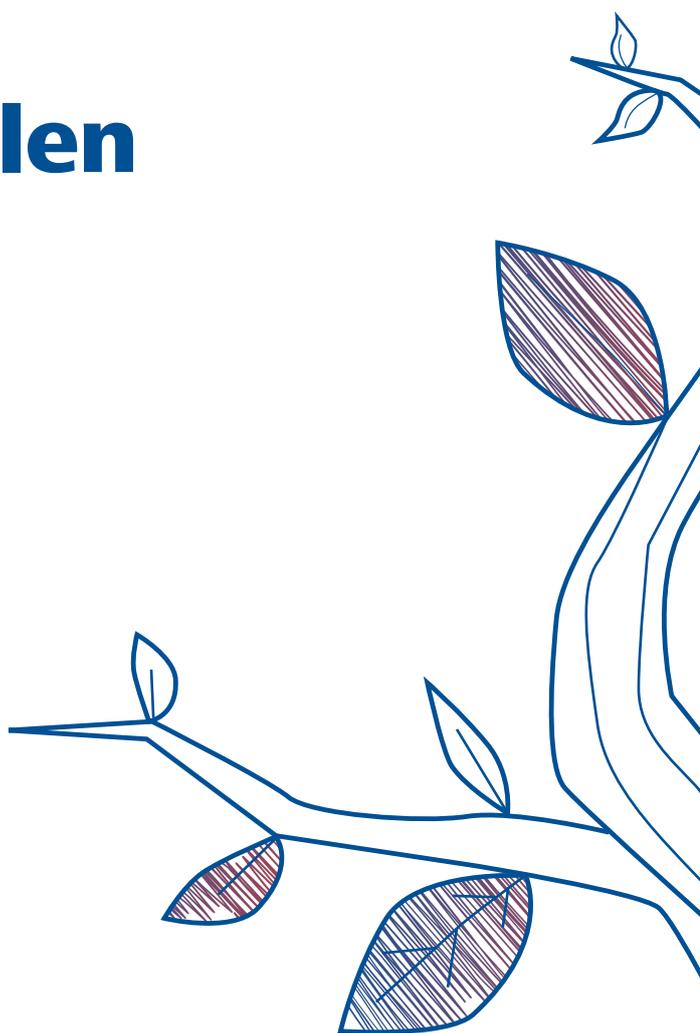


Auf dem Weg zur klimaneutralen Gesellschaft

Eine nordisch-deutsche
Gewerkschaftskooperation für
den gerechten Strukturwandel

DENMARK
FINLAND
GERMANY
ICELAND
NORWAY
SWEDEN



Diese Publikation ist Teil eines gemeinsamen Projektes mit dem Titel **„Auf dem Weg zur klimaneutralen Gesellschaft – Eine nordisch-deutsche Gewerkschaftskooperation für den gerechten Strukturwandel“**. Das Projekt stellt eine Kooperation zwischen dem Nordischen Gewerkschaftsrat (NFS), der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) dar.

In dem Projekt werden durch den NFS 13 nationale Gewerkschaftsverbände aus fünf nordischen Ländern vertreten: FH und Akademikerne aus Dänemark, SAK und STTK aus Finnland, ASÍ, BSRB und BHM aus Island, LO-N, Unio und YS aus Norwegen und LO-S, TCO und Saco aus Schweden.

Das Projekt basierte auf vier Säulen:

Der jeweilige Vorstand von DGB und NFS sind für den politischen Inhalt dieses Berichts verantwortlich. Der Bericht und seine politischen Empfehlungen wurden durch diese zwei politischen Gremien im November und Dezember 2020 verabschiedet.

Der Projektleitungsausschuss war für die gesamte Leitung des Projekts verantwortlich (einschließlich Projektumfang und -ziel, Finanzierung, Kommunikationsstrategie und Events). Er bestand aus den drei Initiatoren des Projekts: DGB, FES und NFS, vertreten durch Frederik Moch, Abteilungsleiter Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik des DGB, Magnus Gissler, Generalsekretär des NFS und Dr. Philipp Fink, Leiter des Büros für die Nordischen Länder der FES.

In der **Arbeitsgruppe** waren alle oben genannten nationalen Gewerkschaftsverbände vertreten. Die Arbeitsgruppe arbeitete insbesondere an den Länderberichten, die dieses Projekt umfasst und die Basis für diese Synthese bilden. Das Ziel war, ein gemeinsames Verständnis der bevorstehenden Herausforderungen, Kernaussagen und möglichen Lösungen zu finden. Der Projektleitungsausschuss spricht seinen Dank und seine Anerkennung für die Arbeit von Henrik Jepsen (FH), Pernille Hagedorn-Rasmussen (Akademikene/IDA), Pia Björkbacka (SAK), Leilia Kurki (STTK), Patrizia Kraft (DGB), Henný Hinz und Marianna Traustadóttir (ASÍ), Sigríður Ingibjörg Ingadóttir (BSRB), Þórunn Sveinbjarnardóttir (BHM), Anne-Beth Skrede (LO-N), Johan Hall (LO-S), Hanna Finmo (TCO) und Tobias Lundquist (Saco/Naturvetarna) aus.

Das **Projektmanagement-Team** bestand aus Meike Büscher (FES), José Pérez Johansson (NFS) und Patrizia Kraft (DGB).

KURZFASSUNG

Die nordischen und deutschen Gewerkschaften, vertreten durch den Nordischen Gewerkschaftsrat (NFS) und den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), unterstützen die Verpflichtung ihrer jeweiligen Länder zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens zum Erreichen der Treibhausgasneutralität. Dies setzt einen Strukturwandel auf sozialer, ökonomischer und ökologischer Ebene voraus, wie es ihn noch nie zuvor gegeben hat. Ein gerechter Strukturwandel ("Just Transition") ist dabei eine Voraussetzung für den Erfolg. Er wird sicherstellen, dass unsere Länder die Ziele des Pariser Klimaabkommens erreichen und im Strukturwandel niemand zurückgelassen wird.

Die Schlussfolgerungen dieses Berichtes sind die Ergebnisse der Zusammenarbeit zwischen den zuvor genannten Gewerkschaftsorganisationen. Sie definieren den Begriff des gerechten Strukturwandels und zeigen auf, wo Transformationsprozesse durch Klimapolitik ausgelöst werden und welche Auswirkungen sie auf den Arbeitsmarkt haben. Damit leisten sie einen Beitrag zur regionalen, nationalen und internationalen Diskussion über einen gerechten Strukturwandel. Der Bericht wird des Weiteren dazu beitragen, den Weg zu einer klimaneutralen Gesellschaft zu ebnen. Durch die Formulierung politischer Empfehlungen, die von NFS und DGB gemeinsam verabschiedet wurden, wird die Relevanz von gerechtem Strukturwandel, Bildung und lebenslangem Lernen, sozialer Sicherungssysteme, der Einbeziehung der Gewerkschaften in die Klimapolitik sowie Investitionen und Forschung & Entwicklung unterstrichen.

Eine wichtige Schlussfolgerung dieses Berichtes ist, dass der gerechte Strukturwandel einen ganzheitlichen Ansatz in der Klimapolitik erfordert. Denn eine umfassende, durch die Klimapolitik ausgelöste soziale, ökonomische und ökologische Transformation der Gesellschaft bedeutet, dass sich Arbeitsplätze verändern und sogar verschwinden werden. Aus diesem Grund muss die Gesellschaft an vorderster Front dabei sein und den Strukturwandel progressiv mitgestalten. Dadurch sind die Beschäftigten auf den Strukturwandel vorbereitet. Neue gute Arbeitsplätze können geschaffen und zugleich die Ziele der Klimapolitik erreicht werden.

Gerechter Strukturwandel wird bereits in der Präambel des Pariser Klimaabkommens erwähnt (UN 2015) und mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit der ILO und seinen vier Säulen in Verbindung gebracht: sozialer Dialog, soziale Sicherung, Gewährleistung der Rechte am Arbeitsplatz und Schaffung von Arbeitsplätzen (ILO 2020). Dieser Bericht legt nahe, dass diese Säulen, weiter aufgeschlüsselt in Bestandteile wie beispielsweise Tarifverhandlungen, Bildung, Berufsausbildung, lebenslanges Lernen, Sozialschutz und öffentliche und private Investitionen, zu produktiven, wettbewerbsfähigen und widerstandsfähigen Volkswirtschaften führen werden.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis ist, dass Deutschland und die nordischen Länder exportorientierte Volkswirtschaften sind, die vom Handel abhängen. Sie stehen vor ähnlichen Herausforderungen im Hinblick auf die emissionsintensiven Sektoren in ihren Volkswirtschaften, beispielsweise Stahl und Nichteisenmetalle, im Bauwesen, beim Transport, in der Landwirtschaft und bei der Förderung fossiler Energieträger. Das sind alles Sektoren, denen ein weiterer Strukturwandel bevorsteht. Sie teilen dabei viele gemeinsame Möglichkeiten für emissionsfreie Innovationen und die technische Entwicklung von Energiequellen.

Dieser Bericht legt nahe, dass eine Zusammenarbeit zwischen den nordischen Ländern und Deutschland beim gerechten Strukturwandel den Ländern helfen wird, die Klimaziele zu erreichen und dass sie sich zum Ziel setzen sollten, Spitzenreiter beim gerechten Strukturwandel zu werden. Mit ihren Sozialmodellen, der technologischen Expertise und ihrem Bestreben, die Treibhausgase zu reduzieren, verfügen sie genau über die richtigen Voraussetzungen. Daher sollten sie auf die am Ende dieses Berichts aufgeführten politischen Empfehlungen auf nationaler, nordischer, europäischer und internationaler Ebene drängen. Eine Zusammenarbeit bei der Transformation der Volkswirtschaften wird sich als effektiv erweisen, während niemand zurückgelassen wird.

Inhalt

- 01** Einleitung | 05
- 02** Gerechter Strukturwandel | 06
 - 2.1** Was ist gerechter Strukturwandel? | 06
 - 2.2** Was heißt gerechter Strukturwandel in der Praxis? | 07
 - 2.3** Das Pariser Klimaabkommen und gerechter Strukturwandel | 08
- 03** Aktueller Stand | 09
 - 3.1** Klimaziele und nationale Emissionen | 09
 - 3.2** Sechs Wohlfahrtsstaaten | 11
 - 3.3** Nationale Emissionen | 12
 - 3.4** Unterschiedliche Voraussetzungen, aber gemeinsame Herausforderungen | 15
 - 3.5** Auswirkungen für Wirtschaft und Gesellschaft | 16
 - 3.6** Grüne Exporte sind vom globalen Wandel abhängig | 17
- 04** Der Weg zu einer klimaneutralen Gesellschaft | 18
 - 4.1** Demokratie und Mitbestimmung | 18
 - 4.2** Änderung beginnt am Arbeitsplatz | 19
 - 4.3** Ein ganzheitlicher Ansatz in der Klimapolitik | 21
 - 4.4** Der Bedarf an Investitionen und Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze | 22
- 05** **Unsere politischen Handlungsempfehlungen | 25**
- 06** Literaturverzeichnis | 29
- 07** Anhang: Die Kooperationspartner | 30

01

EINLEITUNG

Der Strukturwandel für eine treibhausgasneutrale Zukunft ist eine der dringendsten ökologischen, sozial- und wirtschaftspolitischen Herausforderungen unserer Zeit.

Die nordischen und deutschen Gewerkschaften, vertreten durch den Nordischen Gewerkschaftsrat (NFS) und den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), stellen in diesem gemeinsamen Bericht eine Analyse der bevorstehenden Herausforderungen sowie politische Empfehlungen für eine gerechte und nachhaltige Zukunft auf europäischer, nordischer und nationaler Ebene vor.

Die Ziele des Pariser Klimaabkommens stellen eine enorme Herausforderung dar. Die Einhaltung dieser Ziele führt zu einer mehr oder weniger treibhausgasneutralen Volkswirtschaft und Gesellschaft bis zum Jahr 2050. Das wird Änderungen in der Produktion (von Waren und Dienstleistungen) und im Konsumverhalten zur Folge haben. Da Strukturwandel nicht auf einzelne Regionen und Länder begrenzt ist, sondern alle Sektoren auf globaler Ebene betrifft, hat ein technologisches und industrielles Wettrennen um die Entwicklung neuer Technologien, Produktionsverfahren und Güter begonnen.

Die Transformation hin zu einer treibhausgasneutralen Gesellschaft und Wirtschaft kann nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn sie mit einem größeren Prozess zur fortschrittlichen Modernisierung von Gesellschaft und Wirtschaft verbunden ist. Wenn die Ziele der sozialen Gleichheit und des Klimaschutzes kombiniert werden, kann die Gesellschaft im Ganzen vom grünen Wachstum profitieren. Aus diesem Grund ist es für einen erfolgreichen Transformationsprozess von größter Bedeutung, dass jeder Mensch in der Gesellschaft mitmachen kann. Niemand darf zurückgelassen werden.

In diesem Zusammenhang spielen die nordischen und deutschen Gewerkschaften eine entscheidende Rolle. Sie gehören nicht nur zu den stärksten Gewerkschaftsbewegungen in Europa, sondern repräsentieren auch Sektoren, die im Fokus des Transformationsprozesses sind. Diese Länder waren in der Vergangenheit bereits mehrfach Pioniere beim Umsetzen eines ökologischen Transformationsprozesses.

Diese Synthese ist das Ergebnis eines gemeinsamen Projektes zwischen den nordischen und deutschen Gewerkschaftsverbänden, bestehend aus sechs Länderberichten zum Klimawandel und gerechten Strukturwandel. Sie hat zum Ziel, das Verständnis zwischen den nordischen und deutschen Gewerkschaftsbewegungen zu vertiefen und den notwendigen sozialen und ökologischen Transformationsweg aus Gewerkschaftssicht zu analysieren. Der Bericht beginnt mit einer Definition dessen, wofür der gerechte Strukturwandel steht, warum er so wichtig ist und was er in der Praxis bedeutet. Im Anschluss wird der aktuelle Stand vorgestellt und ein Überblick über die Klimaziele und Emissionen gegeben. Es wird ebenfalls aufgezeigt, wie die Wirtschaft und Gesellschaft von der Klimapolitik betroffen sein wird. Danach schauen wir uns den Weg zu einer klimaneutralen Gesellschaft aus der Sicht der Gewerkschaften an. Was wird benötigt, um die sozial-ökologische Transformation zu beschleunigen? Was sind Beispiele für die beste Vorgehensweise? Welche Rolle spielen Investitionen und neue Technologien? Der Bericht endet mit den politischen Handlungsempfehlungen, die gemeinsam Ende November und Dezember 2020 von NFS und DGB verabschiedet wurden.



02

GERECHTER STRUKTURWANDEL

2.1 WAS IST GERECHTER STRUKTUR- WANDEL?

Für den Zweck dieses Berichts ist gerechter Strukturwandel wie unten beschrieben zu verstehen, was eine Synthese der von der ILO formulierten „Richtlinien für einen gerechten Strukturwandel zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle“ darstellt (ILO 2015).

Ein gerechter Strukturwandel sichert die Zukunft für heutige und zukünftige Generationen, indem ein stabiler organisatorischer Rahmen und eine gerechte Kosten-Nutzen-Verteilung auf dem Weg in eine klimaneutrale Wirtschaft zur Verfügung gestellt wird.

Für die Bewältigung der bevorstehenden Herausforderungen und die damit verbundenen Unsicherheiten baut der gerechte Strukturwandel auf Kommunikation, Kompetenz und entschlossenes Handeln: Er gründet sich auf dem Prinzip des sozialen Dialogs und der demokratischen Absprache zwischen Beschäftigten, Gewerkschaften, Arbeitgebern, Regierungen und Gemeinden. Sozialer Zusammenhalt und Akzeptanz sind die wichtigsten Faktoren für seinen Erfolg.

Die vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit (Decent Work Agenda) – sozialer Dialog, soziale Absicherung, Gewährleistung der Rechte am Arbeitsplatz und Schaffung von Arbeitsplätzen – sind unverzichtbare Bausteine für eine nachhaltige Entwicklung und müssen im Mittelpunkt der Strategien für starkes, nachhaltiges und integratives Wachstum und Entwicklung stehen.

Gerechter Strukturwandel bietet die richtigen Rahmenbedingungen für einen aktiv mitgestalteten Strukturwandel. Dadurch wird eine Perspektive für die betroffenen Regionen, Sektoren und Beschäftigten geschaffen. Der Transformationsprozess wird von einer aktiven und engagierten Regierung begleitet, die in emissionsarme Sektoren und Technologien investiert und systematisch aktive Arbeitsmarktpolitik umsetzt. Er kann nicht dem Markt überlassen werden, weil dieser gegenüber den sozialen Auswirkungen blind ist und die bereits bestehenden Ungleichheiten verstärkt. Soziale Absicherung schützt Menschen, die ihren Arbeitsplatz verlieren. Ausbildung und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten stellt sicher, dass bestehende Arbeitsplätze auf die Zukunft vorbereitet und neu geschaffene Arbeitsplätze mit Guter Arbeit verbunden sind.

Gerechter Strukturwandel vereinigt Klimaschutz, nachhaltigen Wohlstand und Gute Arbeit (ILO 2015).

2.2 WAS HEISST GERECHTER STRUKTUR- WANDEL IN DER PRAXIS?

In den nordischen Ländern verfolgen die Gewerkschaften im Allgemeinen eine konstruktive Herangehensweise an den Strukturwandel und die notwendige Anpassung an neue Technologien und andere Faktoren, die Veränderungen und Wettbewerbsfähigkeit vorantreiben. Das ist ein Ergebnis des nordischen Modells, das es Dänemark, Finnland, Island, Norwegen und Schweden in der Vergangenheit ermöglicht hat, sich an die internationale Wirtschaft anzupassen. In vielen Bereichen der Wirtschaft ist Deutschland auch stark von der Entwicklung des internationalen Marktes abhängig. Daher werden wesentliche Teile des nordischen Standpunkts auch von den deutschen Gewerkschaften geteilt.

Dies mag auf den ersten Blick widersinnig erscheinen. Sollten Gewerkschaften nicht eine Veränderung ablehnen, wenn diese die Arbeitsplätze ihrer Mitglieder gefährdet? Nicht unbedingt. Manche Megatrends, wie beispielsweise die vierte industrielle Revolution oder die Globalisierung, können nicht gestoppt, sondern nur gestaltet werden. Lehnt man diese Prozesse trotzdem ab, gehen nicht nur die Arbeitsplätze verloren, sondern auch die Gestaltungsfähigkeit. Aus diesem Grund sollten die Gewerkschaften an der Spitze des Wandels stehen, denn wenn sie das tun, gestalten sie die zukünftige Arbeitsumgebung und Gesellschaft zukunftsfähig mit.

Ein weiteres positives Argument für Gewerkschaften, den Wandel aktiv zu gestalten, ist, dass eine erhöhte Produktivität aufgrund neuer Technologien zu größeren Wohlfahrtsgewinnen führen kann, wenn diese in der Bevölkerung gerecht verteilt werden. Damit dies sichergestellt wird, sind Tarifverträge, sozialer Dialog, Mitbestimmung und gute Arbeitsbedingungen notwendig.¹ Sie führen direkt zu höheren Steuereinnahmen für den Staat und zu einem solide finanzierten Wohlfahrtssystem. Damit die Beschäftigten den Wandel ihrerseits annehmen, gibt es entscheidende Faktoren. Arbeitslosenversicherung und betriebliche Aus- und Weiterbildung sind wichtige Elemente, wenn ein Beschäftigter eine neue Arbeit finden oder sich an ein neues Aufgabenfeld anpassen muss.

Dieselbe Logik gilt für die sozial-ökologische Transformation, da sich viele Richtlinien und Gesetze zum Klimaschutz auf Beschäftigte, Unternehmen und den Arbeitsmarkt auswirken. Die sozial-ökologische Transformation wird massive Auswirkungen auf die Art und Weise haben, wie wir produzieren, konsumieren und arbeiten. Richtig umgesetzt, kann die notwendige Transformation vollzogen werden, und zugleich der Wohlstand der betroffenen Regionen und das Wohlergehen der Beschäftigten geschützt werden.

Die unterschiedlichen Komponenten eines gerechten Strukturwandels, wie beispielsweise Aus- und Weiterbildung, Klimaschutzbestimmungen, soziale Absicherung und öffentliche Investitionen, werden zu produktiven, wettbewerbsfähigen und widerstandsfähigen Volkswirtschaften

¹ Siehe als Beispiel OECD dritte Beschäftigungsstrategie, (OECD 2018a).

2.3 DAS PARISER KLIMAAB- KOMMEN UND GERECHTER STRUKTUR- WANDEL

führen. Öffentliche Investitionen in neue Technologie und Infrastruktur in Kombination mit Bestimmungen zum Klimaschutz und gerechtem Strukturwandel werden nicht nur Treibhausgasemissionen senken, sondern sich auch auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft positiv auswirken.

Deutschland und die nordischen Länder haben auf ihr jeweiliges Land bezogen progressive und ehrgeizige Pläne zur Senkung der Treibhausgasemissionen. Sie handeln gemeinsam mit anderen Ländern, die sich dem Pariser Klimaabkommen von 2016 verpflichtet haben, die globale Erwärmung in diesem Jahrhundert auf deutlich unter zwei Grad zu begrenzen.

Die Gewerkschaften, die hinter diesem Bericht stehen, erkennen an, dass die sozial-ökologische Transformation keine einfache Aufgabe sein wird, unterstützen aber die von ihren Regierungen erklärten Pläne. Das Erreichen der Ziele des Pariser Klimaabkommens ist für unsere Zukunft auf der Erde von entscheidender Bedeutung.

Es ist jedoch äußerst wichtig, dass die Klimaschutz-Politiken so ausgearbeitet werden, dass die sozialen Auswirkungen, die durch diese Richtlinien verursacht werden können, abgemildert werden. Darauf zielt das Konzept des gerechten Strukturwandels ab, wie bereits in der Präambel des Pariser Klimaabkommens erklärt:

„[...] Unter Berücksichtigung der zwingenden Notwendigkeit eines gerechten Strukturwandels für die arbeitende Bevölkerung und der Schaffung menschenwürdiger Arbeit und hochwertiger Arbeitsplätze im Einklang mit den national festgelegten Entwicklungsprioritäten, [...]“ (UN 2015:4).

Das Pariser Klimaabkommen verbindet damit den gerechten Strukturwandel mit vielen Entwicklungszielen der UN-Agenda 2030 im Allgemeinen, sowie mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit der ILO und deren vier Säulen (ILO 2020).

Die Säulen der ILO-Agenda sind auch die Quintessenz dessen, was als das nordische Modell bezeichnet wird, mit starken Wohlfahrtsstaaten und Sozialpartnern mit gut funktionierenden Tarifverhandlungssystemen im Kern. Dieselben fundamentalen Prinzipien sind auch im deutschen Sozialmodell zu finden, mit einer ähnlich langen Tradition.



AKTUELLER STAND

3.1 KLIMAZIELE UND NATIONALE EMISSIONEN

Für die Bekämpfung eines irreversiblen Klimawandels und seiner Auswirkungen hat das Pariser Klimaabkommen zum Ziel, die globale Erwärmung dieses Jahrhunderts auf deutlich unter zwei Grad zu begrenzen, sowie Anstrengungen zu unternehmen, die Erwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen, um irreversible Schäden des Klimawandels abzuwenden. Die Länder/Parteien, die das Abkommen unterzeichnet haben, legen ihre jeweiligen Beiträge unilateral fest. Das Abkommen gibt vor, dass die Ziele jedes Landes hochgesteckt sein müssen und sich mit der Zeit Fortschritte bemerkbar machen müssen. Insbesondere die Industriestaaten „[...] sollen weiterhin die Führung übernehmen, indem sie sich zu absoluten gesamtwirtschaftlichen Emissionsreduktionszielen verpflichten“ (UN 2015:6).

Dementsprechend erließen die nordischen Länder und Deutschland, die alle das Abkommen 2016 unterzeichneten, nationale Strategien, Aktionspläne und eine Reihe von Klimaschutzrichtlinien, die in der Gesetzgebung verankert sind, um ihre nationalen Ziele zu erreichen.

Die Eindämmung des Klimawandels ist für unsere Zukunft auf der Erde entscheidend. Das Pariser Klimaabkommen ist zwar ein großer Schritt in die richtige Richtung, die globalen Emissionen steigen jedoch weiterhin und haben wahrscheinlich noch nicht einmal ihren Höchststand erreicht. Gemäß dem Bericht des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP) aus dem Jahr 2019 müssen die globalen Treibhausgasemissionen zwischen 2020 und 2030 jährlich durchschnittlich um 7,6 Prozent sinken, wenn die Reduzierung der Erwärmung auf 1,5 °C erreicht werden soll (UNEP 2019). Dieses Ziel kann immer noch erreicht werden, um dies allerdings zu schaffen, müssen laut diesem Bericht alle Länder ihre Klimaziele in ihren national festgelegten Klimaschutzbeiträgen (NDCs) erhöhen.

Dies impliziert auch, dass wir erst am Anfang des Wandels stehen und eine Beschleunigung der Emissionsreduzierung dringend notwendig ist. Hier können die nordischen Länder und Deutschland die Führung übernehmen. Sie können zeigen, dass der ökologische Strukturwandel nicht nur möglich ist, sondern dass er auch auf eine sozial gerechte Weise vollzogen werden kann.

Tabelle 1: Überblick über die nationalen, nordischen und EU-Klimaziele

Nationale/Nordische/EU-Klimaziele und das Pariser Klimaabkommen

(Weitere Einzelheiten dazu finden Sie in den länderspezifischen Berichten dieses Projekts)

Dänemark

Eine Verringerung der Treibhausgas-Emissionen um 70 Prozent bis 2030, verglichen mit den Werten von 1990. Bis 2050 ein Staat mit Netto-Null-Emissionen werden. Ein Anteil von 55 Prozent an erneuerbarer Energien bis 2030 und Kohleausstieg bei der Stromerzeugung bis 2030.

Finnland

Durch die Beschleunigung der Maßnahmen zur Emissionsreduzierung und Stärkung der Kohlenstoffsenke will Finnland bis 2035 treibhausgas-neutral sein und bald darauf treibhausgas-negativ sein. Bis 2030 sollten die Emissionen um mindestens 55 Prozent verglichen mit den Werten von 1990 gemindert sein. Emissionen aus Nicht-Emissionshandelssektoren sind bis 2030 um 39 Prozent gegenüber 2005 zu mindern. Das Ziel, bis 2050 die Treibhausgasemissionen um 80-95 Prozent zu mindern, ist in dem Klimaschutzgesetz definiert. Das Gesetz soll 2021 aktualisiert werden und das Ziel wird verschärft.

Deutschland

Kohlenstoffneutralität bis 2050. Eine Verringerung der Treibhausgas-Emissionen um 55 Prozent bis 2030, verglichen mit den Werten von 1990. Sektorenspezifische Ziele bis 2030. Anteil der erneuerbaren Energien im Brutto-Endenergieverbrauch von 30 Prozent bis 2030.

Island

Kohlenstoffneutralität bis 2040. Eine Verringerung der Treibhausgas-Emissionen um 40 Prozent bis 2030, verglichen mit den Werten von 1990. Der Hauptfokus des Aktionsplans der Regierung liegt auf dem Ausstieg fossiler Brennstoffe beim Transport und auf der Erhöhung der Kohlenstoffbindung durch Restaurierung von Wald- und Feuchtgebieten, Begrünung und Wiederaufforstung.

Norwegen

Das Ziel ist eine Emissionsminderung um 50-55 Prozent bis 2030 im Vergleich zu den Werten von 1990, und um 90-95 Prozent bis 2050. Das norwegische Klimaschutzgesetz von 2017 enthält immer noch die bisherigen Ziele, die Emissionen müssen bis 2030 jedoch um 40 Prozent und bis 2050 um 85-95 Prozent gemindert sein. Das Klimaschutzgesetz sieht vor, dass die Ziele alle fünf Jahre verschärft werden.

Schweden

Netto-Null-Emissionen bis 2045, das heißt, dass der schwedische Treibhausgasausstoß geringer sein wird als der Anteil des durch den natürlichen ökologischen Kreislauf reduzierten Treibhausgasanteils oder durch die von Schweden im Ausland verfolgten Projekte. Bis 2045 territoriale Emissionen aus Aktivitäten in Schweden um mindestens 85 Prozent im Vergleich zu 1990 zu mindern.

Nordischer Ministerrat

Die nordische Region soll bis 2030 die nachhaltigste und am stärksten integrierte Region der Welt werden.

EU

Die Erwärmung auf 1,5 °C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen und Treibhausgasneutralität bis 2050 mit Netto-Null-Treibhausgasemissionen zu erreichen und damit der weltweit erste klimaneutrale Kontinent zu werden. Bislang liegen die Ziele bis 2030 bei einer Minderung der Treibhausgasemissionen um mindestens 40 Prozent (verglichen mit den Werten aus 1990), bei einem Anteil der erneuerbaren Energie von mindestens 32 Prozent und einer Steigerung der Energieeffizienz um mindestens 32,5 Prozent. Als Teil des im September 2020 vorgestellten European Green Deal der Europäischen Kommission wird das Ziel für die Treibhausgasreduzierung bis 2030, einschließlich Emissionen und Abbau, auf mindestens 55 Prozent im Vergleich zu 1990 angehoben. Genaue Legislativvorschläge werden bis Juni 2021 erwartet.

Tabelle 1 zeigt die nationalen Ziele der nordischen Länder und Deutschland, sowie die Ziele des Nordischen Ministerrates und der EU. Hervorzuheben ist, dass, obwohl Norwegen und Island nicht zur EU gehören, beide Länder die Teilnahme an einer Realisierung mit der Europäischen Union und ihren Mitgliedsstaaten beschlossen haben, die sich eine Treibhausgasmindering von mindestens 40 Prozent (verglichen mit den Werten aus 1990) bis 2030 zum Ziel gesetzt hat (EEA Joint Committee 2019). Dieses Klimaziel wird in den kommenden Monaten aber voraussichtlich noch wesentlich angehoben werden. In der zweiten Hälfte von 2020 hat die Europäische Kommission den Vorschlag gemacht, das Reduktionsziel für 2030 von 40 Prozent auf 55 Prozent als Teil des European Green Deal anzuheben. Die Mitglieder des Europäischen Parlaments forderten eine Reduzierung um 60 Prozent bis 2030, wobei sie versicherten, dass die nationalen Ziele dabei effiziente und gerechte Weise erhöht würden. Im Dezember 2020 sprach sich dann der Europäische Rat für das 55 Prozent-Ziel aus.

Alle Länder arbeiten auf ihre Klimaziele auf der Grundlage ihrer jeweiligen Voraussetzungen hin. Viele von ihnen wollen dabei sogar mit noch ehrgeizigeren nationalen Klimazielen und Teilzielen die Führung übernehmen. Beispielsweise hat Dänemark sich zum Ziel gesetzt, die Treibhausgas-Emissionen bis 2030 verglichen mit den Werten von 1990 um 70 Prozent zu reduzieren. Finnland seinerseits beabsichtigt, bis 2030 eine Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen um 55 Prozent und bis 2035 Klimaneutralität zu erreichen.

Sogar für wohlhabende Industriestaaten sind dies ehrgeizige Ziele, die erhebliche strukturelle Veränderungen erfordern, welche für ihre Wohlfahrtssysteme eine Herausforderung darstellen können. Die Länder müssen nicht nur festlegen, wie sie ihre Ziele erreichen wollen, sondern auch berücksichtigen, wie ihre Gesellschaften nach Umsetzung der Ziele aussehen werden. Es ist entscheidend, Gute Arbeit sicherzustellen, die Tradition der hohen sozialen Standards aufrecht zu erhalten und die sozialen Absicherungen der Beschäftigten zu gewährleisten.

3.2 **SECHS** **WOHLFAHRTS-** **STAATEN**

Tabelle 2 bietet einen Überblick über die verschiedenen Parameter der nordischen Staaten und Deutschlands. Die Zahlen zusammen genommen sprechen Bände: eine Gesamtbeschäftigtenzahl von 54 Millionen bei einer Gesamtbevölkerung von fast 110 Millionen. Während die nordischen Länder es geschafft haben, aufgrund der Stärke des nordischen Modells einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufrecht zu erhalten, heben sich diese Länder und Deutschland durch eine Tarifbindung ab, die weit über dem OECD-Durchschnitt liegt. Sozialpartnerschaft bleibt ein wesentlicher Bestandteil der Wohlfahrtssysteme dieser Länder. Ebenso sind die Gewerkschaften in bestimmten Sektoren auch in Deutschland stark vertreten und spielen in bestimmten Industrien und Sektoren eine wichtige Rolle, besonders in den treibhausgasintensiven Industrien.

Obwohl das Pro-Kopf-Gesamt-BIP zwischen den Ländern variiert, sind alle gut über dem EU-Durchschnitt, ein Anzeichen für leistungsstarke Volkswirtschaften und Beschäftigte. Im Zusammenhang mit den anderen Parametern verweist dies auf die Wichtigkeit der Sozialpartnerschaft, der starken Rolle der Gewerkschaften und das kollektive Streben nach einem hohen Lebensstandard, einschließlich einer Tradition hoher sozialer Standards und sozialer Sicherheiten. Unter diesem Gesichtspunkt sollten diese Länder ihre Situation vorteilhaft nutzen und als Beispiele dafür dienen, wie Klimaneutralität und ein gerechter Strukturwandel, wie in dem Pariser Klimaabkommen beschrieben, kombiniert werden kann.

Tabelle 2: Überblick

	Dänemark	Finnland	Deutschland	Island	Norwegen	Schweden	EU-28/OECD
Bevölkerung 2019 (EU-28 and Norwegen + Island)	5,800,000	5,500,000	83,000,000	360,000	5,300,000	10,200,000	519,160,000
Reales BIP pro Kopf, 2019	€ 49,190	€ 37,170	€ 35,980	€ 38,840	€ 69,890	€ 43,840	€ 28,630
THG-Emissionen CO ₂ e per capita (ohne LULUCF), 2017	8.6 t	10.1 t	11 t	14.1 t	10 t	5.3 t	8.5 t
THG-Emissionen CO ₂ e (ohne LULUCF), 2017	49 mt	55 t	907 mt	5 mt	53 mt	53 mt	4,323 mt
Differenz (ohne LULUCF) zwischen 1990 und 2017	-30%	-22%	-28%	32%	3%	-26%	-23%
Netto THG CO ₂ e Emissionen/Abbau aus LULUCF, 2017	3 mt	-20 mt	-15 mt	9 mt	-25 mt	-44 mt	-258 mt
Anteil erneuerbarer Energie am, 2018	36%	41%	16%	72%	73%	55%	18%
Beschäftigte, "aktive Bevölkerung", (20-64 Jahre), 2019	2,766,000	2,567,000	41,231,000	186,000	2,596,000	5,094,000	238,515,000
Tariffbindung, 2016	82%	89%	56%	92%	73%	90%	32%
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad, 2018	67%	60%	17%	92%	49%	66%	N/A

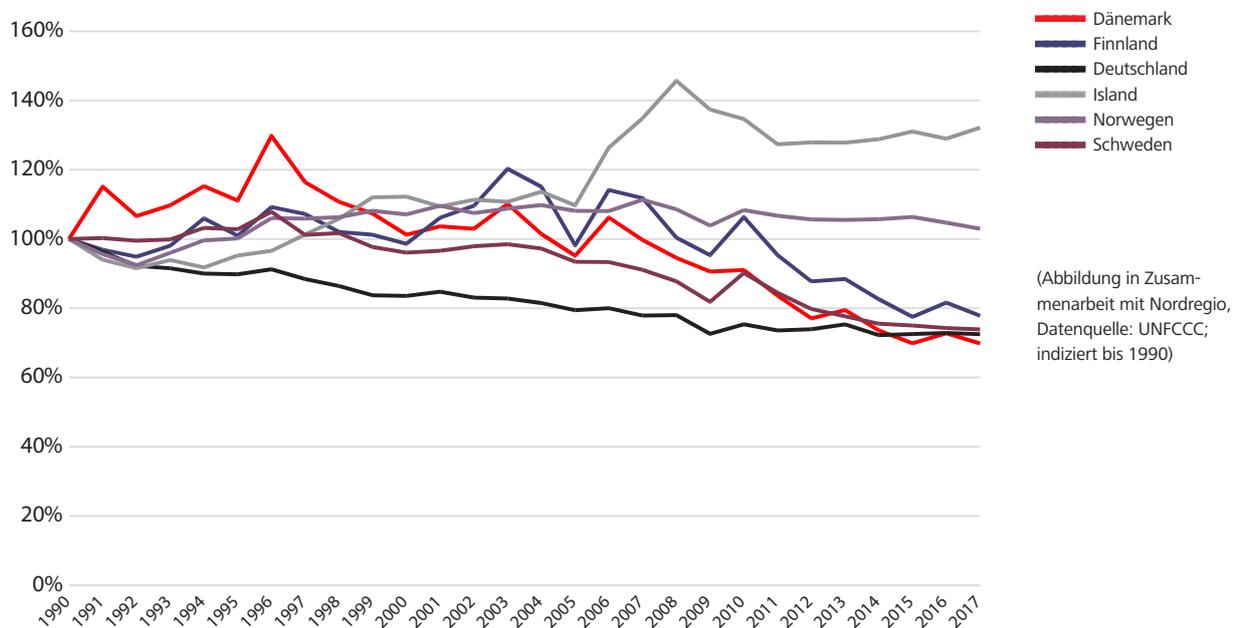
THG: Treibhausgase; LULUCF: Landnutzung, Landnutzungsänderung und Forstwirtschaft

(Datenquelle: Eurostat 2019a, Eurostat 2019b, UNFCCC 2017, Eurostat 2018, Eurostat 2019c, OECD 2016, OECD 2018b)

3.3 NATIONALE EMISSIONEN

Die Werte der Treibhausgasemissionen (pro Kopf) bleiben für den Großteil der sechs Länder auf einem hohen Niveau und liegen sogar, abgesehen von Schweden, über dem EU-Durchschnitt (siehe Tabelle 2). Anstrengungen, die Emissionen zu mindern, werden seit Jahrzehnten unternommen. Abbildung 1 zeigt, dass die meisten der sechs Länder ihre Emissionen zwischen 1990 und 2017 reduziert haben: Schweden um -26 Prozent, Finnland um -22 Prozent, Deutschland um -28 Prozent und Dänemark um -30 Prozent. Eine Ausnahme bildet Island, das aufgrund von neu aufgebauten Schwerindustrien wie Aluminiumschmelzen eine Steigerung (+32 Prozent) zu verzeichnen hat. Die Emissionen in Norwegen sind mehr oder weniger stabil

Figure 1: Heimische Treibhausgasemissionen in den nordischen Ländern und Deutschland, indiziert bis 1990 (ohne LULUCF)



geblieben (+3 Prozent), und auch wenn die Industrie-Emissionen gemindert wurden, sind die Emissionen aus den Hauptexportgütern des Landes, Öl und Gas, noch gestiegen, ein Sektor, der einen wichtigen Teil des norwegischen BIP ausmacht. Wie die Tabelle 1 zeigt, haben sich alle Länder zum Ziel gesetzt, spätestens bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen. Das heißt, dass noch ein langer Weg vor uns liegt, der enorme strukturelle Veränderungen in der Wirtschaft und Gesellschaft mit sich bringt.

Während die Länder ähnliche Emissionsquellen aufweisen – Energiesektor, Industrieprozesse, Transport, Landwirtschaft und Abfälle – unterscheiden sich die Länder hinsichtlich der Hauptemissionsquellen. Dies spiegelt einerseits die unterschiedlichen wirtschaftlichen Strukturen, Energiequellen und Hauptindustriezweige (z. B. Öl- und Gasindustrie in Norwegen, Produktion und Forstwirtschaft in Finnland, Automobil- und Fertigungsindustrie, sowie Kohle in Deutschland, Metallindustrie, Tourismus und Fischerei in Island, Stahlindustrie in Schweden) wider, zeigt aber auch, dass sich die Länder in verschiedenen Phasen der Transformation befinden (z.B. Dänemark als Spitzenreiter bei der Windenergie, Norwegen als Nr. 1 bei den E-Autos, frühe Einführung der Fernwärme statt ölbeheizter Kessel in Schweden).

Die größte Emissionsquelle ist jedoch weitgehend der Energiesektor einschließlich der Nutzung von Energiequellen (mit Ausnahme von Island). Dadurch, dass die meisten Länder verstärkt erneuerbare



Energie nutzen und Fortschritte hin zu gesteigerter Energieeffizienz machen, konnten sie ihre Emissionen aus dem Energiesektor reduzieren. Dänemark hat es beispielsweise geschafft seinen Energiesektor zu transformieren und den Anteil erneuerbarer Energien auszubauen. Dabei konnte der Anteil von 19 Prozent im Jahr 2008 auf 36 Prozent im Jahr 2018 erhöht und die Emissionen durch Investitionen in Windenergie und Biomasse in erheblichem Maße reduziert werden.

Traditionelle Industrien – Eisen und Stahl, die Mineralindustrie, Autoindustrie, Aluminiumindustrie, chemische Industrie und Raffinerien, um nur ein paar zu nennen – leisten auch einen massiven Beitrag an den Emissionen. Außer in die gesteigerte Effizienz setzen alle Länder große Hoffnungen in neue Technologien wie Wasserstoffnutzung, Geothermie und Elektrifizierung, um die Emissionen aus Industrieprozessen weiter zu mindern. CCS/CCU (CO₂-Abscheidung und -Speicherung/CO₂-Abscheidung und -Nutzung) ist auch von großer Wichtigkeit. In manchen Industriezweigen sind enorme Investitionen in neue grüne Technologien vonnöten, um Emissionen zu mindern (beispielsweise die Aluminium-, Stahl- oder Zementindustrie). Sektoren, die fossile Brennstoffe abbauen, stehen sogar Schließungen bevor, um Emissionen zu reduzieren, wie die Kohleindustrie in Deutschland oder die Torfindustrie in Finnland. Es sind nicht nur die traditionellen Industriesektoren, die treibhausgasintensiv sind, sondern auch (neue) Dienstleistungsbranchen, die für eine wachsende Menge an Treibhausgasen verantwortlich sind – zum Beispiel die IT-Branche mit ihren Streaming- und Hauszustellungsdiensten.

Der Transportsektor, besonders der Straßenverkehr, ist für einen enormen Anteil an Emissionen in allen Ländern verantwortlich, hauptsächlich wegen der mit fossilen Brennstoffen betriebenen Autos. Verschiedene Versuche sind unternommen worden, um den Transportsektor zu elektrifizieren oder fossile Brennstoffe zu reduzieren, indem man zu Biokraftstoff und energieeffizienz-steigernden Techniken überging. Norwegen und Island haben es beispielsweise geschafft, ihren Anteil an E-Autos erheblich zu steigern, indem sie Anreize (Steuer- und Gebührenbefreiungen) anboten und gleichzeitig massiv in die Erweiterung der Ladeinfrastruktur investierten. Schweden hat z.B. durch das Beimischen von Biokraftstoffen Transportemissionen erfolgreich mindern können.

Die Emissionen aus landwirtschaftlichen Produktionen, vorwiegend aus Viehzucht, Fischerei und Ackerbau, sind ebenso beträchtlich, und diese müssen klimafreundlicher und nachhaltiger werden. Emissionen aus der Abfallentsorgung stellen die unerheblichste Emissionsquelle dar, und die Emissionen konnten durch das Verbot von Mülldeponien verringert werden. Die meisten Länder verwenden Abfall für die Produktion von Elektrizität und Wärme.

3.4 UNTERSCHIED- LICHE VORAUS- SETZUNGEN, ABER GEMEIN- SAME HERAUS- FORDERUNGEN

Aufgrund der Unterschiede bei den geographischen Verhältnissen und den natürlichen Ressourcen sehen sich die Länder bei der Reduzierung ihrer Emissionen unterschiedlichen Möglichkeiten und Herausforderungen gegenüber. So können Länder wie Finnland und Schweden bei ihren Klimastrategien beispielsweise den LULUCF-Sektor (Landnutzung, Landnutzungsänderung und Fischerei) aufgrund riesiger Waldflächen als natürliche Kohlenstoffsенке nutzen (Deutschland und Dänemark können dies nur in geringerem Maße), wohingegen Island hohe Emissionen aus LULUCF zu verzeichnen hat, mit einem Anteil von 65 Prozent an den Gesamtemissionen, der aufgrund von Wüstenbildung, Abholzung und Trockenlegung von Feuchtgebieten aus diesem Sektor stammt. Manche Länder verfügen über heimische fossile Ressourcen (Norwegen, Deutschland, Finnland, Dänemark) und manche tun das nicht oder verfügen nur über sehr begrenzte kohlenstoffbasierte Energiequellen (Schweden, Island).

Aufgrund der Klimapolitik müssen jedoch alle Länder einen ähnlichen Strukturwandel vornehmen, der die Wirtschaft und die Gesellschaft verändern wird. Bestimmte Sektoren müssen in allen Ländern transformiert werden, so zum Beispiel der Transportsektor mit seiner hohen Zahl an Autos, die mit fossilen Brennstoffen betrieben werden. Manche Länder haben dieselben Wirtschaftszweige. So verfügen Island und Deutschland über emissionsstarke Aluminiumindustrien, die für die Senkung der Emissionen kostspielige Investitionen erfordern. Die Automobilbranchen in Schweden und Deutschland müssen den Wechsel von den Verbrennungsmotoren hin zu den Elektroantrieben angehen. Die meisten Länder müssen in Wasserstofftechnologien investieren, um ihre Energiesektoren zu transformieren. Finnland und Schweden stehen mit ihren Holzverarbeitungsindustrien bei der Erfindung neuer holzbasierter Produkte enorme Möglichkeiten zur Verfügung und Island ist Spitzenreiter bei der CCS-Technologie. Norwegen, Finnland und Deutschland müssen den Ausstieg aus der Förderung von fossilen Brennstoffen (Öl und Gas in Norwegen, Torf in Finnland, Kohle in Deutschland) schaffen, um die Emissionen zu mindern. Schweden und Deutschland investieren in die Forschung für eine treibhausgasneutrale Stahlproduktion und Island tut dies auch in Bezug auf seine Aluminiumhütten.

Die Zusammenarbeit bei der Transformation dieser Industrien und/oder der effizienten Nutzung dieser Sektoren für die Senkung der Emissionen könnte sich als effektiv erweisen und den Transformationsprozess selbst reibungsloser vonstatten gehen lassen. Die Zusammenarbeit könnte darin bestehen, dass Best Practices für die Transformation einer Industrie oder eines Sektors geteilt werden oder Erkenntnisse, die aus der umgesetzten Klimapolitik und deren Auswirkungen gewonnen wurden, weitergegeben werden. Sie könnte darin bestehen, dass gemeinsame Investitionen in neue Technologien getätigt werden oder der Dialog über mögliche Lösungen für gemeinsame Herausforderungen aufgenommen wird. Wie oben



3.5 AUSWIR- KUNGEN FÜR WIRTSCHAFT UND GESELL- SCHAFT

gezeigt, bilden die Länder in punkto Bevölkerung, Ausbildung, Fachwissen und BIP zusammen eine leistungsstarke Region. Dies könnte auch in eine starke Allianz mit einer ehrgeizigen Klimapolitik, einschließlich gerechtem Strukturwandel und grünen Investitionen, auf der Basis eines starken Wohlfahrtsstaates und Sozialpartnerschaft übertragen werden.

Klimaneutralität erfordert eine vollständige Transformation der Gesellschaft und der Wirtschaft. Diese wird sich auf Millionen von Arbeitsplätzen, gesamte Industrien und Sektoren, sowie den Wohlstand verschiedener Regionen auswirken. Sektoren mit hohen Emissionswerten sind für nationale und regionale Wirtschaftssysteme wichtig: Da bestimmte treibhausgasintensive Sektoren das Rückgrat dieser Wirtschaftssysteme bilden, stellt die Minderung der Emissionen sowohl einen Konflikt als auch eine große Herausforderung dar. In Island beispielsweise sind dies wichtige Sektoren wie Aluminiumhütten, Tourismus und Fischerei, in Deutschland die Automobil- und Fertigungsindustrien mit Millionen Beschäftigten und in Norwegen die Öl- und Gasbranche, die zu mehr als einem Fünftel der Steuereinnahmen beiträgt.

Die Auswirkungen der Transformation emissionsstarker Sektoren sind sogar größer als einfache Wirtschaftszahlen vermuten lassen. Diese Sektoren sind miteinander verbunden und hängen von anderen Sektoren und /oder Unternehmen innerhalb ihrer Volkswirtschaften ab. Beispiele sind ausgelagerte Logistik, Gebäudemanagement und Reinigung innerhalb des betroffenen Sektors mit bereits geringerem gewerkschaftlichen Organisationsgrad und weniger guten Arbeitsbedingungen, wie man in Deutschland sehen kann. Es sind auch Übertragungseffekte in andere Sektoren zu beobachten, zum Beispiel in Norwegen, wo indirekte Beschäftigung für die Ölindustrie innerhalb des Einzelhandels, IT-Services, Ausrüstungsverleihs, Business Services und der Hotels und Restaurants auftritt. In Deutschland sind große Unternehmen und KMUs oft über die Lieferkette in einem gegenseitig voneinander abhängigen Ökosystem verbunden, was bedeutet, dass gesamte Produktionsnetzwerke von Veränderungen betroffen sind und nicht nur einzelne Unternehmen. Ein weiteres Beispiel ist der Transportsektor. Der schwedische Bericht gibt an, dass das gesamte Mobilitäts- und Transportkonzept für das Erreichen der Klimaziele transformiert werden muss und dass dies verschiedene Effekte haben wird: so wird beispielsweise die verstärkte Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel dazu führen, dass mehr Arbeitsplätze im Bereich der öffentlichen Verkehrsmittel geschaffen werden und gleichzeitig Emissionen aus dem Transport verringert werden. Diese Entwicklung könnte aber auch negative Folgen für die heimische PKW-Produktion haben und damit Arbeitsplätze in der Automobilbranche gefährden. Ein weiterer Effekt könnte sein, dass eine erhöhte Elektrifizierung von Fahrzeugen samt einem Wechsel zu neuen Elektroantrieben mehr Arbeitsplätze im Energiesektor schaffen wird.

Aus regionaler Sicht können die Auswirkungen von Stellenabbau oder Verschwinden einer bestimmten Industrie erheblich sein, da einige Regionen hinsichtlich Beschäftigung und Produktion von einzelnen Industrien oder Sektoren abhängig sind. Dies stellt große Herausforderungen für ländliche Gebiete dar, da dies zu einer Abwanderung aus diesen Regionen und damit einhergehend zu einer hohen regionalen Arbeitslosenzahl führen kann, wenn nicht beim Verlassen der betroffenen Branchen neue Arbeitsplätze geschaffen werden (z. B. Kohleregionen in Deutschland, Öl- und Gasregionen in Norwegen oder Torfregionen in Finnland).

Typischerweise stehen Sektoren, die von der Klimapolitik betroffen sind, auch andere Veränderungen und Herausforderungen bevor. Manche Branchen und Sektoren haben aufgrund von Globalisierung, Automatisierung und anderen technischen Entwicklungen bereits einen erheblichen Verlust von Arbeitsplätzen erlebt. Damit diese Auswirkungen bei der Klimapolitik vermieden werden können, muss die Gesellschaft die Beschäftigungsfolgen der Energie- und Klimastrategiepläne antizipieren. Das Ausbildungs- und Qualifikationsniveau spielt eine entscheidende Rolle, nicht nur bei Herausforderungen wie der Automatisierung, sondern auch bei der Anpassung an den Klimawandel, da die Fähigkeit, andere Arbeitsplätze in nicht betroffenen Sektoren zu finden mit dem Ausbildungsniveau steigt.

In den meisten Ländern ist die am stärksten betroffene Gruppe von den Veränderungen durch Automatisierung die der gering qualifizierten, oftmals männlichen Beschäftigten, die in den traditionellen Schwerindustrien beschäftigt sind (wie die Automobil-, Torf- und Kohlesektoren oder die Stahlindustrie), welche oft in Regionen, die stark von den betroffenen Industrien abhängen, angesiedelt sind. Besonders betroffen in den meisten Ländern sind auch ältere Beschäftigte, sowie Beschäftigte, deren Arbeit leichter automatisiert werden kann, Migranten und Leiharbeitnehmer. Die langfristige Perspektive, die betroffenen





Gruppen eine Ausbildung, neue oder erweiterte Qualifikationen bietet, damit alle betroffenen Gruppen neue Arbeitsplätze finden können, ist etwas, das in diesem Bericht später vertieft wird. Es sind aber nicht nur die gering qualifizierten Beschäftigten, deren Arbeitsplätze gefährdet sind oder denen ein Arbeitsplatzwechsel bevorsteht. Die Öl- und Gasproduktion in Norwegen wird beispielsweise von hoch qualifizierten Beschäftigten dominiert.

Es ist jedoch schwierig vorherzusagen, wie verschiedene Beschäftigtengruppen im Zuge der Klimapolitik vom Strukturwandel direkt oder indirekt betroffen sein werden. Einige der sechs Länderberichte geben an, dass es an Studien fehlt, die untersuchen, welche Auswirkungen die Klimapolitik auf den Arbeitsmarkt hat. Es ist wichtig, nicht nur die potenziellen Beschäftigungsgewinne oder -verluste in einigen der betroffenen Sektoren zu kennen, sondern es besteht auch die Notwendigkeit an Studien mit Modellprognosen der Nettowirkungen auf die Beschäftigung auf makroökonomischer Ebene. Diese sollten eine Analyse nach Sektoren, mit einer regionalen Perspektive, eine Differenzierung nach Berufsgruppen und auch anderen Auswirkungen wie beispielsweise Automatisierung und neue Technologie beinhalten. Diese Studien sollten auch die negativen oder positiven Effekte auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Gleichstellung in der Gesellschaft im Allgemeinen umfassen. Die Bereitschaft, für einen neuen Arbeitsplatz umzuziehen, ist auch eine Variable, die berücksichtigt werden sollte.

3.6 **GRÜNE** **EXPORTE SIND** **VOM GLOBALEN** **WANDEL** **ABHÄNGIG**

Als Exportnationen sind die nordischen Länder und Deutschland stark von globalen wirtschaftlichen Aktivitäten abhängig, die vom Klimawandel und der Umsetzung der Klimapolitik in anderen Ländern beeinflusst werden. Investitionen in neue grüne Technologien werden weitgehend davon abhängen, wie die Handelspartner agieren und die Klimapolitik umsetzen, um neue grüne Technologien zu importieren. Dies betrifft auch die Transformationsstrategie, da sich nur Investitionen in wettbewerbsfähige und gefragte grüne Technologien auszahlen werden und damit gute Arbeitsplätze in exportorientierten Ländern schaffen.

Um erfolgreich zu sein, muss die Strategie, bei den klimafreundlichen, emissionsmindernden Technologien, Waren und Dienstleistungen an vorderster Stelle zu sein, zu mehr Exporten und Beschäftigung führen. Dies wird nur dann erfolgen, wenn andere Länder einen Bedarf an diesen Produkten und Dienstleistungen haben, um ihre eigenen Emissionen in einem wettbewerbsorientierten grünen Technologie- markt zu verringern. Zusätzlich könnte das als Carbon Leakage bekannte Phänomen zugleich auch Arbeitsplätze gefährden. Eine Verlagerung von CO₂-Emissionen tritt auf, wenn Produktionseinheiten mit hohen Emissionswerten aufgrund von strengeren Klimaschutz- Vorschriften oder Steuervorgaben in andere Länder verlagert werden. Dies kann im nationalen Kontext zu niedrigeren Treibhausgasemissionen führen, senkt die globalen Emissionen jedoch nicht und hilft daher in keiner Weise, den Klimawandel zu begrenzen.

04

DER WEG ZU EINER KLIMA- NEUTRALEN GESELLSCHAFT

4.1 DEMOKRATIE UND MIT- BESTIMMUNG

Wie in den vorherigen Kapiteln zu Emissionen aus den verschiedenen Sektoren ersichtlich, werden massive Anstrengungen vonnöten sein, um den Anteil der Treibhausgase in der Atmosphäre zu verringern.

Viele Vorhaben werden an Arbeitsplätzen umgesetzt werden, die mit Sektoren wie Energie, Industrie (einschließlich der IT- und Telekom-Branchen), Transport, Landwirtschaft und Abfallentsorgung verbunden sind, was sich sowohl auf die Wirtschaft und die Gesellschaft im Allgemeinen als auch besonders auf den Einzelnen auswirken wird. Die Beschäftigten machen fast die Hälfte der Bevölkerung in den Ländern dieses Berichts (bzgl. EU/EWR insgesamt) aus. Das macht deutlich, wie wichtig die Demokratie am Arbeitsplatz und die Mitwirkung der Gewerkschaften an der sozialen und ökologischen Transformation ist.

Da Demokratie am Arbeitsplatz ein wesentliches Element eines gerechten Strukturwandels ist, wird dieser Bericht im folgenden Abschnitt einige Beispiele dafür zeigen, wie die Demokratie am Arbeitsplatz umgesetzt und die Beteiligung der Gewerkschaften beim Transformationsprozess gestaltet werden kann.

4.2 ÄNDERUNG BEGINNT AM ARBEITSPLATZ

Auch Gewerkschaften selbst können einen Beitrag dazu leisten, dass ihre Mitglieder ein Bewusstsein dafür entwickeln, warum Emissionen an ihrem Arbeitsplatz entstehen und wie sie reduziert werden können. Dies ist in der Realität bereits der Fall, beispielsweise in Deutschland, wo Gewerkschaften Berufsbildungsmaßnahmen angestoßen haben. In Finnland haben Gewerkschaften umfassende Positionen zu nationalen Klima- und Energiestrategien erarbeitet. Die schwedischen Gewerkschaften prognostizieren, dass eine aktive Beteiligung durch die Sozialpartner zu vielen positiven Ergebnissen, wie z.B. der Verpflichtung seitens der Arbeitgeber zur Bereitstellung von Fortbildungen, führen wird. Anders ausgedrückt, die Veränderung beginnt am

Arbeitsplatz, wie durch die norwegische „Klimawoche des Erwerbslebens“ anschaulich dargestellt wird. Es handelt sich dabei um eine neue Tradition, die 2018 ins Leben gerufen wurde, um die Bedeutung der Klimaschutzmaßnahmen und der Mitwirkung am Arbeitsplatz hervorzuheben. In Finnland wird dies auch in einer von der SAK durchgeführten Studie unter Gewerkschaftsmitgliedern betont, die der Ansicht sind, dass der Klimawandel ein ernsthaftes Problem ist, das die Gewerkschaften aktiv angehen sollten (SAK 2019).

Es gibt gute bi- und trilaterale Beispiele dafür, dass sich Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Staaten auf Pläne, Tarifverträge und Lösungen geeinigt haben, um die notwendige Anpassung für den Strukturwandel zu erzielen. Die dänische Regierung erstellt beispielsweise einen neuen Klima-Aktionsplan und hat ein trilaterales grünes Wirtschaftsforum ins Leben gerufen, das aus den entsprechenden Ministern, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften besteht. Ziel ist es die 13 Klima-Partnerschaften zu überwachen, die für die Entwicklung des Plans, der die Bereiche Energie, Abfallentsorgung, Produktion und Transport abdecken wird, eingerichtet wurden. In Schweden wurden so genannte Transformationsvereinbarungen von Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden auf bilateraler Basis verabschiedet, um Schulungen, Unterstützung für Arbeitssuchende und wirtschaftliche Hilfen für entlassene Beschäftigte bereitzustellen – alles wirksame Instrumente zur Vorbereitung auf den Wandel.

Ähnliche Beispiele für eine bilaterale Zusammenarbeit sind in Deutschland zu finden, wo eine Gewerkschaft Arbeitgebern anbot, dass, falls die Arbeitgeber zustimmten, wichtige Maßnahmen zur Sicherung von Arbeitsplätzen umzusetzen (Investition in Qualifikation und Produktionsstätten), die Gewerkschaft auf die Forderung nach höheren Löhnen verzichten würde. Eine andere Gewerkschaft hat das Recht zur Ernennung von Umweltschutzbeauftragten im Segment Umweltschutz und Industrieservice in der Bauwirtschaft per Tarifvertrag etabliert.

Der finnische Länderbericht weist jedoch darauf hin, dass die Einbindung von Beschäftigungs- und Fortbildungsmaßnahmen in den diversen Klimaschutzrichtlinien der Regierung des Landes bisher noch nicht sehr stark ist. Dies trifft auch auf Island zu, wo die drei nationalen isländische Gewerkschaftsverbände hervorheben, dass der Zugang zum Entscheidungsfindungsprozess (hinsichtlich nationaler Klimapolitik und Klima-Aktionspläne) begrenzt ist. Dies gilt auch für den deutschen Bericht, der sich über die gewonnenen Erkenntnisse und politischen Beschlüsse zum Kohleausstieg positiv äußert, aber zu dem Schluss kommt, dass die Schaffung von Arbeitsplätzen und Guter Arbeit in den Regierungsstrategien für 2030 und 2050 fehlen und dass „das Risiko von Sozial- und Umweltdumping steigt, wenn die Transformation nur dem Markt überlassen wird. Stattdessen muss es einen nachhaltigen politischen Rahmen geben, der Klimaschutz, Gute Arbeit und nach-



haltigen Wohlstand vereinigt. Um diese Ziele zu erreichen, sollte der Staat den Strukturwandel in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Arbeitgebern aktiv gestalten.“

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass, auch wenn bei der Mitwirkung der Sozialpartner in den nordischen Ländern und Deutschland Fortschritte erzielt wurden, es sicherlich noch Raum für Verbesserungen gibt. Die Transformation in eine klimaneutrale Gesellschaft wird sich auf die Arbeitswelt auswirken. Regierungen und die EU müssen die Gewerkschaften daher von Anfang an in den Prozess miteinbeziehen. Wie oben dargelegt, ist es von größerer Wichtigkeit, dass die Beschäftigten zur Emissionsminderung auf Unternehmensebene aktiv einen Beitrag leisten können. Die Mitwirkung der Beschäftigten und der gerechte Strukturwandel sind der Schlüssel zum Erfolg im Kampf gegen den Klimawandel.

4.3 EIN GANZHEITLICHER ANSATZ IN DER KLIMAPOLITIK

Auf welche Strategien sollten die Gewerkschaften beim sozialen Dialog und bei den Diskussionen mit Regierungen, Unternehmen und anderen wichtigen Akteuren drängen? Außer den wichtigen Instrumenten, die bereits in diesem Bericht erwähnt wurden, ist eine Kernbotschaft, dass die politischen Entscheidungsträger einen ganzheitlichen Ansatz wählen müssen, der Klima- und Energiepolitik mit allen anderen relevanten Politikbereichen in einer umfassenden Industriepolitik kombiniert.

Ein ganzheitlicher Ansatz wird benötigt, weil eine vollständige, durch die Klimapolitik und die vierte industrielle Revolution ausgelöste soziale und ökologische Transformation der Gesellschaft bedeutet, dass sich Arbeitsplätze verändern und sogar verschwinden werden. Die Gesellschaft muss an vorderster Front stehen und die Transformation progressiv gestalten, damit neue gute Arbeitsplätze geschaffen werden können.

Ein ganzheitlicher Ansatz muss daher Finanz-, Bildungs-, Arbeitsmarkt-, Regional-, Transport- und Gleichstellungs-Politik, sowie viele andere relevante Politikbereiche umfassen. Die vier Säulen der Agenda für menschenwürdige Arbeit der ILO und der gerechte Strukturwandel können nicht isoliert betrachtet werden. Sie müssen einen wesentlichen Bestandteil aller Strategien bilden, die direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte haben.

Neue Märkte schaffen zwar neue Arbeitsplätze, es ist jedoch wichtig, dass diese auf Dauer angelegt und gut sind, dass Gewerkschaften in den Branchen aktiv und stark sind / werden und dass es Mitbestimmung gibt. Eine Priorität bei der Entwicklung der neuen Sektoren sollte daher die Integration von Sozialpartnerschaft, Tarifverträgen, sowie Mitbestimmung sein. Studien zeigen sogar, dass Mitbestimmung und eine starke Sozialpartnerschaft



Unternehmen erfolgreicher und innovativer machen und damit auch wettbewerbsfähiger und beständiger. Das Dilemma mit diesen neuen Arbeitsplätzen ist, dass sie neue Qualifikationen und oft eine Hochschulbildung erfordern, über die Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz in anderen Sektoren verloren haben, nicht unbedingt verfügen. Des Weiteren kann der Pool an potentiellen Beschäftigten gering sein, wenn die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse unter den Beschäftigten nicht ausreichend vorhanden sind und das Wachstum dieses grünen Sektors wird dadurch gehemmt.

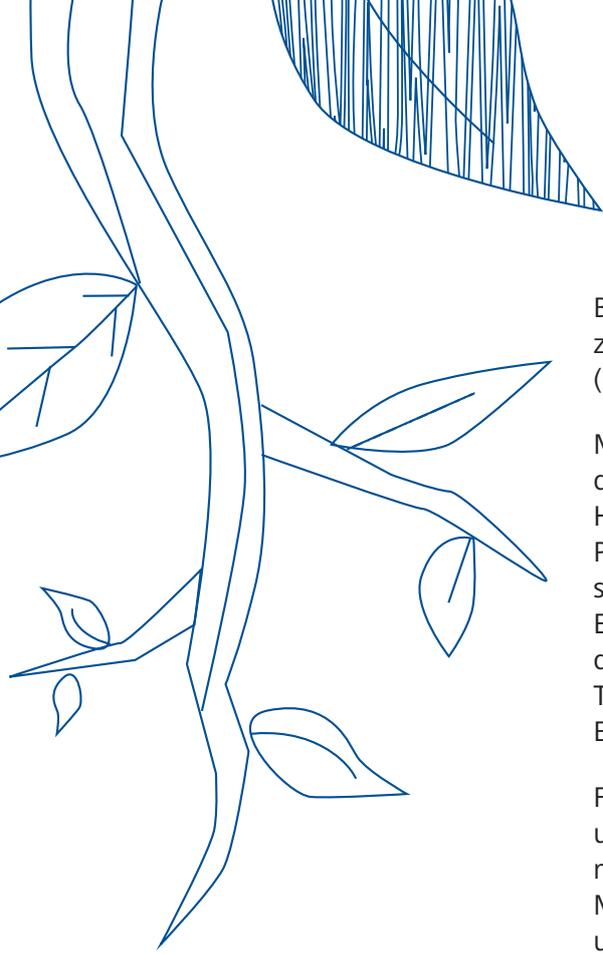
Soziale Absicherung muss die Beschäftigten und ihre Familien unterstützen. Alternative Arbeitsplätze müssen geschaffen und notwendiger Beschäftigungsabbau tarifvertraglich geregelt werden. Arbeitslosigkeit gilt es zu vermeiden. Falls es trotzdem zu diesem Extremfall kommt, braucht es eine Arbeitslosenversicherung, die in der sozialen Not auffängt und hilft, neue Perspektiven für die Beschäftigten zu schaffen.

Umstrukturierungen auf Branchenebene verringern zwar den Bedarf an manchen Berufen und Qualifikationsprofilen, vergrößern aber den Bedarf an anderen. Zugang zu Schulungen ist von entscheidender Bedeutung, um Beschäftigten und Unternehmen zu ermöglichen, von rückläufigen Sektoren zu wachsenden Sektoren zu wechseln, und einige neue Berufe werden neue Qualifikationen erfordern. Oft werden diese neuen Anforderungen an die Qualifikationen der Beschäftigten durch die klimafreundliche Umgestaltung der Produktionsprozesse notwendig. Um sich der Herausforderung stellen zu können, müssen die Bildungssysteme deshalb neue Fertigungsanforderungen antizipieren und sich an sie anpassen. Lebenslanges Lernen muss für alle Beschäftigten in allen Positionen und mit jedem Bildungshintergrund Wirklichkeit werden.

4.4 **DER BEDARF** **AN INVESTI-** **TIONEN UND** **SCHAFFUNG** **HOCHWERTIGER** **ARBEITSPLÄTZE**

Mit neuen Technologien kommen auch neue Potenziale zur Schaffung von Arbeitsplätzen: egal ob Energieeffizienz, der Wechsel von fossilen zu erneuerbaren Energieträgern oder die Kohlenstoffabscheidung. Länder haben versucht, die Herausforderungen auf verschiedene Weise zu bewältigen.

Island und Norwegen arbeiten an der Entwicklung von CCS, einer Branche, die bis 2050 allein in Norwegen 30-40.000 Arbeitsplätze schaffen und 80-90.000 bestehende Arbeitsplätze stärken und sichern soll, während zugleich CO₂ aus der Atmosphäre gebunden wird. Und in den wenig bewohnten Gebieten von Nordschweden sind interessante Projekte im Gange. Vor erst zwei Jahren wurde in Luleå eine neue Pilotanlage eröffnet, die Stahl mithilfe von Wasserstoff statt Kohle produziert, und damit einen emissionsstarken, seit der Eisenzeit bekannten Vorgang, ändert. Im Sommer 2020 wurde von dem Batteriewerk in Skellefteå gemeldet, dass ein deutsches Unternehmen



Batterien von einer Gesamtkapazität von 16 GWh (ausreichend für bis zu 300.000 Autos) mit Deutschen staatlichen Garantien bestellt hat (DN 2020).

Mehrere in den Länderberichten genannte Studien zeigen, dass die sozial-ökologische Transformation nicht nur für enorme Herausforderungen, sondern auch große wirtschaftliche Potenziale steht. So ist zum Beispiel der grüne Sektor in Dänemark stetig gewachsen und hat viele Arbeitsplätze geschaffen. Energietechnologie-Exporte machen derzeit beinahe 14 Prozent der dänischen Exporte (2019) aus. Investitionen in neue klimaneutrale Technologien, Güter und Dienstleistungen können zu steigenden Exportraten führen und damit Wachstum und Beschäftigung.

Fast alle Länderberichte verweisen auf das Potential der Bio-Ökonomie und der Kreislaufwirtschaft für die Schaffung von Arbeitsplätzen mit hohem Ausbildungs- und Qualifikationsniveau. Hier liegen die Möglichkeiten für Arbeitsplätze in ländlichen Gebieten, da Wälder und die Zentren der Bio-Ökonomie normalerweise auf dem Land zu finden sind. Die Bio-Ökonomie könnte regionale Investitionen und Beschäftigung schaffen und Gebieten wirtschaftlichen Aufschwung bringen, die ansonsten von der Klimapolitik oder dem Urbanisierungsprozess negativ beeinflusst werden. Zellulose, die als Nebenprodukt von Bäumen hergestellt wird, kann Raffinate wie beispielsweise Plastik, Stoffe und Isoliermaterialien ersetzen. Ein Beispiel stammt aus Finnland, wo die Baubranche einen positiven Effekt auf die Beschäftigung hat, weil aufgrund der EU-Energieeffizienz-Richtlinie eine gesteigerte Nachfrage nach Recycling- und Holzprodukten zu verzeichnen ist. Eine Studie des Arbeitgeberverbandes der Branche in Finnland schätzt, dass rund 20.000 Arbeitsplätze bis 2020 geschaffen werden können (Finnish Construction Workers Union 2017). Eine Herausforderung ist es jedoch, ein Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Interessen zu finden, wie z. B. bei der Nutzung von Waldflächen als Biomasse oder als Kohlenstoffsенke und als Erholungsgebiete.

Was kann man aus Beispielen wie diesen nun lernen? Einzelne gesehen können sie natürlich nicht die Erde retten, sie bilden aber einen Teil eines größeren Ganzen, der gemeinsam mit der Fülle an massiven Innovationen und Investitionen, in z.B. Strom-, Heiz-, Straßen-, Wasser- und Abwassersysteme, sowie in Wasserkraftwerke und Häfen, etc., einen Beitrag zu dem übergeordneten Ziel der Emissionsminderung leisten wird. Wie aus den vorherigen Kapiteln ersichtlich, werden Anstrengungen zur Emissionsreduzierung seit Jahrzehnten unternommen, und die Emissionen sind, zumindest in den meisten der in diesem Bericht erwähnten Länder und in der EU insgesamt, bereits niedriger als 1990. Die Beispiele zeigen auch, dass Investitionen Beschäftigung schaffen können, wenn die Nachfrage nach Ingenieuren, Technikern und Arbeitskräften steigt.

Die unterschiedlichen Beispiele aus den verschiedenen Ländern veranschaulichen auch, dass jedes einzelne Land neben seinen eigenen Herausforderungen auch seine einzigartigen Möglichkeiten und Vorteile bietet, von denen es profitieren kann.

Ein weiterer Punkt ist, dass viele dieser Projekte durch die Unterstützung und Investition von Regierungen entwickelt wurden. Sie sind auch langfristig angelegt, mit einer Dauer von 20-40 Jahren oder länger. Dies gilt sowohl für die zu reduzierende Menge an Kohlenstoff in der Atmosphäre als auch für die Anzahl der Menschen, die am Ende beschäftigt sein werden. Dies bedeutet wiederum, dass je früher die notwendigen Investitionen vorhanden sind, desto besser ist das für die Gesellschaft und Wirtschaft. Folglich müssen die Maßnahmen, die für die Schaffung von Anreizen für den technologischen Wandel eingeführt werden, ebenso langfristig angelegt sein, und klare Regeln für den Stand der Dinge in den verschiedenen Sektoren vorgeben, damit Arbeitgeber und Unternehmen wissen, was für die in Zukunft benötigten Qualifikationen und notwendigen Änderungen in der Produktion zu planen ist.

Letztendlich belegen Beispiele wie diese, dass es in der Tat möglich ist, Emissionen zu reduzieren und gleichzeitig gute und gut bezahlte Arbeitsplätze und neue Sektoren zu schaffen. Außerdem werden Investitionen zu Arbeitsplätzen in der Lieferkette, in den Dienstleistungssektoren und anderen nachgelagerten Branchen führen. Dies trifft sowohl für neue Branchen zu als auch für Branchen und Sektoren, die bis heute aufgebaut wurden. Oder wie es der deutsche Länderbericht formuliert:

„Investitionen in klimafreundliche Infrastrukturen, innovative Technologien, Gebäude und Mobilität sind besonders wichtig. Diese Investitionen würden die zukünftige Lebensfähigkeit der Wirtschaft und der Umwelt sichern – und damit die Gute Arbeit von morgen. Eine Investition in diesen notwendigen Wandel ist eine Investition in unsere Zukunft.“



05

UNSERE POLITISCHEN EMPFEHLUNGEN

**Verabschiedet im November und Dezember 2020
vom jeweiligen Vorstand von DGB und NFS.**

Die nordischen und deutschen Gewerkschaften, vertreten durch den Nordischen Gewerkschaftsrat (NFS) und den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), unterstützen die Verpflichtung ihrer jeweiligen Länder und der EU zu dem Pariser Klimaabkommen. Das Abkommen setzt einen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Strukturwandel voraus, den es nie zuvor gegeben hat.

Gerechter Strukturwandel ist eine Voraussetzung für den Erfolg des Pariser Klimaabkommens und wird sicherstellen, dass beim bevorstehenden Strukturwandel niemand zurückbleiben wird.

1.

Gerechter Strukturwandel: Umsetzung des Pariser Klimaabkommens

Die Richtlinien für einen gerechten Strukturwandel der ILO (ILO 2015) und die Prinzipien des Pariser Klimaabkommens basieren auf der Agenda für menschenwürdige Arbeit (Decent Work Agenda) der ILO. Sie müssen in die EU-Rechtsrahmen und die nationalen Klimaschutzgesetze integriert werden.

Gute Arbeit heißt damit, dass bei der Entwicklung der Klimapolitik die Schaffung neuer Arbeitsplätze, die Rechte am Arbeitsplatz, die soziale Absicherung und der soziale Dialog berücksichtigt werden müssen. Dies wird auch in dem Slogan für den European Green Deal deutlich: „Leaving no one behind“.

Politiker und politische Entscheidungsträger müssen deshalb einen ganzheitlichen Ansatz wählen, der die Beschäftigten in den Mittelpunkt der Klimapolitik und des Strukturwandels rückt. Jegliche Klimaschutzpolitik muss deshalb mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit der ILO im Einklang stehen.



Wenn es um die Umsetzung der Klimaziele geht, müssen diese nicht nur mit der Energie- und Klimapolitik gekoppelt sein. Spezifische Maßnahmen in den Bereichen Wirtschaft, Bildung, Arbeitsmarkt und Gleichstellung sowie sektorspezifische Maßnahmen sind ebenfalls erforderlich, um die Rahmenbedingungen für den bevorstehenden Strukturwandel zu schaffen.

2.

Gewerkschaften als zentrale Akteure in den Strukturwandel einbeziehen

Wo auch immer Strukturwandel stattfindet, es sind immer Beschäftigte betroffen. Gewerkschaften müssen daher in die Vorbereitung, Überwachung und Aktualisierung der nationalen, sektorenspezifischen und regionalen Energie- und Klimaschutzpläne und -politiken einbezogen werden. Dies trifft auch auf die notwendigen Investitionen zur Unterstützung des Struktur- und Klimawandels zu, sowie auf die Auswirkungen der Klimapolitik auf Beschäftigung und deren Bedarf an neuen Qualifikationen. Die Beteiligung der Gewerkschaften muss deshalb von den Staaten selbst und auch von der EU, der UNFCCC, der ILO und von regionalen Kooperationen wie dem Nordischen Ministerrat gefördert werden.

3.

Mit Aus- und Weiterbildung im Strukturwandel zu einer besseren Arbeitswelt

Bildung, Berufsausbildung und lebenslanges Lernen sind für die Bewältigung des Strukturwandels von hoher Relevanz. Neue Kenntnisse, Kompetenzen und Qualifikationen – egal, ob diese von Arbeitgebern oder öffentlichen Einrichtungen angeboten werden – sind zentral. Sie bereiten die Beschäftigten auf neue Aufgaben und Arbeitsplätze vor und schaffen einen innovativen und nachhaltigen Arbeitsbereich. Klimapolitik muss mit Beschäftigungs- und Umschulungsanalysen verbunden sein, sowie mit speziellen Maßnahmen für eine erfolgreiche Steuerung des Strukturwandels.

Der Wechsel zu „grünen“ Arbeitsplätzen (UNEP 2008) in neuen Sektoren als auch in etablierten Wirtschaftszweigen ist von zentraler Bedeutung. Wichtig ist dabei insbesondere, dass diese grünen Arbeitsplätze auch gute Arbeitsplätze sind. Eine gute Arbeit ist produktiv, bietet ein angemessenes Einkommen, eine soziale Absicherung und die Freiheit, die eigene Meinung frei äußern zu können, und sich zu organisieren. Zudem sichert sie Chancengleichheit und faire Behandlung für alle.

Beschäftigte sind diejenigen, die in ihrem Arbeitsumfeld Risiken erkennen und erleben. Dieses Wissen wird durch Gewerkschaften gesammelt. Es ist wichtig, dass dieses Wissen bei der Ausarbeitung neuer Gesetze berücksichtigt wird, um alle Arbeitsplätze sicherer

zu machen. Wir wissen, dass die Transformation Millionen neuer Arbeitsplätze in ganz Europa schaffen wird. Wir wissen aber auch, dass diese neuen Arbeitsplätze neue Risiken für Beschäftigte bedeuten werden. Aus diesem Grund müssen neue Arbeitsplätze gut und sicher sein. Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz müssen ein Teil der zukünftigen Gesetzgebung sein.

4.

Unsicherheit des Strukturwandels durch soziale Absicherung verringern

Soziale Absicherung, die ihrem Namen gerecht wird, ist von entscheidender Bedeutung, um Beschäftigte und deren Familien beim Wechsel von einem Arbeitsplatz zum nächsten zu schützen. Einkommens- und Arbeitsplatzsicherheit erleichtern die Transformation für die Menschen. Denn Strukturwandel ist mit Unsicherheit verbunden, die nur durch eine gute soziale Absicherung verringert werden kann. Gute Arbeit für jeden muss deshalb ein europäisches und nationales Leitprinzip sein.

5.

In die Zukunft der Wirtschaft und der Menschen investieren

Klimaneutralität erfordert massive Investitionen. Diese werden sich auszahlen und helfen, den Planeten, die Wirtschaft und die Menschen zu schützen. Viele grüne Technologien haben Exportpotential. Sie werden das Wachstum ankurbeln und gute, grüne Arbeitsplätze schaffen. Wenn private Investitionen zu kurz greifen, muss der Staat die Transformation durch Investitionen in die Zukunft der Wirtschaft und der Menschen proaktiv gestalten. Investitionen haben daher nicht nur eine wirtschaftliche, sondern auch eine soziale Dimension (z. B. soziale Absicherung, Umschulung).

Dies gilt auch auf europäischer Ebene. Finanzierungsinstrumente – wie Mechanismen, Fonds, etc. – müssen den Fokus auf Beschäftigte legen, die direkt und indirekt von der sozial-ökologischen Transformation betroffen sind. Die Finanzierungsinstrumente sollten sich auf die soziale Absicherung fokussieren und die Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung sowie Mitbestimmung der Beschäftigten bei der Transformation fördern. Gewerkschaften sollten in allen Phasen dieser Projekte vertreten sein. Bestehende Maßnahmen sollten unter dem Gesichtspunkt eines gerechten Strukturwandels bewertet werden. Europäische Vorschriften müssen im Einklang mit den Investitionen in den gerechten Strukturwandel auf nationaler Ebene sein.

6.

Ein "Level-playing-field" schaffen, um grüne Investitionen zu erleichtern und anzuregen

Anreize für den technologischen Wandel müssen langfristig angelegt sein und klare Regeln für den Stand der Technik in den verschiedenen

Sektoren vorgeben, damit Arbeitgeber und Unternehmen Investitionen in Technologien sowie Fortbildungen und Umschulungen ihrer Beschäftigten tätigen.

Gleiche Wettbewerbsvoraussetzungen müssen geschaffen werden, um Carbon Leakage zu verhindern. Sonst sehen wir mit der Verlagerung der Industrie ins Ausland auch eine Verlagerung der CO₂-Emissionen.

7.

Wissen schaffen für Innovation und Gerechten Strukturwandel

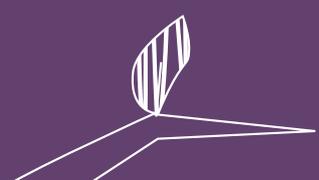
Einige wichtige Themen werden auf dem Weg zur Klimaneutralität auftreten, die für alle Nationalstaaten und die EU eine Herausforderung darstellen. Weiterer Forschungsbedarf besteht bei Technologien, die zur Bewältigung der bevorstehenden Herausforderungen mit Blick auf das Klimaziel beitragen können. Forschung und Entwicklung neuer Technologien, die unseren Gesellschaften helfen, die Klimaziele in einer gesellschaftlich akzeptablen Weise zu erreichen, müssen daher intensiviert werden.

Echter Wandel wird durch die Beschäftigten vor Ort vollzogen. Es braucht deshalb weitere Forschungsarbeiten, die Klimapolitik und ihre Folgen für die Sektoren, Regionen und die Arbeitsmärkte im Allgemeinen und insbesondere für die Beschäftigten untersuchen. Wissenschaftliche Untersuchungen muss es auch dazu geben, wie sich die sozial-ökologische Transformation indirekt auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirkt. Dies wird Wissen über die Prozesse eines gerechten Strukturwandels schaffen.

8.

Stärker werden durch Zusammenarbeit

Eine Zusammenarbeit zwischen den nordischen Ländern und Deutschland beim gerechten Strukturwandel würde allen Ländern helfen, auf dem Weg ihre Klimaziele zu erreichen. Diese Länder stehen vor gemeinsamen Herausforderungen bei der Klimaneutralität. Sie haben oftmals dieselben Ansätze für CO₂-freie Innovationen und die technische Entwicklung von Energiequellen. Sie alle verfügen dafür über die richtigen Voraussetzungen aufgrund ihrer Sozialstaatsmodelle, ihrer technischen Expertise und ihrem Ziel, die Treibhausgasemissionen zu verringern. Außerdem zeichnet diese Länder ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad, starke Gewerkschaften und die Tradition des sozialen Dialogs. Sie sollten sich zum Ziel setzen, Spitzenreiter beim gerechten Strukturwandel zu werden und auf die oben genannten Empfehlungen in Europa, auf nationaler und auf internationaler Ebene zu drängen.



LITERATUR- VERZEICHNIS

DN 2020: Northvolt landar order på 20 miljarder från BMW, <https://www.dn.se/ekonomi/northvolt-landar-order-pa-20-miljarder-fran-bmw/> (03 February 2021).

EEA Joint Committee 2019: EEA Joint Committee No 269/2019, <https://ec.europa.eu/clima/sites/clima/files/news/20191025.pdf> (23 September 2020).

Europäische Kommission 2020: 2030 climate & energy framework, https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_en (23 September 2020).

Eurostat 2018: Share of renewable energy in gross final energy consumption, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_31/default/table?lang=en (15 June 2020).

Eurostat 2019a: Population on 1 January, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00001/default/table?lang=en> (15 June 2020).

Eurostat 2019b: Real GDP per capita, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table?lang=en (15 June 2020).

Eurostat 2019c: Employment and activity by sex and age - annual data, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/LFSI_EMP_A (15 June 2020).

ILO 2015: Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf (03. February 2021).

ILO 2020: Decent work, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm> (23 September 2020)

Finnish Construction Workers Union 2017: Estimation presented by Markus Ainasoja at the ETUCs' thematic workshop on employment and working conditions in June 2017.

OECD 2016: Collective bargaining coverage, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC#> (15 June 2020).

OECD 2018a: Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en> (23 September 2020).

OECD 2018b: Trade Union, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#> (15 June 2020).

SAK 2019: SAK union members care about climate change, even if control measures mean changing occupation, <https://www.sak.fi/en/whats-new/news/sak-union-members-care-about-climate-change-even-if-control-measures-mean-changing-occupation> (4 February 2021).

UNEP 2008: Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_158727.pdf (03 February 2021).

UNEP 2019: Emissions Gap Report 2019, <https://www.unenvironment.org/resources/emissions-gap-report-2019> (23 September 2020).

UNFCCC 2017: Greenhouse Gas Inventory Data - Detailed data by Party, https://di.unfccc.int/detailed_data_by_party (15 June 2020).

United Nations 2015: The Paris Agreement, https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf (23 September 2020).



07

ANHANG: DIE PROJEKT- PARTNER

Diese Publikation ist Teil eines gemeinsamen Projektes mit dem Titel **„Der Weg zur klimaneutralen Gesellschaft“ Eine Nordisch-Deutsche Gewerkschaftskooperation für den gerechten Strukturwandel**. Das Projekt stellt eine Kooperation zwischen dem Nordischen Gewerkschaftsrat (NFS), der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) dar.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet. Sie ist die politische Stiftung mit der längsten Geschichte in Deutschland. Sie ist dem Erbe ihres Gründers und Namensgebers treu, und hält die Werte der Sozialdemokratie hoch: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ihre Ideale sind mit der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES unterstützt die Soziale Demokratie in erster Linie durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft
- politische Beratertätigkeit
- internationale Zusammenarbeit mit ausländischen Büros in über 100 Ländern
- finanzielle Unterstützung für begabte Studierende
- Bewahrung der kollektiven Erinnerung an die soziale Demokratie durch Einrichtungen, unter anderem einem Archiv und einer Bibliothek

DGB

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ist die Dachorganisation von acht deutschen Gewerkschaften. Diese Gewerkschaften sind

- IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)
- IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)
- Gewerkschaft der Polizei (GdP)
- Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Zusammen vertreten die Mitgliedsgewerkschaften des DGB die Interessen von mehr als 5,9 Millionen Menschen. Dies macht den DGB zum bei weitem größten Gewerkschaftsbund in Deutschland und zu einem der größten nationalen Gewerkschaftsbünde weltweit.

NFS

Der Nordische Gewerkschaftsrat (NFS) ist ein regionaler Gewerkschaftsrat. Er verbindet 15 nationale Gewerkschaftsbünde aus den nordischen Ländern, die zusammen mehr als 8,5 Millionen Mitglieder aus dem Arbeiter-, Angestellten- und akademischen Sektor in Dänemark, Finnland, Island, Norwegen, Schweden, Grönland und den Färöer-Inseln vertreten.

1972 gegründet, ist die Hauptaufgabe des NFS die Koordinierung und Unterstützung der Zusammenarbeit der Gewerkschaften in den nordischen Ländern, besonders im Hinblick auf die Beschäftigung, Wirtschafts- und Sozialpolitik und in Bezug auf ETUC, ITUC, TUAC, ILO und PERC. Der NFS vertritt seine Mitglieder in Bezug auf den Nordischen Rat und den Nordischen Ministerrat und hat enge Beziehungen zu dem gewerkschaftlichen Ostsee-Netzwerk (BASTUN).

Partner des NFS, die am Projekt teilnehmen

Dänemark

FH

Der Dänische Gewerkschaftsbund (FH) ist der größte nationale Gewerkschaftsbund in Dänemark. FH hat 64 Mitgliedsorganisationen und vertritt 1,3 Millionen Mitglieder im privaten und öffentlichen Sektor.

Akademikerne

Der Dänische Akademikerverband (Akademikerne) ist eine Dachorganisation für seine Mitgliedsverbände, der Fachleuten und Führungskräften, die eine Universität oder eine andere Hochschuleinrichtung absolviert haben, Dienstleistungen anbietet.

Finnland

SAK

Die Zentralorganisation der Finnischen Gewerkschaften (SAK) ist ein nationaler Gewerkschaftsbund und hat 17 Mitgliedsorganisationen, er vertritt eine Million Mitglieder aus Industrie, Transport und Dienstleistungen in den zentralen Sektoren und der lokalen Verwaltungsebene, und aus dem Bereich Journalismus und Kultur.

STTK

Der Finnische Verband der Angestellten (STTK) ist ein Verband von 13 angeschlossenen Gewerkschaften, der ungefähr 500.000 ausgebildete Fachkräfte im sowohl privaten als auch öffentlichen Sektor vertritt.

Island

ASÍ

Der Isländische Beschäftigtenverband (ASÍ) ist ein Verband von 47 Gewerkschaften in Island im privaten Sektor und teilweise öffentlichen Sektor. ASÍ vertritt ungefähr 60 Prozent der Arbeitskräfte des isländischen Arbeitsmarktes.

BSRB

Der Bund von Staatlichen und Kommunalen Angestellten (BSRB) vertritt Beschäftigte im öffentlichen Sektor. Er hat 23 Mitgliedsgewerkschaften mit 22.000 Mitgliedern. Ungefähr zwei von drei Mitgliedern sind Frauen.

BHM

Der Isländische Akademikerverband (BHM) hat 27 Mitgliedsgewerkschaften mit ungefähr insgesamt 15.000 Mitgliedern. BHM koordiniert die politischen Strategien und vertritt seine Mitglieder gegenüber der Regierung und anderen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt.

Norwegen

LO

Der Norwegische Gewerkschaftsbund (LO Norway) vertritt 970.000 Mitglieder aus 25 Mitgliedsgewerkschaften. Es ist der größte Verband in Norwegen und deckt alle Branchen im privaten und öffentlichen Sektor ab.

UNIO

Der Gewerkschaftsverband für Fachkräfte (Unio) ist ein politisch unabhängiger Gewerkschaftsverband und hat dreizehn nationale angeschlossene Gewerkschaften mit 375.000 Mitgliedern, hauptsächlich im öffentlichen Sektor.

YS

Der Gewerkschaftsdachverband (YS) ist ein politisch unabhängiger Dachverband für Gewerkschaften. YS hat 13 angeschlossene Gewerkschaften, die nach Berufen organisiert sind, mit 226.000 Mitgliedern.

Schweden

LO

Der Schwedische Gewerkschaftsbund (LO Sweden) ist die Zentralorganisation für 14 angeschlossene Gewerkschaften mit 1.423.000 Arbeitnehmern im privaten und öffentlichen Sektor, von denen ungefähr 657.000 Frauen sind.

TCO

Der Zentralverband der Angestellten (TCO) umfasst dreizehn angeschlossene Gewerkschaften und vertritt 1,4 Millionen Mitglieder, die meistens Angestellte in einer Vielzahl an Berufen sind.

Saco

Der Schwedische Verband der Akademiker (Saco) ist eine politisch unabhängige Organisation mit 21 Einzelgewerkschaften. Insgesamt hat er mehr als 700.000 Mitglieder. Die Mitglieder sind Fachkräfte mit Akademikerabschlüssen.

Projektmanagement

Meike Büscher, FES Nordic Countries

José Pérez Johansson, NFS

Patrizia Kraft, DGB

Impressum

© 2021

Dr. Philipp Fink (v.i.S.d.P)

Friedrich-Ebert-Stiftung

Nordic Countries

Västmannagatan 4, 11124 Stockholm, Sweden

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Die kommerzielle Nutzung der von der FES veröffentlichten Medien ist nur mit der schriftlichen Zustimmung der FES erlaubt. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Designkonzept: facts and fiction GmbH

Umsetzung/Layout: facts and fiction GmbH

Die für diese Publikation verantwortliche Person innerhalb der FES ist Philipp Fink (FES).

Abstrakt

Der Strukturwandel für eine klimaneutrale Zukunft ist eine der dringenden ökologischen, sozial- und wirtschaftspolitischen Herausforderungen unserer Zeit. Dieses Projekt hat zum Ziel, die Strategien und Anforderungen für den Wandel zu einer klimaneutralen Gesellschaft aus der Sicht der Gewerkschaften herauszuarbeiten. Die teilnehmenden Gewerkschaften verbindet die Vision, dass dieses Ziel nur dann erreicht werden kann, wenn die sozialen Kosten dieses Wandels gesellschaftlich entschärft werden. Das heißt, dass die Bemühungen zur Bekämpfung des Klimawandels auf das Ziel, gute Arbeits- und Lebensbedingungen sicherzustellen, abgestimmt sein müssen. Die teilnehmenden Gewerkschaften haben daher nicht nur den Wandel zu einer Zukunft ohne fossile Brennstoffe ihrer jeweiligen Länder analysiert, sondern auch gemeinsame politische Empfehlungen auf nationaler und europäischer Ebene formuliert. Die daraus folgenden Diskussionen und Debatten haben die Zusammenarbeit und den Dialog zwischen der nordischen und der deutschen Gewerkschaftsbewegung über die gemeinsamen Herausforderungen und Lösungen gestärkt.

Insgesamt sind sechs Länderberichte über den Weg zu einem gerechten Strukturwandel von den teilnehmenden Ländern (Dänemark, Finnland, Deutschland, Island, Norwegen und Schweden) ausgearbeitet worden. Jeder enthält eine Analyse der Klimapolitik, der ökonomischen und gesellschaftlichen Folgen, sowie eine Auswertung der betreffenden nationalen Instrumente und liefert europäische Standpunkte. Die wichtigsten Ergebnisse der Länderberichte werden in dieser Synthese zusammengefasst. Diese enthält politische Empfehlungen, die den Wandel zu einer klimaneutralen Gesellschaft und einer gerechten und nachhaltigen Volkswirtschaft unterstützen sollen. Die Berichte und ihre Ergebnisse werden präsentiert und anhand einer Reihe von Ereignissen auf nationaler Ebene und im Hinblick auf die nordische und europäische Kooperation und auf internationaler Ebene erörtert.

