

Gerechten Strukturwandel mitbestimmen

Gerechter Strukturwandel führt zum Erfolg

Der Kampf gegen den Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Neben den notwendigen Klimaschutzmaßnahmen verstärken auch Digitalisierung, Globalisierung und demografische Entwicklungen den notwendigen Strukturwandel. Um diese Herausforderungen zu meistern, setzen sich weltweit Gewerkschaften für eine ambitionierte Klimaschutzpolitik in Kombination mit einem gerechten Strukturwandel ein. Im Fokus steht der Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen, gute und mitbestimmte Arbeit sowie Wohlstand für alle.

■ Empfehlungen des DGB für einen gerechten Strukturwandel

Die Beschäftigten sind der Kern der Transformation

Durch ihre Tätigkeit vor Ort verfügen sie über tiefgehendes Wissen über die betroffenen Sektoren und sind zudem zuverlässige Partner in industriepolitischen Angelegenheiten und Tarifverhandlungen. Studien haben gezeigt, dass mitbestimmte Unternehmen nachhaltiger wirtschaften und mehr dafür tun, Treibhausgasemissionen zu vermeiden. Die Beteiligung von Beschäftigten fördert zudem eine innovative Unternehmenskultur. Die Beschäftigten kennen ihr Unternehmen am besten und verfügen über die Tatkraft und das Wissen, um Innovationen auf den Weg zu bringen.

Darüber hinaus werden sie durch ihre ständige berufliche Weiterentwicklung sowie verstärkte Aus- und Fortbildung dazu befähigt, sich einzubringen. Betriebsräte übernehmen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, Klimaschutzmaßnahmen im Unternehmen zu etablieren. Mitbestimmung und Tarifverträge sorgen für mehr Gerechtigkeit im Betrieb und garantieren ökonomische und soziale Teilhabe sowie soziale Absicherung, besonders in Zeiten des Strukturwandels. Gute Arbeit, verbindliche Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung müssen gestärkt werden, um sowohl in bestehenden als auch in neuen Jobs und Sektoren Vertrauen und Akzeptanz zu schaffen.



Niemanden zurücklassen

Wirtschaft, Regionen, Industriezweige, Unternehmen und Beschäftigte befinden sich schon jetzt inmitten weitreichender Veränderungsprozesse, die für eine Energie- und Mobilitätswende unabdingbar sind. Gewerkschaften müssen dafür sorgen, dass dieser Wandel gerecht und im Sinne der Beschäftigten abläuft und niemand zurückgelassen wird. Dies ist der einzige Weg, um langfristig Akzeptanz für den Umbau der derzeitigen Wirtschaftsstruktur zu schaffen. Es ist entscheidend, die Auswirkungen vor Ort im Blick zu haben und alle Betroffenen in den Entscheidungsprozess einzubeziehen. Neben der Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten, ist ein ausgeprägtes Sozialsystem erforderlich, das den Menschen ein Sicherheitsnetz bietet. Der Aufstieg der Rechten ist nur ein Beispiel dafür, was passieren kann, wenn Teile der Bevölkerung sich zurückgelassen fühlen.

Es braucht politische Rahmenbedingungen

Strukturwandel muss in Zusammenarbeit von Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen aktiv gestaltet werden. Den Wandel dem Markt zu überlassen würde das Risiko von Sozial- und Umweltdumping erhöhen. Stattdessen braucht es zukunftsfähige politische Rahmenbedingungen, die Klimaschutz, Gute Arbeit und nachhaltigen Wohlstand miteinander vereinen. Solch eine Strategie muss soziale, ökonomische und ökologische Effekte vorhersehen und proaktiv ausgleichen. Dies erfordert eine integrierte Umsetzung von Arbeitsmarkt-, Sozial-, Innovations-, Struktur-, Industrie- und Regionalpolitik. Gewerkschaften haben Erfahrung darin, verlässliche Lösungen zu entwickeln und unterschiedliche Zielvorstellungen in einen Kompromiss zu überführen. Deshalb müssen sie Teil des Entscheidungsprozesses sein. Ein notwendiges Instrument ist deshalb, in den Regionen Transformationsräte zu gründen in denen die Akteure aus der Region eine Strategie für die Region erarbeiten.



Investitionen für Klimaschutz, Wohlstand und Gute Arbeit

Das Pariser Klimaabkommen führt weltweit zu einem Wandel von Volkswirtschaften, Regionen und Gesellschaften. Dies ist eine beträchtliche Herausforderung für unsere Generation. Um den Übergang erfolgreich zu gestalten und tragfähige Lösungen zu entwickeln, sind massive Investitionen erforderlich. Solch ein Investitionsschub ist nicht nur die Voraussetzung für eine Dekarbonisierung der Wirtschaft, sondern würde auch den sozialen Zusammenhalt stärken und gleichwertige Lebensverhältnisse innerhalb der Gesellschaft fördern. Investitionen sind besonders in den Bereichen klimafreundliche Infrastruktur, innovative Technologien, Gebäude und Mobilität erforderlich. Sie gewährleisten die Überlebensfähigkeit der Wirtschaft und Umwelt und damit wiederum die Gute Arbeit von morgen. Investitionen in die Transformation sind Investitionen in unsere Zukunft. Sie ermöglichen eine nachhaltige Produktionsweise, die die Wettbewerbsfähigkeit erhöht und gleichzeitig Wohlstand und Beschäftigung sichert.



■ Gerechter Strukturwandel – Von der Theorie zur Praxis

Gerechten Strukturwandel zum Maßstab machen

Die Kommission für Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung



Die Kommission für Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung (KWSB) wurde gegründet, um einen sozial gerechten und wirtschaftlich tragbaren Weg hin zum politisch gewollten Kohleausstieg zu beschreiten. Gewerkschaften (DGB, IG BCE, ver.di) waren ebenso in der KWSB vertreten, wie Industrie, die betroffenen Regionen, Wissenschaft, Politik, Umweltorganisationen und Energiewirtschaft. Der erzielte Kompromiss der KWSB kommt damit einem gesellschaftlichen Konsens gleich.

Der Abschlussbericht der KWSB betont dabei, dass gute Arbeitsplätze im gleichen Maße neu geschaffen werden müssen, wie sie durch den Kohleausstieg verloren gehen. Die Gewerkschaften haben starke Maßnahmen zur sozialen Absicherung durchsetzen können: z.B. das Anpassungsgeld als Brücke bis zur Rente und spezielle Tarifverträge bezüglich der Stilllegung von Kohlekraftwerken. Außerdem haben die Gewerkschaften deutlich gemacht, dass Strukturwandel aktiv und gemeinsam mit den Sozialpartnern vor Ort gestaltet werden muss.

Gewerkschaftsmitglieder einbeziehen und nach ihrer Meinung fragen

Der Transformationsatlas



Der Transformationsatlas der IG Metall baut auf einer groß angelegten Umfrage von Betriebsräten auf. Ein zentrales Ergebnis ist, dass 45 Prozent der Unternehmen keinerlei Strategie dafür haben, wie sie mit den anstehenden Transformationsprozessen umgehen sollen. Die Hälfte von ihnen hat kein strategisches Personalmanagement und systematische Ansätze für den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten in Bezug auf die Transformation fehlen. Gleichzeitig sind 95 Prozent der befragten Betriebsräte der Meinung, dass der Weiterbildungsbedarf ansteigt.

Wenn die Transformation in den Unternehmen thematisiert wird, geschieht dies meist auf der Management-Ebene ohne große Rückkopplung zu den Beschäftigten. Das legt eine alarmierende Fehlentwicklung offen: Diejenigen, die die Transformation mit Leben füllen, nämlich die Beschäftigten, sind zu wenig in die Diskussion eingebunden und werden nicht ausreichend qualifiziert.

Transformation auf Unternehmensebene mitbestimmen

Tarifverträge und Berufsbildungspläne



Die IG BAU hat einen Tarifvertrag verhandelt, der sich an Beschäftigte richtet, die im Freien arbeiten und mehr Arbeitsschutz mit Blick auf den Klimawandel bietet. Diese Beschäftigten sind der Witterung ausgesetzt und somit direkt vom Klimawandel betroffen. Hierbei geht es beispielsweise auch um die Absicherung von wetterbedingtem Arbeitsausfall (z.B. bei Hitze oder Kälte). Immer häufiger finden sich Aspekte in Tarifverträgen wieder, die im direkten Zusammenhang mit dem Klimawandel und der sozial-ökologischen Transformation stehen. So wird den Beschäftigten mehr Sicherheit gegeben.

In der Zementindustrie wurde auf Initiative der IG BAU das Thema Natur- und Klimaschutz im Berufsbildungsplan festgeschrieben. Solche Maßnahmen helfen, die Transformation aus der Branche selbst und vor allem aus der Mitte der Beschäftigten zu gestalten.

V.i.S.d.P.

Stefan Körzell

Mitglied des DGB-Bundesvorstands

Kontakt

Frederik Moch

Abteilungsleiter Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik

Frederik.Moch@dgb.de

Patrizia Kraft

Energiepolitik

Patrizia.Kraft@dgb.de

Jan Philipp Rohde

Umwelt-, Klima- und Nachhaltigkeitspolitik

JanPhilipp.Rohde@dgb.de