

Gerechter Strukturwandel und Dekarbonisierung in multinationalen Unternehmen

Empfehlungen für Koordinator*innen und
Arbeitnehmervertreter*innen
in BVG, EBR und SE-BR

Brüssel, Januar 2024 (Aktualisierung)



Dieses Dokument enthält Informationen und Anleitungen für Arbeitnehmervertreter*innen in besonderen Verhandlungsgremien (BVG), Europäischen Betriebsräten (EBR) und Unternehmen mit dem Statut der Europäischen Gesellschaft (*Societas Europaea* – SE) sowie die sie unterstützenden Koordinator*innen von industriAll Europe im Hinblick auf die Rolle, die sie bei der Förderung des Dialogs über die Dekarbonisierung in ihren multinationalen Unternehmen spielen können.

Die europäische Industrie und ihre Beschäftigten durchleben derzeit besonders herausfordernde Zeiten. Die COVID-19-Pandemie und die Energiepreiskrise haben zusammen mit den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine zu erheblichen Verwerfungen in der Produktion, im Bereich der Beschäftigung und bei den Arbeitsbedingungen geführt. Der Kampf gegen den Klimawandel hat jedoch nach wie vor Priorität, und die Gewerkschaften setzen sich weiterhin aktiv für einen sozial gerechten Strukturwandel ein. Die Mitglieder der BVG, EBR und SE-BR sollten ebenfalls einen proaktiven Ansatz verfolgen und die Situation in ihren Unternehmen bewerten. Sie sollten dabei von Fall zu Fall entscheiden, auf welche Weise und zu welchem Zeitpunkt sie unter Berücksichtigung einer gewerkschaftlichen Agenda Initiativen zur Gestaltung der Dekarbonisierung in ihren Unternehmen einleiten.

Für eine dekarbonisierte Industrie, die hochwertige Arbeitsplätze schafft: Worum geht es dabei?

Die Regierungen in ganz Europa – innerhalb und außerhalb der EU – haben in den letzten Jahren ihre Klimaziele verschärft, um die jeweiligen im Pariser Klimaübereinkommen eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen, wobei die Netto-Klimaneutralität bis 2050 ein gemeinsames Ziel ist. Die Energiekrise stellt eine zusätzliche Herausforderung für die Politik dar. Es werden wegweisende politische Entscheidungen getroffen, die den Strukturwandel weiter beschleunigen.

Die EU erließ 2021 nach der Annahme des [europäischen Grünen Deals](#) ein [Europäisches Klimagesetz](#), das das Ziel der Klimaneutralität bis 2050 rechtsverbindlich macht und ein neues Ziel für 2030 festlegt, nämlich die Reduzierung der Netto-Treibhausgasemissionen um mindestens 55 % gegenüber dem Stand von 1990. Im Juli 2021 nahm die Kommission das „[Fit für 55“-Paket](#) an, um die zusätzlichen Emissionsminderungen für 2030 durch eine Überarbeitung aller relevanten politischen Instrumente zu erreichen (siehe die [Reihe von Vorschlägen](#), die die Überarbeitung des Emissionshandelssystems (EHS), den CO₂-



Grenzausgleichsmechanismus (CBAM), die Überarbeitung der CO₂-Emissionsnormen für Pkw und LNfz usw. umfasst).

Darüber hinaus hat die Europäische Kommission angesichts des Krieges in der Ukraine Maßnahmen vorgeschlagen, um die Abhängigkeit der EU von russischen Energieimporten zu verringern (siehe [„REPowerEU: gemeinsames europäisches Vorgehen für erschwinglichere, sichere und nachhaltige Energie“](#)).

Die europäische Industrie steht unter massivem Druck: Die im Vergleich zu anderen Weltregionen in der EU strukturell höheren Energiepreise in Verbindung mit globalen wirtschaftlichen Spannungen und industriepolitischen Programmen zur Förderung der Fertigung mit sauberen Technologien wirken sich auf Investitionsentscheidungen aus. Das europäische Handelsdefizit hat aufgrund von Energieimporten und Einbußen in der Industrie 430 Mrd. € erreicht.

Im Industrieplan zum Grünen Deal der EU sind Zielwerte für Schlüsseltechnologien festgelegt, werden die Vorschriften für staatliche Beihilfen gelockert und der Schwerpunkt auf die Kompetenzentwicklung gelegt, allerdings ist damit auch eine erhebliche Deregulierung verbunden. Für den Plan stehen nur begrenzte neue Mittel zur Verfügung, während wichtige Finanzierungsprogramme im Rahmen des Aufbau- und Resilienzfasilität im Jahr 2026 auslaufen. Eine Agenda für Industrieinvestitionen ist dringend erforderlich, aber noch lange nicht in Sicht, da die Sparmaßnahmen in vielen Ländern kritische Investitionen in den Emissionsabbau zu untergraben drohen.

Im Jahr 2024 werden neue Klimaziele für 2040 in Kraft treten, um Treibhausgase weiter zu reduzieren und das ursprüngliche Ziel der Klimaneutralität bis 2050 zu erreichen.

Europa steht vor einer noch nie dagewesenen Beschleunigung der Dekarbonisierung mit Auswirkungen auf alle Industriesektoren. Die Produktion von Verbrennungsmotoren für den Automobilbereich soll in der EU schrittweise eingestellt werden (Verbot ab 2035), während der Energiesektor nach einem CO₂-neutralen Ausweg aus der aktuellen Krise sucht und der IT-Sektor weiterhin mit digitalen Lösungen zur weiteren Ökologisierung von Arbeitsplätzen beiträgt. Die Dekarbonisierung unserer Unternehmen birgt sowohl Risiken als auch Chancen: Hunderttausende von neuen Jobs werden entstehen, andere werden sich verändern oder ersetzt werden.

IndustriAll Europe unterstützt zwar das Ziel, bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen, möchte aber gleichzeitig sicherstellen, dass alle Beschäftigten fit für die Veränderungen sind und in den Genuss von Beschäftigungsübergängen oder anderen geeigneten Schutzmaßnahmen kommen, die sicherstellen, dass niemand zurückgelassen wird. Für die europäischen Arbeitnehmer*innen fordert industriAll Europe einen gerechten Strukturwandel, der auf einer angemessenen Antizipation, Bewältigung und Gestaltung der Herausforderungen der Dekarbonisierung in allen unseren Industriesektoren, Regionen und Unternehmen beruht. Die Beteiligung der Beschäftigten im frühestmöglichen Stadium des Dekarbonisierungsprozesses ist dabei von entscheidender Bedeutung.

Konkret versteht man unter **Dekarbonisierung** die Maßnahmen, die ein Unternehmen ergreift, um seine Treibhausgasemissionen im Einklang mit den jeweiligen Unternehmens-, Branchen-, nationalen und EU-Zielen zu reduzieren. Maßnahmen können im Hinblick auf eine der drei Stufen des Dekarbonisierungsprozesses entwickelt werden:

1. **Antizipation.** Auf dieser Stufe konzentrieren sich die Maßnahmen auf die Analyse bzw. das bessere Verständnis der Veränderung und die Festlegung von Bewältigungsstrategien.
2. **Minderung.** In dieser Phase konzentrieren sich die Maßnahmen auf die Umsetzung von Strategien/Technologien zur Dekarbonisierung der Produktion.



- 3. Anpassung.** In diesem Stadium konzentrieren sich die Maßnahmen auf Lösungen zur Bewältigung der neuen Klimaverhältnisse und ihrer Auswirkungen auf die Produktionsstätten und Beschäftigten.

Das Ausmaß und das Tempo der Veränderungen infolge der Dekarbonisierung in unseren Industriezweigen werden von Sektor zu Sektor, von Region zu Region und von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich ausfallen. Es muss aber unbedingt sichergestellt werden, dass wir nicht erst bei der Bewältigung der sozialen Folgen der Dekarbonisierung eingebunden wurden. Der Strukturwandel ist in vollem Gange, und wir müssen proaktiv an seiner Gestaltung mitwirken. Hier ist das Timing entscheidend. Wir müssen uns so früh wie möglich daran beteiligen, um sicherzustellen, dass der Wandel im Zuge der Dekarbonisierung antizipiert und so gerecht, inklusiv und sozialverträglich wie möglich gestaltet wird.

Empfehlung 1

Eigene Gewerkschaftsstrategie erarbeiten

Handelt proaktiv. Wartet nicht darauf, dass euch die Unternehmensleitung über die Dekarbonisierungsstrategie informiert, die sie möglicherweise bereits einseitig beschlossen hat. Bildet euch eine eigene Meinung, bewertet die verschiedenen möglichen Szenarien und entscheidet anhand einer gewerkschaftlichen Agenda, was ihr euch für die dekarbonisierte Zukunft eures Unternehmens wünscht. Ihr habt das Gefühl, dass euer Unternehmen den Übergang nicht angemessen in Angriff nimmt, und fürchtet die Gefahr eines nicht tragfähigen Geschäftsmodells oder einer nicht nachhaltigen Strategie? Es ist unerlässlich, dass ihr euch proaktiv an diesem Prozess beteiligt.

Schließt euch mit eurem nationalen Gewerkschaftsverband und mit industriAll Europe kurz

Die Gewerkschaftsverbände haben detaillierte wirtschaftliche und soziale Analysen der Herausforderung der Dekarbonisierung durchgeführt und ehrgeizige, auf bestimmte Sektoren und Regionen zugeschnittene Gewerkschaftsforderungen aufgestellt. Nehmt Kontakt mit eurem nationalen Gewerkschaftsverband und dem Sekretariat von industriAll Europe auf, um von Verfahren/Initiativen in eurem Land, in der gesamten EU und in Unternehmen eures Sektors zu lernen.

Die Gewerkschaften sind auch eine gute Informationsquelle für die neuesten Entwicklungen der von den politischen Entscheidungsträger*innen auf nationaler, europäischer und globaler Ebene diskutierten Dekarbonisierungsstrategien. Die nationalen Gewerkschaftsverbände und das Sekretariat von industriAll-Europe verfolgen nicht nur die politischen Debatten aufmerksam, sondern stehen auch in ständigem Kontakt mit nationalen und europäischen politischen Entscheidungsträger*innen, die gerne mehr über konkrete Erfahrungen bei der Diskussion über die Dekarbonisierung in multinationalen Unternehmen erfahren würden und beim Aufzeigen von Problemfällen behilflich wären. Sprecht mit eurem nationalen Gewerkschaftsverband und mit dem Sekretariat von industriAll Europe über eure Erfahrungen aus erster Hand.

Darüber hinaus haben Gewerkschaftsvertreter*innen in einigen multinationalen Unternehmen mit der Unternehmensleitung europäische Rahmenvereinbarungen über die Antizipation und Bewältigung des Wandels in sozialverträglicher Weise abgeschlossen (z. B. mit Bestimmungen zur strategischen Kompetenzplanung, zur Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten, zum Generationswechsel usw.). Diese Vereinbarungen betreffen auch die Antizipation und Bewältigung des Wandels infolge der Dekarbonisierung in diesen Unternehmen. Sollten solche Verhandlungen mit der Unternehmensleitung anstehen, wendet euch bitte an eure nationale Gewerkschaft und das Sekretariat von industriAll Europe.



Setzt euch mit den Arbeitnehmervertreter*innen in eurem Unternehmen auf nationaler und lokaler Ebene in Verbindung und stimmt euch mit ihnen ab

Eine enge Abstimmung zwischen der europäischen und der nationalen Ebene ist wichtig. Die Dekarbonisierung muss sowohl auf EBR- als auch auf nationaler Ebene erörtert werden. Auf europäischer Ebene vereinbarte Maßnahmen müssen auch auf nationaler Ebene kommuniziert werden – und andersherum. Wenn Maßnahmen oder Vereinbarungen auf nationaler Ebene getroffen werden, muss der EBR/SE-BR darüber informiert werden.

Die Gründe für den Aufbau enger Verbindungen und die Gewährleistung eines guten Informationsflusses zwischen dem EBR/SE-BR und den Arbeitnehmervertreter*innen auf nationaler und lokaler Ebene sind vielfältig:

- **So können ggf. in einem Land geplante Maßnahmen im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung frühzeitig ausgemacht werden, bevor sie länderübergreifende Wirkung entfalten.**
- **Dadurch werden gegenseitiges Lernen und der Austausch bewährter Verfahren gefördert** (z. B. könnte die im Netzwerk verbreitete Information über eine in einem Land getroffene Vereinbarung über die Entwicklung grüner Kompetenzen einen Spillover-Effekt haben).
- **So kann das nicht nur auf europäischer, sondern auch auf nationaler Ebene bestehende Recht auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung bestmöglich und in vollem Umfang genutzt werden** (einschließlich des neuen Rechts französischer Unternehmensausschüsse auf Unterrichtung und Anhörung zur Strategie des Unternehmens für die Bekämpfung des Klimawandels).

Es wird darauf hingewiesen, dass EBR auf der Grundlage ihrer Verpflichtung zur Berichterstattung über ihre Aktivitäten oder ihres Rechts auf den Besuch lokaler Standorte Kontakte und Verbindungen auf nationaler und lokaler Ebene herstellen können.

Wissen über die Dekarbonisierung aufbauen und ausbauen

Der EBR/SE-BR verfügt auch über ein Recht auf Schulungen und das Recht, Sachverständige zu den Sitzungen des EBR/SE-BR einzuladen, die zum Thema ökologischer Wandel aus-/weiterbilden können. Dies erleichtert die Diskussionen mit der Unternehmensleitung und ermöglicht ein proaktives Vorgehen bei Risikoanalysen und Antizipationsstrategien.

Empfehlung 2

Bringt das Thema KI auf die Agenda eures Unternehmens

Dekarbonisierung ist ein Thema für den sozialen Dialog in Unternehmen!

In einigen Ländern wurden **nationale Gesetze** geändert oder verabschiedet, die den Gewerkschaften und/oder Betriebsräten/Unternehmensausschüssen das Recht einräumen, mit der Unternehmensleitung einen Dialog über die Strategie des Unternehmens zur Dekarbonisierung seiner Tätigkeiten aufzunehmen. Mit dem 2021 in Frankreich verabschiedete „Klimagesetz“ beispielsweise wird der ökologische Wandel als



Thema für Unternehmensausschüsse eingeführt, die zu den Umweltauswirkungen der Unternehmenstätigkeit anzuhören sind.

In einigen Sektoren wurden **Branchentarifverträge** über die soziale Dimension der Dekarbonisierung abgeschlossen. Im Anschluss an die dreiseitige Vereinbarung zur Organisation des Übergangs der Beschäftigten im Zuge des Ausstiegs aus der Kohleförderung haben die spanischen Gewerkschaften UGT FICA und CCOO Industria beispielsweise eine Vereinbarung mit allen Betreibern von Wärmekraftwerken in Spanien (Endesa, Iberdrola und Naturgy) getroffen, um den gerechten Übergang der Arbeitnehmer*innen in diesem Sektor zu organisieren, indem sie ihnen alternative Arbeitsplätze beim Abbau von Anlagen, bei der Sanierung von Flächen und bei Investitionen in neue Tätigkeiten, wie etwa erneuerbare Energien, anbieten. Die Vereinbarung sieht Verpflichtungen zur Weiterbildung und Umschulung von Beschäftigten, aber auch Vorruhestandsregelungen für ältere Arbeitnehmer*innen vor. Die Betreiber haben durch die Einrichtung eines Monitoring-Ausschusses, der die Umsetzung der Vereinbarung beobachtet, sogar eine Rechenschaftspflicht vorgesehen.



TIPP!

Eine Online-Übersicht der bewährten Verfahren auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene ist auf der Website von industriAll Europe verfügbar. Hier: <https://justtransition.industrial-all-europe.eu/>.

Auf der EU-Ebene sind EBR und SE-BR zum Dialog mit der Unternehmensleitung berechtigt, und zwar auf Grundlage von:

1. Der Pflicht zur Berichterstattung der Geschäftsleitung über die Umweltauswirkungen ihrer Tätigkeit. Gemäß der [Richtlinie über die nichtfinanzielle Berichterstattung](#) von 2014 müssen große Unternehmen Jahresberichte über die von ihnen verfolgten Strategien in Bezug auf die soziale Verantwortung und die Behandlung von Beschäftigten, die Achtung der Menschenrechte, die Diversität in den Leitungsorganen und den **Umweltschutz** veröffentlichen. Der EBR/SE-BR muss Zugriff auf diesen Jahresbericht haben,
2. Der grundlegenden Tatsache, dass der ökologische Wandel ein länderübergreifendes Phänomen ist. Die von der Unternehmensleitung geplanten Maßnahmen zur Antizipation und Minderung des Klimawandels sind de facto eine länderübergreifende Angelegenheit, die eine Unterrichtung und Anhörung des EBR/SE-BR über die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Beschäftigung in den verschiedenen Ländern erfordert.



 **BEISPIEL**

EBR DER EDF-GRUPPE

Energiesektor

EBR seit 2001

Vorsitz: Marc Ferron (CFDT FGMM)

Koordinator von industriAll Europe: Frédéric Touboul (CGT FTM)

Im Jahr 2021 wurde die Präambel der EBR-Vereinbarung von EDF wie folgt geändert:

Die Unterzeichner verpflichten sich, die Umsetzung des neuen Leitbilds „Raison d’être“ von EDF auf dem gesamten europäischen Tätigkeitsbereich der Gruppe zu überwachen und zu seinem Aufbau beizutragen, insbesondere zur Überwachung des Engagements der Gruppe und ihrer europäischen Tochtergesellschaften bei der Bekämpfung der Klimaerwärmung und ihrer Folgen für die Betriebe und die Arbeitsplätze sowie zur Unterstützung der Ziele der am 19. Juni 2018 einstimmig unterzeichneten CSR-Vereinbarung der EDF-Gruppe.

Der EBR ist daher ein idealer Ort für die Analyse und den Meinungs austausch über die Herausforderungen und Chancen der wichtigsten Trends in der Energiewirtschaft, seien sie technologischer oder legislativer Natur, insbesondere auf EU-Ebene, sowie für die Bewertung ihrer wirtschaftlichen und personellen Auswirkungen auf die Tochtergesellschaften der Gruppe und damit für die Bewertung der Veränderungen im Anwendungsbereich der Strategie der Gruppe.

Angesichts der sozialen und beschäftigungspolitischen Herausforderungen der Energiewende und der Unerlässlichkeit eines gerechten Strukturwandels im Einklang mit dem europäischen Grünen Deal und dem Pariser Klimaübereinkommen muss der EBR ein Forum des Dialogs zu Fragen der beruflichen Übergänge und der Kompetenzentwicklung im Zusammenhang mit den durch die Energiewende verursachten Veränderungen auf der Höhe der Anforderungen eines gerechten Übergangs sein.



TIPP!

Fordert den Jahresbericht mitsamt Nachhaltigkeitsbericht an und diskutiert darüber mit der Unternehmensleitung.

Als EBR/SE-BR-Mitglieder solltet ihr bei euren Sitzungen Zeit für den Austausch über die Entwicklungen in den verschiedenen Ländern, auch im Zusammenhang mit der Umweltpolitik des Unternehmens, einplanen. Darüber hinaus solltet ihr sicherstellen, dass bei den Treffen mit der zentralen Leitung auch die Dekarbonisierung und ihre Auswirkungen auf die Produktion, die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen thematisiert werden.



 **TIPP!**

Bei der (Neu-)Verhandlung der EBR-Vereinbarung sollte die Dekarbonisierung in die Liste der Themen für die Unterrichtung und Anhörung aufgenommen werden.

 **BEISPIEL**

EBR von DOMO Chemicals

Chemische Industrie

EBR seit 1996

Vorsitz: Alexander Busch (IG BCE)

Koordinator von industriAll Europe: Noel Furchheim (IG BCE)

Die 2021 neu ausgehandelte EBR-Vereinbarung enthält einen klaren Verweis auf das Recht, über die Ökostrategie des Unternehmens unterrichtet und gehört zu werden.

Artikel 2.2 Informationen zur allgemeinen Funktionsweise der Gruppe

...

Folgende Informationen werden dem EBR vorgelegt.

- Struktur von DOMO Chemicals und deren Leitung
- Wirtschaftliche und finanzielle Situation (z. B. Jahresbericht)
- Geschäftsentwicklung, einschließlich Produktion und Vertrieb
- *Safety, health and environmental policy*
- Soziale Verantwortung des Unternehmens (einschließlich Verhaltenskodex) und nachhaltige Entwicklung
- *Allgemeine Ausrichtung der sozialen Politik des Konzerns und Projekte im HR Bereich*

Artikel 2.3 Unterrichtung und Anhörung zu länderübergreifenden Angelegenheiten

...

Dazu zählen:

- Bedeutende Entwicklungen in Bezug auf Beschäftigung
- Strategische Investitionen auf Konzernebene oder unter Einbeziehung mehrerer Länder
- Wesentliche Änderungen hinsichtlich der Organisation des Konzerns
- Einführung neuer Arbeitsmethoden oder neuer Produktionsprozesse
- Produktionsverlagerung und Technologietransfers
- Fusionen, Akquisitionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen oder Betrieben oder von wesentlichen Teilen davon, einschließlich der Pläne für den Personalabbau
-
- *Entwicklungen bei Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzbestimmungen*

Empfehlung 3

Mit der Unternehmensleitung diskutieren

Behandelt das Thema Dekarbonisierung im Rahmen der EBR/SE-BR-Arbeit und stellt es zur Diskussion mit der Unternehmensleitung.

Die Dekarbonisierung ist ein vielschichtiges Phänomen. Es ist nicht bloß ein Thema (Energieeffizienz, Recycling, grüne Kompetenzen usw.), das gelegentlich auf der Tagesordnung der EBR/SE-BR-Sitzung steht. Es handelt sich um ein viel umfassenderes Konzept mit vielen verschiedenen Dimensionen sowie um einen fortlaufenden Prozess, der eine regelmäßige Überwachung erfordert.

Den EBR/SE-BR-Mitgliedern wird empfohlen, die folgenden Themen gegenüber der zentralen Leitung anzusprechen und mit Unterstützung von Sachverständigen eine **Unterrichtung und Anhörung** über die voraussichtlichen Auswirkungen der Dekarbonisierung (Land für Land) zu den folgenden Themen einzuleiten:



TIPP!

Unterzieht die erhaltenen Informationen einer kritischen Prüfung und zeigt ggf. Versuche von Greenwashing auf!

Geschäftsstrategie/-modell

- Plant das Unternehmen, seinen CO₂-Fußabdruck zu verkleinern (z. B. weniger energieintensive Produktion, Umstellung der Rohstoffversorgung, Umstieg auf umweltfreundliche Transportmittel, Konzentration auf Re- und Upcycling usw.)?
- Plant das Unternehmen, Geschäftsmodell oder -strategie an die sich verändernden Klimaverhältnisse anzupassen (z. B. Verlagerung von Werken aus Gebieten, die durch extreme Klima-/Wetterereignisse wie Stürme, Überschwemmungen, Waldbrände, Dürren usw. gefährdet sind)?
- Welche Auswirkungen sind auf die nach- und vorgelagerten Lieferanten zu erwarten?
- Bekommt das Unternehmen derzeit/künftig öffentliche Unterstützung für die Anpassung seiner Strategie (bewilligte/beantragte EU-, nationale oder lokale öffentliche Mittel)? Gibt es im Rahmen der öffentlichen Förderprogramme, die das Unternehmen in Anspruch nimmt, soziale Auflagen oder Anforderungen in Bezug auf Anhörungen?



Investitionsplan (einschließlich FuE und Technologie)

- In welche Bereiche investiert das Unternehmen im Zusammenhang mit dem ökologischen Wandel (energieeffiziente Technologie, digitale Technologien zur Unterstützung der Fernwartung, nachhaltige Mobilität usw.)?
- Wie hoch sind die Investitionskosten und die erwartete Kapitalrendite?

Anzahl und Qualität der Arbeitsplätze (Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen)

- Wie dürfte sich das Beschäftigungsniveau im Unternehmen im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung entwickeln: Schaffung, Umwandlung, Vernichtung oder Verdrängung von Arbeitsplätzen? Wenn möglich, Aufschlüsselung der Informationen nach Qualifikationsniveau (gering-, mittel- und hochqualifiziert), Alter, Geschlecht und Region.
- Welche Unterstützungsmaßnahmen werden ergriffen, um die Beschäftigungsfähigkeit und -übergänge von Arbeitnehmer*innen zu sichern, insbesondere für die am stärksten gefährdeten Gruppen, die möglicherweise nicht in der Lage sind, Umschulungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten zu nutzen (z. B. Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, ältere Arbeitnehmer*innen, Frauen, Alleinerziehende, gering qualifizierte Beschäftigte usw.)? Gibt es Pläne für spezielle Maßnahmen zur internen Mobilität, Vorruhestandsregelungen, die Arbeitszeitverkürzung usw.?
- Wie wurde die Situation im Falle von Entlassungen bewertet? Welche Maßnahmen wurden zur Vermeidung von Entlassungen ergriffen? Und was wird unternommen, um entlassenen Arbeitnehmer*innen zu helfen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden?

Arbeitsorganisation (einschließlich Sicherheit und Gesundheitsschutz)

- Wie verbreitet ist die Telearbeit (unter Arbeiter*innen und Angestellten)? Welche Remote- oder Smart Tools werden den Arbeitnehmer*innen zur Verfügung gestellt?
- Wie wirken sich die Dekarbonisierung auf die Berufsbilder aus (neue Aufgaben, neue Tätigkeiten)?



- Wie werden die Beschäftigten vor den negativen Auswirkungen des Klimawandels (Luftverschmutzung, Überhitzung am Arbeitsplatz usw.) geschützt?
- Welche Gesundheits- und Sicherheitsrisiken birgt der Einsatz neuer grüner Technologien (z. B. Wasserstoff)?

Weiterbildungsmaßnahmen und Kompetenzentwicklung

- Was unternimmt das Unternehmen im Zusammenhang mit der langfristigen strategischen Kompetenzplanung (Ermittlung des künftigen Kompetenzbedarfs, Anpassung von Tätigkeitsprofilen und Entwicklung entsprechender Weiterbildungsangebote)?
- Wie werden Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen auf regionaler und nationaler Ebene in die Kompetenzentwicklung und Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb einbezogen?
- In welcher Form und zu welchen Bedingungen wird das Unternehmen seinen Beschäftigten Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen im Umgang mit neuen Technologien anbieten?
- Haben alle Beschäftigten Zugang zu Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen? Gibt es spezielle Maßnahmen für besonders gefährdete Gruppen (z. B. ältere Beschäftigte, Arbeitnehmer*innen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, Frauen usw.)?
- Wie hoch ist der Anteil an Schulungsstunden im Zusammenhang mit dem ökologischen Wandel (im Vergleich zur Gesamtzahl der Weiterbildungsstunden pro Arbeitnehmer*in, aufgeschlüsselt nach Qualifikationsgruppen)? Was ist für das kommende Jahr geplant?
- Welche Mittel wurden für berufliche/allgemeine Bildung bereitgestellt?

Ersucht die Unternehmensleitung, falls sinnvoll und möglich, einen Unterausschuss des EBR/SE-BR einzurichten, der sich mit der Dekarbonisierungsstrategie des Unternehmens befasst. Die Unterstützung durch eine*n externe*n Sachverständige*n könnte aufgrund der relativen Technizität der Diskussion äußerst hilfreich sein. Ein solcher EBR-Unterausschuss (oder andernfalls der EBR) sollte die verschiedenen Initiativen der Unternehmensleitung und der Gewerkschaften in den einzelnen Ländern koordinieren. Für die Kontaktdaten von einschlägigen Sachverständigen wendet euch bitte an euren nationalen Gewerkschaftsverband und/oder an das Sekretariat von industriAll Europe.



 **BEISPIEL**

EBR von Tata Steel Europe

Sektor Basismetalle

EBR seit 2000

Vorsitz: Gerrit Idema (FNV)

Koordinator von industriAll Europe: Alasdair McDiarmid (Community)

Diskussionen über die Auswirkungen der Dekarbonisierung auf die Strategie und das operative Geschäft des Unternehmens werden seit einigen Jahren geführt. Auf Antrag des EBR von Tata Steel Europe wurde eine „Arbeitsgruppe Dekarbonisierung“ eingerichtet, die im Juni 2021 zum ersten Mal zusammentrat. Sie besteht aus 15 Mitgliedern: 7 Unternehmensvertreter*innen mit Zuständigkeit für die Dekarbonisierung und 8 Gewerkschaftsvertreter*innen aus dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden. Der externe Wirtschaftssachverständige, der den EBR regelmäßig unterstützt, nimmt auch an der Arbeitsgruppe Dekarbonisierung teil.

Die Arbeitsgruppe fördert eine transparente Debatte und den Austausch bewährter Verfahren und ist für die Gewerkschaften ein Instrument, um mit der Unternehmensleitung über die von den Mitgliedern ausgearbeiteten Dekarbonisierungsszenarien der Tata-Steel-Gruppe in Europa ins Gespräch zu kommen.

IndustriAll Europe und seine Mitgliedsgewerkschaften sind jederzeit für euch da. Bei Fragen, Anregungen oder wenn spezielle Unterstützung benötigt wird, um den Dialog über die Dekarbonisierung mit der Unternehmensleitung oder politischen Entscheidungsträgern voranzutreiben, wendet euch bitte an:

- ⇒ **Euren nationalen Gesellschaftsverband,**
- ⇒ **Die/den Koordinator*in von industriAll Europe, die/der euer BVG, euren EBR oder euren SE-BR unterstützt,**

oder

- ⇒ **an das zuständige Team von industriAll Europe**

Corinna Zierold

Bereichsleiterin

Kontaktperson zum Thema gerechter
Strukturwandel

corinna.zierold@industrial-all.eu

+32 474981724

Bruno Demaître

Senior Policy Adviser

Sachverständiger für EBR-Angelegenheiten

bruno.demaitre@industrial-all.eu

+32 476540990



Weitere Informationen ...

Hier findet ihr eine Zusammenstellung der Positionspapiere, Stellungnahmen, Studien und gemeinsamen Erklärungen mit sektoralen Arbeitgeberverbänden von industriAll Europe, die für Diskussionen im EBR/SE-BR hilfreich sein können.

Allgemeine Stellungnahmen von industriAll Europe

- Manifest für einen gerechten Strukturwandel: Nichts über uns ohne uns! (Mai 2022)
Kurzfassung auf [Englisch](#), [Deutsch](#), [Französisch](#), [Tschechisch](#), [Italienisch](#), [Spanisch](#), [Polnisch](#), [Finnisch](#) und [Schwedisch](#)
Langfassung auf [Englisch](#), [Deutsch](#), [Französisch](#)
- Gemeinsame Erklärung mit Gruppe Arbeitnehmer des EWSA ([Nov. 2021](#))
- Gemeinsame Erklärung mit IndustriALL Global Union (zu COP26, [Nov. 2021](#))
- Politische Plattform von industriAll Europe – Kampagne für einen gerechten Strukturwandel, [Englisch](#), [Französisch](#), [Deutsch](#) (Sep. 2021)
- Europäischer Grüner Deal: Weg bis 2030 abstecken, [Englisch](#), [Französisch](#), [Deutsch](#) (Nov. 2020)

Positionspapiere von IndustriAll Europe nach Themen

Energiepreiskrise	Policy Brief (2022) auf Englisch , Französisch , Deutsch
„Fit für 55“-Paket	Positionspapier (2021) auf Englisch , Französisch , Deutsch
Überarbeitung des EU-Emissionshandelssystems	Positionspapier (2021) auf Englisch , Französisch , Deutsch

Positionspapiere von IndustriAll Europe nach Sektoren

Chemische Industrie	Auf dem Weg zu einer dekarbonisierten zirkulären Kunststoffindustrie Positionspapier von industriAll Europe (Dez. 2021), Englisch , Deutsch , Französisch
Elektrizitätswirtschaft	Gemeinsame Erklärung zum gerechten Strukturwandel industriAll Europe – EGÖD – Eurelectric (Nov. 2021), Deutsch , Englisch , Französisch
Gaswirtschaft	Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner des sektoralen sozialen Dialogs auf europäischer Ebene in der Gaswirtschaft industriAll Europe – EGÖD – Eurogas (Dez. 2020), Englisch , Französisch , Deutsch
Automobilindustrie	Urgent need for a Just Transition framework for Europe’s automotive workforce (Dringende Notwendigkeit eines Rahmens für einen gerechten Übergang für die Beschäftigten in der europäischen Automobilindustrie)



Offener Brief von industriAll Europe, EGB, IGB, CLEPA, ACEA, Ceemet, Just Transition Center, Europäische Klimastiftung, Transport & Environment (Juli 2021), [Englisch](#)

Schwerindustrie

Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung und Modernisierung der Schwerindustrie in Mittel- und Osteuropa

Positionspapier von industriAll Europe (April 2021), [BG](#) [CZ](#) [DE](#) [EN](#) [FR](#) [HU](#) [PL](#) [RO](#)

Energiewirtschaft

Rolle von sauberem Wasserstoff bei der Bewerkstelligung eines gerechten Übergangs zu einer klimaneutralen Industrie

Positionspapier von industriAll Europe (Nov. 2020), [Englisch](#), [Französisch](#), [Deutsch](#)

Strategie für erneuerbare Offshore-Energie, die gute Arbeitsplätze in Europa garantiert

Positionspapier von industriAll Europe (Nov. 2020), [Deutsch](#), [Englisch](#), [Französisch](#)

