

Kein Grüner Deal ohne Sozialen Deal!

Wie können wir die ökonomische und industrielle Transformation sozial gestalten?

Bericht zu einem hybriden Workshop mit den europäischen Gewerkschaftsdachverbänden am 16. Oktober 2020 in Berlin



Foto: FES-IPA

Unsere Art des Wirtschaftens und unser Verständnis von Wohlstand und Wachstum müssen sich angesichts der Herausforderung der Klimakrise fundamental ändern. Im Gegensatz zur simplen Klimawandelleugnung erfordert dieser Transformationsprozess enorme politische Anstrengungen: eine echte Vermögensbesteuerung, die Bekämpfung der zunehmenden Einkommensungleichheit sowie gute statt prekärer und unsicherer Arbeit. Dabei sind der Staat und seine Wirtschaftspolitik gefragt, um konkrete Investitionsprogramme und eine aktive Industriepolitik in Richtung einer klimaneutralen Zukunft zu gestalten.

In einem hybriden Workshop diskutierten die Teilnehmenden von der FES, dem DGB sowie Gewerkschaftsvertreter_innen aus verschiedenen europäischen Ländern, darunter Frankreich, Italien Spanien und Tschechien, die Forderungen der Gewerkschaften zu dem von der EU-Kommission vorgelegten European Green Deal sowie zur Beteiligung der Beschäftigten bei der anstehenden Transformation. Es war bereits der dritte Workshop in einer Reihe jährlich stattfindender Veranstaltungen, in denen der DGB und die FES zusammen mit anderen europäischen Gewerkschaften über aktuelle Themen debattieren. Die Vertreter_innen des DGB waren im Konferenzsaal der FES vor Ort, die Referent_innen aus

anderen europäischen Ländern waren über Zoom zugeschaltet. Die Teilnehmer_innen konnten ihre Fragen und Diskussionsbeiträge ebenfalls über Zoom einbringen.

Panel 1: Innovationen für einen Europäischen Green Deal

Florian Süssenguth von der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften begann mit einem Einführungsvortrag zur Rolle von Innovationen für den europäischen Green Deal, mit Fokus jedoch auf

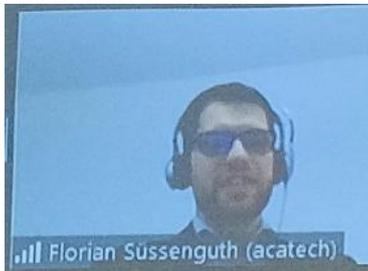


Foto: FES-IPA

Deutschland. Einerseits ist das Ziel die Dekarbonisierung der europäischen Industriebasis, der Aufbau und die Investitionen in grüne Wachstumsmodelle sowie – virulent angesichts der derzeitigen Pandemie – eine größere Resilienz gegen externe Schocks. Andererseits ist die große Herausforderung, dass die Systemveränderung in relativ kurzer Zeit parallel zum Wertschöpfungsprozess erfolgen muss und dass die Unterstützung der Bevölkerung für Nachhaltigkeit vom Wohlstand selbst abhängt. In einer Krise ist die Akzeptanz von Strukturwandelprozessen gefährdet. Wichtig ist vor diesem

Hintergrund der Dreiklang aus ökologischer, ökonomischer und sozialer Nachhaltigkeit. Innovationen übernehmen dabei die Aufgabe, Nullsummenspiele in Win-Win-Situationen umzuwandeln und praktische Wege für die Transformation in technologischer und sozialer Hinsicht sowie bezüglich Unternehmensmodellen aufzuzeigen.

Ein Beispiel für die Funktion von innovativen Technologien ist die Diskrepanz bei Prognosen zum Strombedarf, der laut Bundesregierung in den nächsten Jahrzehnten insgesamt zurückgehen soll, in der Chemiebranche jedoch wegen der vorgesehenen Elektrifizierung stark zunehmen wird. Die Herausforderung für energieintensive Industrien besteht darin, dass Marktbarrieren für CO₂-arme Lösungen gesenkt werden müssen, weil sonst die Gefahr gegeben ist, dass diese einfach abwandern, Emissionen also nicht gesenkt, sondern nur in andere Staaten verlagert werden, Arbeitsplätze innerhalb der EU jedoch verloren gehen.

Danach präsentierte Frederik Moch vom DGB den deutschen Kohleausstieg als ein Beispiel von aktiver Gestaltung des Strukturwandels. Da die Energieindustrie, darunter vor allem der Kohlesektor, für ungefähr 328 der 905 Megatonnen CO₂-Emissionen in Deutschland verantwortlich ist, liegt es auf der Hand, dass mittelfristig ein Ende dieser Art der Energieerzeugung notwendig wird. Die Kohle hatte 2018 noch einen Anteil von immerhin 35% an der deutschen Stromerzeugung – gegenüber 57% im Jahr 1990 – und es hängen 80.000 Arbeitsplätze an ihr. Aus diesen Gründen und weil sich die öffentliche Debatte seit 2014 zunehmend erhitzt, wurde eigens die Kommission für den Strukturwandel der Kohleregionen eingesetzt. Die Gewerkschaften forderten, Klimaziele und das Prinzip guter Arbeit miteinander zu kombinieren. So sollten Investitionen in die lokalen Wirtschaftsstrukturen eine Zukunftsperspektive für die Beschäftigten und die Regionen sichern. Weiterhin sollten Investitionen in Erneuerbare Energien, Netze und Leitungen wiederum die Versorgungssicherheit und bezahlbaren Strom ohne signifikante Preissteigerungen garantieren. Konkret müssten gut bezahlte Arbeitsplätze mit Tarifverträgen als Ersatz für jene in der Kohleindustrie geschaffen und die Erneuerbaren Energien ausgebaut werden. Die Gewerkschaften legen großen Wert darauf, dass der Strukturwandel in Kooperation mit den Sozialpartnern aktiv gestaltet wird. Im Bericht der Kohlekommission sind zunächst Empfehlungen festgeschrieben, auf deren Umsetzung in Gesetze die Gewerkschaften pochen und den Prozess weiterhin begleiten werden.



Foto: Mark Bollhorst

Abschließend resümierte Moch, dass der sogenannte Kohlekompromiss ein Beispiel für eine gerechte Transition darstelle und zeige, wie der Green Deal auch ein sozialer Deal sein könne. Der Kohlekompromiss stellt sowohl soziale Sicherheit als auch die regionale Entwicklung mit der Partizipation von Beschäftigten und Gewerkschaften sicher und ermöglicht überdies den Weg für eine Industriestrategie mit Investitionen in neue Technologien. Der Green Deal kann und muss auch durch einen Social Deal flankiert werden – hierfür bedarf es einer handlungsfähigen Europäischen Union und der Beteiligung der Gewerkschaften.

Im Anschluss an die Einführungsvorträge wurden die Perspektiven aus anderen Ländern eingebracht. Caroline Rietbergen vom niederländischen Gewerkschaftsverband FNV hob die Schwere der Klima- sowie der aktuellen Gesundheits- und Finanzkrise hervor, die einen sozial gerechten Übergang zur Klimaneutralität bis 2050 notwendig macht. Angesichts dieser – vor allem finanziellen – Herausforderung



Foto: FES-IPA

kommt den Gewerkschaften die wichtige Aufgabe zu, den Wandel sozial mitzugestalten und Beschäftigte zu schützen. Die FNV ist dazu in vielen Kommissionen und Arbeitsgruppen aktiv. Die historischen Erfahrungen waren in den Niederlanden eher negativ: In den 1960er Jahren wurde mit massiven Anstrengungen und enormen Investitionen, mit der Verlegung neuer Leitungen und der Installationen von Millionen neuer Heizkörper ein schneller Übergang von Kohle zu Gas als Energiequelle forciert. Bei dieser Transition haben jedoch tausende Kohlebeschäftigte ersatzlos ihren Job verloren. Die Ansiedlung von Industrien in den betroffenen Regionen hat die Wohlstandsverluste nicht kompensieren können. Daraus hätten die niederländischen Gewerkschaften, so Rietbergen, ihre Lektion für die nun anstehende Transition gelernt. Sie trugen in den Verhandlungen dazu bei, dass die Beschäftigten nach Abschaltung der Kohlekraftwerke ab 2019 Weiterbildungsmöglichkeiten hatten und ein sozialer Übergang mit der Verpflichtung, die Betroffenen zu unterstützen, garantiert war, wofür ein Fonds von 22 Millionen Euro bereitgestellt wurde.

Eine Perspektive aus der Tschechischen Republik lieferte Lucie Studnicá vom Gewerkschaftsverband CMKOS. Dort wird der Übergang von den Gewerkschaften ebenfalls begleitet. Gemeinsam mit Arbeitgeber_innen, Arbeitnehmer_innen und grünen Initiativen wurde ein runder Tisch gebildet. Auch in Tschechien gibt es eine Kohlekommission. Jedoch werden die direkt Betroffenen in den maßgeblichen Entscheidungen nicht ausreichend beteiligt. Außerdem gibt es noch keine konkreten Pläne, wie die europäischen Finanzhilfen verteilt werden sollen und wie der Aufbau von Alternativen für die im Kohlesektor Beschäftigten erfolgen soll. Für die tschechischen Gewerkschaften ist klar, dass es mehr Koordination und Einbindung der Beschäftigten sowie vor allem mehr Akzeptanz bei der Bevölkerung bedarf. Die Informationen über den Green Deal müssen zu den Menschen gelangen, alle Sozialpartner den Prozess einbezogen werden und die Gewerkschaften auf stärkere und durchsetzbare Arbeitnehmer_innenrechte pochen. Andernfalls drohen eventuell sogar Demonstrationen gegen den Green Deal und die Transformation.

In Frankreich sei die Lage kompliziert, erläuterte Romain Laserre vom Gewerkschaftsverband FO. Es soll zwar viel investiert werden, der Umfang und die genaue Aufschlüsselung dieser Investitionen sind jedoch noch unklar. Die Gewerkschaften werden zwar grundsätzlich einbezogen, aber nicht in der Kommission zu Finanzfragen. Eine ernsthafte Sozialpartnereinbindung scheitert seit einigen Jahren am fehlenden Willen der Regierung, Kompromisse mit den Sozialpartnern zu finden. Mit Bezug auf die Beschäftigten kommt erschwerend hinzu, dass sich das französische Aus- und Fortbildungssystem wegen der Kürzungen von Mitteln seitens des Arbeitgeberverbands MEDEF verschlechtert habe, obwohl

im Zuge der Transition eine wachsende Nachfrage nach Umschulungen zu erwarten ist. Zustimmung auch aus anderen Ländern wie den Niederlanden und Deutschland erhielt die Forderung der französischen Gewerkschaften, die EU-Hilfen für Unternehmen im Rahmen des Recovery Plans daran zu knüpfen, dass sie gute Arbeitsplätze er- und Klimaschutzvorgaben einhalten. Während die betriebliche Interessenvertretung von Beschäftigten in großen Betrieben noch relativ stark ist, gibt es große Schwierigkeiten bei kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), bei denen die Gewerkschaftsstrukturen oftmals schwach sind. Zum Schluss betonten die Teilnehmenden aus Frankreich, dass die Erneuerbaren Energien keine Konkurrenz zu älteren umweltfreundlichen Energiequellen – im Falle Frankreichs also die Atomkraft – bilden sollten.

In Italien, so berichtete Susanna Camusso, sind die Gewerkschaften in der Diskussion mit den Unternehmen, wie der anstehende Wandel, konkret die Abschaltung der Kohlekraftwerke bis 2030, sozialverträglich ausgestaltet werden kann. Als problematisch erweist sich dabei jedoch, dass die EU-Ziele für die Energieproduktion nicht erreicht werden und die zukünftige Versorgung energieintensiver Industrien, vor allem der Stahlwerke, nicht geklärt ist. Auch gibt es keinen aktuellen Plan, mit dem soziale und ökologische Aspekte adressiert werden können, da der nationale Energieplan vor der Covid-19 Krise und vor der Festsetzung der EU-Ziele erarbeitet worden ist. Italien ist zwar spät dran, so Camusso, aber immerhin sind auf Betriebsebene konkrete Fortschritte erreicht worden, wobei sich die Gewerkschaftsarbeit vor allem auf die Verhinderung von Arbeitsplatzabbau fokussiert.



Foto: FES-IPA

Aus Belgien berichtete Thomas Miessen, dass die Gewerkschaften dank der traditionell breiten Einbindung der Sozialpartner eine starke Mitsprache in den Betrieben, auf Sektorebene und in der institutionellen Struktur Belgiens haben. Diese helfe angesichts der enormen Herausforderung des Strukturwandels der Stahlindustrie in der Wallonie. Auch in Belgien liegt der Fokus der Gewerkschaften auf den Fortbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten.

Panel 2: Starke Mitbestimmung für faire Übergänge

Der zweite Themenblock mit dem Titel „Shaping the Transformation through participation“ legte den Schwerpunkt auf den gewerkschaftlichen Einfluss bei der Transformation durch betriebliche Mitbestimmung und Tarifverträgen.



Foto: FES-IPA

Im ersten Input betonte Joel Decaillon, Präsident des Vereins BRIDGE (Bâtir le Nouveau Industriel sur la Démocratie et le Génie Ecologique), dass die ökologische Wende nicht nur im Sinne der Aktionär_innen vonstattengehen darf, sondern die Unternehmen in die Pflicht genommen werden müssen, mehr Mitbestimmungsrechte zuzulassen. In Frankreich wird der Betriebsrat bei großen Unternehmensentscheidungen oft nicht konsultiert, die betriebliche Mitbestimmung ist in dieser Hinsicht schwächer. Denn nur durch einen gerechten Wandel wird die notwendige Legitimität und Akzeptanz in der Bevölkerung erzeugt. Gleichzeitig sind die Gewerkschaften eine wichtige Schnittstelle im Interesse der Gesellschaft, um auf Entscheidungen einzuwirken. Zudem müssen jüngere Leute bei dieser Debatte besser beteiligt und eingebunden werden.

Hierzu fehlen noch geeignete Maßnahmen der Gewerkschaften.

Anschließend präsentierte Maxi Leuchters vom Institut für Mitbestimmung in der Unternehmensführung (IMU) der Hans-Böckler-Stiftung empirische Erkenntnisse zur Mitbestimmung und Arbeitnehmer_innenbeteiligung in Unternehmen. Sie erinnerte zunächst daran, dass nicht nur eine große sozial-

ökologische Transformation ansteht, sondern auch eine digitale Transformation, der demographische Wandel, die Europäisierung sowie eine erhöhte Kapitalmobilität. Die drei Säulen der Mitbestimmung in Deutschland – Betriebsräte, Präsenz in Aufsichtsräten sowie Gewerkschaften – und das Prinzip der dualistischen Unternehmensführung bieten Instrumente, um zu mehr sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit zu gelangen. Die europäische Dimension der Arbeitnehmer_innenbeteiligung gewinnt an Bedeutung, denn die Zahl der europäischen Betriebsräte nimmt zu, da auch mehr Europäische Aktiengesellschaften (SE) gegründet werden. Die empirische Analyse zeigt, dass mehr Mitbestimmung in Unternehmen, messbar anhand des Mitbestimmungsindex', zu verschiedenen positiven Effekten führt. Es gibt in diesen Unternehmen höhere Investitionsquoten, vor allem auch in Forschung und Entwicklung (R&D), mehr Nachhaltigkeitspraktiken, höhere Ausbildungsquoten, größere Jobsicherheit, bessere Vergütung der mittleren Managementebene, weniger aggressive Steuerplanung und geringere Nutzung von Steuerschlupflöchern, mehr Engagement bei der Integration von Geflüchteten in Deutschland und geringere Ungleichheiten auf nationaler Ebene.



Foto: FES-IPA

Sie sieht ein großes Problem in der Vermeidung von Mitbestimmung in Unternehmen in Deutschland, beispielsweise indem Aufsichtsräte schlicht nicht gegründet und die gesetzlichen Regelungen durch eine Umwandlung in eine europäische SE umgangen werden. Zum Abschluss schlug sie eine Reihe politischer Maßnahmen vor: die Schließung von Gesetzeslücken in Deutschland, die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte auch auf europäische Unternehmensformen sowie auf europäischer Ebene die Festlegung von Mindeststandards und deren Einbezug bei neuen Gesetzesentwürfen.

Radka Sokolova, Vizepräsidentin des tschechischen Gewerkschaftsverbandes CMKOS, berichtete in diesem Themenblock von den Erfahrungen aus ihrem Land. Die dortigen Mitbestimmungsrechte sind leider eng begrenzt, da es kein Modell wie in Deutschland gibt. Sie plädierte für eine rechtliche Verankerung von Mitbestimmungsrechten auf EU-Ebene. Die tschechischen Gewerkschaftsstrukturen haben dennoch dabei geholfen, die Auswirkungen der Pandemiekrise abzufedern, und beispielsweise erreicht, dass Lohnfortzahlungen garantiert und Sozialversicherungsbeiträge temporär ausgesetzt wurden. Die Situation ist jedoch weiterhin schwierig, da es in vielen Branchen für den starken Rückgang der Einkommen keine entsprechende Kompensation und besonders für Leiharbeiter_innen kaum Schutz gibt.

In der folgenden Debatte wies Félix Maillieux, Berater für Klimafragen und Energiepolitik beim EGB, darauf hin, dass betriebliche Mitbestimmung besonders relevant bei Klimaschutzfragen sei und dabei das Potenzial und die Bereitschaft für klimafreundlichere Lösungen von Gewerkschaften gelegentlich unterschätzt würden. Als Beispiel hob er hervor, dass Beschäftigte von Amazon, die nicht gewerkschaftlich organisiert waren, aus eigener Initiative erwirkten, dass das Unternehmen den CO₂-Abdruck reduzierte. Ein weiterer Aspekt, der zur Sprache kam, war die Konvergenz von Interessen der Sozialpartner in Klimafragen. Caroline Rietbergen (FNV) unterstrich, dass Betriebsräte bei energieintensiven Industrien Angst um Arbeitsverlust im Falle eines höheren CO₂-Preises hätten. Norbert Kluge von der

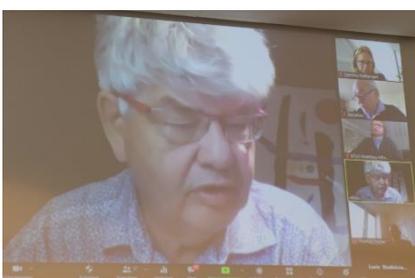


Foto: FES-IPA

Hans-Böckler-Stiftung nannte als Beispiel die Demonstrationen der Beschäftigten von ThyssenKrupp für einen Einstieg des Landes Nordrhein-Westfalen bei ihrem Unternehmen, um den Übergang zu „grünem Stahl“ bewerkstelligen zu können. Gleichzeitig wurde sowohl aus den Niederlanden als auch aus Italien angemerkt, dass vor allem in kleinen Unternehmen Mitbestimmung schwierig ist, keine Tarifverträge vorhanden sind

und Gewerkschaften mit mehr Konflikten zu kämpfen hätten. In Frankreich wird die Corona-Krise dazu genutzt, Mitbestimmungsrechte einzuschränken, Gewerkschaftsarbeit auszubremsen und das Streikrecht anzuzweifeln. Die französische Regierung bestärkt dabei die Arbeitgeberseite. Abschließend wurde erneut die Gefahr eines zu engen ökologischen Nachhaltigkeitsbegriffs betont, der soziale Forderungen und Arbeitnehmer_innenrechte zu sehr vernachlässigt. Notwendig sind nicht nur temporäre Übergangshilfen, sondern langfristige, strukturelle Veränderungen der EU-Fiskalnormen und Verschuldungsregelungen, die größere staatliche Investitionen ermöglichen, ebenso wie die Bekämpfung von Steuerflucht und Schattenfinanzplätzen.

Panel 3: EU Recovery Plan und Reform der Fiskalregeln

Der letzte Themenblock schloss an die vorherige Diskussion an und rückte die Fiskalpolitik ins Zentrum. Mit Bezug auf den Recovery Plan der EU kritisierte José Domingo Rosello von der spanischen Gewerkschaft UGT, dass dieser bisher nur unkonkret und skizzenhaft vorliege, obwohl er ein wichtiges Instrument



Foto: FES-IPA

um tiefere sozio-ökonomische Ungleichheiten zu verhindern. Die Gewerkschaften sind bei der Ausarbeitung des nationalen Wiederaufbauplans in Spanien teilweise gar nicht eingebunden und es fehlt an Transparenz, wer an den Planungen beteiligt ist und Entscheidungen trifft. Welche Auswirkungen die Dekarbonisierung der Wirtschaft auf Arbeitsbedingungen hat, wird nicht thematisiert. Matthieu Méaulle (EGB) merkte an, dass die öffentliche Nettoinvestitionsquote der Eurozone in zwei der letzten zehn Jahre negativ war, die Eurozone somit von der Substanz lebt und riskiert, dass die Wohlstandsbasis erodiert. Laut Berechnungen des Europäischen Rechnungshofs müssten im kommenden Jahrzehnt bis 2030 jährlich rund eine Billion Euro investiert werden, damit der sozial-ökologische Wandel gelingen kann. Im Vergleich dazu muten die 560 Milliarden Euro des Aufbauplans „Next Generation EU“ recht klein an. Dass die EU-Kommission nun auch eigene Anleihen ausgibt, sei ein guter Start.

Notwendig wären jedoch auch eine EU-weite Mindestunternehmensbesteuerung von 25% sowie eine lückenlose Besteuerung multinationaler Unternehmen.

Vor dem Hintergrund, dass die 60%-Staatsverschuldungsregel vorübergehend gelockert wurde und dass die Gewerkschaften ohnehin eine Defizitregel im Sinne einer Goldenen Regel zur Finanzierung öffentlicher Nettoinvestitionen favorisieren, warf Dominika Biegón (DGB) die Frage in den Raum, ob die Gewerkschaften nicht generell ein Ende der bisherigen restriktiven Fiskalregeln fordern sollten. Die Anhebung der Schwelle von 60 auf 90% reiche nicht aus, zumal diese Quote von großen Ländern wie Frankreich oder Spanien ohnehin übertroffen werde, ergänzte auch Matthieu Méaulle.



Foto: FES-IPA

Abschließend wurde noch einmal bekräftigt, dass die Gewerkschaften das Paradigma der reinen Arbeitsplatzsicherung begraben sollten, da die Schaffung guter Arbeit ebenso wichtig ist und die Forderung, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene die Vergabe von Geldern an diese Kriterien zu knüpfen, im Vordergrund stehen muss.