Aufbau von Wissen und die Bemühungen, die Koordinierung der Maßnahmen zu verbessern, sowie unterschiedliche Ressourcen einsetzen, die sie strategisch nutzen können, um ihre Ziele zu erreichen.

E.4 WICHTIGE KONTEXTVARIABLEN

Die fünf vorgestellten Fallstudien lassen einige wichtige Kontextvariablen erkennen:

- Der Kontext **multinationaler Unternehmen** (Deutschland, Vereinigtes Königreich, Spanien): vielschichtige Entscheidungsebenen, Wettbewerb zwischen einzelnen Werken, Regionen und Ländern, ihre Fähigkeit, aus einem Land zu verschwinden (Spanien), was für den Einfluss der Gewerkschaften zwei Seiten haben kann, indem es entweder zu ihren Gunsten wirkt oder den Diskussionsprozess verlangsamt.
- Der Kontext **internationaler Finanzmärkte** (Tschechische Republik): Die enormen Investitionskosten einiger Dekarbonisierungsprozesse machen sie anfällig für das, was auf den internationalen Finanzmärkten geschieht – etwas, auf das die Gewerkschaften wenig Einfluss haben.
- Der Kontext **unterschiedlicher institutioneller Rahmenbedingungen** (alle): Einige Ergebnisse können sich von Fall zu Fall stark unterscheiden, selbst wenn ähnliche Strategien angewandt wurden, was eine Verallgemeinerung der guten Strategien der Gewerkschaften und der daraus gezogenen Lehren erschwert. Die unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen in Europa beeinflussen den Aktionsradius und die verfügbaren Instrumente der Gewerkschaften stark.
- Der Kontext **wechselnder amtierender Regierungen** (Tschechische Republik, Finnland, Spanien): Die politische Macht der Gewerkschaften scheint wichtig zu sein, könnte aber bis zu einem gewissen Grad mit der amtierenden Regierung verbunden und daher anfällig sein, da sie von Wahlen abhängt.

E.5 ERGEBNISSE GEWERKSCHAFTLICHER MAßNAHMEN

Die Gewerkschaften möchten zwar am gerechten Übergang der Dekarbonisierungsprozesse beteiligt sein, aber haben sie auch Erfolg? Und haben sie ein Mitspracherecht bei Entscheidungen? Basierend auf den fünf Fallstudien sind die Ergebnisse der Beteiligung der Gewerkschaften an Dekarbonisierungsprozessen gemischt, unsicher, aber vermitteln insgesamt Hoffnung.

- **Gemischt.** Die fünf Fallstudien bieten Beispiele für Situationen, in denen die Beteiligung der Gewerkschaften erfolgreich die Dekarbonisierungsprozesse zum Nutzen der Arbeitnehmer beeinflusste. Gleichzeitig bieten die Fallstudien Beispiele für Situationen, in denen die Beteiligung der Gewerkschaften gering war oder deren Auswirkungen begrenzt waren. Die britische Fallstudie zeigt beispielsweise, wie die britischen Gewerkschaften die Herausforderungen der Dekarbonisierung erfolgreich nutzten, um den sozialen Dialog zu stärken und den Tarifvertrag im Bereich der Offshore-Erdöl- und -Erdgasförderung zu verlängern. Auch in Finnland profitierten die Gewerkschaften indirekt durch die Teilnahme am Runden Tisch zur Klimapolitik– trotz der insgesamt eher passiven Rolle der Teilnehmer am Runden Tisch. Die spanische Fallstudie zeigt, wie ähnliche Initiativen der Gewerkschaften in verwandten Sektoren in die eine oder andere Richtung gehen können – in einem Fall scheitern sie und in einem anderen sind sie erfolgreich, oft abhängig von kontextuellen Faktoren. Die tschechische Fallstudie spiegelt die Situation wider, in der die Gewerkschaften bei Entscheidungen über die Dekarbonisierung nur begrenzte Erfolge erzielt haben, was hauptsächlich auf das geringe Maß an Institutionalisierung des sozialen Dialogs und die Komplexität der Verhandlungen mit einem multinationalen Unternehmen zurückzuführen ist. Wir kommen daher zu dem Schluss, dass die Ergebnisse der Gewerkschaften in den fünf vorliegenden Fallstudien gemischt sind.
- **Unsicherheit.** Die Dekarbonisierung erfordert eine lange Übergangsphase, und die tatsächlichen Ergebnisse für die Arbeitnehmer werden sich in den meisten Fällen erst am

Ende des Prozesses herauskristallisieren. Die Gewerkschaften entscheiden sich derzeit für eine proaktive Haltung und versuchen, den Prozess von Anfang an durch Verhandlungen über Beschäftigungssicherheit oder Beschäftigungsgarantien zu beeinflussen. Viele der Ergebnisse einer solchen proaktiven Strategie werden sich jedoch erst in Zukunft zeigen: So bleibt beispielsweise die Frage, ob Arbeitnehmer durch die Teilnahme an Umschulungsprogrammen tatsächlich einen neuen Arbeitsplatz finden. Wir kommen daher zu dem Schluss, dass die Ergebnisse der Maßnahmen der Gewerkschaften zur Dekarbonisierung weiterhin ungewiss sind.

- **Hoffnungsvoll** Ob die Gewerkschaften die Dekarbonisierungsprozesse beeinflussen können, hängt stark von den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen und Instrumenten ab. Dabei können insbesondere der institutionelle Rahmen und der Gesprächszeitpunkt entscheidend sein. Darüber hinaus unterscheidet sich das Thema Dekarbonisierung deutlich von herkömmlichen Themen der Gewerkschaften wie Löhne oder Arbeitszeiten. So ist beispielsweise eine Ex-ante-Betrachtung (Proaktivität, Wissensaufbau, Zusammenarbeit usw.) anstelle einer Ex-post-Verteilungsverhandlung (reaktiv, konfliktuell usw.) notwendig. Trotz der relativen Neuheit des Themas und der relativen Knappheit an Ressourcen und Instrumenten, auf die sich einige Gewerkschaften verlassen können, zeigen die fünf Fallstudien, dass Gewerkschaften fast immer in der Lage sind, bestimmte Ziele mit sich ständig ändernden Kombinationen von Ressourcen und Instrumenten zu erreichen. So konnten selbst die tschechischen Gewerkschaften, die mit schwachen sozialen Dialogstrukturen auf Unternehmens- und Branchenebene konfrontiert waren, durch eine Kombination aus kollektivem Handeln und politischer Macht Einfluss ausüben. Wir kommen daher zu dem Schluss, dass die Gewerkschaften hinsichtlich ihrer Chancen, die Ergebnisse der Dekarbonisierung zu beeinflussen, hoffnungsvoll sein können.

Dennoch zeigen die Fälle auch drei übergreifende Herausforderungen für Gewerkschaften auf, die bereit sind, sich mit der Dekarbonisierung zu befassen. Erstens stehen die Gewerkschaften vor einer Informationsherausforderung an zwei Fronten: sowohl Informationen über die Dekarbonisierung als komplexer Prozess mit ungewissem Ausgang als auch Informationen über die Entscheidungsprozesse auf Management- und Regierungsebene, die hinter der Dekarbonisierung stehen. Beide Arten von Informationen sind schwer zu erhalten und erfordern erhebliche Investitionen. Zweitens haben die Gewerkschaften Schwierigkeiten, Einfluss auf die Entscheidungen über und die Agenda zur Dekarbonisierung auszuüben. Selbst in Ländern, in denen der soziale Dialog stark institutionalisiert ist, wie Deutschland oder Finnland, betonen die Gewerkschaften, wie schwierig es ist, die Diskussionen zu beeinflussen und die ständigen Anstrengungen, die sie unternehmen müssen, um mit den Entscheidungen im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung Schritt zu halten und diese zu beeinflussen. In Ländern mit schwächeren sozialen Dialogstrukturen ist diese Herausforderung noch größer. Und schließlich scheint die zeitliche Begrenzung von Maßnahmen der Gewerkschaften in Dekarbonisierungsprozessen eine Herausforderung darzustellen. Aufgrund der langen Dauer der Dekarbonisierungsprozesse scheint der zeitliche Ablauf der Maßnahmen der Gewerkschaften von entscheidender Bedeutung zu sein. Im Vereinigten Königreich, in Finnland und in Deutschland sind die Gewerkschaften frühzeitig in den Prozess eingebunden und haben somit mehr Spielraum, um die eventuellen Ergebnisse zu beeinflussen. Die spanische und tschechische Fallstudie spiegelt Situationen für den geringer werdenden Handlungsspielraum und die geringere Erfolgswahrscheinlichkeit, den Dekarbonisierungsprozess und seine Ergebnisse zu beeinflussen, wider.

E.6 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND LEHREN

In den fünf Fallstudien geht die Position der Gewerkschaften, unabhängig von der Handlungsebene, über das Dilemma „Arbeitsplätze versus Umwelt“ hinaus. Sie vereinbarten, einen ökologischen

Ansatz hinsichtlich der Zukunft ihres Unternehmens, ihrer Branche, ihrer Region oder ihres Landes zu verfolgen. Die Frage des Übergangs zur Dekarbonisierung wirft jedoch intern Debatten auf und macht auf die Bedeutung der internen Demokratie innerhalb der Gewerkschaften aufmerksam (Thomas & Pulignano, 2021).

Tatsächlich fällt die Dekarbonisierung aus dem ursprünglichen Kompetenzbereich der Gewerkschaften. Die Umsetzung europäischer und/oder nationaler Normen zur Kohlenstoffneutralität wirft jedoch konkrete Fragen hinsichtlich der Auswirkungen auf Arbeitnehmer und Arbeitsorganisationen auf, die mehr mit dem üblichen Kompetenzfeld der Gewerkschaften zu tun haben. Die Gewerkschaften erhalten in der Umsetzungsphase von Normen und politischen Maßnahmen daher eine Chance, in Verhandlungen zu investieren, wo sie eine bequemere Position in Bezug auf Fachwissen und Anerkennung haben: Gerechter Übergang in der Dekarbonisierung.

Der Übergang zur Dekarbonisierung hat kaskadierende Auswirkungen auf die Akteure in den von Übergangsmaßnahmen betroffenen Gebieten. In den fünf Fallstudien konnte beobachtet werden, dass sich die Gewerkschaften nach Möglichkeit zuerst für einen kooperativen Ansatz mit dem Management und den Behörden entschieden. Dieser kooperative Ansatz stützt sich auf das gegenseitige Interesse der Gebietskörperschaften und der Unternehmensleitungen, sich gemeinsam für den Schutz der Wirtschaftstätigkeit auf territorialer Ebene einzusetzen. Dank multilateraler Partnerschaften wie beispielsweise der Schaffung lokaler Ausbildungsstellen können Ressourcen gebündelt werden, um die Auswirkungen des Übergangs zur Dekarbonisierung zu bewältigen und die Anerkennung der Maßnahmen zu fördern, die zur Bewältigung dieser Auswirkungen ergriffen werden müssen.

Die über die Dekarbonisierung zu treffenden Entscheidungen liegen fest in der Hand von Regierungen und Unternehmen. Folglich werden die aktuellen Gespräche über die Dekarbonisierung meist in Management- oder technischen Diskursen geführt, und ihre qualitativen und quantitativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer werden selten berücksichtigt und folglich nicht verstanden. Gewerkschaften, die sich für einen innovativen, proaktiven und einvernehmlichen Ansatz entscheiden, müssen daher strukturell in ihre Vorgehensweise und Denkweise des sozialen Dialogs investieren und diese neu organisieren. Selbst dann ist der Erfolg eines solchen Ansatzes nicht garantiert, sondern hängt teilweise von der Bereitschaft von Unternehmen und Regierungen ab, die Macht über Entscheidungen zur Dekarbonisierung zu teilen. Die Gewerkschaften ziehen es vor, zu tanzen, brauchen aber dringend eine geeignete Partitur und vor allem willige Tanzpartner.

F SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

F.1 FAZIT

In diesem Bericht geben wir Einblicke in die Reaktionen der Gewerkschaften und ihre Beteiligung an der Dekarbonisierung. Sie stützen sich auf vier Industriesektoren (Energie-, Automobil-, mineralgewinnende und energieintensive Industrie). Anhand einer Umfrage, von Interviews mit Experten und fünf Fallstudien analysierten die Autoren etwa siebzig Initiativen, die Gewerkschaften in die Dekarbonisierung einbeziehen. Es wurde über die Auswirkungen der Initiativen der Gewerkschaften auf die verschiedenen an der Dekarbonisierung beteiligten Parteien berichtet.

Unsere Ergebnisse unterstreichen die Komplexität der Dekarbonisierung als Megatrend und die damit verbundene, grundlegende Umstrukturierung der europäischen Industrie. Angesichts dieser Komplexität befinden sich die Gewerkschaften in einer schwierigen Lage. Gleichzeitig müssen sie Fachwissen über einen Prozess mit noch unklaren Folgen und Auswirkungen sammeln, Meinungen über die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerinteressen bilden und eine entsprechende Strategie entwickeln, um Einfluss in Entscheidungsprozessen zu gewinnen. Dieser Bericht gibt Einblicke, wie die Gewerkschaften diese Herausforderungen derzeit angehen.

Wir haben festgestellt, dass die meisten Initiativen der Gewerkschaften zur Dekarbonisierung auf nationaler Ebene durchgeführt werden, oft von Gewerkschaftsverbänden. Gewerkschaften nutzen meist ihre institutionelle Macht, um sich in Richtung Dekarbonisierung zu positionieren. Beim Vergleich der verschiedenen Ebenen der Beteiligung der Gewerkschaften scheint es, dass die meisten Initiativen auf regionaler oder nationaler Ebene statt auf Unternehmensebene ergriffen werden. Obwohl eine solche Situation zu Beginn des Dekarbonisierungsprozesses verständlich ist, sollten die Gewerkschaften nun die tatsächliche Umsetzung nationaler Vereinbarungen auf sektoraler und betrieblicher Ebene im Auge behalten. Auf diesen letztgenannten Ebenen werden die Auswirkungen und Ergebnisse der Dekarbonisierung am stärksten zu spüren sein. Darüber hinaus sind die Ergebnisse der Initiativen auf höherer politischer Ebene noch schwer einzuschätzen.

Wissen spielt bei Gesprächen im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung eine entscheidende Rolle, da die Gewerkschaftsvertreter von mehr Fachwissen profitieren würden, um zu debattieren, Stellung zu beziehen und Strategien zu entwickeln. Dieses Fachwissen wird derzeit auf den höheren Ebenen der Gewerkschaften entwickelt, etwa auf der Ebene der Verbände. Wir haben jedoch festgestellt, dass das Wissen und die Informationen nicht an die unteren Ebenen der Gewerkschaftsorganisationen (z. B. Sektor-, Unternehmens- und Betriebsebene) weitergegeben werden. Der Wissenstransfer könnte vom Bund an seine Mitgliedsgewerkschaften und von nationalen Gewerkschaften an die Branchen- oder Unternehmensebene organisiert werden. Tatsächlich scheint es eine unzureichende strukturelle Kommunikation zwischen den verschiedenen Ebenen innerhalb der Gewerkschaften zu geben. Eine solche strukturelle Kommunikation und Koordinierung der Positionen der Gewerkschaften ist angesichts der vielschichtigen Entscheidungsprozesse im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung umso wichtiger, da die Gewerkschaften zusammenarbeiten und ihre Maßnahmen auf allen Ebenen koordinieren müssen. Schließlich stellten wir fest, dass die Gewerkschaften Initiativen auf sektoraler und betrieblicher Ebene nur unzureichend dokumentierten. Die Gewerkschaften sollten mehr Anstrengungen unternehmen, um ihre Maßnahmen zur Dekarbonisierung zu teilen und zu bewerben. Es scheint, dass mehrere Initiativen als bewährte Verfahren herausgestellt werden könnten, um anderen Gewerkschaften sowohl auf sektoraler als auch auf Unternehmensebene Leitlinien und Informationen zu geben.

Die Gewerkschaften können mithilfe verschiedener Strategien auf die Herausforderungen reagieren, welche die Dekarbonisierung für den Produktionssektor in Europa mit sich bringt. Eine zentrale Frage ist, mithilfe welcher Strategie die Gewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer am besten vertreten können. Aus den in diesem Bericht analysierten Initiativen geht hervor, dass die meisten Gewerkschaften proaktive Strategien entweder direkt auf sektoraler Ebene (wie im Fall Großbritannien oder Spanien beobachtet) oder sogar auf Unternehmensebene (IGM im Automobilssektor) anwenden. Wenn der direkte Kontakt (auf Branchen- und Unternehmensebene) nicht funktioniert, scheinen die Gewerkschaften in der Lage zu sein, ihr Netzwerk und ihre Macht zu nutzen, um ihr Anliegen auf eine höhere Ebene (Regierung) zu eskalieren, um die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen.

Im Folgenden diskutieren wir verschiedene Herausforderungen, die eine proaktive Strategie begleiten, wie sie in den verschiedenen Fallstudien dargestellt wurden, und präsentieren verschiedene Bestandteile, aus denen eine proaktive Strategie bestehen könnte. Dieser Überblick basiert auf den bisherigen Erfahrungen der Gewerkschaften bei der Entwicklung proaktiver Strategien und dem begrenzten Wissen über aktuelle Initiativen.

F.2 HERAUSFORDERUNGEN FÜR EINE PROAKTIVE GEWERKSCHAFTSSTRATEGIE

Wir haben vier Herausforderungen im Zusammenhang mit der Entwicklung einer proaktiven Strategie zur Dekarbonisierung identifiziert.

Erstens haben die vorherigen Abschnitte dieses Berichts gezeigt, dass die Einstellung zur Dekarbonisierung der Gewerkschaften sehr unterschiedlich sein kann, von einer grundsätzlich umweltfreundlichen Haltung (in Spanien) bis zu einer Haltung des Widerstands (in der Tschechischen Republik). Eine erste Herausforderung besteht daher darin, **anzuerkennen, dass die Dekarbonisierung möglicherweise noch nicht für alle Gewerkschaften Priorität hat**. Diese Unterstützung kann durch Wissen und öffentliches Bewusstsein gefördert werden.

Zweitens, und wie in diesem Bericht hervorgehoben, konzentrieren sich die Initiativen der Gewerkschaften hauptsächlich auf flankierende Maßnahmen für Arbeitnehmer und ihre Gemeinschaften, die von der Dekarbonisierung betroffen sind. Dieses Ziel bietet klare Verbindungen zu den traditionelleren Themen der Maßnahmen der Gewerkschaften wie Arbeitsbedingungen, Ausbildung und Sozialleistungen. Obwohl die Bedeutung dieser Botschaft unbestreitbar ist, tun sich die Gewerkschaften schwer, ihre Perspektive zu verkaufen. Angesichts der Vielzahl der am Dekarbonisierungsprozess beteiligten Akteure und ihrer unterschiedlichen Hintergründe ist **eine gemeinsame Sprache erforderlich**, die, wie anhand der in diesem Bericht analysierten Initiativen festgestellt, noch nicht existiert. Die Gewerkschaften würden von einer weiteren Erörterung und Koordinierung von Maßnahmen zur Vereinheitlichung ihrer Sprache profitieren, um ihre Botschaft den verschiedenen Akteuren angemessen zu vermitteln.

Dekarbonisierungslösungen und -ergebnisse werden häufig (technologisch) deterministisch dargestellt: eine unvermeidliche Entwicklung mit festen Ergebnissen (in Spanien und der Schließung von Bergwerken und Kraftwerken, in Deutschland mit Elektrofahrzeugen und in der Tschechischen Republik mit der Elektrifizierung des Stahlherstellungsprozesses). Dies bedeutet, dass die Gewerkschaften keine Rolle bei der Gestaltung der Dekarbonisierung als solche spielen und auf eine reaktive Haltung zur Dekarbonisierung drängen. Frühere Veränderungen haben gezeigt, dass (technologische) Veränderungen das Ergebnis sowohl technischer als auch politischer Prozesse sind und daher von den Gewerkschaften formbar sind (insbesondere im Fall der Tschechischen Republik). Eine dritte Herausforderung besteht daher darin, **die Meinung aktiv zurückzuweisen, dass die Ergebnisse (technologischer) Lösungen zur Dekarbonisierung unvermeidlich sind oder das Ergebnis eines natürlichen Prozesses** und daher nicht von Gewerkschaften beeinflusst

werden können. Wenn solche Mechanismen der Wiederaufbereitung eingeführt werden (in Spanien mit der Einführung neuer Industrien, welche die Kraftwerke ersetzen), entsteht eine neue Arbeitsdynamik, die es den Gewerkschaften ermöglicht, den Übergang zu unterstützen. Solche Herausforderungen können gelöst werden, wenn die Gewerkschaften in die staatliche, sektorale und betriebliche Planung zur Dekarbonisierung einbezogen werden.

Viertens erfordert eine proaktive Strategie mit Schwerpunkt auf die Gestaltung von Dekarbonisierungsinitiativen ein **gründliches Verständnis der Prozesse, Optionen und möglichen Ergebnisse**. Der Wissensaufbau bezüglich der Dekarbonisierung wird durch die Unsicherheiten erschwert, die sich um die verschiedenen Lösungen und insbesondere deren Ergebnisse drehen. Deshalb sind erhebliche finanzielle und menschliche Investitionen notwendig. Dieser Wissensaufbau geschieht derzeit hauptsächlich auf den höheren Ebenen der Gewerkschaften. Eine damit verbundene Herausforderung besteht daher darin, dieses Wissen auf Branchen- und Unternehmensebene zu verbreiten. Es ist zu beachten, dass es nur wenige Antworten „von der Stange“ gibt. Daher muss jedes Unternehmen individuelle Pläne und Strategien entwickeln, um den Herausforderungen der Dekarbonisierung zu begegnen.

F.3 EMPFEHLUNGEN FÜR GEWERKSCHAFTEN FÜR EINEN GERECHTEN ÜBERGANG ZUR DEKARBONISIERUNG

Eine proaktive Strategie zur Dekarbonisierung kann aus verschiedenen Initiativen der Gewerkschaften bestehen, die unterschiedliche Ziele verfolgen und unterschiedliche Instrumente einsetzen. Wie der Bericht bereits verdeutlicht, ist es sehr wichtig, einige Voraussetzungen zu schaffen, damit die Gewerkschaften einen erheblichen Einfluss auf die Dekarbonisierungsprozesse auf Branchen- und Unternehmensebene haben. Wir unterscheiden daher zwischen Initiativen, die sich auf die Schaffung der richtigen Voraussetzungen konzentrieren, und Initiativen, die sich auf die tatsächliche Gestaltung der Dekarbonisierung und ihrer Ergebnisse konzentrieren.

F.3.1 Schaffung der richtigen Voraussetzungen für Gewerkschaften

Zwei der größten Herausforderungen für die Gewerkschaften in Bezug auf die Dekarbonisierung bestehen darin, ausreichende interne Kapazitäten aufzubauen und die Dekarbonisierung auf die Tagesordnung des sozialen Dialogs zu setzen. Wir schlagen deshalb folgende Initiativen vor:

- **Initiativen mit Schwerpunkt auf der Mobilisierung von Gewerkschaftsmitgliedern.** Solche Initiativen können darin bestehen, die Mitglieder zu informieren, sie nach ihrer Meinung zu fragen, das Bewusstsein der Mitglieder für die Herausforderungen der Dekarbonisierung oder die möglichen Auswirkungen der Gewerkschaften zu schärfen (wie beispielsweise im Falle der IG Metall im Automobilsektor, aber auch der Programme RISE, BRISE und ASBL Arbeit & Milieu in Belgien). Die Erweiterung des Wissens und des Engagements der Gewerkschaftsmitglieder zum Thema Dekarbonisierung garantiert ihre Unterstützung für die Maßnahmen der Gewerkschaften (wie im Falle von Spanien). Werden Verhandlungen oder Initiativen von Gewerkschaftsverbänden geleitet, so müssen genügend Zeit und Mittel bereitgestellt werden, um die erforderlichen Informationen an ihre Mitgliedsgewerkschaften weiterzugeben, um sie auf dem neuesten Stand zu halten und zu beteiligen und um ihre Unterstützung für die Strategien der Verbände zu bitten. Initiativen mit Schwerpunkt auf dem Aufbau von Fachwissen zur Dekarbonisierung sollten gefördert werden. Die Dekarbonisierung ist ein hochkomplexer Prozess mit unsicheren Ergebnissen. Sie erfordert daher fundiertes Wissen, um ihre Ergebnisse verstehen und gestalten zu können (wie im Falle von Finnland hervorgehoben). Die Gewerkschaften sollten sich daher darauf konzentrieren, Informationen zu sammeln, um ihr internes Fachwissen aufzubauen und ihre

eigene Strategie zu entwickeln. Dies kann durch eigene Untersuchungen, durch eine (inter)nationale Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften, durch die Einladung externer Experten oder durch die Beauftragung akademischer Partner mit spezifischen Studien geschehen. Für den Aufbau von Fachwissen sind menschliche und finanzielle Investitionen notwendig.

- **Initiativen mit Schwerpunkt auf der Förderung und Stärkung des sozialen Dialogs** zur Dekarbonisierung. In einem kürzlich veröffentlichten Bericht betont die OECD die Bedeutung des sozialen Dialogs als Lösung zur Bewältigung der Herausforderungen der Dekarbonisierung (OECD, 2020). Die Stärkung des sozialen Dialogs kann verschiedene Entscheidungsebenen betreffen: Europäische, nationale, sektorale Ebenen sowie die Unternehmensebene. Spezielle Begleitausschüsse, dreigliedrige Arbeitsgruppen oder die Verankerung der Beteiligung der Gewerkschaften an hochrangigen politischen Plänen sind Beispiele für einschlägige gewerkschaftliche Initiativen, die in diesen Fällen zu finden sind (z. B. im Falle von Finnland). Generell haben wir festgestellt, dass die Gewerkschaften und ihre Verbände erhebliche Anstrengungen unternehmen müssen, um Entscheidungen und Pläne im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung zu beeinflussen.

F.3.2 Gestaltung der Dekarbonisierung und ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsplätze

Die Gewerkschaften können verschiedene Arten von Initiativen zur Dekarbonisierung einleiten, entweder im Zusammenhang mit der Gestaltung der Ergebnisse oder Auswirkungen der Dekarbonisierung auf die Arbeitsplätze (z. B. Qualität und/oder Quantität der Arbeitsplätze) oder indem sie versuchen, die Entscheidungsfindung zur Dekarbonisierung selbst direkt zu gestalten. Beide Arten von Initiativen sind wichtig.

- Der Übergang zur Dekarbonisierung wird **die Quantität (Anzahl) der Industriearbeitsplätze** in europäischen Branchen beeinflussen. Entsprechende Initiativen der Gewerkschaften können auf die Umschulung abzielen, die Mobilität zwischen dem Sektor und innerhalb des Sektors organisieren und die notwendigen sozialen Schutzmaßnahmen sowohl für direkte Arbeitnehmer als auch für Auftragnehmer, aber darüber hinaus für alle Arbeitnehmer in den betroffenen Regionen sicherstellen. Erstens können die Gewerkschaften die Entwicklung von (Um-)Schulungsstrategien fördern, Vereinbarungen aushandeln, die darauf abzielen, den Qualifikationsbedarf zu erfassen, Herausforderungen und Chancen für die Umschulung zu ermitteln und Informations- und Konsultationsrechte zu nutzen, um solche Veränderungen zu antizipieren (wie im Falle des Vereinigten Königreichs). Zweitens sind die Förderung und Stärkung von sozialen Schutzmaßnahmen von entscheidender Bedeutung, um Störungen infolge der Dekarbonisierung aufzufangen, insbesondere in Regionen, die stark von der Transformation betroffen sind. Darüber hinaus und gleichzeitig können die Gewerkschaften Strategien aktivieren, um verschiedene Arten von Industrien anzuziehen, die neu ausgebildete und verfügbare Arbeitskräfte einstellen (wie im Fall von Spanien). Zu diesem Zweck könnten die Gewerkschaften die Aufnahme von sozialen Schutzmaßnahmen in nationale Dekarbonisierungspläne anstreben, Minderungsstrategien entwickeln und fördern und Risikobewertungen für verlorene Vermögenswerte entwickeln und mit Unternehmen und Arbeitgeberverbänden zusammenarbeiten. Die Initiativen der Gewerkschaften, die sich auf die Zahl der Arbeitsplätze konzentrieren, können sowohl auf makroökonomischer als auch auf mikroökonomischer Ebene organisiert werden.
- Die Dekarbonisierung wird **die Qualität der Arbeitsplätze** in europäischen Industrien beeinflussen. Die Auswirkungen der Dekarbonisierung auf die Arbeitsplatzqualität in Bezug auf das Arbeitsumfeld, den Arbeitsinhalt, die Beschäftigungsbedingungen und die

Arbeitsbeziehungen sollten sowohl bei neuen grünen Arbeitsplätzen als auch bei Berufskategorien, die größere Veränderungen erfahren, anerkannt und überwacht werden. So können neue Technologien beispielsweise körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten reduzieren und gleichzeitig neue sicherheitsrelevante Bedrohungen auslösen (wie im Fall der Tschechischen Republik). Andere Elemente im Zusammenhang mit der Qualität der Arbeitsplätze, die weiterverfolgt werden müssen, sind Arbeitnehmerrechte, Beschäftigungsstandards, das Risiko einer zunehmenden Prekarität und Kosteneinsparungen mit dem Risiko, Dumpingstrategien nach sich zu ziehen.

- Schließlich kann auch die **Gestaltung von Dekarbonisierungsinitiativen und die Entscheidungsfindung** Thema von Gewerkschaftsinitiativen sein. Auf Makroebene können diese Initiativen die (Zusammenarbeit an) der Entwicklung neuer, nachhaltiger Industriemodelle, Industriepolitik und die Festlegung von Dekarbonisierungszielen umfassen (wie für den in Finnland untersuchten Fall). Auf Mesoebene können sich die Gewerkschaften an der Übertragung nationaler Ziele und Strategien in sektorale Ziele und Strategien beteiligen (im Fall von Spanien und dem Vereinigten Königreich). Schließlich können Gewerkschaften auf Mikroebene ein wertvoller Partner bei Unternehmensstrategien und -initiativen sein, die sich auf die Dekarbonisierung konzentrieren (im Fall von Deutschland).

Es sollte nicht vergessen werden, dass die Beteiligung der Gewerkschaften an der Entscheidungsfindung und der Einfluss auf Entscheidungen zur Dekarbonisierung nicht selbstverständlich sind. Frühere Veränderungen der Industrie wie die Globalisierung haben gezeigt, dass Gewerkschaften tendenziell Schwierigkeiten haben, diese Veränderungen zu gestalten, weil ihre Beteiligung an und ihr Einfluss auf die Entscheidungsfindung manchmal begrenzt sind. Ihre Einbindung in und ihr Einfluss auf die Entscheidungsfindung können viele Formen annehmen, die jeweils ihre eigenen Vor- und Nachteile haben. Die Beteiligung an der Entscheidungsfindung auf hoher Ebene kann aufgrund der Bedeutung von Entscheidungen auf diesen Ebenen vorteilhaft sein. Umgekehrt betonen andere, wie wichtig es ist, sich auf einer niedrigeren Ebene am Arbeitsplatz zu engagieren, da dies die Quelle der Arbeitnehmervertretung gegenüber dem Management ist. In ähnlicher Weise kann der Einfluss der Gewerkschaften auf Entscheidungen von der Beeinflussung der Folgen von Entscheidungen bis hin zur Beeinflussung der Entscheidungen selbst reichen. Die Beteiligung oder Einflussnahme auf die Entscheidungsfindung zur Dekarbonisierung kann von den verfügbaren institutionellen Instrumenten abhängen, welche die nationalen Regelungen für Arbeitsbeziehungen zu bieten haben. Die unterschiedlichen historischen Entwicklungen und Traditionen haben zu heterogenen Systemen der Arbeitsbeziehungen in Europa geführt und bieten den Gewerkschaften daher sehr unterschiedliche institutionelle Instrumente zur Gestaltung von Dekarbonisierungsinitiativen (Geels, Berkhout, et al., 2016; Geels, Kern, et al., 2016; Healy & Barry, 2017; Kuzemko et al., 2016). Je mehr institutionelle Instrumente die Gewerkschaften haben, desto wahrscheinlicher ist es für sie, sich für eine proaktive Strategie zu entscheiden und umgekehrt.

VERWEISE

ANHÄNGE

1. ERHEBUNGSFRAGEBOGEN MIT DEM TITEL „BETEILIGUNG VON GEWERKSCHAFTEN AN INITIATIVEN EINES GERECHTEN ÜBERGANGS“

Einführungsschreiben

Die Klimapolitik der Europäischen Union zielt auf Netto-Null-Emissionen bis 2050 ab, und der kürzlich angekündigte Green Deal (Grüner Deal) scheint die Bedeutung und Dringlichkeit weiter erhöht zu haben. In den nächsten Jahrzehnten steht die europäische Industrie vor einer großen Herausforderung: dem Übergang zu klimaneutralen und kohlenstoffarmen Produktionsprozessen. Bei diesem Übergang werden auch die Gewerkschaften einbezogen, da dieser Übergang mit Herausforderungen für die Arbeitnehmer verbunden sein kann. Laut industriAll Europe muss „der Übergang zu einer saubereren, nachhaltigeren Wirtschaft wirtschaftlich und sozial gerecht und fair für die Arbeitnehmer und ihre Gemeinschaften sein.“ Um einen Plan für einen gerechten Übergang zu entwickeln, ist es entscheidend, Einblicke in die bereits von Unternehmen, Regierungen oder Gewerkschaften ergriffenen Initiativen zu gewinnen.

Ziel dieser Umfrage ist es, Beispiele für Initiativen zu sammeln, die im Hinblick auf diesen Wandel hin zu einer klimaneutralen Industrie ergriffen wurden, und die Einbeziehung der Gewerkschaften in diese Initiativen zu untersuchen. Der Begriff „Initiative“ umfasst alle Maßnahmen und Vorschläge auf allen Ebenen, die darauf abzielen, die aktuelle Industrielandschaft entweder in Bezug auf Ethik, Verfahren, Management, Governance usw. zu verändern. Diese Initiativen können gewerkschaftsinterne Aktionen oder gemeinsame Aktionen von Management, Gewerkschaften und anderen Parteien umfassen. Initiativen können von Management, Regierung, Gewerkschaften oder externen Parteien eingeleitet werden und auf mehreren Ebenen (Arbeitsplatz, Unternehmen, Branchen, Länder) stattfinden.

Diese Umfrage ist Teil eines umfassenderen Forschungsprojekts mit dem Titel „Aufbau von Kapazitäten und Strategien der gewerkschaftlichen Beteiligung an der Gestaltung eines gerechten Übergangs zu einer nachhaltigen und dekarbonisierten Industrie“, das von industriAll Europe initiiert wurde und von der KU Leuven (Belgien) geleitet wird. Die ermittelten besten Praktiken werden anschließend in ausführlichen Interviews vorgestellt.

Die Teilnahme an der Umfrage dauert etwa 15 Minuten. Sie können die Umfrage für eine oder so viele Initiativen ausfüllen, wie Ihnen bekannt sind. Am Ende dieser Umfrage bitten wir Sie, die Initiativen auf Google Maps zu markieren.

Vielen Dank für Ihr Feedback!

Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission finanziert (GD Beschäftigung Haushaltslinie VP/2019/002 Informations- und Schulungsmaßnahmen für Arbeitnehmerorganisationen, Projektreferenz VP/2019/002/0047)

Informationen bezüglich Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Zweck dieser Umfrage ist es, Daten über interessante Initiativen der Gewerkschaften zu sammeln. Die Untersuchung ist Teil eines Projekts von industriAll Europe und wird von der KU Leuven geleitet. Das Projekt wird von der Europäischen Kommission, *GD Beschäftigung Haushaltslinie VP/2019/002 Informations- und Schulungsmaßnahmen für Arbeitnehmerorganisationen, Projektreferenz*

VP/2019/002/0047, finanziert. Sie sind zur Teilnahme an diesem Forschungsprojekt eingeladen, da Sie als Interessenvertreter der Gewerkschaften identifiziert wurden.

Bei dieser Umfrage handelt es sich um eine Umfrage zur Erfassung von Fällen bewährter Praktiken. Der einzige Zweck besteht in der Meldung von Initiativen. Die ermittelten besten Praktiken werden anschließend in ausführlichen Interviews vorgestellt. Ihre Teilnahme an dieser Forschungsstudie ist freiwillig. Sie können sich auch gegen eine Teilnahme entscheiden. Wenn Sie sich für die Teilnahme an dieser Forschungsstudie entscheiden, können Sie von Ihrer Teilnahme jederzeit zurücktreten. Wenn Sie sich gegen eine Teilnahme an dieser Studie entscheiden oder wenn Sie von Ihrer Teilnahme zu einem beliebigen Zeitpunkt zurücktreten, werden Sie nicht bestraft.

Das Verfahren umfasst die Teilnahme an einer Online-Umfrage, die etwa 15 Minuten dauern wird. Ihre Antworten zu personenbezogenen Daten werden vertraulich behandelt. Während wir, und nur mit Ihrer Zustimmung, identifizierende Informationen wie Ihren Namen und Ihre E-Mail-Adresse erfassen, werden nur die vor Abschnitt 4 – Allgemeine Informationen (bezüglich der Initiative) erfassten Informationen halböffentlich und mit industriAll Europe geteilt. Die in Abschnitt 4 gesammelten Informationen werden niemals außerhalb des Forschungsteams der KU Leuven weitergegeben. Bei der Umfrage geht es um die Initiativen der Gewerkschaften.

Ihre Daten werden ab dem Zeitpunkt der Erfassung und sieben Jahre nach Abschluss des Forschungsprojekts aufgrund von Prüfungsanforderungen gespeichert.

Bei Fragen zur Forschungsstudie wenden Sie sich bitte an die Forscher unter: zero-carbon-transition@kuleuven.be

ELEKTRONISCHE EINWILLIGUNG:

Bitte treffen Sie nachfolgend eine Auswahl:

Wenn Sie unten auf die Schaltfläche „Ich stimme zu“ klicken, bedeutet dies, dass:

- Sie die obigen Informationen gelesen haben
- Sie sich freiwillig bereit erklären, an der Umfrage teilzunehmen
- Sie mindestens 18 Jahre alt sind

Wenn Sie die Umfrage nicht beantworten und nicht an der Forschungsstudie teilnehmen möchten, lehnen Sie die Teilnahme ab, indem Sie auf die Schaltfläche „Ich stimme nicht zu“ klicken.

- Ich stimme zu
- Ich stimme nicht zu

Abschnitt 1 – Initiativen im Zusammenhang mit der kohlenstoffarmen Industrie und einem gerechten Übergang: Übersicht

Das Pariser Abkommen und die Ziele des Europäischen Grünen Deals werden wichtige Veränderungen für die Industrie in Bezug auf Prozesse, Produkte, Geschäftsmodelle, Management, Governance, Beschäftigung usw. auslösen. Dieser erste Abschnitt des Fragebogens zielt darauf ab, Initiativen zu ermitteln, die auf verschiedenen Ebenen ergriffen wurden, um diese Veränderungen in einem der folgenden Sektoren vorwegzunehmen, anzuregen oder zu begleiten: Rohstoffindustrien, Energiesektor, Automobilssektor, energieintensive Sektoren (Aluminium, Zement, Chemie, Zellstoff sowie Papier, Stahl, Glas).

- Kennen Sie (vergangene, laufende oder zukünftige) Initiativen, um den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Industrie vorwegzunehmen, anzuregen oder zu begleiten, *bei der eine Gewerkschaft eine Rolle spielt, spielen wird oder gespielt hat?* Wir erwarten keine langen Beschreibungen von Initiativen, sondern wichtige Fakten zu einer bestimmten Initiative (Name, Datum, Ort, Sektor). Sie können Hyperlinks zu relevanten Websites hinzufügen, in denen die Initiativen aufgeführt sind. Die Initiativen können auf vier verschiedenen Ebenen gemeldet werden (1-politisch, 2-sektoral, 3-betrieblich und 4-Arbeitsplatz). Bitte füllen Sie alle relevanten Ebenen (Felder) aus:

1.1 Führen Sie die relevantesten politischen Initiativen auf, die auf Regierungs-/Behördenebene (vergangene, laufende oder künftige) ergriffen wurden:

(Beispiel: Regionale Umstrukturierungspläne zur schrittweisen Abschaffung bestimmter Sektoren/Technologien)

Mögliche Beispiele sind (sind aber nicht darauf beschränkt):

- *Ausstiegsstrategien für bestimmte Sektoren/Technologien zur Dekarbonisierung der Wirtschaft*
- *Tarifvertrag*
- *Nationale Energie- und Klimapläne gemäß der Verordnung über die Steuerung der Energiunion (EU/2018/1999)*
- *Annahme der Ziele eines gerechten Übergangs*
- *Investitionen in einen Fonds für einen gerechten Übergang*
- *Ausstieg aus einigen Branchen*
- *Hinzuziehung externer Experten (öffentlich/privat)*
- *Strategien für die Einführung bestimmter kohlenstoffarmer Technologien (erneuerbare Energien, Wasserstoff usw.)*
- *Änderung der Vorschriften für Lieferketten zur Einbeziehung ethischer Standards*

1.2 Führen Sie die relevantesten sektoralen Initiativen auf, die von den Sozialpartnern in Ihrem/Ihren Sektor(en) angenommen/initiiert wurden (vergangene, laufende oder künftige):

(Beispiel: In einem Mitgliedsstaat einigten sich die Sozialpartner aus dem Energiesektor darauf, die Dekarbonisierung der Stromerzeugung bis 2030 zu begleiten)

Mögliche Beispiele sind (sind aber nicht darauf beschränkt):

- *Qualifizierungs- und Umschulungsprogramme*
 - *Ausstieg aus einigen Branchen*
 - *Tarifvertrag auf Branchenebene*
 - *Hinzuziehung externer Experten (öffentlich/privat)*
 - *Tarifvertrag für mögliche Umstrukturierungen, Entlassungen, Vorrubestandsregelungen usw.*
 - *Annahme der Ziele eines gerechten Übergangs*
 - *Investitionen in Fonds eines gerechten Übergangs*
 - *Verbesserungen der Normung (neue Normen zur Verbesserung der Ökoeffizienz eines Prozesses oder eines Gebäudes)*
 - *Freiwillige CO2-Kompensation oder CO2-Preisgestaltung (freiwillige Beteiligung und Partnerschaft zu externen CO2-Investitionen)*
 - *Änderung der Lieferketten zur Berücksichtigung ethischer Standards*
- Verbesserungen im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft*
- *Kohlenstoffarmes Produktdesign*
 - *Lebenszyklusansatz in der Produktion*
 - *Innovation in Form neuer Produkte*

1.3 Führen Sie die relevantesten Initiativen auf Unternehmensebene auf (vergangene, laufende oder künftige):

(Beispiel: Im Automobilssektor beschloss Unternehmen X, seine Flotte bis 2030 vollständig zu elektrifizieren, und hat mit den Gewerkschaften einen Plan ausgehandelt, um diese Umstellung zu begleiten)

Mögliche Beispiele sind (sind aber nicht darauf beschränkt):

- Tarifvertrag mit dem Ziel der Umschulung und Weiterbildung der Arbeitnehmer, um dem technologischen Wandel gerecht zu werden
 - Änderungen in der Arbeitsorganisation (Telearbeit usw.)
 - Änderung der Transportmittel, intern und extern (Telearbeit, Fabrgemeinschaften, Bus, Bahn, Fahrrad usw.)
 - Tarifvertrag für mögliche Umstrukturierungen, Entlassungen, Vorrubestandsregelungen usw.
 - Änderungen der Produktionslinie
 - Lieferantenwechsel (Lieferantenwechsel oder -upgrade zur Verbesserung der Nachhaltigkeit und Energieeffizienz Ihrer Lieferkette usw.)
 - Prozessverbesserungen (Maschinenwechsel zur Verbesserung der Energieeffizienz, neue Maschinen, neue Produktionsmethoden, neue Technologien, neue Werkzeuge usw.)
 - Änderung der Lieferketten zur Einbeziehung ethischer Standards
- Verbesserungen im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft
- Kohlenstoffarmes Produktdesign
 - Lebenszyklusansatz der Produktion
 - Innovation zur Einführung neuer Produkte

1.4 Führen Sie die relevantesten Initiativen auf, die Ihnen auf Arbeitsplatzebene bekannt sind (vergangene, laufende oder zukünftige):

(Beispiel: Ein Plan, eine Fabrik in Bezug auf Energie, Wasser und Rohstoffe vollständig zirkulär zu machen)

Mögliche Beispiele sind (sind aber nicht darauf beschränkt):

- Änderungen in der Arbeitsorganisation (Telearbeit usw.)
- Verbesserung der Abfallwirtschaft (Recycling, Sortierung bestimmter Materialien usw.)
- Änderung der Transportmittel, intern und extern (Telearbeit, Fabrgemeinschaften, Bus, Bahn, Fahrrad usw.)
- Verbesserung und Renovierung von Gebäuden (Isolierung, Verbesserung der Fenster, Klimaanlage, verbrauchsarme Beleuchtung, natürliche Beleuchtung usw.)

- *Verbesserung der Umgebung (Einführung von blauen und grünen Zonen, Gebiete für die biologische Vielfalt, Bienenstöcke usw.)*
- *Kohlenstoffbindung (Anpflanzung von Bäumen und Kulturen zur Kohlenstoffabscheidung, Technologien zur Kohlenstoffabscheidung wie Filter usw.)*
- *Verbesserung des Energiesystems (Änderungen im Energieerzeugungssystem, KWK-Motor, Solarpaneele usw.)*
- *Prozessverbesserung (Veränderungen an Maschinen zur Verbesserung der Energieeffizienz, neue Maschinen, neue Produktionsmethoden, neue Technologien, neue Werkzeuge usw.)*

- Kennen Sie irgendwelche anderen Initiativen? ... Wenn ja, bitte angeben: ...

Abschnitt 2 – EINE Initiative im Zusammenhang mit kohlenstoffarmen Projekten

Wählen Sie für die folgenden Fragen eine der Initiativen im Zusammenhang mit dem oben erwähnten kohlenstoffarmen Projekt aus.

- Beschreiben Sie kurz die Initiative, die Sie für die folgenden Fragen auswählen: ...
- Wann wurde die Initiative im Zusammenhang mit kohlenstoffarmen Technologien gestartet?
Geben Sie bitte das Jahr an, in dem die Initiative gestartet wurde, und das Jahr, in dem sie beendet wurde (falls noch nicht beendet, schreiben Sie „laufend“): ...
- Auf welche der folgenden Branchen bezieht sich die Initiative?
 - Rohstoffindustrien
 - Automobilssektor
 - Energiesektor
 - Energieintensive Sektoren
 - a. Aluminium
 - b. Zement
 - c. Chemie
 - d. Zellstoff und Papier
 - e. Stahl
 - f. Glas
 - g. Andere – bitte angeben ...
 - Andere – bitte angeben ...
 - Weiß nicht – bitte geben Sie den Namen des Unternehmens an
- Auf welcher Ebene wurde die Initiative ergriffen?
 - Länderebene
 - Regionaler Ebene (Provinz)
 - Stadtebene (Kreis)
 - Sektorebene
 - Unternehmensebene
 - Arbeitsplatzebene
 - Abteilungsebene

- Weiß nicht
- Andere – bitte angeben ...
- Wer hat die Initiative eingeführt?
 - Nationale Regierung
 - Regionale Regierung
 - Arbeitgeberverband/-verbände
 - Gewerkschaft/en auf sektoraler Ebene
 - Gewerkschaft/en auf lokaler Ebene
 - Gemeinsame Initiative der Sozialpartner
 - Unternehmensleitung
 - Betriebsrat
 - Vertreter
 - Arbeitnehmervertreter
 - Mitarbeiter
 - Weiß nicht
 - Andere – bitte angeben ...
- Welche Akteure waren an der Initiative beteiligt?
Mehrfachantworten möglich
 - Nationale Regierung
 - Regionale Regierung
 - Arbeitgeberverband/-verbände
 - Gewerkschaft(en) auf sektoraler Ebene
 - Gewerkschaft/en auf lokaler Ebene
 - Gemeinsame Initiative der Sozialpartner
 - Unternehmensleitung
 - Betriebsrat
 - Vertreter
 - Arbeitnehmervertreter
 - Mitarbeiter
 - Weiß nicht
 - Andere – bitte angeben ...
- Wenn eine Gewerkschaft (oder Arbeitnehmervertreter) und eine andere Partei beteiligt waren, wie war die Gewerkschaft an dieser Initiative beteiligt?
 - Die Gewerkschaft wurde über die Initiative informiert
Information = Gewerkschaften erhalten Informationen, wurden aber nicht um Stellungnahme oder Feedback gebeten.
 - Die Gewerkschaft wurde zur Initiative konsultiert
Konsultation = Prozess, bei dem die Gewerkschaften über eine Initiative informiert werden und bei dem die anderen beteiligten Parteien die Ansichten der Gewerkschaft entweder direkt oder über ihre Vertreter aktiv einholen und berücksichtigen, bevor sie eine Entscheidung treffen.
 - Die Gewerkschaft hat die Initiative ausgehandelt/mitbestimmt
Verhandlung = Prozess, bei dem die beteiligten Parteien versuchen, durch Verhandlungen eine Einigung zu erzielen und in dem die Gewerkschaften die Initiative mitbestimmen können.
 - Weiß nicht
- Können Sie bitte angeben, wie die Gewerkschaften beteiligt waren und welche Maßnahmen sie als Ergebnis dieser Initiative ergriffen haben? (Z. B.: Entwicklung von Tarifverträgen, Erstellung eines Aktionsplans, Schulung, Streiks usw.)

- Wie würden Sie die Kooperationsbereitschaft zwischen den Gewerkschaften und den anderen Akteuren der Initiativen bewerten? Stufen Sie bitte die Kooperationsbereitschaft von 0 (schlecht) bis 5 (ausgezeichnet) ein.

| Kooperationsbereitschaft mit | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Weiß nicht/ K. A. |
|---|---|---|---|---|---|---|----------------------|
| Nationale Regierung | | | | | | | |
| Regionale Regierung | | | | | | | |
| Arbeitgeberverband/-verbände | | | | | | | |
| Gewerkschaft(en) auf sektoraler Ebene | | | | | | | |
| Gewerkschaft/en auf lokaler Ebene | | | | | | | |
| Gemeinsame Initiative der Sozialpartner | | | | | | | |
| Unternehmensleitung | | | | | | | |
| Betriebsrat | | | | | | | |
| Vertreter | | | | | | | |
| Arbeitnehmervertreter | | | | | | | |
| Mitarbeiter | | | | | | | |
| Andere | | | | | | | |

Falls andere, bitte angeben ...

- Welche **Ziele** wollte (will) die **Gewerkschaft** mit dieser Initiative erreichen?
 - Reduzierung der industriellen Auswirkungen auf das Klima
 - Verbesserung der Energie-/Ressourceneffizienz
 - Reduzierung der Wartungskosten
 - Umsatzrückgang
 - Veränderung der Qualifikation der Arbeitskräfte
 - Vermeidung von Entlassungen
 - Erhöhung der Gewerkschaftsmitgliedschaft
 - Vermeidung der Vernichtung von Arbeitsplätzen
 - Anlockung jüngere Mitglieder
 - Förderung der Proaktivität in der Gewerkschaft
 - Weiß nicht
 - Andere (bitte angeben)
- Welche **Ergebnisse wurden mit dieser Initiative erzielt?**
 - Reduzierung der industriellen Auswirkungen auf das Klima
 - Verbesserung der Energie-/Ressourceneffizienz
 - Reduzierung der Wartungskosten
 - Umsatzrückgang
 - Veränderung der Qualifikation der Arbeitskräfte
 - Vermeidung von Entlassungen
 - Erhöhung der Gewerkschaftsmitgliedschaft
 - Vermeidung der Vernichtung von Arbeitsplätzen
 - Anlockung jüngere Mitglieder

- Förderung der Proaktivität in der Gewerkschaft
 - Weiß nicht
 - Andere (bitte angeben)
- Bewerten Sie bitte auf einer Skala von 0 (sehr erfolglos) bis 5 (sehr erfolgreich), wie erfolgreich Ihrer Meinung nach die Initiative in Bezug auf eine kohlenstoffarme Industrie war.

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Weiß nicht/ K. A. |
|--|---|---|---|---|---|---|----------------------|
| Aus Sicht des Initiators (<i>hat die Initiative ihre ursprünglichen Ziele erreicht?</i>) | | | | | | | |
| Aus zeitlicher Sicht (<i>hat die Initiative ihre Ziele rechtzeitig erreicht?</i>) | | | | | | | |
| Aus gewerkschaftlicher Sicht (<i>wurden die Ziele der Gewerkschaft erreicht?</i>) | | | | | | | |
| Hat die Initiative der Gewerkschaft zum Erfolg des Übergangs beigetragen? | | | | | | | |

Kommentare ...

- Stufen Sie bitte die während der Initiative auftretenden Hindernisse und Probleme auf einer Skala von 0 (kein Problem) bis 5 (großes Problem) ein. Wenn beispielsweise das Budget ein größeres Problem während der Initiative darstellte, kreuzen Sie bitte die Kästchen 4 oder 5 an. Wenn Zeit ein kleines Problem darstellte, kreuzen Sie 1 oder 2 an. Wenn Ausrüstung kein Problem darstellte, kreuzen Sie Kästchen 0 an.

| Mangel an: | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Weiß nicht/ K. A. |
|--|---|---|---|---|---|---|----------------------|
| Zeit | | | | | | | |
| Ausrüstung (Technik) | | | | | | | |
| Budget (Liquidität, Finanzierung) | | | | | | | |
| Verfügbarkeit des Personals | | | | | | | |
| Kompetenz und Fähigkeiten | | | | | | | |
| Wissen und Informationen | | | | | | | |
| Kommunikation | | | | | | | |
| Geltende Rechtsvorschriften | | | | | | | |
| Rechtliche Unterstützung | | | | | | | |
| Unterstützung durch die Regierung | | | | | | | |
| Unterstützung durch den/die Arbeitgeberverband/-verbände | | | | | | | |
| Unterstützung innerhalb der Gewerkschaft (intern) | | | | | | | |
| Unterstützung durch Arbeitnehmer | | | | | | | |
| Unterstützung durch andere Gewerkschaften | | | | | | | |
| Unterstützung durch die Unternehmensleitung | | | | | | | |
| Andere | | | | | | | |

Falls andere, bitte angeben ...

- Wie schätzen Sie die Auswirkungen der COVID19-Pandemie auf die kohlenstoffarmen Initiativen insgesamt ein:
 - Positive Auswirkungen
 - Negative Auswirkungen
 - Positive Auswirkungen auf das Bewusstsein für den Klimawandel
 - Negative Auswirkungen auf das Bewusstsein für den Klimawandel
 - Beschleunigung des Prozesses/der Umsetzung der Initiative
 - Verlangsamung des Prozesses/der Umsetzung der Initiative
 - Bereitstellung umfangreicherer Finanzmittel
 - Bereitstellung weniger Finanzmittel
 - Zulassung umfangreicherer Unterstützung
 - Reduzierung der Unterstützung
 - Vermeidung der Vernichtung von Arbeitsplätzen
 - Zulassung der Vernichtung von Arbeitsplätzen
 - Förderung der Aktivität in der Gewerkschaft
 - Reduzierung der Aktivität in der Gewerkschaft
 - Andere (bitte angeben)

- *Beziehen Sie sich bitte auf alle Dokumente, die zusätzliche Informationen zu der oben genannten Initiative liefern könnten (Website, Bericht usw.). Sie können das Dokument auch an zero-carbon-transition@kuleuven.be senden.*

Fügen Sie hier bitte interessante Links ein

Formular hochladen

- *Klicken Sie bitte auf den nachstehenden Link, um alle Standorte der oben genannten Initiative auf der Karte einzutragen (nennen Sie für jeden Pin bitte jede der Initiativen).*

<https://www.google.com/maps/d/drive?state=%7B%22ids%22%3A%5B%221QRWJB2BN9wvmQ8tS3sGPu1LwTBPjaSzt%22%5D%2C%22action%22%3A%22open%22%2C%22userId%22%3A%22101121262033814915658%22%7D&usp=sharing>

Anleitung zum Hinzufügen eines Standorts auf der Karte:

- Wählen Sie zunächst den Sektor aus, auf den sich die Initiative bezieht. (Der Sektor wird ausgewählt, wenn eine dünne blaue Linie rechts im Feld des Sektors vorhanden ist)
- Klicken Sie anschließend auf die Karte, um einen Pin hinzuzufügen.
- Fügen Sie zuletzt einen Namen und eine kurze Beschreibung der Initiative hinzu.

Abschnitt 3 – Zusätzliche Initiativen

- Wenn Sie zu Beginn dieser Umfrage mehr als eine Initiative angegeben haben, könnten Sie bitte die Umfrage für eine der anderen von Ihnen identifizierten Initiativen ausfüllen?

WIEDERHOLEN SIE ALLE FRAGEN VON 3 bis 17

Abschnitt 4 – Allgemeine Informationen

Wenn Sie mit der Kontaktaufnahme von KU Leuven für weitere Informationen einverstanden sind, beantworten Sie bitte folgende Fragen (Anonymität wird garantiert):

- Stimmen Sie zu, für weitere Anfragen kontaktiert zu werden
 - Ja
 - Nein

Wenn ja,

- Ihr Name: ...
- Ihre E-Mail-Adresse: ...

2. DIE LONGLIST DER INITIATIVEN

| Initiativen aus den Interviews | | | |
|--------------------------------|------|-------------------|---|
| Land | Jahr | Branche/Industrie | Informationen über die Initiative(n) |
| Deutschland | 2012 | Automobil | Elektrifizierung der Automobilindustrie in Deutschland (Initiative der Gewerkschaften) |
| Tschechische Republik | 2019 | EII (Stahl) | Modernisierung der Produktionsprozesse in der Stahlindustrie |
| | | | Hybridöfen (Unternehmensinitiative) |
| | | | Produktionslinie nahtloser Rohre (Unternehmen) |
| | | | Sozialprogramm zu diesem Modernisierungsprozess (Initiative der Gewerkschaften) |
| Belgien | 2014 | Automobil | Umstellung von Serienbussen mit klassischen Verbrennungsmotoren auf Hybrid- und Elektrobusse. |
| | | | Neue Produktionsanlage für die Produktion von Elektrobussen, in der die Produktion klimaneutral ist (Null-Toleranz für Emissionen) (Unternehmensinitiativen) |
| Dänemark | 2018 | Energie | Erstellung von Energieszenarien pro Jahr: Wie erhält man ein 100 % erneuerbares Energiesystem in Dänemark (Energiewende) (Initiative der Gewerkschaften) |
| | | | Unterstützung zur Einstellung der Erdgasgewinnung und Plan für einen gerechten Übergang (Gewerkschaften + andere externe Partner) |
| | | | Erstes „Eisbrecher“-Projekt zur Abstimmung von KMUs und Angestellten und für den grünen Übergang (Initiative der Gewerkschaften) |
| Spanien | 2018 | Bergbau (Kohle) | Vereinbarungen für einen „gerechten Übergang“ in Bezug auf die Stilllegung des Steinkohlenbergbaus. Sicherung der Beschäftigung (Initiative der Gewerkschaften) |
| Vereinigtes Königreich | 2018 | Energie | Dokument „grüne Wirtschaft“ als Auslöser für eine Debatte (Initiative der Gewerkschaften) |
| Slowakei | 2012 | Bergbau (Kohle) | Stilllegung der Bergwerke in Prievidza und neue Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Region (Initiative von Regierung und Unternehmen) |
| Frankreich | 2009 | Energie | Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Erleichterung des Dialogs bei der Stilllegung eines Kraftwerks |
| | | | Kernkraftwerk |
| Frankreich | 2017 | Energie | Umwandlung des Kohlekraftwerks in Abfall und Holz (der neue Standort stellt auch Holzpellets her) |
| | | | Territorialer Pakt |
| | | | Qualifikationstransfer |
| Deutschland | 2018 | Bergbau (Kohle) | Nationales Abkommen über den Ausstieg aus dem Kohlebergbau |
| | 2013 | EII (Chemie) | Nationaler Wasserstoffrat |
| | | | Chemie für das Klima |
| | | | Chemie-Allianz für Nachhaltigkeit: https://corporate.evonik.com/downloads/corporate/verantwortung/20130522_chemie3_leitlinien_engl.pdf |

| Initiativen aus der Literatur | | | |
|-------------------------------|------|-----------------|---|
| Land | Jahr | Sektor | Informationen über die Initiative(n) |
| Italien | 1989 | EII | Novamont etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Deutschland (Ruhr) | 2001 | Bergbau (Kohle) | Ruhrgebiet in Deutschland (Nordrhein-Westfalen) etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Belgien | 2006 | Alle | RISE, BRISE und ASBL Arbeit & Milieu: Schulung und Sensibilisierung für die Gewerkschaftsmitglieder etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Vereinigtes Königreich | 2006 | Alle | Strategie der Gewerkschaften zum Aufbau von Kapazitäten zur Bewältigung von Problemen des Klimawandels am Arbeitsplatz; Sicherstellung guter Praktiken bei Umweltaktivitäten am Arbeitsplatz; Durchführung von Umweltschulungen für Umweltvertreter am Arbeitsplatz; Sensibilisierung; Stärkung der Mitarbeiterbeteiligung |
| Frankreich | 2007 | EII | Dreigliedrige Verhandlungen sind aufgrund des Gesetzes zur Modernisierung des sozialen Dialogs 2007 obligatorisch, damit die Regierung die Arbeitsbeziehungen, die Beschäftigung und die berufliche Bildung reformieren kann. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1126en.pdf |
| Deutschland | 2007 | EII | Die IG Metall bietet auf Branchenebene eine Orientierungshilfe, um das ökologische Ziel der Steigerung der Ressourceneffizienz in ressourcenintensiven Branchen mit dem sozialen Ziel der Erhaltung von Arbeitsplätzen zu verknüpfen. |
| Belgien | 2009 | Alle | Ecovoucher von Gewerkschaft vorgestellt |
| Polen | 2009 | Alle | Unabhängige wirtschaftliche Expertise: ein wichtiges Instrument des sozialen Dialogs etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Frankreich | 2009 | Automobil | Vénissieux Transportmittelwerk (Bosch-Gruppe) etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Rumänien | 2009 | EII | Dreigliedriger Dialog zur Ausarbeitung des Konjunkturpakets 2009 mit Dekarbonisierungsaspekten https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1126en.pdf |
| Dänemark | 2009 | Energie | Lindø Offshore Renewables Centre (LORC) etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Bulgarien | 2009 | Alle | Entwicklung eines Systems zur Bewertung der Mitarbeiterkompetenz nach Sektoren und Regionen etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Deutschland | 2013 | Energie | Einigung über Sonnenkollektoren und Windkraftanlagen Seite 116 https://www.caissedesdepots.fr/sites/default/files/2020-05/etude_filieres_ceri-cdcbis.pdf |

| Initiativen aus der Literatur | | | |
|-------------------------------|------|-----------------|--|
| Land | Jahr | Sektor | Informationen über die Initiative(n) |
| Niederlande | 2015 | Alle | Die Gewerkschaft FNV und Milieu Defensie haben eine Studie über die sozioökonomischen Auswirkungen der Umweltpolitik in den Niederlanden in Auftrag gegeben: etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Deutschland | 2016 | Alle | Die Regierung verabschiedete den Klimaschutzplan 2050 etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Vereinigtes Königreich | 2016 | Alle | Low Carbon Task Force – in der Region Yorkshire und Humber etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/final%20fupa%20guide_en.pdf |
| Deutschland | 2016 | Automobil | Zukunftspakt – Volkswagen |
| Frankreich | 2017 | Alle | Grüner Stadtentwicklungsplan von Paris (ECECL)16 etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Portugal | 2017 | Alle | Anpassung des Berufsbildungssystems in Portugal an klimabezogene Kompetenzen etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Schweden | 2017 | Alle | Der klimapolitische Rahmen etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Italien | 2017 | Bergbau (Kohle) | Programm Enel Future-e |
| Griechenland | 2018 | Alle | Vereinbarung über einen gerechten Übergang und Klimawandel etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Griechenland | 2018 | Alle | Vereinbarung über einen gerechten Übergang und Klimawandel etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_DE.pdf |
| Deutschland | 2019 | Automobil | Projekt Zukunft Daimler Truck AG & Mercedes-Benz AG |
| Frankreich | 2019 | Energie | Umwandlung des Hafens in einen Energieversorger – wichtige Rolle der Gewerkschaften in der Normandie Seite 73 https://www.caissedesdepots.fr/sites/default/files/2020-05/etude_filieres_ceri-cdcbis.pdf |
| Vereinigtes Königreich | 2020 | Alle | Kampf für die Zukunft der britischen Produktion |
| Tschechische Republik | 2020 | EII | Förderung des sozialen Dialogs in der chemischen Industrie der Tschechischen Republik |
| Spanien | 2020 | Energie | Eine faire Energiewende für Wärmekraftwerke, die stillgelegt werden sollen: Beschäftigung, Industrie und Gebiete. |
| Spanien – Andalusien | 2020 | Energie | Abbau von Kohlestrom mit lokalen Akteuren und Mitarbeitern des Kohlekraftwerks |
| Frankreich | 2021 | Automobil | Wie können wir die Herausforderung eines gerechten Übergangs bewältigen? Unser Szenario für Beschäftigung und Klima – FNH & CFDT |
| Frankreich | 2021 | Automobil | Vereinbarung über die Zukunft der Renault-Standorte in den Höhenlagen Frankreichs |

| Initiativen aus der Literatur | | | |
|-------------------------------|------|-----------------|---|
| Land | Jahr | Sektor | Informationen über die Initiative(n) |
| Polen | 2021 | Bergbau (Kohle) | Maßnahmen der Gewerkschaften zur Einbeziehung aller Kohleregionen und Arbeitnehmer in den JTP |

| Initiativen aus der Umfrage | | | |
|---|------|-----------|---|
| Land | Jahr | Sektor | Informationen über die Initiative(n) |
| Spanien | 2019 | Energie | Nationaler integrierter Energie- und Klimaplan (PNIEC) 2021-2030: https://www.idae.es/informacion-y-publicaciones/plan-nacional-integrado-de-energia-y-clima-pniec-2021-2030 |
| | 2018 | Automobil | Plan zur Förderung der Wertschöpfungskette der Automobilindustrie hin zu nachhaltiger und vernetzter Mobilität: https://www.idae.es/file/15534/download?token=4HOCiDqC |
| | 2019 | Automobil | Vereinbarungen über Telearbeit und digitale Trennung, unterzeichnet bei SEAT: https://www.ccoo.cat/noticia/232256/ccoo-valor-positivamente-los-acuerdos-sobre-teletrabajo-y-desconexion-digitales-firmados-en-seat#.X19PFUzaUk |
| | 2018 | Automobil | Iveco installiert in seinem Werk in Valladolid „Smart Flower“ und „Carpooling“: https://transporteprofesional.es/ultimas-noticias/8492-iveco-ha-instalado-smart-flower-factoria-valladolid?cookie_8f2136e65f1733214df7cb1fd26b51e1=accepted |
| Finnland | 2020 | Alle | Die finnische Regierung hat in diesem Jahr einen Runden Tisch zur Klimapolitik eingerichtet, dem Mitglieder aller drei Gewerkschaftsverbände angehören: https://valtioneuvosto.fi/-/10616/valtioneuvosto-asetti-ilmastopolitiikan-pyorean-poydan-tukemaan-ilmastotoimien-valmistelua-ja-toimeenpanoa . |
| | 2019 | Alle | Finnland verfolgt das allgemeine, ehrgeizige Ziel der Klimaneutralität bis 2035. Dies wird sich durch das Coronavirus wahrscheinlich verzögern; die Mentalität eines schnellen, aber vorsichtigen Übergangs ist noch vorhanden. |
| | | | Schadstoffsteuern für die meisten Dinge, die sich negativ auf die Umwelt auswirken (Benzin, usw.). |
| | | | Mehrere Maßnahmen zielen darauf ab, den Strom- und Heizungsbereich bis Ende 2030 klimaneutral zu machen, wobei die Versorgungssicherheit noch immer an erster Stelle steht. Dazu gehören die schrittweise Erhöhung der Steuern für fossile Brennstoffe und die Gewährung von Steuervorteilen für klimaneutrale Produktionsanlagen und Innovationen. |
| | | | Finnland hält die derzeitigen Kernkraftwerke in Betrieb, und die Kernenergie gilt allgemein als eine gültige, sichere und notwendige Option. Die meisten würden es begrüßen, wenn es in den Grünen Deal der EU aufgenommen würde, um ihn realistischer zu gestalten. |
| | | | Die Regierung hat jeden Sektor aufgefordert, eine eigene Roadmap für die Klimaneutralität zu erstellen. Je nach Sektor sollen diese bis 2035-45 klimaneutral sein. |
| Die Regierung erstellt zudem ein strategisches Entwicklungsprogramm für die Kreislaufwirtschaft. Daran wird derzeit gearbeitet, aber die Kreislaufwirtschaft ist ein zentraler Bestandteil der Politik der derzeitigen Regierung. | | | |

| Initiativen aus der Umfrage | | | |
|-----------------------------|------|--------|--|
| Land | Jahr | Sektor | Informationen über die Initiative(n) |
| | | | Recycling- und Umweltfragen werden in Finnland relativ gut gehandhabt, und beide finden große öffentliche Unterstützung (obwohl es auch Widerstand gibt, aber in den meisten Fällen eine klare Minderheit darstellt). |
| | - | Alle | Einige Arbeitgeberverbände erstellen ihre eigenen Programme zur Klimaneutralität, zu denen sie von der Regierung aufgefordert wurden. Diese haben einige gute und ehrgeizige Ziele, aber sie beziehen nur selten, wenn überhaupt, Arbeitnehmer oder Gewerkschaften in die Festlegung dieser Ziele oder in die Diskussion über die Methoden zur Erreichung dieser Ziele ein. |
| Finnland | 2017 | Alle | Der finnische Innovationsfonds Sitra hat eine sehr gute Liste der interessantesten Unternehmen erstellt, welche die Kreislaufwirtschaft fördern. Sie finden sie hier: https://www.sitra.fi/en/projects/interesting-companies-circular-economy-finland/#business-examples |
| | 2021 | Alle | Recycling wird an den meisten Arbeitsplätzen ernst genommen und gut umgesetzt. Es gibt eine Regierungsinitiative für das Jahr 2021, im Rahmen derer der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Fahrrad für die Arbeit zur Verfügung stellt und den Preis entweder vom Gehalt abzieht oder als zusätzliche Leistung gewährt. Isolierung und Energieeffizienz von Gebäuden sind in Finnland auf dem höchsten Niveau der Welt, da diesem Thema bereits in der Vergangenheit Aufmerksamkeit geschenkt wurde. |
| Dänemark | 2018 | EII | Klimagesetz: Mit diesem Gesetz soll Dänemark die Treibhausgasemissionen bis 2030 um 20 % gegenüber dem Stand von 1990 senken und bis 2050 eine klimaneutrale Gesellschaft erreichen: https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L117/som_ve_dtaget.htm |
| | | | Klimapartnerschaften der Regierung: Im Rahmen der dänischen Klimabemühungen hat die Regierung 13 Klimapartnerschaften mit der Geschäftswelt und ein Green Business Forum gegründet: https://kefm.dk/klima-og-vejtr/regeringens-klimapartnerskaber-og-groent-erhvervsforum |
| | | | In den Tarifverhandlungen zwischen der dänischen Industrie und der CO-Industrie zur Erneuerung der Tarifverträge der Industrie wurde ein Dreijahresvertrag für 2020 bis 2023 mit einem Protokoll zur grünen Transformation abgeschlossen. |
| | | | Voraussichtlich im ersten Quartal 2021 soll ein Beratungsdienst zur Beratung des Betriebsausschusses (Lokale Betriebsräte) starten. |
| Belgien | | Alle | Beteiligung der Gewerkschaften an zahlreichen Initiativen. Torrero, Steelanol, Windräder, Solarzellen und der Umbau des Hochofens B sind Beispiele für diese Projekte. Die Rolle der Gewerkschaften beschränkt sich darauf, die Botschaft in positiver Weise an die Gemeinschaft zu vermitteln, und zwar über Angehörige und Mitglieder, Mitarbeiter, Nachbarn usw. Auch die Politik beteiligt sich mit der Förderung von Initiativen. |

| Initiativen aus der Umfrage | | | |
|-----------------------------|------|--------------|---|
| Land | Jahr | Sektor | Informationen über die Initiative(n) |
| | | EII (Stahl) | <p>Für Mitarbeiter, die künftig im Steelanol-Projekt beschäftigt werden, werden derzeit Schulungen gestartet. In jedem Fall werden diejenigen geschult, die sich für zahlreiche Projekte auf dem Gelände interessieren.</p> <p>Fit und gesund pendeln: Fahrradmiete und Fahrradzuschuss. Im Moment wird viel von zu Hause aus gearbeitet, aber dies war bereits in begrenztem Umfang durch Covid 19 möglich. Wasseraufbereitung, Abfallsortierung, Ölauffangsysteme. LED-Beleuchtung in den Hallen.</p> |
| Schweden | 2017 | Alle | https://www.government.se/press-releases/2020/10/sweden-increasing-its-contribution-to-climate-action-in-developing-countries/ |
| | | | https://www.government.se/articles/2017/06/the-climate-policy-framework/ |
| | | | <p>Die Umweltschutzbehörde wurde zusammen mit anderen zentralen Regierungsbehörden und den Bezirksverwaltungen beauftragt, lokale Klimainvestitionen zu unterstützen. http://www.swedishepa.se/Environmental-objectives-and-cooperation/Swedish-environmental-work/Work-areas/Climate/</p> |
| | | | <p>https://www.unionen.se/om-unionen/unionen-hallbarhet</p> <p>Entwicklung eines Tools zur Unterstützung von Gewerkschaftsvertretern in allen 3 Dimensionen der Nachhaltigkeit: https://www.unionen.se/mitt-unionen/foretagens-hallbarhetsansvar und unsere Aussagen https://unionen.extern.shop.strd.se/product/8969/0/0/679219?search=klimat</p> |
| Finnland | 2020 | EII – Chemie | <p>Finnland wird 2035 klimaneutral sein und danach streben, die weltweit erste fossile Wohlfahrtsgesellschaft zu sein: https://valtioneuvosto.fi/en/marin/government-programme/carbon-neutral-finland-that-protects-biodiversity</p> <p>Die chemische Industrie in Finnland hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, bis 2045 CO2-Neutralität zu erreichen. Neue Rohstoffe, neue Technologien und die Kreislaufwirtschaft werden in diesem Prozess eine wichtige Rolle spielen. Der finnische Verband der chemischen Industrie koordiniert die Umsetzung des Programms „Responsible Care“ in Finnland: https://responsiblecare.fi/</p> |
| Österreich | | Automobil | <p>Umstellung auf erneuerbare Energieformen. Auslaufen des Heizölprogramms für Hausheizungen.</p> |
| | | | <p>Unterstützung des Radwegenetzprogramms in städtischen Gebieten.</p> <p>Förderung von Shuttlebussen für den Firmenverkehr. Verstärkte Home-Office-Nutzung in Pandemiezeiten. Sanfter Zugang zum Home Office in normalen „Familie-Arbeit-Freizeit“-Zeiten.</p> |
| | | | <p>Bürogebäude: Förderung natürlicher Beschattung gegenüber Klimaanlagen. Produktionshallen: Förderung der Installation von Photovoltaik-Paneele auf Dach- und Wandflächen.</p> |

| Initiativen aus der Umfrage | | | |
|-----------------------------|------|--------|--|
| Land | Jahr | Sektor | Informationen über die Initiative(n) |
| | | | <p>Energiesparmaßnahmen in Form von „Ein-/Ausschalten“ statt „Standby“. Förderung sanfter Mobilität: Ermutigung der Beschäftigten zum Radfahren im täglichen Pendlerverkehr. Hierfür ist ein flächendeckenderes Radwegenetz in städtischen Gebieten erforderlich.</p> <p>Künftig soll jedes Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von 1.000 Mitarbeitern über einen Radweg verfügen, der an ein öffentliches Radwegenetz oder an eine Verkehrsanbindung angeschlossen ist.</p> |

