



Integriertes Programm der europäischen Sozialpartner

Gemeinsame Studie

Initiativen zu Klimaschutz- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen mit Beteiligung der Sozialpartner in Europa

Zusammenfassender Bericht der Konferenz vom 1. und 2. März in Brüssel

Bericht verfasst von Syndex

Februar 2011



Dieses Projekt der europäischen Sozialpartner wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission erstellt.

Vorwort

Das vorliegende Dokument gibt den Standpunkt seiner Autoren wider. Es erhebt nicht den Anspruch, individuelle oder kollektive Standpunkte der europäischen Sozialpartner, in deren Auftrag es verfasst wurde, der nationalen Sozialpartner oder der für die Fallstudien verantwortlichen Unternehmen, die an diesem Projekt teilgenommen haben, oder der Europäischen Kommission, die dieses Projekt finanziell unterstützt hat, wiederzugeben.

Danksagungen

Unser Dank gilt allen Vertretern von Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbänden, die freundlicherweise den Fragebogen beantwortet haben, und/oder den Experten von Syndex, S. Partner und WMP (für Deutschland) Interviews in den zehn ausgewählten Ländern gegeben haben. Schließlich möchte ich den herausragenden Beitrag der Mitglieder des Lenkungsausschusses erwähnen, die mit ihren Kommentaren und Vorschlägen den Inhalt dieser Studie zweifellos bereichert haben.

Mitglieder des Lenkungsausschusses:

BUSINESSEUROPE: Steven D’Haeseleer, Matthew Higham, Guillaume Cravero, Maxime Cerutti

EGB: Joël Decaillon, Anne Panneels, Cinzia Sechi, Juliane Bir

CEEP: Valeria Ronzitti, Ulrike Neuhauser, Andreas Persson

UEAPME: Liliane Volozinskis, Helen Hoffmann

Zusammenfassung

Einleitung	5
I. Synthese	
II. Überblick über Studien zur Beurteilung der Auswirkungen von Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels auf Beschäftigung und Qualifikationen	
1. GHK (2009), ‘Mittelfristige Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigung in der EU (bis 2020)’	
2. Syndex-S.Partner-WMP (2009), ‘Klimastörungen, die neuen Industriestrategien und Wege aus der Krise’	
3. UNEP, ILO, IOE, ITUC (2008), ‘Grüne Arbeitsplätze: Für menschenwürdige Arbeit in einer nachhaltigen, kohlenstoffarmen Welt’	
4. Syndex-Istas-Wuppertal Institut (2007), ‘Auswirkungen der Maßnahmen gegen Klimawandel und zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes in der Europäischen Union-25 bis 2030’	
5. Europäische Stiftung der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Andrea Broughton (2009), ‘Der umweltfreundliche Umbau der europäischen Wirtschaft: Reaktionen und Initiativen der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner’	
III. Betrachtung nach Ländern	
1. Österreich	
1.1. Partnerschaften: zwischen tripartistischen und bipartistischen Ansätzen	
1.2. Unilaterale Initiativen	
2. Belgien	
2.1. Tripartitistische Initiativen und Initiativen, an denen drei oder mehr Parteien beteiligt sind	
2.2. Bipartistische Initiativen	
2.3. Unilaterale Initiativen	
3. Bulgarien	Error! Bookmark not defined.
3.1. Tripartitistische Initiativen	
3.2. Bipartistische Initiativen	Error! Bookmark not defined.
3.3. Unilaterale Initiativen	Error! Bookmark not defined.

3.4. Initiativen der Gewerkschaften..... Error! Bookmark not defined.

4. Tschechische Republik.....

4.1. Tripartistische Initiativen.....

5. Dänemark.....

5.1. Tripartistische Initiativen und Initiativen, an denen mehr als drei Parteien beteiligt sind..... Error! Bookmark not defined.

5.2. Bipartistische Initiativen..... Error! Bookmark not defined.

5.3. (Öffentlich-private) Partnerschaftsinitiativen..... Error! Bookmark not defined.

5.4. Unilaterale Initiativen.....

6. Finnland.....

6.1. Tripartistische Initiativen und Initiativen, an denen mehr als drei Parteien beteiligt sind.....

6.2. Partnerschaften.....

6.3. Unilaterale Initiativen.....

7. Frankreich.....

7.1. Tripartistische Initiativen und Initiativen, an denen mehr als drei Parteien beteiligt sind.....

7.2. Unilaterale Initiativen.....

8. Deutschland..... Error! Bookmark not defined.

8.1. Tripartistische Initiativen und Initiativen, an denen mehr als drei Parteien beteiligt sind.....

8.2. Bipartistische Initiativen..... Error! Bookmark not defined.

8.3. (Öffentlich-private) Partnerschaften.....

8.4. Unilaterale Initiativen..... Error! Bookmark not defined.

9. Irland.....

9.1. Tripartistische Initiativen und Initiativen, an denen mehr als drei Parteien beteiligt sind.....

9.2. Unilaterale Initiativen.....

10. Italien	
10.1. Tripartistische Initiativen	
10.2. Unilaterale Initiativen	
11. Litauen	
11.1. (Öffentlich-private) Partnerschaft	Error! Bookmark not defined.
12. Niederlande	Error! Bookmark not defined.
12.1. Bipartistische Initiativen	
12.2. Öffentlich-private Partnerschaften	
12.3. Unilaterale Initiativen	
13. Polen	
13.1. Tripartistische Initiativen	
13.2. Bipartistische Initiativen	Error! Bookmark not defined.
14. Portugal	Error! Bookmark not defined.
14.1. Tripartistische Initiativen	
14.2. Öffentlich-private Partnerschaften	
14.3. Unilaterale Initiativen	
15. Rumänien	
15.1. Tripartistische Initiativen	
15.2. Bipartistische Initiativen	
15.3. Öffentlich-private Partnerschaften	
15.4. Unilaterale Initiativen	
16. Spanien	Error! Bookmark not defined.
16.1. Tripartistische Initiativen und Initiativen, an denen mehr als drei Parteien beteiligt sind	
16.2. Unilaterale Initiativen	
17. Schweden	

17.1. Tripartistische Gremien und Gremien, an denen mehr als drei Parteien beteiligt sind	
17.2. Bipartistische Initiativen	
17.3. Partnerschaften	
17.4. Unilaterale Initiativen	
18. Vereinigtes Königreich	Error! Bookmark not defined.
18.1. Tripartistische Initiativen	
18.2. Bipartistische Initiativen	
18.3. Partnerschaften	
18.4. Unilaterale Initiativen	
IV. Interviews	82
V. Bibliografie	84

Einleitung

Wir freuen uns, Ihnen die vorliegende endgültige Fassung der Studie über *Die Auswirkungen von Klimaschutzpolitischen Maßnahmen auf die Beschäftigung* vorlegen zu können.

Diese Studie ist das Ergebnis einer gemeinsamen Initiative der europäischen Sozialpartner als Teil ihres Integrierten Programms 2009-2011 und wurde zwischen Januar 2010 und Februar 2011 von einem Team europäischer Experten durchgeführt. Diese wurden engmaschig von einem Lenkungsausschuss, der sich aus Vertretern des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB), BUSINESSEUROPE, der europäischen Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UEAPME) und dem Europäischen Verband der öffentlichen Arbeitgeber und Dienstleister (CEEP) zusammensetzt, beaufsichtigt. Die Arbeiten an der Studie selbst wurden von Alain Mestre und Philippe Marvonnau (Syndex) koordiniert, die dabei von Sabrina Marquant unterstützt wurden.. Sie haben mit WMP für Deutschland, Montserrat Sagarra für Spanien und Andrzej Jakubowski und Marcel Spatari von S. Partner für die osteuropäischen Länder zusammengearbeitet. Diese Studie unterstützt die Abschlusskonferenz der europäischen Sozialpartner am 1. und 2. März 2011 in Brüssel.

Die treibende Kraft dieser Initiative war der Wunsch, den Sozialpartnern eine Möglichkeit zu geben, gemeinsame, auf europäischer Ebene bestehende oder angestrebte Maßnahmen zu ermitteln, um die Chancen der nationalen Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels und insbesondere der Strategien und Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgas(THG)-Emissionen zu maximieren und deren negative Auswirkungen auf die Beschäftigung zu minimieren. Aus den bestehenden Erfahrungen – „bewährten Praktiken“ – lassen sich in diesem Zusammenhang zahlreiche Lehren ziehen.

Wir haben unseren Bericht nach Ländern und nach Ursprung der von den Sozialpartnern ergriffenen Initiativen gegliedert, je nach dem, ob sie auf ein gemeinsames Vorgehen der Sozialpartner zurückzuführen sind („bipartistische Initiative“) oder auf ein Vorgehen dieser drei Interessenvertreter, die sich manchmal mit anderen Akteuren der Zivilgesellschaft wie NRO, Forschungszentren oder qualifizierten Persönlichkeiten („tripartistische+ Initiative) zusammengeschlossen haben, ohne die („öffentlich-privaten“) Partnerschaften zwischen einem Sozialpartner und den staatlichen Behörden und unilaterale Initiativen, die von einem einzigen Sozialpartner ergriffen werden, zu vergessen.

Methodische Grundlagen

Um zu einem besseren Verständnis darüber zu gelangen, wie die Systeme des sozialen Dialogs funktionieren und welchen Einfluss sie auf Fragen des Klimawandels und der Beschäftigung haben, wurde eine mehrstufige Datenerhebungs- und Interpretationsmethode angewandt. Zunächst wurde die zu diesem Thema vorhandene Literatur ermittelt. Anschließend wurde diese um die Antworten auf einen Fragebogen ergänzt, der von den Experten und den Mitgliedern des Lenkungsausschusses gemeinsam erarbeitet und an deren nationale Mitglieder in den 27 EU Mitgliedstaaten sowie an die Bewerberländer Kroatien und Türkei übersandt wurde. Diese erste Arbeit bildete die Grundlage für das Seminar am 29. Juni 2010, auf dem folgendes vorgestellt wurde:

- fünf europaweite Referenzstudien, auf die sich die europäischen Sozialpartner beziehen können (siehe unten);

- vier Fälle bewährter nationaler Praktiken (Deutschland, Belgien, Spanien und das Vereinigte Königreich).

Schließlich wurden Interviews mit Arbeitgeberverbänden und Mitgliedern nationaler Gewerkschaftsverbände in einer Stichprobe aus zehn EU-Ländern (Deutschland, Belgien, Bulgarien, Dänemark, Spanien, Frankreich, Portugal, Rumänien, das Vereinigte Königreich und Schweden) geführt, die als Fälle bewährter Praktiken betrachtet werden und daher vom Lenkungsausschuss ausgewählt wurden (unter Einbeziehung der vier ersten Fälle). Sie werden auf der Abschlusskonferenz am 1. und 2. März 2011 vorgestellt.

Um die volle Bandbreite unserer Forschungsarbeiten und der Antworten auf den Fragebogen beizubehalten, wurde die Anzahl der in diesem Bericht vorgestellten Länder auf achtzehn erweitert. Österreich, Finnland, Irland, Italien, Litauen, die Niederlande, Polen und die Tschechische Republik haben die Stichprobe der zehn umfassend analysierten Länder ergänzt.

Die Experten haben zunächst die europäische Ebene untersucht und die Studien auf den Zusammenhang zwischen klimaschutzpolitischen Maßnahmen (insbesondere Strategien und Maßnahmen zur Senkung der Treibhausgasemissionen) und der Auswirkungen auf Beschäftigung, Qualifikationen und den Arbeitsmarkt analysiert. Sie haben auch die Rolle, die Arbeitsbeziehungssysteme sowie der Dialog unter den Sozialpartnern und/oder mit verschiedenen Interessengruppen in diesem Bereich spielen, eingehender untersucht. Es wurde fünf Studien aufgenommen, auf die in diesem Bericht verwiesen wird¹.

Andererseits gibt es mit wenigen Ausnahmen - die außerdem nicht alle Wirtschaftszweige umfassen - nur wenige nationale Studien über die Auswirkungen von Klimastrategien und -maßnahmen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt (unter quantitativen und qualitativen Aspekten) (Deutschland, Österreich, Spanien, Finnland und Frankreich).

Für die Studie wurde aus mehreren Gründen der länderbezogene Ansatz gewählt. Dadurch war es möglich:

- den politischen/institutionellen Rahmen, in dem der Sozialdialog in der EU-27 geführt wird, hervorzuheben und die in jedem Mitgliedsstaat umgesetzte Art der Strategie zur Bekämpfung des Klimawandels und besonders zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen, insbesondere im Rahmen der Ziele des Europäischen Klima- und Energiepakets (bis 2020), zu ermitteln;
- festzustellen, welche Rolle die Sozialpartner und die staatlichen Behörden bei der Festlegung und Umsetzung dieser Strategien in jedem Land spielen, und gleichermaßen zu analysieren, wie die Beherrschung der Auswirkungen dieser Maßnahmen auf Arbeitsplätze und Kompetenzen angegangen wird;
- zu analysieren, wie klimaschutzpolitische Maßnahmen den Arbeitsmarkt, Arbeitsplätze (sowohl quantitativ als auch qualitativ) und die Kompetenzen betreffen;
- Initiativen aufzuzeichnen, die bewährte Praktiken der Sozialpartner in einem einzigen Land darstellen.

Die Synthese, die diesem Überblick vorausgeht, enthält eine Zusammenfassung und Analyse der wichtigsten Schlussfolgerungen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre unseres Berichts.

Syndex

¹Siehe 1. Teil des Literaturverzeichnisses

I. Synthese

Klimawandel: Wahlmöglichkeiten einer Gesellschaft, in der Dialog und Anhörung der Sozialpartner unverzichtbar sind

Die fünf Studien, deren wichtigste Schlussfolgerungen in diesem Bericht vorgestellt werden, setzen die zahlreichen Initiativen der europäischen Sozialpartner der letzten Jahre zueinander in Bezug. Eingerahmt vom Europäischen Klima- und Energiepaket², das für jedes Land der Europäischen Union bestimmte Ziele zur Verringerung der Treibhausgase bis 2020 setzt, haben diese Strategien und Initiativen in den verschiedenen Ländern zu unterschiedlichen Erfolgen geführt.

Wie dem auch sei, die heutigen Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels haben sich nach langem Heranreifen sowohl in Industrieländern als auch in Schwellenländern zu einer der wichtigsten Säulen der Wirtschafts- und Sozialpolitik entwickelt. Diese Strategien sind eine Mischung aus Normen, Besteuerung und Markt und verknüpfen nationale und regionale Ebenen, städtische und globale Dimensionen, Unternehmen, Wirtschaftszweige und die Volkswirtschaft. Die Perspektive einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ist somit Anfang des 21. Jahrhunderts systemisch geworden.

Klimawandel ist ein Thema mit vielen Facetten, das zeitlos ist und eine wesentliche zukunftsorientierte Dimension, die die Zukunft (also die Ziele für die nächsten zehn oder vierzig Jahre) schneller Wirklichkeit werden lässt, mit Arbeitsbeziehungssystemen vermischt, die in der Wirklichkeit der Generationenproblematik verwurzelt sind, bei denen Fortschritte zwangsläufig nur langsam erzielt werden.

Neue Technologien, die eine Möglichkeit zur Lösung dieser Widersprüche darstellen, können nicht ohne ihr Gegenstück, die wirtschaftliche Dynamik und die sozialen und gesamtgesellschaftlichen Beziehungen, die diese Technologien entstehen und sich entwickeln lassen, in Betracht gezogen werden. Sozialdialog und Anhörung der Sozialpartner spielen dabei eine entscheidende Rolle als integraler und wichtiger Bestandteil der von der Gesellschaft getroffenen Wahl: daher ist es unerlässlich, dass die Akteure aus Wirtschaft und Politik die Auswirkungen dieser enormen Veränderungen im Hinblick auf Arbeitsplätze, Qualifikationen, Investitionen und Umstrukturierung von Unternehmen vorhersehen, um diesen Übergang zu einer – wie wir sie gerne nennen – „grünen Wirtschaft“ oder „kohlenstoffarmen Wirtschaft“ zu erleichtern.

Alle Branchen, Unternehmen und Arbeitnehmer sind betroffen

Die Auswirkungen in den verschiedenen Branchen werden sehr unterschiedlich sein. In einigen wird es zu Umstrukturierungen und zum Verlust von Arbeitsplätzen kommen, andere werden sich weiter entwickeln und neue Arbeitsplätze schaffen, während in einer dritten Kategorie die bestehenden Arbeitsplätze verändert werden müssen, wie es in der Transportbranche und in einigen Industriebereichen (Metallverarbeitung und Chemie) der Fall ist.

Auch wenn es keine absolute Übereinstimmung zwischen energieintensiven Sektoren (die als erste von Strategien zur CO₂-Reduktion betroffen sind) und arbeitsintensiven Sektoren gibt, so bleibt doch die Tatsache, dass es in der gesamten Wirtschaft neben den direkten Auswirkungen auch zu

² Einzelheiten dazu auf der Webseite: http://ec.europa.eu/clima/policies/package/index_en.htm .

indirekten Auswirkungen kommen wird. Dies wird in den nachgeordneten Bereichen wie Kundendienst oder Vertrieb aufgrund der Entwicklung der Verbraucherpräferenzen der Fall sein.

In gleicher Weise wird der Bedarf an Arbeitnehmern, die in den neuen Techniken und Managementmethoden geschult sind, steigen, während das Personalmanagement ebenfalls Veränderungen unterliegen wird.

Die Änderungsvektoren für eine neue Industriepolitik: Energieeffizienz, erneuerbare Energien und Kohlenstoffbindung und –lagerung.

Welches sind die wichtigsten Änderungsvektoren?

Der erste Änderungsvektor besteht auf der einen Seite aus Energieeffizienzstrategien. Dies ist die erste Schlussfolgerung, die aus dieser Studie zu ziehen ist: sowohl Sozialpartner als auch staatliche Behörden haben sich gemeinsam oder eigenständig in den meisten europäischen Ländern zu einer Reihe von Initiativen zu Energieeinsparungen durch Verbesserung der Energieeffizienz verpflichtet.

Diese Initiativen sind in den meisten Fällen auf tripartistische Institutionen für soziale und gesamtgesellschaftliche Konsultationen zurückzuführen, die Energieeffizienz, Beschäftigung und neue Kompetenzen miteinander verknüpfen. Der Sektor der öffentlichen Bauaufträge ist der erste Sektor, der es möglich macht, diese beiden Ziele zu verknüpfen, wie das Bündnis für Arbeit und Umwelt zeigt, das in Deutschland schon seit langem besteht, in jüngerer Zeit jedoch auch in Belgien und Rumänien auf alleinige Initiative der Sozialpartner zustande gekommen ist.

Bestimmte Initiativen zeigen allerdings, dass sich dieser Ansatz auch auf andere Sektoren (z.B. das Netzwerk Ressourceneffizienz in Deutschland) anwenden lässt und bereichsübergreifend und auf Ausbildung fokussiert sein kann, wie das Beispiel des Berufsbildungsausschusses in Dänemark zeigt, oder auch auf Grundlage des Arbeitsplatzes erfolgen kann (grüne Arbeitsplätze im Vereinigten Königreich). Besonders zu erwähnen ist das Energieeffizienzprogramm in Schweden, das Energieeffizienz für energieintensive Industrien und die Weiterbildung von Mitarbeitern miteinander verbindet.

Über die berufliche Ausbildung hinaus kann Energieeffizienz auch eine Möglichkeit darstellen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern und weniger breit gestreute Maßnahmen zur Stärkung der Kaufkraft zu finanzieren („Ökoschecks“ und der Fonds zur Senkung der globalen Energiekosten in Belgien) oder den Arbeitsschutz zu verbessern (die Wittenberg-Initiative der chemischen Industrie in Deutschland).

Eine zweite Analyse betont die volkswirtschaftliche Dimension (Industriepolitik). In drei Ländern (Portugal, Vereinigtes Königreich und Dänemark) laufen im industriepolitischen Bereich zentralisierte Initiativen, die von den Sozialpartnern unterstützt werden. Dabei geht es um erneuerbare Energien und kohlenstoffarme Technologien wie Kohlenstoffbindung und –speicherung, die sich als Übergangstechnologie mit sektorübergreifenden und regionalen Dimensionen erweist. In diesem Zusammenhang ist die Umwandlung der Schiffswerften in Kopenhagen in einen Offshore-Windpark (das Lindoe-Zentrum) zu nennen.

Die Fokussierung auf erneuerbare Energien ermöglicht es, dem Geschäft mit neuen Energien in vielen Ländern durch die Schaffung neuer und die Veränderung bestehender Arbeitsplätze eine konkrete Form zu geben, wobei es um die Anzahl und Qualität der Arbeitsplätze im Rahmen eines entwickelten sozialen und gesamtgesellschaftlichen Dialogs geht.

Parallel hierzu verfolgen die lokalen Gemeinschaften dezentralisierte industriepolitische Strategien in enger Verbindung mit den Sozialpartnern, wie am Beispiel der Foren für Wachstum in

Dänemark, den 1.000 von lokalen und regionalen Gemeinschaften durchgeführten Projekten, den Städten Evora und Viseu in Portugal oder der Stadt Berlin, die lokale Programme für neue Energien entwickeln, deutlich wird.

Auf der anderen Seite ist es erforderlich, eine Industriepolitik zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes zu betreiben und Carbon-Leaks, also die Verlagerung von Produktion und CO₂-Emissionen in Länder mit weniger strengen Umweltstandards, welche die globalisierten Industrien in Europa beeinflussen würden, zu vermeiden. Im Rahmen dieser Politik muss auch vorwettbewerblichen F&E-Projekten Zeit gegeben werden, ihre kohlenstoffarmen Entwicklungsziele zu erreichen. Ein Beispiel hierfür ist das Ulcos-Projekt (kohlenstoffarme Stahlproduktion) in der Stahlindustrie, das über eine öffentlich-private Partnerschaft finanziert, von den Sozialpartnern und der Europäischen Kommission gesteuert wird und die CO₂-Emissionen des Sektors (pro Tonne produziertem Stahl) in den kommenden zwanzig Jahren halbieren soll. Der Punkt ist, dass Strategien zur Senkung des CO₂-Ausstoßes zwar noch nicht der Grund sind für Umstrukturierungsmaßnahmen, die zu Arbeitsplatzverlusten führen. Es besteht aber kein Zweifel, dass die Zukunftsaussichten zur Destabilisierung der Industrien, die als Erste betroffen sind, führt und sich bereits deutlich negativ auf Investitionen und Arbeitsplätze in Europa auswirken.

Die Auswirkungen der Krise

Erstens, haben sich tripartistische Sozialgespräche auf der Grundlage der gemeinsamen Erkenntnis von Arbeitgebern, staatlichen Behörden und Gewerkschaften, dass die grüne Wirtschaft eine Rückkehr zu Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen beschleunigen kann, gut entwickelt.

In der frühen Phase der Krise haben wir daher insbesondere in den neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Entwicklung der tripartistischen Konsultationen über grüne Arbeitsplätze, die aus der Bekämpfung von Umweltverschmutzung und Klimawandel (wobei diese beiden Begriffe häufig verwechselt werden) entstehen, als Reaktion auf die Krise erlebt.

Es wurde sehr schnell klar, dass die Auswirkungen der Wirtschaftskrise und die Rettung des Finanzsystems durch die Staaten einen Großteil der Ressourcen aufgebraucht haben und es dadurch zu einer extremen Einschränkung der zur Stützung der Wirtschaft notwendigen Finanzierung kam. Das Bild war von Land zu Land unterschiedlich, wobei die finanzielle Lage mehr oder weniger angespannt oder in einigen Fällen sogar verzweifelt war. Das Ergebnis war, abhängig von den Erwartungen, für einige Sozialpartner eine Zeit großer Enttäuschungen und für andere eine Zeit des Zweifels.

Dennoch nahmen die Beratungen der Sozialpartner aufgrund einiger noch nie da gewesener Vorschläge, deren Originalität die Sozialpartner unterstreichen, konkrete Formen an. Dies ist der Fall in Bulgarien, Rumänien und – in geringerem Ausmaß – in Frankreich, obwohl die Einstellung des Grenelle-Umweltsforums weniger einschneidend ist.

Konsultation und sozialer Dialog über die kohlenstoffarme Gesellschaft und Wirtschaft

Diese negative Erfahrung wird die Zukunft überschatten, wenn die Arbeit nicht bald wieder aufgenommen werden kann, denn es wird sich in zahlreichen europäischen Ländern zeigen, dass der Wandel zur kohlenstoffarmen Gesellschaft und Wirtschaft eine breite Dynamik bei den Beratungen der Sozialpartner, das Zusammenführen vieler privater und öffentlicher, staatlicher und nicht-staatlicher Akteure, die in spezifischen oder bereits bestehenden Institutionen arbeiten, erfordert.

Ferner haben sich der Wert und die Stärke der Arbeit der Sozialpartner zur Sensibilisierung und Information ihrer Mitglieder gezeigt. Diese Arbeit, die wir als unilaterale Arbeit bezeichnen, weil sie auf Initiative jeder einzelnen Organisation erfolgt, findet heute auf vielfältige Weise statt und ist als Grundlage für zukünftige Gespräche über diese Maßnahmen nicht zu unterschätzen, sobald die unmittelbaren finanziellen Einschränkungen aufgehoben sein werden.

Schließlich ist es recht ungewöhnlich, dass Sozialpartner wie NRO eingeladen werden, an Diskussionen und Vorschlägen für Maßnahmen zur Erholung der Wirtschaft und Schaffung von Arbeitsplätzen in einem volkswirtschaftlichen Rahmen teilzunehmen. Hier zeigt die kohlenstoffarme Wirtschaft ihr Potential der sozialen Kreativität.

Unter diesem Gesichtspunkt weisen die bipartistischen Sozialgespräche, die nach wie vor zu den mittel- und langfristigen Strategien zählen, dieses gemeinsame ursprüngliche Merkmal auf, zu dem die Wirtschaftsdemokratie in Bezug auf Industriepolitik, Energieeffizienz, Berufsausbildung, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen ihren Beitrag in Form von Initiativen leistet.

Die Situationen unterscheiden sich im Hinblick auf die Intensität der Initiativen je nach Land sehr stark. Verglichen mit der großen Mehrheit der untersuchten Fälle wimmelt es in Ländern wie Deutschland und Belgien geradezu vor Initiativen.

Die Frage des sozialen Übergangs bleibt jedoch weitgehend unbeantwortet

Die Fokussierung auf Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels als Maßnahmen zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise hat dazu geführt, dass in vielen Ländern quer durch Europa Beratungen der Sozialpartner und soziale Dialoge entstanden sind, insbesondere wenn es um die Verteilung der Treibhausgasemissionsrechte unter den Sektoren ging, aber auch, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Andererseits wird dem Aspekt der „Anpassung an den Klimawandel“ bei den Gesprächen zwischen Sozialpartnern oder den staatlichen Behörden sehr geringe Bedeutung beigemessen.

Allerdings sagen Studien den Verlust zahlreicher Arbeitsplätze in bestimmten Branchen wie Tourismus und Landwirtschaft als Folge des Klimawandels voraus. Die Herausforderung ständiger Investitionen zur Verbesserung der Gesundheit, der Sicherheit und der Arbeitsbedingungen bleibt bestehen, auch wenn Investitionen dieser Art auch den Vorteil hätten, dass qualifizierte Arbeitskräfte von den Wirtschaftszweigen angezogen würden, in denen Gesundheits-, Sicherheits- und Arbeitsbedingungen problematisch sein können, wie die UNEP-ILO-Studie unterstreicht.

Die Risiken und Chancen des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft und Gesellschaft, mit denen Arbeitnehmer und Führungskräfte konfrontiert sind, müssen so gehandhabt werden, dass sie die Situation der Schwächsten nicht verschlimmern. Die Initiative der Alliance Ville-Emploi in Frankreich verfolgt dieses Ziel.

Der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft bedeutet nicht nur, dass für Arbeitnehmer, die vom Wandel betroffen sind, alternative grüne Arbeitsplätze gefunden werden müssen, sondern auch, dass qualifizierte Arbeiter ausgebildet werden, der soziale Dialog gefördert und Unternehmer in diesen Fragen geschult werden müssen.

Um dieses Ziel zu erreichen, müssen einige Berufsausbildungsinitiativen über den Aspekt der Energieeffizienz hinaus ein starkes Instrument für die Schaffung neuer kohlenstoffarmer Arbeitsplätze, die Umschulung der durch den Wandel arbeitslos gewordenen Menschen und die Umwandlung bestehender Arbeitsplätze bilden. Die neuen Kompetenzen müssen ermittelt werden, wie wir der rumänischen Initiative zur Darstellung der Kompetenzen, der Erfahrung Portugals mit der Agentur für neue Kompetenzen oder den Anstrengungen Spaniens, die neuen Kompetenzen zu antizipieren, entnehmen können. Einige Länder wie Dänemark und Deutschland haben bereits

strukturierte Maßnahmen im Bereich der Berufsausbildung in Angriff genommen und Programme zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes in ihr System integriert.

Wir sehen allerdings, dass es in ganz Europa eine äußerst geringe Anzahl an Instrumenten gibt, die den sozioökonomischen Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft vorhersagen können. Wir können die Sozialpartner nur eindringlich auffordern, über diese neuen Werkzeuge zu diskutieren, die sich bereits jetzt als unverzichtbar herausstellen.

II. Überblick über Studien zur Beurteilung der Auswirkungen von Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels auf Beschäftigung und Qualifikationen

Eine Reihe neuerer Studien widmet sich der Analyse und Beurteilung dieser Auswirkungen und/oder der Rolle des Dialogs zwischen den Akteuren (staatliche Behörden und Sozialpartner). Fünf dieser Studien zu diesen Themen werden im Folgenden skizziert.

1. GHK (2009), 'Mittelfristige Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigung in der EU (bis 2020)'

GHK Consulting wurde mit der Erstellung einer Studie über „Mittelfristige Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigung in der EU (bis 2020)“ beauftragt, um das Forum Umstrukturierung der GD Beschäftigung der Europäischen Kommission in Brüssel (22. und 23. Juni 2009) zu unterstützen.

Die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie

Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels und Umstrukturierung

Es wird deutlich, dass die Bedeutung der Risiken des Klimawandels dazu geführt hat, dass Regierungen in der ganzen Welt den Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels, nach einer langen Zeit des Heranreifens, eine hohe Priorität einräumen. Dies geschieht trotz des globalen Wirtschaftsabschwungs und der finanziellen Einschränkungen für Investitionen in den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft. Die Entwicklung zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft wird vielmehr als ein Mittel zur Stimulierung der Nachfrage und der Beschäftigung gesehen (neue "Green Deals"), wie in den USA und der EU angekündigt.

Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels beinhalten eine Mischung aus traditioneller Regulierung (wie Effizienz- und Emissionsnormen) und Förderung neuer Technologien. In dieser Strategiemischung spielt der CO₂-Preis eine zunehmend wichtige Rolle. Diese Strategien werden zumindest in einigen Industriebranchen von Initiativen unterstützt, die das Ziel haben, die Branchen sicher durch die Rezession zu führen (wie z.B. die Automobilindustrie). Diese Initiativen sollen zum Teil die Entwicklung neuer kohlenstoffarmer Technologien und Produkte anregen.

Die Änderungen in Industrie und Unternehmen, die als Reaktion auf Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels notwendig sind, sind ein gutes Beispiel für einen Umstrukturierungsprozess. Es dürfte zahlreiche Möglichkeiten geben – zum Beispiel durch die frühzeitige Verwendung innovativer neuer Technologien – um europäischen Firmen einen Vorsprung vor globalen Wettbewerbern, die den Wandel nicht so schnell antizipieren, zu verschaffen. Umgekehrt kann es, wenn europäische Unternehmen den Wandel nicht vorhersehen, zu übereilten, reaktiven und

erzwungenen späteren Anpassungen kommen, die den Unternehmen schaden könnten und ihre Mitarbeiter unzureichend auf alternative Beschäftigungsmöglichkeiten vorbereiten oder schlecht dafür ausbilden würden. Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels werden für die beteiligten Akteure in der Wirtschaft eine wichtige Triebkraft sein.

Ökonomische und sektorale Auswirkungen

Die globalen volkswirtschaftlichen Auswirkungen der Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels wurden auf circa 1% des jährlichen BIP geschätzt; die Kosten dürften jedoch steigen, wenn es zu Verzögerungen der Umsetzung der Strategien kommt und die Politik weiterhin unangemessen reagiert. Bei den Auswirkungen geht es eher weniger um gesamtökonomische Auswirkungen als um differenzierte Auswirkungen der Strategien auf die Wirtschaftssektoren. Einige Sektoren (wie z.B. Kohlebergbau) dürften negativ beeinflusst werden (es sei denn, es werden schnell saubere Kohletechnologien entwickelt). Andere Sektoren dürften eine Steigerung der Nachfrage erleben (z.B. erneuerbare Energien), während wieder andere ihre Produkte verändern müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben (z.B. Fahrzeuge).

Die Auswirkungen auf verschiedene Sektorengruppen ist davon abhängig, in welchem Maße diese den höheren Energiekosten, dem internationalen Wettbewerb und dem Umfang des Wandels unterliegen. In einigen Fällen wird die Notwendigkeit der Kostensenkung die Triebkraft für Veränderungen sein, während es in anderen das Erfordernis sein wird, auf unterschiedliche Marktpräferenzen zu reagieren. In beiden Fällen dürften erhebliche Änderungen der Prozesse und Produkte notwendig sein. Darüber hinaus dürften die Auswirkungen auf Branchen- und Unternehmensebene, wie die Auswirkungen auf die Wirtschaft als Ganzes, später zu einer erhöhten Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen durch die Industrie führen.

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Die Auswirkungen auf die Beschäftigung spiegeln die wirtschaftlichen und sektoralen Auswirkungen wider, wobei es möglicherweise nur zu moderaten Folgen für die Gesamtbeschäftigung kommt, aber zu bedeutenden Änderungen der Beschäftigung nach Sektoren, zum Teil beeinflusst durch Lieferketten sowie durch direkte Auswirkungen. Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt besteht keine signifikante Korrelation zwischen Sektoren mit hoher Kohlenstoffintensität (Einsatz von Energie pro Produktionseinheit) und denen mit hoher Beschäftigungsintensität (Arbeitsplätze pro Produktionseinheit). Allerdings werden Sektoren mit großen Belegschaften (z.B. Einzelhandel und Bau) betroffen sein, beispielsweise durch Änderungen der Verbraucherpräferenzen oder der Notwendigkeit, die Vertriebssysteme anzupassen.

Die Folgen der Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels auf die Kompetenzen sind weniger gut definiert. Beim Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft werden jedoch Kreativität und Innovation besonders gefragt sein, und es wird sich ein allgemeiner wirtschaftlicher Druck für besseres Management und höhere Qualifikationen einstellen. Gegenwärtig besteht bereits die Besorgnis, dass der Mangel an Bewusstsein auf Managementebene und der Mangel an Kompetenzen die Änderungen bei Produktionsverfahren und Produkten, die für eine kohlenstoffarme Wirtschaft notwendig sind, hemmen. Dies erfordert entsprechende Ausbildungskurse und damit in Verbindung stehenden Initiativen.

Reaktionen der Unternehmen

Auf Unternehmensebene sind zwei wesentliche Punkte zu berücksichtigen, nämlich der Risikograd, dem ein Unternehmen aufgrund seiner Märkte und Produktionsverfahren potentiell ausgesetzt ist, und der Grad der Vorbereitung, den das Unternehmen entwickelt hat. Die Risiken hängen im

Wesentlichen von dem Sektor ab, in dem das Unternehmen tätig ist. Der Reaktionsgrad variiert deutlich von Unternehmen zu Unternehmen, obwohl ein gewisses Maß an gemeinsamer Reaktion aufgrund des sozialen Dialogs den Unternehmen dabei helfen kann, angemessene Reaktionen zu ermitteln und zu sichern.

Ein Ausgangspunkt für Unternehmen ist die Risikobeurteilung und die Ermittlung machbarer kaufmännischer Reaktionen auf der Grundlage strategischer Managemententscheidungen in Bezug auf die Frage, welches Maß an Einhaltung und welche Vorteile von den entwickelten Reaktionen erwartet werden.

Die Fallstudien zu Unternehmensreaktionen haben anhand einzelner Unternehmen das Wesen der Risiken, die Notwendigkeit von Veränderungen und die im Hinblick auf diese Herausforderungen entwickelten Arten von Reaktionen untersucht.

Überblick über die wichtigsten Ergebnisse dieser Fallstudien

Klimawandel und damit verbundene politische Einflussfaktoren

Die bisherigen wichtigsten Einflussfaktoren haben eher mit Strategien als mit den physikalischen Auswirkungen des Klimawandels oder unmittelbarem Wettbewerbsdruck zu tun. Regulierung war wichtiger als CSR-Strategien, mit Ausnahme der Fluggesellschaften.

Die Maßnahmen, die Unternehmen bisher als Reaktion auf die Einflussfaktoren ergriffen haben

Intern stehen die wichtigsten bislang ergriffenen Maßnahmen mit der Verbesserung der Energieeffizienz in Verbindung.

Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Austausch von Gütern und Dienstleistungen mit hoher Energieintensität, die sich sofort auf die Zulieferer ausgewirkt haben, waren ebenfalls weit verbreitet. Nach außen sind die Unternehmen Partnerschaften eingegangen, um Reaktionen zu erreichen und Lobbyarbeit zu betreiben.

Die Auswirkungen der Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels insbesondere auf Beschäftigung und Kompetenzen

Die Auswirkungen machen sich tendenziell eher in Bezug auf Kompetenzen als auf das tatsächliche Beschäftigungsniveau bemerkbar. Es besteht breiter Bedarf an neuen Qualifikationen und ein allgemeiner Bedarf an Qualifizierung, dem mit erheblichen Aktivitäten zur Einführung neuer Ausbildungskurse, insbesondere im Bereich der technischen Kompetenzen, begegnet wird.

Mögliche Folgen des kontinuierlichen Klimawandels auf das Unternehmen

Unternehmen wollen aus ihrer Sicht die Entwicklung vorhersehen und sich positionieren, um allen zukünftigen politischen Triebkräften im Zusammenhang mit dem Klimawandel vorzugreifen. Bei der Unternehmensstrategie selbst werden keine großen Veränderungen erwartet, mit Ausnahme der Zementindustrie und der Fluggesellschaften, bei denen größere Folgen durch den europäischen Emissionshandel erwartet werden.

Die unmittelbaren allgemeineren Schlussfolgerungen für Unternehmen

Die wichtigste allgemeine Schlussfolgerung besteht in dem Vorteil, sich mit den politischen Einflussfaktoren des Klimawandels aus einer Führungsposition mit klarer strategischer Ausrichtung auseinanderzusetzen. Andere allgemeine Schlussfolgerungen sind: die Notwendigkeit, sich frühzeitig in politische Prozessen zu engagieren, um diese zu beeinflussen; das Erfordernis, sich bei den Beschäftigten zu engagieren, um sie zu sensibilisieren und ihre Kapazitäten durch den

Erwerb von Kompetenzen sowie und durch Lehrgänge zu erweitern; und die Notwendigkeit, sich in die Lieferkette einzuschalten und ihre Auswirkungen auf die Umwelt überwachen, das Bewusstsein der Zulieferer zu schärfen und diese bei der Einführung energiesparender Produktionsmodelle zu unterstützen.

2. Syndex-S.Partner-WMP (2009), 'Klimastörungen, die neuen Industriestrategien und Wege aus der Krise'

Diese Studie aus dem Jahr 2009, die vom EGB mit Unterstützung der GD Beschäftigung der Europäischen Kommission in Auftrag gegeben wurde, berücksichtigte die Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 und die Möglichkeit, die Auswirkungen und Folgen dieser Krise zu begreifen, um den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft mit oder ohne Wachstum zu beschleunigen.

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie

Wie können die Risiken der schnellen Desindustrialisierung durch Carbon Leakage (d.h. der Verlagerung von Produktionsstätten in Staaten mit weniger ehrgeizigen Klimaschutzziele und weniger strengen Umweltstandards) kontrolliert werden?

Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels stehen allgemein im Zusammenhang mit einer relativen Schwächung der europäischen Industrien. Zur Bewältigung dieser Bedrohung müssen die neuen industriepolitischen Strategien zugleich eine defensive Dimension zur Bekämpfung von Carbon Leakage und eine offensive Dimension beinhalten, um für die breite Verwendung sauberer und emissionsarmer Technologien zu sorgen. Das Risiko des Carbon Leakage ist somit das Schicksal jedes energie-intensiven Industriesektors, der aufgrund seines Geschäfts global tätig ist.

Diese Studie spricht unter anderem drei Empfehlungen aus: Die Festlegung von CO₂-Standards nach Sektoren, um den besten verfügbaren Technologiemix zu ermitteln; die Gründung einer europäischen Standardisierungsagentur, die über den Parteien steht und mit der Durchsetzung dieser Standards beauftragt ist; die Förderung und Organisation der CO₂-Rückverfolgbarkeit für alle weltweit gehandelten Güter.

Unter diesen Umständen können Vergleiche von Technologien oder Produktionsweisen, auch als Benchmarks bekannt, Gegenstand wirtschaftlicher, sozialer und umweltbezogener Definitionen sein, die Wettbewerbsfähigkeit, Energieeffizienz und menschenwürdige Arbeit zusammenführen.

Die Einsätze bei Forschung und Entwicklung kohlenstoffarmer Technologien

Ursprünglich sollte der Emissionsrechtemarkt die Investitionen von Betreibern zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes finanzieren. Dies wurde aus einer Reihe von Gründen weder in der ersten noch in der zweiten Periode erreicht. Der wichtigste Grund ist die Überallokation der Quoten. Ein weiterer Grund ist jedoch, dass der Mechanismus einfach nicht funktioniert.

Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm Ulcos (Herstellung extrem kohlenstoffarmer Stähle) in der Stahlbranche wurde im Rahmen einer öffentlich-privaten Partnerschaft entwickelt und bietet Industrieunternehmen in der Stahlbranche eine Grundlage für erste Schritte beim Übergang zu kohlenstoffarmen Technologien, die in den kommenden Jahren benötigt werden.

Mit der ZEP-Plattform wurde vor kurzem im Bereich der kohlenstoffarmen Kohletechnologien eine ähnliche Initiative wie Ulcos ins Leben gerufen. Insgesamt betrachtet, ist die Situation aber immer noch alles andere als zufrieden stellend.

Die Lösung, die Zuteilung von Emissionszertifikaten mit F&E-Ausgaben für kohlenstoffarme

Technologien zu verknüpfen, könnte sich in einem Wettbewerbsrahmen als wirksam erweisen.

Kohlenstoffbindung und -speicherung (CCS): eine sektorübergreifende und territoriale Übergangstechnologie

Bindung, Transport und Speicherung von CO₂ haben sich heute in zahlreichen Sektoren als wesentliche Technologien herausgestellt, um die CO₂-Emissionsziele in den kommenden Jahren zu erreichen. Dies gilt für die Chemieindustrie, Raffinerien, Stahl- und Zementproduktion sowie für Strom, der aus fossilen Brennstoffen gewonnen wird.

Als Übergangstechnologien, die vor Einführung der grünen Technologien Anwendung finden, führen sie zum Aufbau neuer regionaler Infrastrukturen für verschiedene Industrien.

Die strategischen Technologien für die Bindung, den Transport und die Speicherung von CO₂ ergänzen die Entwicklung erneuerbarer Energiequellen.

Die wesentlichen Anforderungen für die Entwicklung erneuerbarer Energien

Alle Vorhersagen zeigen für die kommenden Jahrzehnte ein Wachstum bei den mit erneuerbaren Energien zusammenhängenden Arbeitsplätzen. Die logische Folge der hohen Investitionen, die zur Steigerung der Kapazitäten erneuerbarer Energien notwendig sind, sind mehr Arbeitsplätze in den Bereichen technische Entwicklung, Maschinen und Geräte sowie in anderen Sektoren.

Management des Übergangs für ein industrielles Europa

Die Politik zur Senkung des CO₂-Ausstoßes war bislang nicht die Ursache für Umstrukturierungsmaßnahmen, die im Jahr 2009 oder davor zum Verlust von Arbeitsplätzen geführt haben. Andererseits wird die Aussicht einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zweifellos in Zukunft zur Destabilisierung der in CO₂-intensiven Branchen beschäftigten Arbeitskräfte beitragen.

Ebenso werden die Investmentstrategien zur Senkung des CO₂-Ausstoßes die Beschäftigung der Zukunft gestalten und zum Verlust bestehender Arbeitsplätze führen.

Die Frage der Beschäftigung ist unter zwei Gesichtspunkten zu betrachten: Erstens der Übergang von bestehenden Arbeitsplätzen und deren Eigenschaften zu zukünftigen Arbeitsplätzen; zweitens die Schaffung von Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit überschneidenden Strategien in den Bereichen Energie, Energieeffizienz, industrielle Prozesse oder Transport und intelligente Netze.

Laut der Studie ist ein gerechter Übergang unerlässlich, um eine wettbewerbsfähige Industrie in Europa zu erhalten. Möglich wird dies, wenn die Veränderung der Arbeitsplätze der vielen betroffenen Arbeitnehmer antizipiert wird, und beherrschbar wird dies, wenn der Rahmen, in dem der Wandel stattfindet:

- sich mit der Qualität und dem Standort der betroffenen Arbeitsplätze auseinandersetzt;
- den Rahmen für den wesentlichen sozialen und gesamtgesellschaftlichen Dialog festlegt.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden neue Institutionen geschaffen werden müssen, in denen Diskussionen möglich sind und die Akteure ihre Meinungen und Interessen zum Ausdruck bringen können, so dass dort, wo Aktivitäten und Beschäftigung in der Industrie in das regionale Leben eingebunden sind, ein Konsens erreicht wird;

- die Position der staatlichen Behörden, des Staates und der Städte und Regionen bei der Finanzierung des Übergangs im Hinblick auf Beschäftigung und Infrastruktur festlegt.

3. UNEP, ILO, IOE, ITUC (2008), ‘Grüne Arbeitsplätze: für menschenwürdige Arbeit in einer nachhaltigen, kohlenstoffarmen Welt‘

Die Studie unter dem Namen „Grüne Arbeitsplätze: für menschenwürdige Arbeit in einer nachhaltigen, kohlenstoffarmen Welt“ wurde im Jahr 2008 vom Worldwatch Institute (mit technischer Unterstützung der Cornell University Global Labor Institute) durchgeführt und im Rahmen der gemeinsamen UNEP / ILO / IOE / ITUC-Initiative in Auftrag gegeben.

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie

Durch sich verändernde Beschäftigungs- und Investitionsmuster aufgrund von Bemühungen zur Reduzierung des Klimawandels und seiner Folgen werden schon jetzt in zahlreichen Sektoren und Volkswirtschaften neue Arbeitsplätze geschaffen und es könnten sowohl in den Industrieländern als auch in den Entwicklungsländern noch Millionen mehr werden.

Die Studie kommt jedoch auch zu dem Schluss, dass der Prozess des Klimawandels, der bereits im Gang ist, sich weiterhin negativ auf Unternehmen, Arbeitnehmer und ihre Familien auswirken wird, vor allem dann, wenn sie ihren Lebensunterhalt in der Landwirtschaft und im Tourismus verdienen. Maßnahmen, um den Klimawandel in Angriff zu nehmen und seine Folgen zu bewältigen, sind daher dringend erforderlich und sollten so gestaltet sein, dass menschenwürdige Arbeitsplätze geschaffen werden.

Obwohl die Studie generell optimistisch ist, was die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Rahmen der Bekämpfung des Klimawandels angeht, warnt sie auch davor, dass viele dieser neuen Arbeitsplätze „schmutzig, gefährlich und schwierig“ sein können. Zu den Sektoren, die Anlass zu Besorgnis geben, vor allem, aber nicht ausschließlich in den Entwicklungsländern, gehören die Landwirtschaft und das Recycling. Hier sind die Löhne häufig niedrig, die Arbeitsverträge unsicher und die Arbeitnehmer gesundheitsgefährdenden Materialien ausgesetzt, was sich schnell ändern muss.

Grüne Arbeitsplätze verringern die Umwelteinflüsse von Unternehmen und Wirtschaftsbranchen im Endeffekt auf ein nachhaltiges Niveau. Die Studie konzentriert sich auf „grüne Arbeitsplätze“ in der Landwirtschaft, Industrie, im Dienstleistungssektor und in der Verwaltung.

Die Studie schätzt, dass der Klimawandel selbst, die Anpassung an den Klimawandel und die Bemühungen, den Klimawandel durch Emissionsreduzierung zum Stillstand zu bringen, weitreichende Folgen für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung, für Produktionsmuster und Verbrauchergewohnheiten und somit für Beschäftigung, Einkommen und Verringerung der Armut haben werden.

Diese Folgen sind sowohl mit großen Risiken als auch mit Chancen für arbeitende Menschen in allen Ländern verbunden, besonders die am stärksten gefährdeten Menschen in den am wenigsten entwickelten Ländern und kleinen Inselstaaten. Laut der Studie bestehen diese Risiken und Chancen nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch für zahlreiche Arbeitgeber, so dass Arbeitgebern bei Bedarf staatliche Unterstützung und Hilfe gegeben werden sollte.

Die Studie verlangt einen „gerechten Übergang“ für diejenigen, die vom Wandel in eine grüne Wirtschaft betroffen sind, und für diejenigen, die sich ebenfalls an den Klimawandel anpassen müssen, mit Zugang zu alternativen wirtschaftlichen und Beschäftigungsmöglichkeiten für Unternehmen und Arbeitnehmer. Laut der Studie wird ein sinnvoller sozialer Dialog zwischen Regierung, Arbeitnehmern und Arbeitgebern nicht nur wesentlich sein, um Spannungen zu verringern und kenntnisreichere und kohärentere Umwelt-, Wirtschafts- und Sozialpolitiken zu unterstützen, sondern um alle Sozialpartner in die Entwicklung dieser Politiken einzubinden.

Die Studie empfiehlt mehrere Wege hin zu einer nachhaltigeren Zukunft sowie Investitionen in kostengünstige Maßnahmen, die sofort ergriffen werden sollten, darunter: das Potential für grüne Arbeitsplätze einschätzen und den Fortschritt überwachen, um einen Rahmen für politische Maßnahmen und Investitionen zu schaffen; den derzeitigen Fachkräfteengpass durch die Erfüllung von Qualifikationsanforderungen in Angriff nehmen, weil die verfügbare Technologie und verfügbaren Ressourcen nur mit qualifizierten Unternehmern und Fachkräften wirksam eingesetzt werden können; und den Beitrag einzelner Unternehmen und Branchen zur Senkung der Treibhausgasemissionen mit Betriebsvereinbarungen, die auf grüne Arbeitsplätze abzielen, sicherstellen.

4. Syndex-Istas-Wuppertal Institut (2007), 'Auswirkungen der Maßnahmen gegen Klimawandel und zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes in der Europäischen Union-25 bis 2030'

Die Studie „Klimawandel und Beschäftigung“ (vollständiger Titel: „Impact on Employment in the European Union-25 of climate change and CO₂ emission reduction measures by 2030, Auswirkungen der Maßnahmen gegen Klimawandel und zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes in der Europäischen Union-25 bis 2030“) wurde von einem Konsortium (Syndex-Istas-Wuppertal Institut) durchgeführt und gemeinsam von der GD Umwelt der Europäischen Kommission und dem EGB als Beitrag zu einem besseren Verständnis des Verhältnisses zwischen Klimawandel und Beschäftigung in Auftrag gegeben. Die Studie wurde ebenfalls von der GD Umwelt und sechs europäischen Regierungen (Belgien, Spanien, Finnland, Italien, Vereinigtes Königreich) finanziell unterstützt.

Die Studie untersucht zunächst die potentiellen Folgen, die die globale Erwärmung in Europa, die bereits eingesetzt hat und andauern wird, für die Beschäftigung hat. Die zweite Hälfte der Studie betrachtet die Auswirkungen, die der Übergang zu einer europäischen Wirtschaft mit geringerem CO₂-Ausstoß bis 2030 auf die Beschäftigung in vier wichtigen Wirtschaftssektoren hat: Energieproduktion, Transport, Stahl- und Zementindustrie sowie Bau/Wohnbau.

Die Studie wählt einen sektorspezifischen Ansatz und erarbeitet sektorspezifische Modelle erarbeitet. Hauptsächlich auf sektoraler Ebene können Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage von Arbeitsplätzen und Qualifikationen sichtbar werden, die auf die Umsetzung von Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel und zur Abmilderung des Klimawandels zurückzuführen sind. Solche Ungleichgewichte können von kurzer oder längerer Dauer sein.

Der sich aus der Vermeidung der globalen Erwärmung ergebende globale Nutzen kann somit Beschäftigungstrends, die auf sektoraler oder regionaler Ebene von Bedeutung sind, verbergen.

Der Klimawandel stellt eine nie gekannte Herausforderung für Beschäftigungsstrategien und für die Sozialpartner dar: die antizipierten Arbeitsplatzgewinne und -verluste sind erheblich und keine Branche kann es sich leisten, die Folgen des Klimawandels zu ignorieren, unabhängig davon, ob sie von der globalen Erwärmung direkt betroffen ist oder mit den – positiven oder negativen – Folgen der Maßnahmen zur Bekämpfung der globalen Erwärmung umgehen muss.

Wenn Beschäftigungs- und Personalfragen nicht enger mit Klimastrategien verknüpft werden, können wir damit rechnen, dass sie zu einem bedeutenden Hindernis für den wirtschaftlichen, technologischen und gesamtgesellschaftlichen Wandel werden, der notwendig ist, um den Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft zu bewältigen und sicherzustellen, dass die Gesellschaften sich an die fortan unvermeidbaren Folgen des Klimawandels anpassen können.

Dies zeigt folglich, dass entschlossene Maßnahmen zum Klimawandel, zu denen sowohl Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel als auch Maßnahmen zur Abmilderung des Klimawandels gehören, auf zwei entscheidenden Elementen beruhen sollten: die sofortige Umsetzung der politischen Optionen, mit denen das zweifache Ziel am effektivsten erreicht werden kann, nämlich die Bekämpfung des Klimawandels und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze; und andererseits, die Einführung von Instrumenten, um die sozial verantwortliche Unterstützung für die geforderten wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen zu antizipieren und bereitzustellen.

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie

Auch ein moderater Klimawandel wird die Wirtschaftstätigkeit und Beschäftigung in Europa beeinflussen. Einige Regionen und Wirtschaftssektoren sind besonders gefährdet. Die zunehmende Erderwärmung wird wahrscheinlich schädliche Folgen haben.

Der erste Teil der Studie betrachtet die Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigung und konzentriert sich auf drei Regionen in Europa, nämlich die iberische Halbinsel, Deutschland und Skandinavien. Selbst wenn man von der optimistischen Annahme eines allmählichen, moderaten Klimawandels (in der Größenordnung von 2°C) ausgeht, wird die Wirtschaftstätigkeit und Beschäftigung in diesen Ländern erheblich davon beeinflusst werden. Alle in dieser Studie untersuchten Sektoren - Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Tourismus, Finanzen und Versicherungen, Gesundheitswesen, Infrastruktur und Energie - werden in unterschiedlichem Maß die Folgen der globalen Erwärmung bewältigen müssen. Die Konsequenzen werden vor allem in der Landwirtschaft und im Tourismus bereits sichtbar. Eine stärkere Erwärmung wäre insgesamt schädlich und wäre mit einem größeren Risiko nicht linearer Reaktionen und abrupten Veränderungen verbunden.

Die Maßnahmen zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes in der Europäischen Union um ca. 40% bis 2030 zerstören zwar global keine Arbeitsplätze, sie verändern aber Angebot und Nachfrage von Arbeitsplätzen und Qualifikationen innerhalb und zwischen den Sektoren erheblich.

Die Wahl zwischen diesen Optionen kann von den Ergebnissen des sozialen Dialogs abhängig sein, welcher die positiven Aspekte der notwendigen Veränderungen stärken kann, indem er Chancen erkennt und berufliche Veränderungen fördert.

Die Beschäftigung im Energieproduktionssektor reagiert empfindlich auf Energiesparmaßnahmen. Auf globaler Ebene hätten Energieeinsparungen jedoch einen positiven Nettoeffekt auf die Beschäftigung.

Eine gut gestaltete Klimapolitik kann einen Beitrag zur Erhaltung der Arbeitsplätze in den energieintensiven Industrien Europas leisten.

Dafür ist es jedoch nötig, die bestehende Klimapolitik der Europäischen Union neu zu definieren.

Transport: enormes Potential für die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Transportbranche durch Alternativen zu Straßenfahrzeugen (Lastwagen, Autos, Motorräder) mit Risiken für die Automobilbranche und den Güterkraftverkehr.

Die Baubranche ist eine wichtige Beschäftigungsquelle, sie muss aber die Herausforderungen der Ausbildung im Bereich „nachhaltiges Bauen“ und Innovation in Angriff nehmen.

5. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Andrea Broughton (2009), 'Der umweltfreundliche Umbau der europäischen Wirtschaft: Reaktionen und Initiativen der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner'

In dieser Studie (Andrea Broughton 2009) von Eurofound werden die Reaktionen und Initiativen der nationalen Sozialpartner und Regierungen im Hinblick auf den umweltfreundlichen Umbau und die kohlenstoffarme europäische Wirtschaft dargelegt. Der Bericht identifiziert innovative Praktiken der Sozialpartner und zeigt nationale Unterschiede bei den bipartistischen und tripartistischen Strukturen, die sich mit Fragen zur nachhaltigen Entwicklung der grünen Wirtschaft beschäftigen, auf.

Der Bericht untersucht die Reaktionen, Initiativen und Aktivitäten der nationalen Regierungen und der Sozialpartner in den EU Mitgliedstaaten plus Norwegen im Hinblick auf den umweltfreundlichen Umbau der Wirtschaft und die Maximierung des Potentials zur Schaffung von Arbeitsplätzen in diesem neuen Bereich. Der Bericht betrachtet konkret verschiedene Maßnahmen der Regierungen zur Ankurbelung der Wirtschaft vor dem aktuellen Hintergrund der globalen Wirtschaftskrise.

- *Strukturen des tripartistischen Dialogs, die sich mit grünen Themen befassen*

In Bezug auf die vorhandenen Strukturen des tripartistischen sozialen Dialogs und Verfahren zu grünen Themen ergibt sich ein gemischtes Bild. In einigen Ländern wurden zahlreiche Aktivitäten, in anderen überhaupt keine Aktivitäten in diesem Bereich festgestellt, obwohl ein tripartistischer sozialer Dialog vorhanden war.

Die Studie konzentrierte sich auf nationale Fälle (Dänemark, Finnland, Spanien, Frankreich, Belgien, Tschechische Republik, Österreich), bei denen tripartistische Initiativen das Ziel haben, die Wirtschaft anzukurbeln und eine ökologische Agenda zu fördern.

Regierungen, Gewerkschaften, Arbeitnehmer und andere Interessengruppen in Europa sind sich weitgehend einig, dass die grüne Wirtschaft das Potential birgt, in der Zukunft eine erheblich Anzahl an Arbeitsplätzen zu schaffen. Eine der wichtigsten Fragen lautet daher, wie das Potential in diesem Bereich unter Kontrolle gebracht und genutzt werden kann, um die Volkswirtschaften, die unter der jüngsten Wirtschaftskrise leiden, wiederzubeleben. In einigen Ländern arbeiten die Regierungen mit den Sozialpartnern und anderen Interessengruppen zusammen, um bei der Erarbeitung von Strategien zur Entwicklung einer grünen Wirtschaft (Österreich, Slowakei, VK, Rumänien, Litauen, Belgien und Italien) behilflich zu sein.

- *Reaktionen, Initiativen und Instrumente der Sozialpartner*

Die Sozialpartner auf nationaler Ebene sind in den meisten Ländern dieser Studie auf unterschiedliche Weise im Bereich der grünen Politik und grünen Wirtschaft aktiv. Einige Sozialpartner arbeiten auf einer tripartistischen Basis mit der Regierung zusammen. Andere wiederum entwickeln ihre eigenen bilateralen oder unilateralen Initiativen.

- *Positionen und Ansätze der Sozialpartner im Zusammenhang mit der grünen Agenda*

Die grüne Agenda wird von den Sozialpartnern in allen europäischen Ländern ernst genommen.

Arbeitgeber und Gewerkschaften haben in den letzten Jahren eine Reihe von Aktivitäten unternommen. Dazu gehören auch die Veröffentlichung von Positionspapieren und die Schaffung von Gremien, die sich speziell mit grünen Themen beschäftigen sollen. Zu den allgemeinen Themen, die behandelt wurden, zählen Wohnungsbau, Energieeffizienz und die Nutzung

erneuerbarer Energien, Transport und öffentliches Auftragswesen.

- *Unilaterale und gemeinsame Strategien und Aktionen der Sozialpartner*

Maßnahmen dieser Art sind Sensibilisierung, bilateraler Dialog, Initiativen zum Kapazitätsaufbau sowie Schulung für Mitglieder. Es gibt eine Reihe von Beispielen für bilaterale Dialoge zu grünen Themen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie für Initiativen, die in bestimmten Sektoren durchgeführt wurden (Dänemark, Norwegen und Italien).

Die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie

- Die Studie zeigt, dass sowohl Regierungen als auch Sozialpartner in den meisten Ländern dieser Studie versuchen, die „grüne Agenda“ zu fördern. Der Umfang dieser Initiativen beinhaltet die Produktion erneuerbarer Energien (einschließlich Gezeiten-, Solar- und Windkraft), Energieeffizienz, nachhaltigen Transport, Wasserversorgung, Abfallmanagement und nachhaltige Landwirtschaft. Der Bericht will auch besonders interessante und erfolgreiche Initiativen ermitteln, die gemeinsam genutzt und als Beispiele für gute Praktiken verbreitet werden können.
- Die Belege, die die nationalen Zentren von Eurofound in diesem Bericht präsentieren, zeigen, dass die grüne Agenda und grüne Strategien in manchen Ländern größere Fortschritte gemacht haben als in anderen. In den skandinavischen Ländern und in Deutschland sind Politik und Sozialpartner in Bezug auf grüne Themen seit längerem aktiv, während in einigen neueren EU-Mitgliedstaaten grüne Fragestellungen erst seit relativ kurzer Zeit auf der politischen Agenda stehen.
- Die Art der durchgeführten Aktionen und Initiativen hängt ebenfalls von den wirtschaftlichen Gegebenheiten des jeweiligen Landes ab. Grüne Aktionen konzentrieren sich in der Regel auf Sektoren wie die Automobilbranche, Landwirtschaft oder Tourismus, wenn diese in der Wirtschaft des betreffenden Landes eine wichtige Rolle spielen.
- Diese Aktionen und Initiativen der Sozialpartner beinhalten die Abgabe von Grundsaterklärungen, die Organisation von Konferenzen und Workshops, um über grüne Fragestellungen zu diskutieren, und die Erarbeitung von Schulungsprogrammen, um zu gewährleisten, dass Mitglieder die notwendigen Kompetenzen erwerben. Die Aktionen sind, wie die Aktionen der nationalen Regierung, von Land zu Land unterschiedlich. Manche Sozialpartner – häufig in den neueren EU-Mitgliedstaaten – hatten nicht so viel Erfahrung im Umgang mit diesen Fragen wie die Sozialpartner in den 15 „älteren“ EU-Mitgliedstaaten (EU-15). In einigen Ländern, in denen die Sozialpartner weniger aktiv sind, werden die Initiativen oft von NRO angeführt.
- Unterschiede gibt es bei den Ansätzen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, wobei die Arbeitgeber ihr Augenmerk mehr auf die Wahrung ihrer Wettbewerbsfähigkeit in der grünen Wirtschaft legen. Im Gegensatz dazu zielen die Lobbyarbeit und Kampagnen von Gewerkschaftsorganisationen eher auf Regierungen und Wirtschaft ab.
- Der Fachkräftemangel ist ein Problem, das auf europäischer Ebene sowie in einigen Ländern beleuchtet wurde. In diesem Zusammenhang befürchten die Sozialpartner, dass der Mangel an geeigneten Fachkräften das Wachstum der neueren ökologischen Industrien beeinträchtigen kann. Die Sozialpartner im VK engagieren sich aktiv in der Förderung von Strategien zur Verbesserung des in der ökologischen Wirtschaft benötigten Kompetenzniveaus. Die Studie konzentrierte sich auch auf Schwierigkeiten, die sich aus der internationalen Vergleichbarkeit der neuen Kompetenzen und Qualifikationen ergeben können.

- Alles in allem erfordert der klimafreundliche Umbau der Wirtschaft die langfristige Investition von Zeit und Ressourcen sowie einen soliden politischen Rahmen, der sicherstellt, dass der Wechsel zu grünen Technologien und grünen Industrien so reibungslos wie möglich erfolgt.
- Im Hinblick auf die Institutionen dürfte der klimafreundliche Umbau der Wirtschaft eine gewisse Neuorganisation der Hauptakteure und der Prozesse des sozialen Dialogs erfordern. Beispielsweise könnten neue Sozialpartnerorganisationen oder Unterabteilungen bestehender Organisationen beginnen, im Prozess des sozialen Dialogs eine Rolle zu spielen. Gleichzeitig können neue Prozesse und Strukturen geschaffen werden, um die im Zusammenhang mit der wachsenden grünen Wirtschaft aufkommenden Beschäftigungsfragen zu diskutieren.

III. Betrachtung nach Ländern

1. Österreich

Im Rahmen des Kyoto-Protokolls verpflichtete sich Österreich, seinen CO₂-Ausstoß gegenüber 1990 bis 2012 um 13% zu senken. Zur Erreichung dieser Ziele hat die österreichische Regierung im Jahr 2007 die Initiative KlimaAktiv gestartet, die alle Tätigkeitsbereiche im Land³ im Zeitraum 2008-2012 abdeckt. Allerdings sind die CO₂-Emissionen weiter gestiegen und erreichten bis 2008 86,6 Millionen Tonnen, was gegenüber 1990 einem Anstieg um 10,8% entspricht. In Österreich wurde vor kurzem eine Strategie zur Ergänzung von KlimaAktiv entwickelt: die österreichische Energie- und Klimastrategie.

Die Rolle des öffentlichen Sektors bei der Erreichung der österreichischen Klimaziele gemäß VÖWG⁴, Mitglied des CEEP:

In Österreich spielt die öffentliche Wirtschaft eine wichtige Rolle. Sie setzt sich seit langem für das Einsparen von Ressourcen und für Energieeffizienz ein. Die öffentliche Wirtschaft beruht nicht nur auf grünen Arbeitsplätzen, sondern auch auf Sozialrecht und einer effizienten Wirtschaft.

Aktionen der öffentlichen Wirtschaft zur Erreichung der Klimaziele müssen jedoch verstärkt werden. Die öffentliche Wirtschaft muss in den Prozess der Organisation einer grünen Wirtschaft enger eingebunden werden. Der Gründe liegen auf der Hand: grüne Arbeitsplätze existieren bereits in vielen Bereichen der öffentlichen Wirtschaft in Österreich und werden stetig ausgebaut (Transport von Passagieren aus den Vororten mit öffentlichen Nahverkehrsmitteln, effiziente Energieversorgung, Heizungsnetz, Gebäudesanierung usw.)

Von nun an ist der Kampf gegen den Klimawandel eng mit der Energiepolitik und Initiativen zur Verbesserung der Energieeffizienz verknüpft. Das Ziel, die Emissionen zwischen 2005 und 2020 um 16% zu reduzieren, wurde im Europäischen Klima-Energie-Paket festgelegt.

Die Tourismusbranche scheint sowohl im Hinblick auf die Reduzierung der CO₂-Emissionen als auch auf Anpassung an den Klimawandel ein vorrangiger Sektor zu sein. Bei der Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks gibt es zwei Prioritäten:

- *Priorität 1: **Transport**, durch die Erweiterung des öffentlichen Verkehrs und die Einführung der e-Mobilität. Laut den Arbeitgeberorganisationen könnten sowohl in der Freizeitbranche als auch im Transportsektor Arbeitsplätze für Führungskräfte geschaffen werden. Beispiele für eingeführte Projekte sind u.a. die „Alpine Pearls“ oder wie man im Urlaub die Umwelt respektiert;*
- *Priorität 2: **Energieeffizienz**, in der Hotelbranche. Informationsbroschüren wurden veröffentlicht und spezielle Ausbildungslehrgänge angeboten.*

Die Sozialpartner in Österreich sind traditionell sehr aktiv, so dass sie im Rahmen dieser Strategie selbstverständlich mitgewirkt haben.

³Die Sektoren, die durch das ETS abgedeckt sind, und die nicht abgedeckten Sektoren.

⁴Verband der öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs <http://www.voewg.at/>

1.1. Partnerschaften: zwischen tripartistischen und bipartistischen Ansätzen

Beratungen über Klima- und Energiefragen finden in Österreich hauptsächlich über Partnerschaften statt, in denen die Regierung an den Diskussionen der Sozialpartner beteiligt wird⁵. Auf Bundesebene beteiligt sich die Regierung, besonders das *Lebensministerium*⁶, an Gesprächen mit den Sozialpartnern durch die Errichtung zahlreicher Partnerschaften. Zu den wichtigsten gehören die CO₂-Partnerschaften, die Partnerschaft für nachhaltiges Management bei der Getränkeverpackung unter Berücksichtigung von Klimaschutzaspekten und die Partnerschaft für e-Mobilität. Diese Partnerschaften erarbeiten Studien zu bestimmten Themen. Sie können auch Präventivmaßnahmen und politische Initiativen ergreifen, da jeder bei den Gesprächen erzielte Konsens unmittelbare Geltung hat. Der Grund hierfür ist, dass die vier Verbände – der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB⁷), die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ⁸), die Bundesarbeitskammer (BAK⁹) und die Landwirtschaftskammer (LK¹⁰) – so ziemlich alle Vertreter von Interessengruppen der österreichischen Wirtschaft zusammenbringen.

Was die Ausbildung angeht, spielen die Sozialpartner eine wichtige Rolle. Gespräche finden auf Bundes-, aber auch auf Landesebene statt. Auch hier gilt das gleiche Muster, da die Beratung der Sozialpartner über die soziale Partnerschaft organisiert wird. Auf Bundesebene führen die Sozialpartner innerhalb des Bundesberufsausbildungsbeirats¹¹ Gespräche über Fragen des Lernens, auch im Zusammenhang mit den im Rahmen der vorstehend erwähnten Partnerschaften festgelegten Anforderungen im Hinblick auf nachhaltige Entwicklung sowie Klima und Energie. Die Sozialpartner diskutieren Fragen zur Berufsausbildung auch auf regionaler Ebene. Dies findet im Landesberufsausbildungsbeirat¹² statt.

1.2. Unilaterale Initiativen

Die Sozialpartner führen jedoch auch unilaterale Initiativen durch. Neben ihren traditionellen Aktionen¹³ führen sie ausbildungsbezogene Initiativen durch.

Initiativen der Arbeitgeber

Auf Seite der Arbeitgeberorganisationen hat die WKÖ vor kurzem das Energieinstitut der Wirtschaft gegründet, dessen wichtigstes Ziel es ist, kleine und mittlere Unternehmen im Bereich der Energieeffizienz durch Beratung über staatliche Fördermöglichkeiten zu unterstützen. Die Arbeitgeberorganisation ist auch im Bereich der Ausbildung sehr aktiv. In diesem Zusammenhang hat die WKÖ eine weitere Einrichtung, das Wirtschaftsförderungsinstitut gegründet (WIFI¹⁴), das berufsbegleitende Schulungen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Wachstum der grünen Wirtschaft anbietet.

⁵ Die österreichische Regierung übernimmt innerhalb dieser Partnerschaften jedoch lediglich eine koordinierende Rolle.

⁶ Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

⁷ Österreichischer Gewerkschaftsbund

(http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0)

⁸ Wirtschaftskammer Österreich (<http://portal.wko.at/wk/startseite.wk>)

⁹ <http://www.arbeiterkammer.at/beratung.htm>

¹⁰ <http://www.pklwk.at/>

¹¹ Bundesberufsausbildungsbeirat.

¹² Landesberufsausbildungsbeirat.

¹³ Die sozialen Partnerschaften betreiben auf Bundesebene, aber auch auf europäischer Ebene, Lobbyarbeit.

¹⁴ http://wko.at/awo/wkoat_english/download/WKSELBST_awo_EN.pdf

2. Belgien

Belgien wird bis 2012 höchstwahrscheinlich die Höhe der CO₂-Reduzierung erreicht haben, die es sich selbst im Kyoto-Protokoll gesetzt hat¹⁵. Die belgische föderale Regierung hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen bis 2050 um 80 bis 90% zu reduzieren. Das Ziel, die Emissionen zwischen 2005 und 2020 um 15% zu reduzieren, wurde im Europäischen Klima-Energie-Paket festgelegt.

Die Sozialpartner sind sich alle darüber im Klaren, dass dieses Ziel Auswirkungen auf die belgische Wirtschaft haben wird. Was die Folgen für die Beschäftigung anbelangt, so hat das Föderale Planungsamt¹⁶ die Konsequenzen der Anwendung des Energie-Klima-Pakets für die belgische Wirtschaft analysiert: während der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ca. 16.000 Arbeitsplätze überflüssig machen wird, wird dadurch auch die Schaffung von 25.000 neuen Arbeitsplätzen ermöglicht. Damit scheint die Frage der grünen Arbeitsplätze von entscheidender Bedeutung zu sein. Kurz- bis mittelfristig werden die Auswirkungen zwar signifikant sein, aber allmählich spürbar werden, während die langfristigen Auswirkungen strukturell und tiefgreifend sein werden. Die Herausforderungen, mit denen die Sozialpartner konfrontiert werden, hängen besonders mit der Tatsache zusammen, dass alle Chancen, die der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft bietet, mit beiden Händen ergriffen werden, und mit den Auswirkungen der Strategien auf die Beschäftigung in den traditionellen Sektoren und in den Ökoindustrien.

2.1. Tripartistische Initiativen und Initiativen, an denen drei oder mehr Parteien beteiligt sind

Fragen des Klimawandels (Anpassung an und Bekämpfung des Klimawandels) tauchen im Bereich der Beratungen mit Sozialpartnern seit etwa zehn Jahren auf. Diese Fragen werden in erster Linie im Föderalen Rat für Nachhaltige Entwicklung (FCSD)¹⁷ behandelt, bei dem es sich um ein formales Diskussionsforum auf föderaler Ebene handelt, an dem drei oder mehr Parteien beteiligt sind. Die Hauptaufgabe dieses Rates ist die Vorbereitung von Stellungnahmen zur Politik für nachhaltige Entwicklung. Der Rat soll darüber hinaus die Öffentlichkeit für nachhaltige Entwicklung sensibilisieren und diese darüber informieren.

Auf föderaler Ebene hat Belgien den „Frühling der Umwelt“¹⁸ ins Leben gerufen. Diese Initiative wurde von der Regierung am 15. April 2008 offiziell eingeführt und gilt als innovativer Prozess, weil die föderale Regierung, die regionalen Regierungen, die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft an einen Tisch bringt. Es wurden mehrere Workshops zu verschiedenen Themen eingerichtet, die auf kollegialer Basis Stellungnahmen erarbeiten sollen. Diese Stellungnahmen haben es in einem zweiten Schritt ermöglicht, einen strategischen Plan für konkrete, vor Ort durchzuführende Aktionen festzulegen. Herausgekommen sind einige konkrete Ergebnisse, da 159 Maßnahmen definiert worden sind.

¹⁵Belgien verpflichtete sich im Rahmen des Kyoto-Protokolls, seine Emissionen bis 2012 um 7,5% gegenüber 1990 zu verringern. Das Land hat bis 2008 bereits eine Reduzierung gegenüber 1990 um 7,1% erreicht (Europäische Umweltagentur).

¹⁶<http://www.plan.be/index.php?lang=fr&TM=30&IS=61>

¹⁷Ersetzt seit seiner Gründung durch das Gesetz vom 5. Mai 1997 den Nationalen Rat für Nachhaltige Entwicklung. Führt, allgemein gesprochen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, Umweltverbände, Entwicklungsorganisationen, Verbraucherverbände, Energieerzeuger und einen Wissenschaftsrat zusammen.

¹⁸http://www.printempsdelenvironnement.be/FR/le_printemps

Auf regionaler Ebene sind tripartistische sozioökonomische Beratungsausschüsse eingerichtet worden. Dank dieser Beratungsausschüsse nehmen die Sozialpartner an der Definition der Regionalpolitik teil. Ein Beispiel hierfür ist der Flämische wirtschaftlich-soziale Konzertierungsausschuss (VESOC¹⁹). Aufgrund des Konsenses, den die Sozialpartner erzielt haben, hat die flämische Regierung im Jahr 2009 einen Plan (ein Incentive) zu Beschäftigung und Investitionen (Beschäftigungs- und Investitionsplan 2009) zugunsten von grünen Wirtschaftssektoren ins Leben gerufen.

Dieser Plan schlägt unter anderem vor, dass das Ausbildungssystem und der Arbeitsmarkt im Tandem arbeiten sollten, um die notwendigen grünen Qualifikationen und Kompetenzen zu fördern. Dieser Plan betont ferner, dass Investitionen eine geeignete Reaktion auf die Fragestellungen der Zukunft sind, und unterstützt das Konzept der Schaffung eines grünen Investmentfonds.

Neben diesen Ausschüssen sind auch einige Initiativen zum Thema Ausbildung durchgeführt wurden. Diese Initiativen führen die Beteiligung und den Dialog mit den Sozialpartnern ein. Als Beispiel seien die Referenzzentren genannt, die in der Region Brüssel-Hauptstadt eingerichtet wurden²⁰. Flandern hat einige Ausbildungsmodule entwickelt. Dabei handelt es sich um konventionelle Ausbildungsmodule, neue Ausbildungsmodule oder Schulungsmodule für grüne Arbeitsplätze. In der wallonischen Region wurde der Marshall Plan 2 'Grün'²¹ ins Leben gerufen und hat zur Verbesserung der Ausbildungslehrgänge beigetragen.

Auf sektoraler Ebene wurden viele Projekte durchgeführt, die von allen sozialen Interessengruppen und den staatlichen Behörden aufgenommen wurden. Dies ist beispielsweise im Wohnungsbau der Fall: Als erkannt wurde, dass der Wohnungsbestand besorgniserregend alt und heruntergekommen war, haben die Sozialpartner schnell etwas unternommen und Vorschläge zur Renovierung der belgischen Häuser unterbreitet. Für die Durchführung dieser Renovierungsarbeiten lehnte sich der Vorschlag der belgischen Sozialpartner an der deutschen Initiative Beschäftigung-Umwelt an, die im Rahmen des nachhaltigen Bauens umgesetzt wurde.

Marshall Plan 2 "Grün"

Nach dem Erfolg des ersten Marshall Plans war die wallonische Regierung bestrebt, diese Initiative weiterzuerfolgen, und so wurde im Jahr 2009 der Marshall Plan 2 „Grün“ verabschiedet. Dieser neue Plan behält den Schwung des vorherigen Plans bei - Schaffung von Wettbewerbszentren, Stimulierung der Aktivitäten, Steuererleichterungen für Unternehmen, Förderung von Forschung und Innovation in Unternehmen, Weiterbildung für die Suche nach Arbeit - indem er diesen Maßnahmen eine "nachhaltige" Dimension gibt. Ein Budget von 3 Milliarden Euro über vier Jahre (2010-2014) ist vorgesehen. Dieser Plan sieht Workshops im nachhaltigen Bausektor mit einer tripartistischen Struktur (Sozialpartner und öffentliche Akteure) vor. Um dies zu erreichen, wurden Kompetenzzentren (24 Zentren + 1 Zentrum ausschließlich für Umweltschulungen) errichtet, die ca. 15% ihrer Kurse ökologischen Themen widmen.

Der Marshall Plan 2 "Grün" strebt die Schaffung von Beschäftigung-Umwelt-Allianzen nach dem deutschen Vorbild an. Diese Allianzen werden zunächst mit einer Pilot-Allianz auf den Weg gebracht: die "Allianz für Energieeinsparung und nachhaltigen Bau". Das Ziel dieser

¹⁹ VESOC: Flämischer sozio-ökonomischer Konzertierungsausschuss. Dieser Ausschuss besteht ebenfalls in der Region Wallonien. Dabei handelt es sich um den Conseil Economique et Social de la Région Wallonne, in Brüssel um den CESRBC, den Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale.

²⁰ Diese Referenzzentren wurden errichtet, um den Bedarf in zwei Sektoren zu erfüllen: Ökobau und Ökoindustrie.

²¹ <http://planmarshall2vert.wallonie.be/?q=node/58> Dieser Marshall Plan bietet Workshops mit öffentlichen Akteuren, dem Sektor, den Sozialpartnern usw. mit Schwerpunkt auf den Erfordernissen für diese Art der Aktivität: die soziale Wirtschaft im nachhaltigen Bausektor, Ausbildung im Bau, Schulung, Unternehmenssupport, Zugang zu Finanzierung für Unternehmen, Forschung und Innovation, Exzellenz (Zertifizierung, Marken, Urkunden) und technische Referenzen über die in diesem Bereich verwendeten Methoden.

Allianz ist ehrgeizig: bis 2011 einen “multisektoralen” Vertrag mit den Sozialpartnern in den Bausektoren, den Forschungszentren, den Universitäten, der Region, FOREM und IFAPME schließen, um einerseits Arbeitnehmer in neuen Kompetenzen im jeweiligen Sektor zu schulen, um die Energieeffizienz des Wohnungsbestands in Wallonien zu verbessern, andererseits, um hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen.

Mit diesem Vertrag soll die Energiepolitik in der Bauwirtschaft vorangetrieben werden. Laut einer Analyse der Sozialpartner müssen sich die Prioritäten in Richtung Isolierung und Energieeffizienz der Miet- und Vorstadtwohnungen verschieben, da diese die schlechteste Isolierung aufweisen und da Mietwohnungen (dies ist besonders für Gewerkschaften von Bedeutung) von gefährdeten Bevölkerungsgruppen bewohnt werden. Nach den Prognosen der wallonischen Region sollten bis 2020 128.000 neue Wohnungen gebaut werden. Schließlich sollte ab 2014 der Niedrigenergie-Standard angewandt werden, und ab 2017 der Passivhaus-Standard zwingend vorgeschrieben sein.

Um dies zu erreichen, sieht der Plan Workshops mit tripartistischer Vertretung (Sozialpartner und öffentliche Akteure) vor, die sich auf den genauen Bedarf im betreffenden Sektor konzentrieren (insbesondere soziale Wirtschaft und nachhaltiger Bausektor, Unterstützung für Unternehmen, technische Instrumente wie Spezifikationen, Kennzeichnung usw.).

Zur Konsolidierung des Marshall-Plans 2 “Grün” wurde im September 2010 der Industrieaktionsplan verabschiedet. Sein Ziel ist die Einrichtung von sektoralen Gesprächsrunden (öffentliche Auftragsvergabe, Umwelt, Stadtplanung, Energie, Klima, Ausbildung, F&E, Innovation), die Mitglieder der Regierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften an einen Tisch bringen, um bessere Arbeit bei der Identifizierung von Instrumenten, die für die Entwicklung öko-industrieller Aktivitäten nötig sind, zu leisten.

Im Rahmen der Nord/Süd-Entwicklungsprojekte zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes (zwischen Industrie- und Entwicklungsländern) läuft eine Initiative, an der 3 oder mehr Parteien beteiligt sind, nämlich die Clean Development Mechanism-Projekte (CDM)²², die im Rahmen des Kyoto-Protokolls geplant wurden. Dank der Beratungen mit den Sozialpartnern wurde in Belgien ein technischer Ausschuss für die Zuweisung des CDM eingesetzt, der das CDM-Projekt während des gesamten Prozesses unterstützt und die Einhaltung der sozialen und umweltbezogenen Dimensionen des Projekts gewährleistet. Dieser Ausschuss ist ein Vorbild für Europa und die Welt.

2.2. Bipartistische Initiativen

Fragen zum Klimawandel (Anpassung und Bekämpfung des Klimawandels) tauchen im Bereich der Beratungen mit Sozialpartnern seit etwa zehn Jahren auf. Diese Fragen werden in erster Linie im Zentralen Wirtschaftsrat (CCE)²³ und im Landesarbeitsrat (CNT)²⁴ behandelt, bei denen es sich um zwei formale Gremien für bipartistische Gespräche auf föderaler Ebene handelt²⁵. Ihre Hauptaufgabe ist die Erarbeitung von Gutachten zu wirtschaftlichen und sozialen Fragen. Die beiden vorgenannten Gremien arbeiten in Umweltfragen eng zusammen. Daraus hat

²² Diese Mechanismen sind im Kyoto-Protokoll vorgesehen.

²³ Nach dem Gesetz vom 20. September 1948 gegründet mit dem Ziel, sich mit Themen zur belgischen Wirtschaft zu beschäftigen. Er besteht aus einer gemeinsamen Basis von etwa fünfzig Mitgliedern und einer gleichen Zahl von Stellvertretern.

²⁴ Gemäß Gesetz vom 29. Mai 1952 mit dem Ziel gegründet, Themen zu sozialen Problemen in Belgien zu behandeln. Er besteht aus einer gemeinsamen Basis von maximal 26 Mitgliedern (13 Arbeitgebervertreter und 13 Gewerkschaftsvertreter).

²⁵ Auf regionaler Ebene sind diese beiden Gremien unterteilt: der Wirtschafts- und Sozialrat der Region Brüssel-Hauptstadt (http://www.bruxelles.irisnet.be/fr/region/region_de_bruxelles-capitale/organismes_regionaux/cesrbc.shtml), der Wirtschafts- und Sozialrat Flanderns (SERV - <http://www.serv.be/serv>) und der Wirtschafts- und Sozialrat Walloniens (CESRW - www.cesrw.be).

sich die Gründung eines Unterausschusses “Grüne Arbeitsplätze” ergeben, um die Erarbeitung von Gutachten zu diesen Fragen zu erleichtern.

Dieser Unterausschuss hat beispielsweise zwei Berichte über grüne Arbeitsplätze erarbeitet (*Stellungnahme zum Thema grüne Arbeitsplätze, 2009* und *Den Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft zum Erfolg machen – zweite Stellungnahme zu grünen Arbeitsplätzen, 2010*). In der Stellungnahme 2009 vertreten die Sozialpartner die Ansicht, dass in Belgien für eine effektivere Definition und Festlegung von Maßnahmen ein ausführliches Beschäftigungsregister mit Gliederung nach Wirtschaftssektoren ²⁶ und eine Analyse der Auswirkungen der Klima-Energie-Strategien auf diese Arbeitsplätze benötigt werden ²⁷. In der zweiten Stellungnahme 2010 (die von der föderalen Regierung während der belgischen EU-Ratspräsidentschaft in Auftrag gegeben wurde) wird ein Ansatz für eine integrierte Industriepolitik mit Schwerpunkt auf der grünen Wirtschaft und grünen Arbeitsplätzen unter Berücksichtigung der Dimensionen F&E, Wettbewerbsfähigkeit, Märkte und Ausbildung/Schulung gefördert.

Ferner gehen einige Gremien mit ihren Initiativen noch weiter. Dies ist der Fall beim Landesarbeitsrat, der Tarifverträge auf intersektoraler Ebene ²⁸ abschließt und eine ungewöhnliche Initiative, nämlich die «Ökoschecks» ins Leben gerufen hat: diese sind auch als «grüne Schecks» bekannt ²⁹ und wurden in Belgien offiziell im Juli 2009 eingeführt. Diese Initiative verfolgt zwei Ziele: die Kaufkraft der Arbeitnehmer stärken und den Verkauf von ökologischen Produkten und Dienstleistungen fördern ³⁰. Diese beiden Ziele werden indirekt zu einer Stimulierung der Beschäftigung führen ³¹.

Ökoschecks

Der Mechanismus der Ökoschecks ist eine originelle Initiative, die von den Sozialpartnern gemeinsam durchgeführt wird. Die Behörden sind nur zum Teil in dieses Projekt involviert.

Diese Initiative wurde im Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise entworfen und als ein Mittel zur Stärkung der Kaufkraft der Arbeitnehmer umgesetzt, ohne das Lohnniveau zu beeinflussen. Die Initiative erfolgte gemäß der intersektoralen Vereinbarung vom 22. Dezember 2008 für den Zeitraum 2009-2010. Ausführlich festgelegt wurde sie im Tarifvertrag Nr. 98 vom 20. Februar 2009, der vom Landesarbeitsrat (CNT) geschlossen wurde.

Der Mechanismus entwickelt sich heute innerhalb des CNT weiter. Er wird in Unternehmen umgesetzt und ist weiterhin abhängig von tarifvertraglichen Abschlüssen, die zwischen den gemeinsamen Ausschüssen und gemeinsamen Unterausschüssen ausgehandelt werden. Um den Mechanismus zu verbessern, wurden im Rahmen des CNT Evaluierungen durchgeführt. Diese wurden zur Unterstützung der Erarbeitung der Stellungnahme vom 21. Dezember 2010 ³² verwendet, in welcher die Sozialpartner sich auf zwei Fragen einigten: In der Liste der umweltfreundlichen Produkte und Dienstleistungen muss Klarheit bestehen und es muss eine Kontrolle eingeführt werden.

²⁶Laut Gutachten ist dieses Register wichtig, weil es derzeit keine „vollständige und aktuelle quantitative Zusammenfassung der Bereiche gibt, in denen Arbeitsplätze geschaffen werden, die einen Mehrwert für die Umwelt bringen und die regionale Wettbewerbsfähigkeit erhalten“.

²⁷Diese Analyse wird derzeit vom Bureau Fédéral du Plan fertig gestellt. Es handelt sich um eine SWOT-Analyse, die eine ausführliche Momentaufnahme der Auswirkungen von Klimastrategien auf die Wirtschaftssektoren geben wird.

²⁸Der Landesarbeitsrat hat diese Kompetenzen seit 1968.

²⁹Ökoscheck-Ticket, wenn es von EDENRED (ACCOR Services) ausgestellt wird, und Ökopass, wenn er von SODEXO ausgestellt wird.

³⁰http://www.mescoursespourlaplanete.com/Actualites/Sodexo_et_Accor_Services_lancent_les_aeco_chaeques_en_Belgique_578.html

³¹Aktuell wird keine Studie über die Auswirkungen dieses Mechanismus auf die Beschäftigung durchgeführt. Es wurde nur eine Anfrage der Gewerkschaften vorgelegt.

³²CNT-Stellungnahme 1.758 vom 21. Dezember 2010.

In einem anderen Bereich - der Gebäudesanierung – spielten die Sozialpartner auch eine wichtige Rolle, indem sie die Schaffung eines Fonds zur Bekämpfung der Verwundbarkeit in Energiefragen unterstützten.

Fonds zur Reduzierung der Gesamtenergiekosten (FCRE) im Bausektor³³

Dieser Fonds wurde im März 2006 von der belgischen föderalen Regierung nach einer einvernehmlichen Stellungnahme der Sozialpartner zu „Energieeffizienz der Wohnungen in Belgien“ gegründet, die im Jahr 2005 für den Zentralen Wirtschaftsrat erstellt wurde (eine weitere Stellungnahme wurde 2006 vorgelegt).

Der Fonds verfolgt ein dreifaches Ziel, das sich auf die drei Säulen der nachhaltigen Entwicklung bezieht: 1) Maßnahmen zur Bekämpfung der Energieunsicherheit ergreifen und Menschen mit bescheidenem Einkommen Niedrigzinsdarlehen für die Durchführung von Arbeiten zur Energieeinsparung gewähren und Menschen mit niedrigem Einkommen die Vorteile des Drittinvestorensystems verschaffen; 2) die Energieintensität und Treibhausgasemissionen des Landes über den Wohnsektor reduzieren; 3) im nachhaltigen Bausektor Aktivitäten entwickeln und Arbeitsplätze schaffen.

Das Steuerungssystem für diesen Fonds wird (gemäß königlichem Erlass) von einem durch einen "Rat der Weisen" betreuten Gremium geregelt, in dem die Sozialpartner vertreten sind. Deren Aufgabe ist es, Stellungnahmen zur Arbeitsweise des Fonds vorzulegen (die vom Fonds bereitgestellten Dienstleistungen und die vom Fonds verfolgten Ziele).

2.3. Unilaterale Initiativen

Initiativen der Gewerkschaft

Die Gewerkschaften³⁴ sind in der Frage der Auswirkungen von Klimastrategien auf Beschäftigung und Ausbildung sehr aktiv. Sie führen Initiativen zur Information und Sensibilisierung ihrer Mitglieder und Delegierten in Klimafragen durch, verfassen Beiträge³⁵, organisieren Konferenzen, Foren³⁶ und Symposien und machen Lobbyarbeit. Darüber hinaus stehen die Hauptaktionen der belgischen Gewerkschaften mit der Sensibilisierung und Schulung ihrer Mitglieder und Delegierten in Verbindung.

RISE in der wallonischen Region, BRISE in der Region Brüssel und ASLB Arbeit & Milieu (Arbeit und Umwelt) (A&M) in Flandern sind unilaterale Initiativen der Gewerkschaften, die Ausbildungskurse und Sensibilisierungsprogramme für Gewerkschaftsdelegierte zum Thema Umweltveränderungen und Klimawandel in Verbindung mit Unternehmen bereitstellen.

RISE³⁷ (Gewerkschaftsübergreifendes Netzwerk für Umweltbewusstsein)

RISE wurde im Oktober 1996 in Wallonien ins Leben gerufen. Das Netzwerk will vor allem Gewerkschaftsdelegierte in Umweltfragen unterstützen und Beratungen mit Sozialpartnern über

³³<http://www.frce.be/>

³⁴ Fédération générale du travail de Belgique/Algemeen Belgisch Vakverbond (FGTB: <http://www.fgtb.be/web/guest/home-fr>), Confédération des syndicats chrétiens/Algemeen Christelijk Vakverbond (CSC:<http://www.acv-csc.be/>), Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB:<http://www.aclvb.be/>)

³⁵ 'Syndicat rime avec climat, la politique climatique de la FGTB', 2nd edition, 2007. 'Changement climatique: l'urgence d'agir' – zweimonatlich, veröffentlicht von CSC, erhältlich auf http://www.csc-en-ligne.be/Images/synd_693_climat_tcm22-190787.pdf (Gewerkschaftsarbeit und Klima - die Klimapolitik der FGTB, 2. Ausgabe 2007, Klimawandel : Handlung dringend erforderlich)

³⁶ 'Changements climatiques, relevons le défi!' (Klimawandel – Lasst uns die Herausforderungen annehmen!) Inter-Union Forum, 25. November 2008 in Charleroi.

³⁷<http://www.rise.be>

Umweltfragen in Unternehmen fördern, die Fähigkeit der Delegierten, bei Umweltfragen einzugreifen, stärken und das Bewusstsein der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in Umweltfragen schärfen. Im Rahmen der technischen Unterstützung der Delegierten wurden verschiedene Instrumente bereitgestellt: Ausbildungskurse, Sensibilisierungsprogramme, Spiele, TV-Beiträge, gewerkschaftsübergreifende Foren, Aktionen vor Ort in Form von Pilotversuchen in verschiedenen Unternehmen oder Untersektoren, Broschüren zu verschiedenen Themen, praktischer Leitfaden zur Umwelt für Gewerkschaftsdelegierte, Internetauftritt, Hilfsdienst, elektronische Informationsschreiben usw.

BRISE (BRÜSSEL)

BRISE (Gewerkschaftsübergreifendes Netzwerk für Umweltbewusstsein der Region Brüssel) wurde, angeregt vom Experiment RISE in Wallonien und zugeschnitten auf die sozioökonomischen Gegebenheiten der Region Brüssel-Hauptstadt, im Jahr 2006 auf Initiative der Gewerkschaften (FGTB, CSC und CGSLB) mit Unterstützung von Bruxelles Environnement und der Region Brüssel-Hauptstadt ins Leben gerufen.

ASBL Arbeit & Milieu (Arbeit und Umwelt) ist eine Partnerschaft, die in Flandern zwischen einem Umweltschutzbund (Bond Beter Leefmilieu) und den Gewerkschaften (FGTB, CGSLB und CSC) gegründet wurde und zu einer sozial und ökologisch verantwortungsvollen Wirtschaft und Gesellschaft beitragen möchte. Vor diesem Hintergrund führt A&M folgende Tätigkeiten aus:

- regelmäßige Debatten, Studientage und runde Tische zu sozialen und umweltbezogenen Themen organisieren;
- Informationen über soziale und umweltbezogene Fragen über das Magazin A&M verbreiten;
- Forschungsprojekte, die einen Mehrwert für Gewerkschaftstätigkeiten in Unternehmen liefern, durchführen.

Initiativen der Arbeitgeber

Der belgische Unternehmensverband (FEB-VBO³⁸) organisiert punktuelle Veranstaltungen, bei denen die Teilnehmer u.a. bewährte Praktiken, die die Unternehmen im Land selbst eingeführt haben, diskutieren. So hat FEB-VBO hat beispielsweise aus der Überzeugung heraus, dass Energieeffizienz eine wesentliche Komponente der Reaktion auf die Herausforderungen des Klimawandels darstellt, im April 2009 ein Forum gegründet, das sich mit diesem Thema beschäftigt. Ziel ist es, den Mitgliedern des FEB-VBO, belgischen Unternehmen und potentiellen belgischen Investoren im Ökoproduktmarkt bessere Informationen zur Verfügung zu stellen und ihr Bewusstsein zu schärfen. Das Forum stützte sich auf Schlussfolgerungen einer Studie über mögliche Verbesserungen der Energieeffizienz in Belgien in wichtigen Bereichen wie Transport, Gebäude, Industrie und Konsumgüter. Die Studie vermittelte dank der Berichte belgischer Unternehmen und nationaler und internationaler Experten ein Gesamtbild von den Erfahrungen aus erster Hand. Seither hat der Verband eine Internetseite³⁹ eingerichtet und Broschüren zu Themen rund um Energieeffizienz und bewährten Praktiken in belgischen Unternehmen vorgelegt.

Die Energiepolitik in der Industrie ist hauptsächlich auf den Abschluss freiwilliger Vereinbarungen (bekannt als Sektorvereinbarungen), auf Benchmarking oder Audit-Verpflichtungen zwischen den regionalen Behörden und den Industriesektoren ausgerichtet. Diese Vereinbarungen stellen zusammen einen sehr bedeutenden Anteil (80 bis 90%) des Energieverbrauchs in der belgischen Industrie dar. Im Rahmen dieser Vereinbarungen verpflichten sich die Industriesektoren oder Unternehmen unmittelbar einem Ziel, ihre

³⁸Verbond van Belgische Ondernemingen (<http://www.vbo-feb.be/index.html?page=0/>)

³⁹www.energyefficiency.be/fr/

Energieeffizienz und -effektivität in Bezug auf Treibhausgasemissionen bis zu einem bestimmten Termin zu verbessern (derzeit 2012 für die wichtigsten Industriesektoren). Im Gegenzug versprechen die regionalen Behörden, keine Vorschriften zu erlassen, die den Unternehmen, für die diese Vereinbarungen gelten, auf regionaler oder föderaler Ebene zusätzliche Anforderungen bezüglich Energie und Treibhausgasemissionen auferlegen (steuerliche Aspekte).

Laut FEB-VBO haben diese Vereinbarungen erhebliche Reduzierungen der Treibhausgasemissionen in Belgien ermöglicht. Gleichzeitig konnten sich die meisten belgischen Industriesektoren auf europäischer oder sogar auf globaler Ebene an die Spitze der Emissionsreduzierungen setzen konnten. Die Mittelstandsvereinigung (UCM⁴⁰) führt im Allgemeinen Sensibilisierungsmaßnahmen⁴¹ und Lobbyarbeit durch⁴². Konkreter gesagt, führt diese Organisation Symposien durch und erarbeitet Berichte. Sie hat auch zwei Abteilungen (Umwelt und Energie) eingerichtet, deren Hauptaufgaben die Information, Sensibilisierung und Unterstützung von Selbständigen und Chefs von KMU/sehr kleinen Unternehmen in allen Umwelt- und Energiefragen im Unternehmensalltag ist. Die Abteilung Energie beschäftigt sich beispielsweise mit Energieeffizienz in Unternehmen in Bezug auf Produkte und Prozesse.

Die Vereinigung der selbständigen Unternehmer (UNIZO⁴³) hat in Flandern im Jahr 2007 eine Initiative ins Leben gerufen, die Unternehmen zur Reduzierung ihrer CO₂-Emissionen ermutigen will. Dieser Aktionsplan wird 'KMO voor Kyoto' ('KMU für Kyoto') genannt. Er umfasst eine Reihe konkreter Aktionen, die KMU umsetzen müssen, um die durch das Kyoto-Protokoll gesetzten Ziele zu erreichen.

Im November 2010 haben sich UNIZO und UCM unter der belgischen Ratspräsidentschaft mit UEAPME (europäische Interessenvertretung der KMU) zusammen getan und den ersten KMU-Gipfel zum Thema grüne Wirtschaft organisiert⁴⁴. Während dieses Gipfeltreffens mit dem Titel „How Green Makes Money“ (Wie man Grün zu Geld macht) gab es Vorträge von Unternehmen, die aus ihrer „grünen Wette“ einen Erfolg gemacht hatten. Ziel des Gipfels war es, Politikern zu zeigen, zu welchen Leistungen KMU fähig sind, aber auch Unternehmer zu überzeugen, dass sich Investitionen in die grüne Wirtschaft heute lohnen.

⁴⁰Die UCM nimmt die Interessen der Selbständigen und Chefs von KMU wahr. <http://www.ucm.be/>

⁴¹Das Ziel ist die Sensibilisierung der KMU für eine proaktive Haltung im Hinblick auf die bevorstehenden Herausforderungen.

⁴²Lobbyarbeit erfolgt bei öffentlichen Entscheidungsträgern und Verwaltungen, um sicherzustellen, dass die eingereichten Gesetzesvorhaben für die bevorstehenden Themen geeignet und für KMU günstig sind (Vermeidung von Sozial- und Umweltdumping, Klarstellung der vorhandenen Standards, damit sich KMU reibungsloser anpassen können).

⁴³<http://www.unizo.be/>

⁴⁴<http://www.howgreenmakesmoney.eu/>

3. Bulgarien

Im Kyoto-Protokoll verpflichtete sich Bulgarien zu einem niedrigeren Zielwert für den CO₂-Ausstoß: Das Land versprach, bis 2012 seine Emissionen im Vergleich zu 1990 um 8% zu reduzieren. Dieser Zielwert wurde rasch sichergestellt und bereits 2008 waren die Reduzierungen erheblich (in der Größenordnung von 37,4% gegenüber 1990⁴⁵). Für die Zeit zwischen 2005 und 2020 wurde im Europäischen Klima- und Energiepaket das Ziel vereinbart, den Emissionsanstieg auf 20% zu beschränken.

Bulgarien ist jedoch ein Land mit einer sehr energieintensiven Industrie und alle Partner bestätigen, dass ein Wechsel zu einer weniger energiehungrigen Wirtschaft nötig ist. Die Wirtschaftskrise, die dem Land seit 2009 zusetzt, macht den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Volkswirtschaft nicht eben leichter, vor allem, da die Wachstumsrate, die nach den Prognosen auf 3% jährlich beschränkt ist, nach unten korrigiert wurde.

Im Übrigen entsteht durch den verbindlichen Charakter der Richtlinien über Schwefel- und Stickstoffoxidausstoß (die IPPC-Richtlinie, die später zur IED-Richtlinie wurde), die für Stromerzeugungsanlagen gilt, der Eindruck einer doppelten Umweltschutzaufgabe: SO_x und NO_x auf der einen, CO₂ auf der anderen Seite.

Unter Umweltgesichtspunkten ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgeberorganisationen und der Regierung sowohl alleingeführt als auch strukturiert. Die Sache ist die, dass der BIA direkt in der zwischenstaatlichen Arbeitsgruppe über die Umsetzung der europäischen Umweltrichtlinien in Bulgarien, einem vom Ministerrat eingerichteten Konsultationsgremium, vertreten ist⁴⁶. Die zwischenstaatliche Arbeitsgruppe, in welcher alle Sektoren vertreten sind, ist unmittelbar am Entscheidungsprozess der Behörden beteiligt, da sie einige Entscheidungen des Umweltministeriums genehmigen muss.

3.1. Tripartistische Initiativen

Ein erwähnenswertes Beispiel für gemeinsame Initiativen der Sozialpartner, speziell im Hinblick auf den Übergang zu einer kohlenstoffarmen oder grünen Volkswirtschaft, ist das der gemeinsamen Sitzungen der Arbeitgeberverbände (BICA, BIA und BCCI) und Gewerkschaften (CITUB, Podkrepa), die bemüht sind, Vorschläge zu formulieren, wie die Auswirkungen der Wirtschaftskrise bekämpft werden können⁴⁷.

Es kommt jedoch häufig vor, dass diese Themen in Diskussionen aufgegriffen werden, die unter dem Vorsitz der Regierung und/oder der Verwaltung im Rahmen von Drei-Parteien- oder Multiparteien-Dialogstrukturen organisiert werden. Sechs typische Fälle lassen sich identifizieren:

- Die Beteiligung der Sozialpartner (die von etwa fünfzehn NRO, staatlichen Stellen, Universitäten und den betroffenen Ministerien begleitet werden) an der Bewertung und dem Entwurf strategischer und operationeller, von den Kohäsions- und Strukturfonds der EU finanzierten Programme durch einen Ausschuss, der per Dekret eingerichtet wurde⁴⁸.

⁴⁵Nach Angaben der Europäischen Umweltagentur.

⁴⁶Es gibt 31 solcher Arbeitsgruppen in Bulgarien, die jeweils für einen wichtigen Punkt der europäischen Gesetze zuständig sind.

⁴⁷<http://www.podkrepa.org/content/news.php?id=181>

⁴⁸

Die Rolle des Ausschusses besteht darin, die Prioritäten und ihre Umsetzung festzulegen und die eingeführten Maßnahmen zu bewerten.

- Bei den operationellen Programmen, die auf die klimafreundliche Volkswirtschaft Bezug nehmen, handelt es sich insbesondere um solche, die sich auf die Umwelt⁴⁹, die Wettbewerbsfähigkeit und die Regionalentwicklung beziehen⁵⁰. So lauteten die Hauptziele des operationellen Umweltprogramms 2007-2013 beispielsweise wie folgt: Schutz und Verbesserung des Zustands der Gewässer; Verbesserung des Abfallmanagements und des Bodenschutzes; Erhaltung der Biodiversität und Naturschutz.
- Die Debatten im Rahmen des Krisenausschusses, der vom Premierminister eingerichtet und geleitet wird und dessen Aufgabe darin besteht, Vorschläge zu formulieren, wie die Auswirkungen der Wirtschaftskrise bekämpft werden können. Dieses Gremium hat auf diese Weise den Vertretern der Arbeitgeber (BIA und BCCI) und der Gewerkschaft CITUB erlaubt, Vorschläge zur Förderung von Investitionen in alternative Energiequellen zu formulieren⁵¹.
- Die Gewerkschaft und die Arbeitgeberverbände arbeiten im Rahmen der sektorbezogenen tripartistischen Konsultationsstrukturen zusammen. So hat beispielsweise die Gewerkschaft Podkrepa einen Bericht über die Diskussionen veröffentlicht, die im Rahmen des tripartistischen Kooperationsrates für Land- und Forstwirtschaft stattgefunden haben⁵².
- Wir können ebenso den Pakt für wirtschaftliche und soziale Entwicklung zitieren, der 2006 von der Regierung und den Sozialpartnern unterzeichnet wurde und in dem Kapitel über die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft Bestimmungen enthält, die sich auf die Umwelt beziehen (Regelungen zur Finanzierung von Investitionen in grüne Technologien, Umweltverschmutzung, Verursacherprinzip usw.).
- Die bulgarischen Sozialpartner wurden im Dezember 2010 von der Regierung eingeladen, sich an den Beratungen über ein neues Gesetz über erneuerbare Energien zu beteiligen. Das betraf die Modalitäten für die Finanzierung der Aufstellung von Solarmodulen und Windfarmen und Standards für die neuen Wasserkraftwerke sowie Garantien für den Absatz der klimafreundlichen Energie.
- Die Gewerkschaftsverbände sind im Beschäftigungsrat des Arbeitsministeriums vertreten, aber die Beratungen im Rahmen dieses Gremiums haben nur indirekt mit dem Klimawandel zu tun. Das Arbeitsministerium hält ein Finanzpaket von 3 Millionen Leva (rund 1,53 Mio. €) für den Erhalt grüner Arbeitsplätze bereit. Damit können rund 2.100 Arbeitslose auf grünen Arbeitsplätzen zu einem Gehalt von 240 Leva (120 €) beschäftigt werden, das 6 Monate lang von der Regierung bezuschusst wird.

3.2. Bipartistische Initiativen

Ein Projekt des bulgarischen Industrieverbandes (BIA), das aus Mittel des Europäischen Sozialfonds und gemeinsam mit den Gewerkschaftsverbänden CITUB und Podkrepa finanziert

⁴⁹ http://www.moew.government.bg/eu_funds/op_okolna_sreda.html

⁵⁰ <http://www.europe.bg/htmls/page.php?category=264&id=2231&page=1>

⁵¹ 30 bis 40% der bulgarischen Energie stammen aus dem alten Atomkraftwerk Kozloduy, während der Großteil der übrigen Stromerzeugungsanlagen veraltet ist und nicht den neuen Umweltstandards entspricht.

<http://immobulgarie.fr/news/la-bulgarie-confrontee-un-boom-des-projets-denergi.html>

⁵² <http://www.podkrepa.org/content/index.php>

wurde, bezog sich auf die Bewertung der Qualifikationen der Arbeitnehmer⁵³. Fast 2000 Unternehmen wurden im Rahmen dieses Projekts befragt. Eines der Ziele bestand darin, grüne Arbeitsplätze auf sektoraler und regionaler Ebene zu bewerten. BIA sieht jedoch die Notwendigkeit für eine zusätzliche Anstrengung auf europäischer Ebene, um grüne Arbeitsplätze korrekt zu definieren, darunter auch solcher Arbeitsplätze, die durch Strategien für den Klimawandel geschaffen werden. BIA ist der Meinung, dass die Einsetzung sektoraler Ausschüsse, die in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften die Kriterien für die Bewertung der Arbeitsplätze, auch der grünen Arbeitsplätze, verabschieden, eine prioritäre Aufgabe ist.

3.3. Unilaterale Initiativen

Initiativen der Arbeitgeber

Die bulgarischen Arbeitgebervertreter sind im Umweltbereich aktiver als die Gewerkschaften. Ihr Hauptanliegen betrifft die Erhöhung der Strompreise nach der Verabschiedung der europäischen Maßnahmen über Treibhausgase. So veröffentlichen die Arbeitgeberorganisationen BIA und BICA regelmäßig Stellungnahmen und Analysen, die sich auf die Aktivitäten ihrer Mitglieder und auf die klimafreundliche Volkswirtschaft beziehen⁵⁴. Diese beiden Verbände veranstalten ebenfalls Seminare zu diesem Thema, etwa das Seminar von BICA zur Energieeffizienz im September 2009⁵⁵. BIA hält seinerseits Ausbildungslehrgänge für seine Mitglieder ab und bietet Beratungsdienstleistungen über Zertifizierungen oder Managementsysteme (Unternehmensprozesse zur Senkung des CO₂-Ausstoßes, ISO 14 001 usw.) an. Die Organisation hat ebenfalls ein Netzwerk für den Austausch von Informationen und Kenntnissen zwischen den Mitgliedern mit dem höchsten CO₂-Ausstoß eingerichtet.

BIA engagiert sich sehr im sozialen Dialog über Strategien des Klimawandels. Im Mittelpunkt seines Interesse für den Klimawandel stehen Energie, Metallverarbeitung, Chemikalien, Keramik, Papier usw., und zwar auf nationaler, globaler und sektoraler Ebene. In den letzten Jahren hat BIA etliche Dokumente und Standpunkte zum Klimawandel veröffentlicht, darunter:

- einen Standpunkt zu den Beschlüssen der Kopenhagen-Konferenz;
- Verteilungsvariablen für CO₂-Quoten in Bulgarien;
- Standpunkte zum nationalen Quotenverteilungsplan für die Phase 2008-2012;
- einen Standpunkt zum Energie- und Klimapaket 2013-2020, der im Europäischen Parlament beraten wurde.

(BIA) war an der Organisation von rund zwanzig Ausbildungslehrgängen über Kohlenstoffmärkte und am Entwurf von Leitfäden für Branchen, die am Emissionshandelssystem ETS teilnehmen (Energie, Zement, Keramik, Papier usw.), beteiligt. BIA hat sich ebenfalls an der Ausarbeitung des Kohlendioxid-Fußabdrucks (CO₂-Gehalt) für verschiedene Mitgliederunternehmen beteiligt.

In Zusammenarbeit mit dem amerikanischen Chemieverband hat (BIA) einen der ersten Leitfäden zur Energieeffizienz in Bulgarien, das Handbuch zur Energieeinsparung, produziert.

⁵³ www.competencemap.bg

⁵⁴ <http://www.bia-bg.com>

⁵⁵ http://bica-bg.org/uploads/Agenda_01.10.2009doc.doc

(BIA) hat im Hinblick auf die Übernahme der zugeteilten CO₂-Emissionsquoten Beratungsdienstleistungen für die Regierung erbracht. Heute verfügt Bulgarien über etwa 250 Millionen Tonnen CO₂-Quoten, die es verkaufen könnte, der Markt ist im Augenblick aber sehr schwierig.

Als Teil einer Studie über die soziale Verantwortung von bulgarischen Unternehmen hat BICA eine Umfrage unter den Mitgliedern abgehalten, die auch einige Fragen über die Umweltpolitik der Unternehmen einschloss. Die Studie zeigte, dass nur 16% der befragten Unternehmen eine Vorstellung von den Umweltauswirkungen ihres Unternehmens hatten. 66% der Befragten bestätigten dagegen, dass es wichtig ist, saubere Technologien einzusetzen. Schließlich zeigte sich, dass 66% der befragten Unternehmen eine Person benannt hatten, die im Unternehmen für Umweltfragen verantwortlich war⁵⁶.

In Fragen im Zusammenhang mit der grünen Wirtschaft sind die Arbeitgeberverbände ebenfalls auf der politischen Ebene vertreten. Fünf der größten nationalen Arbeitgeberverbände (BIA, BCCI, BICA, UPEE und UPBE) haben eine gemeinsame Erklärung veröffentlicht, welche dazu aufruft, erneuerbare Energien auf die Tagesordnung der Beratungen über das künftige Sozialabkommen zu setzen. Dabei handelt es sich um ein Abkommen auf nationaler Ebene, das regelmäßig von den Sozialpartnern ausgehandelt wird.

Schließlich haben sich auch einige sektorale Vereinigungen an der Formulierung von Strategien beteiligt, die mit ihren Sektoren verknüpft sind:

- Vereinigung der bulgarischen Hotels und Restaurants und bulgarisches Fremdenverkehrsbüro im Hinblick auf die Strategie für die nachhaltige Entwicklung des Tourismussektors;
- BTC im Hinblick auf die Strategie für die Entwicklung des Ökotourismus.

3.4. Initiativen der Gewerkschaft

Obschon die Beteiligung der Gewerkschaften an den tripartistischen sektoralen Ausschüssen bedeutet, dass sich diese der Umweltprobleme bewusst sind⁵⁷, gibt es nach wie vor nur wenige Beispiele für Initiativen, die die Gewerkschaften betreffen – vielleicht abgesehen von den Vorschlägen zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise. So bezog sich eine Mitteilung vom 23. März 2010 auf vorgeschlagene Maßnahmen zur Erholung der bulgarischen Volkswirtschaft und zur Ankurbelung der Beschäftigung, in welcher die CITUB-Gewerkschaft die Notwendigkeit betont, eine Verzeichnis der Sektoren und Unternehmen zu erstellen, die durch die europäische Umweltschutzmaßnahmen gefährdet sind⁵⁸.

Einige sektorale Gewerkschaften, etwa in der Metallverarbeitung, setzen sich ebenfalls für eine Entwicklung ihres Sektors gemäß den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung ein⁵⁹.

⁵⁶<http://www.bica-bg.org/uploads/Analiz.pdf>

⁵⁷Die Gewerkschaft Podkrepa veröffentlicht ebenfalls auf ihrer Internetseite die ITUC-Erklärungen zu den Klimaverhandlungen.

⁵⁸http://84.242.167.9/knsb/index.php?option=com_content&task=view&id=1080&Itemid=171

⁵⁹<http://www.bcm-bg.com/index.php?MhObg5KvQ9KHMheLMtezUFSXO9Wzg5OzEZ>

4. Tschechische Republik

Im Kyoto-Protokoll wurde der Tschechischen Republik ein niedrigerer Zielwert für den CO₂-Ausstoß zugeteilt. Das Land ist verpflichtet, bis 2012 seine Emissionen im Vergleich zu 1990 um 8% zu reduzieren. Dieser Zielwert wurde rasch sichergestellt und seit 2008 waren die Reduzierungen erheblich (in der Größenordnung von 27,5% gegenüber 1990, gemäß den Angaben der Europäischen Umweltagentur). Für den Zeitraum von 2005 bis 2020 lautet das Ziel, den Emissionsanstieg auf 9% im Rahmen des Europäischen Klima- und Energiepakets zu reduzieren.

4.1. Tripartistische Initiativen

Unter Umweltgesichtspunkten arbeiten die tschechischen Sozialpartner in zwei Gremien zusammen: im Rat der Regierung für nachhaltige Entwicklung (*Rada vlády pro udržitelný rozvoj*)⁶⁰, welcher die nachhaltige Entwicklungsstrategie des Landes festlegt, und im Rat für wirtschaftliche und soziale Zusammenarbeit (*Rada hospodářské a sociální dohody České republiky*, RHSD CR).

Unter anderem hat der Rat der Regierung für nachhaltige Entwicklung den strategischen Rahmen für die nachhaltige Entwicklung der Tschechischen Republik festgelegt⁶¹, welcher am 11. Januar 2011 von der Regierung verabschiedet wurde. Dieses Dokument sieht unter anderem vor, dass öffentliche Strategien der lokalen und regionalen Planung Vorrang geben müssen, die die Umwelt schützt und sich für die Naturschutz, Ökosysteme und Biodiversität sowie für die Erhöhung der Energieeffizienz einsetzt.

Bevor der Rat den strategischen Rahmen für eine nachhaltige Entwicklung festlegte, hatte er zahlreiche Informationskampagnen durchgeführt und in den Regionen runde Tische zur Bewertung und Aktualisierung der Regierungsstrategie zur nachhaltigen Entwicklung abgehalten⁶².

Der Rat für wirtschaftliche und soziale Zusammenarbeit, der sich aus Vertretern der Regierung, der beiden wichtigsten Gewerkschaften (CMKOS und ASO) und den beiden größten Arbeitgeberverbänden (SP⁶³ und KZPS⁶⁴) zusammensetzt, ist das wichtigste Drei-Parteien-Gremium des Sozialdialogs. Bereits in der Vergangenheit standen Fragen der grünen Wirtschaft auf der Tagesordnung des Rates.

Der 2009 intern ausgehandelte nationale Krisenplan, welcher am 16. Februar verabschiedet wurde, sieht unter anderem die Einführung eines großzügigen Finanzierungsprogramms vor, das die Energieeffizienz sowohl in neuen (der grüne Investitionsplan, der rund 250.000 Wohnungen erfasst) als auch in alten Gebäuden und den Einsatz klimafreundlicher Wärmequellen (Biomasse, Photovoltaik usw.) fördern soll. Der Rat hat ausgerechnet, dass dieser Plan zur Schaffung oder zum Erhalt von mehr als 30.000 Arbeitsplätzen in KMU beitragen würde.

⁶⁰<http://www2.nszm.cz/ur/>

⁶¹<http://www.mzp.cz/cz/sur>

⁶²<http://www2.nszm.cz/ur/cat.php?id=18>

⁶³<http://www.spcr.cz/en>

⁶⁴<http://www.kzps.cz/>

Im Rahmen dieses Organs haben sich die Sozialpartner im Februar 2009 ebenfalls an den Arbeiten zum Entwurf der neuen Energiestrategie der Regierung beteiligt, die sich auf den unabhängigen Bericht der Paces-Kommission stützt.

5. Dänemark

Im Kyoto-Protokoll verpflichtete sich Dänemark, seinen CO₂-Ausstoß bis 2012 gegenüber 1990 um 21% zu reduzieren. 2008 hatte Dänemark seinen Treibhausgasausstoß gegenüber 1990 um 7,1% reduziert⁶⁵. Der Zielwert für die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes um 20% in der Zeit von 2005 bis 2020 wurde im Europäischen Klima- und Energiepaket festgelegt.

Bei der Verwirklichung dieses Ziels hat der dänische Premierminister angesichts der wiederkehrenden Spannungen rund um den Ölpreis im Oktober 2010 beschlossen, 'sein Land bis 2050 von den fossilen Energieträgern zu befreien und dazu verstärkt erneuerbare Energien einzusetzen'⁶⁶. Der dänische Premier, der sich der Schwierigkeiten einer solchen strategischen Neuausrichtung bewusst war, erläuterte, dass dieser Wechsel gesteuert werden müsste, ohne die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu schädigen oder sich negativ auf die Arbeitsplätze auszuwirken.

5.1. Tripartistische Initiativen und Initiativen, an denen 3 oder mehr Parteien beteiligt sind

Beratungen über die Maßnahmen Dänemarks zur Bekämpfung des Klimawandels finden in verschiedenen Gremien statt. So stellt der Umwelt- und Wirtschaftsausschuss ein Forum dar, in dem die Sozialpartner gemeinsam mit Vertretern der Regierung und NRO über Umweltfragen diskutieren. Dieses Mehrparteien-Gremium wurde 2007 von der Regierung eingesetzt, hat aber rein beratende Funktion.

Seit der Reform aus dem Jahr 2007 wurde jedem Regionalrat ein Forum über Wachstum zugeordnet; in diesen sogenannten 'Wachstumsforen'⁶⁷, versammeln sich alle lokalen Interessengruppen (Mitglieder der dänischen Regionen⁶⁸), darunter auch die Sozialpartner. Ziel dieser Foren ist es, nachhaltige Entwicklungsmaßnahmen von Unternehmen auf lokaler und regionaler Ebene zu finanzieren. Durch diese Foren sind etliche Projekte entstanden⁶⁹ (etwa das Pilotprojekt mit dem Titel "Energieernte in Gewächshäusern"⁷⁰ und die Projekte „Großflächige Solarheizung“ und 'Kopenhagener Cluster für saubere Energie' sowie einige Projekte zur „umweltfreundlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen“).

Das abgeschlossene Projekt "Energieernte in Gewächshäusern" wird von der Region Süd-Dänemark durch ihr Wachstumsforum unterstützt und besteht darin, einen energieintensiven, 7 Hektar großen Gewächshausbetrieb in Bogense, in dem Blumen, Pflanzen, Obst und Gemüse gezogen werden, durch die Einführung zukunftsweisender Energieeffizienztechnologien und

⁶⁵ Europäische Umweltagentur.

⁶⁶ <http://www.goodplanet.info/eng/Contenu/News/Le-Danemark-veut-se-debarrasser-des-energies-fossiles-d-ici-2050/%28theme%29/1412>

⁶⁷ Es gibt sechs Wachstumsforen. Sie sind in den Regionen Nord-Jütland, Zentral-Dänemark, Süd-Dänemark, Seeland, Kopenhagen-Hauptstadt und den Bornholm-Inseln angesiedelt.

⁶⁸ <http://www.regioner.dk/>

⁶⁹ <http://epaper.mediegrupper.net/mdg/dr/1/1/>

⁷⁰ Das Projekt « Energieernte in Gewächshäusern » wurde von Hjortebjerg, den fünf größten Gewächshäusern Dänemarks nordöstlich von Funen eingerichtet (mehr Informationen unter - <http://epaper.mediegrupper.net/mdg/dr/1/1/>)

den Einsatz geothermischer Wärmepumpen und von Sonnenkollektoren vollständig energieautark zu machen und eventuelle Energieüberschüsse in ein urbanes Wärmenetz einzuspeisen.

Das Projekt „Großflächige Solarheizung“ besteht im (laufenden) Bau des größten solarthermischen Kraftwerks der Welt in der Stadt Dronninglund (35.000 m² Solarzellen am Boden + 60.000 m³ Heißwasserspeicherplatz), das den Wärmebedarf der halben Stadt deckt.

Das Projekt 'Kopenhagener Cluster für saubere Energie' wurde von zwei regionalen Wachstumsforen (dem Wachstumsforum der Region Kopenhagen-Hauptstadt und dem Wachstumsforum Seeland) mit Unterstützung des ERDF initiiert, finanziert und koordiniert. Es bringt private Unternehmen, den dänischen Industrieverband⁷¹, Universitäten und öffentliche Forschungs- und Entwicklungszentren zusammen. Ziel ist es, ein Netzwerk von Unternehmen zu bilden, die saubere Technologien produzieren, und die internationale Leistung der dänischen Industrie auf diesem Gebiet zu unterstützen. Das Projekt hat 1.000 neue Arbeitsplätze geschaffen (Quelle: dänische Regionen).

Diese Initiativen wollen ein nachhaltigeres Wachstum sicherstellen und Arbeitsplätze schaffen, indem sie die finanzielle Unterstützung auf den Sektor der erneuerbaren Energien bündeln.

Die Wachstumsforen sind ein freiwilliges Instrument der Industriepolitik, das den erneuerbaren Energien gewidmet ist und Dänemark entlang der gesamten Wertschöpfungskette erneuerbarer Energien, besonders in der Offshore-Windbranche, aber auch im Bereich der Meeresenergie und der Technologien zur intelligenten Stromversorgung zum Weltmarktführer machen will, um die Nutzung erneuerbarer Energieträger zu optimieren.

Vor diesem Hintergrund wurde ein Umschulungsprogramm für Mitarbeiter verschiedener Werften, die in der Offshore-Windbranche arbeiten sollen, finanziert und umgesetzt. Erhebliche Mittel sind in die Einrichtung des Lindoe-Zentrums für erneuerbare Energieträger in Küstennähe und seine Umschulungsprogramme geflossen, die gemeinsam mit den Sozialpartnern durchgeführt werden.

Die Einrichtung des Lindoe-Zentrums für erneuerbare Energieträger in Küstennähe⁷² wurde von den regionalen Gemeinschaften und den betroffenen Berufsorganisationen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern vorangetrieben. Im Rat des Lindoe-Zentrums für erneuerbare Energieträger in Küstennähe sitzen Vertreter der Metallarbeitergewerkschaft und der Gewerkschaft der dänischen Arbeitnehmer 3F.

Das Lindoe-Zentrum für erneuerbare Energieträger in Küstennähe ist ein Forschungs- und Entwicklungszentrum, in dem die Offshore-Windenergietechnologien erprobt und produziert werden können. Das Zentrum veranstaltet Schulungen, Seminare und Konferenzen. Vor diesem Hintergrund haben die Arbeitnehmer der Werften die Möglichkeit, ihre Qualifikationen weiter zu entwickeln und ihre aktuellen Arbeitsplätze umzugestalten.

Die Sozialpartner beteiligen sich auf nationaler Ebene am *Rat für Berufsausbildung*, welcher die verschiedenen Berufsausbildungsprogramme gestaltet und die Zertifizierungen genehmigt, darunter auch die Zertifizierungen für die neuen sogenannten "grünen" oder "kohlenstoffarmen" Branchen, in denen die Sozialpartner für die Kontrolle der verschiedenen Klima- und Energiestandards und der legislativen Instrumente zuständig sind. Der Rat passt ebenfalls die Zertifizierungsregeln für die Berufsausbildung in einer Weise an, die diesen Fragen angemessen ist.

⁷¹<http://di.dk/Pages/Forsiden.aspx>

⁷²<http://www.investindk.com/visNyhed.asp?artikelID=23352>

5.2. Bipartistische Initiativen

Neben diesen Foren ist die *"Energie-Camp"-Initiative ein Diskussionsforum*, in dem die Teilnehmer (darunter auch die Sozialpartner) aufgefordert sind, Lösungen für die Entwicklung konkreter gemeinsamer Initiativen zur Lösung von Problemen im Zusammenhang mit dem Klimawandel, dem künftigen Wirtschaftswachstum und zukunftsfähigen Arbeitsplätzen, die mit der Entwicklung der neuen kohlenstoffarmen Energiebranche, intelligenten Stromversorgungsnetzen und ITC verbunden sind, zu entwickeln.

Ein Zweiparteiendialog findet in Dänemark kaum statt. Die Beratung der Sozialpartner findet hauptsächlich im Rahmen der formalen Dialogstrukturen auf nationaler und regionaler Ebene statt, wobei die „Energie-Camp“-Initiative eine Ausnahme darstellt. Wie die *Organisation der dänischen Regionen betont, wäre die Einführung einer umfangreicheren bilateralen sozialen Konzertierung eine ausgezeichnete Idee, die es ermöglichen würde, über einige Fragen wie die Bedingungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen oder Arbeitnehmerschulungen zu beraten.*

5.3. Initiativen von öffentlich-privaten Partnerschaften

Im Juni 2008 wurde eine öffentlich-private Partnerschaft zwischen der Regierung und den Arbeitgebern, das *Klima-Konsortium Dänemark*⁷³ eingerichtet. Es dient als Kristallisationspunkt für alle Aktivitäten im Zusammenhang mit erneuerbaren Energien und Energieeffizienz.

Es werden ebenfalls Initiativen durchgeführt, um die Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitnehmer zu verbessern. So hat beispielsweise eine Studie der Gewerkschaft 3F⁷⁴ auf dem Gebiet der Windenergie die Bedeutung der Einführung von Ausbildungsprogrammen in diesem Sektor betont.

Dank der engen Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern wurden als Teil des lebenslangen Lernens Programme eingeführt. Was die für grüne Qualifikationen spezifischen Ausbildungsprogramme anbelangt, werden die Initiativen in der Regel von öffentlich-privaten Partnerschaften betrieben. Dies ist insbesondere der Fall für neue Qualifikationen im Zusammenhang mit den erneuerbaren Energien. Die Partnerschaft von Siemens und den dänischen Unternehmen IWAL, DTU und CELF bezieht sich auf die neuen Qualifikationen.

Was die Analyse der Qualifikationen betrifft, die für eine Beförderung nötig sind, hat der interministerielle Ausschuss 2009 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, in der Arbeitgeberorganisationen, Ausbildungszentren und Behörden vertreten sind.

5.4. Unilaterale Initiativen

Neben diesen Diskussionsforen führen die Sozialpartner einseitige Initiativen durch.

Initiativen der Gewerkschaft

Im Januar 2009 hat beispielsweise der dänische Gewerkschaftsbund LO-DK¹ einen offenen Brief an die Regierung veröffentlicht, in dem er die Notwendigkeit betont, stärker in den zukunftsfähigen Transport und in nachhaltige Energien zu investieren. Der Brief trug die Überschrift *“Ein offensiver Investitionsplan”*. Ferner führen die Gewerkschaften spezifische

⁷³<http://www.climateconsortium.dk/Home.aspx>

⁷⁴Gewerkschaft der dänischen Arbeitnehmer.

Ausbildungsprogramme für bestimmte Sektoren durch (zum Beispiel die Gewerkschaft der dänischen Metallarbeiter⁷⁵).

LO-DK führt einseitige Initiativen durch, mit denen Vorhaben zur Bekämpfung des Klimawandels gefördert werden: eine Sensibilisierungskampagne für die angeschlossenen Mitglieder mit dem Titel "*LO und die Herausforderung des Klimawandels*", die auf nachhaltige Energie, Kohlenstoffbindung und -speicherung in Kohlekraftwerken, Kraft-Wärme-Kopplung, die Erforschung kohlenstoffarmer Energieträger, zukunftsfähigen Transport und hochenergieeffiziente Gebäude fokussiert. Dank des Einsatzes zukunftsweisender Technologien (Sonnenkollektoren und Photovoltaik, Belüftung, Energiefenster, Wärmepumpen usw.) wird der Hauptsitz der Gewerkschaft 2011 den Status eines „Null CO₂-Hauses“ erreichen.

Initiativen der Arbeitgeber

Der dänische Industrieverband ist aktiv am *Klimakonsortium Dänemark* und am *Energie-Camp* beteiligt und setzt dabei auf *Informations- und Sensibilisierungskampagnen*, die sich an seine angeschlossenen Mitglieder richten.

⁷⁵<http://www.danskmatal.dk/>

6. Finnland

Finnland hat im Rahmen des Kyoto-Protokolls zugesagt, die Treibhausgasemissionen 2012 im Vergleich zu 1990 stabil zu halten. Finnland hat dieses Ziel erreicht, da es seinen CO₂-Ausstoß gegenüber 1990 um 0,3%⁷⁶ leicht verringert hat. Der Zielwert für die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes um 16% in der Zeit von 2005 bis 2020 wurde im Europäischen Klima- und Energiepaket festgelegt.

Die in Finnland durchgeführten Maßnahmen beziehen sich ausschließlich auf die Bekämpfung des Klimawandels. Laut den Schlussfolgerungen und Analysen der Regierung, die in der finnischen Klima- und Energiestrategie 2008 dargelegt sind⁷⁷, wird die Einführung konkreter Maßnahmen (die den Anteil der erneuerbaren Energien am Endenergieverbrauch⁷⁸ signifikant erhöhen, die Energieeffizienz verbessern und die Treibhausgasemissionen reduzieren sollen), (direkte) Auswirkungen auf (die Schaffung von) Arbeitsplätzen haben⁷⁹.

6.1. Tripartistische Initiativen und Initiativen, an denen 3 oder mehr Parteien beteiligt sind

Die Sozialpartner arbeiten an der Gestaltung von Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und ihrer Auswirkung auf die Beschäftigung.

Auf Landesebene gibt es Räume für Debatten für die Sozialpartner, die in erster Linie rund um die informellen Gremien wie den nationalen Task Forces zum Klimawandel und den Foren angesiedelt sind⁸⁰. So setzt sich beispielsweise das Umweltforum aus den Sozialpartnern und Vertretern von NRO zusammen. Das vom Umweltministerium eingerichtete Forum bietet Raum für den Dialog und Meinungs austausch über finnische, europäische und internationale Klimastrategien.

Ferner haben die Regierung und die wichtigsten Arbeitsmarktorganisationen unter dem Dach dieser informellen Organe im Frühjahr 2010 gemeinsam ein Programm mit dem Titel 'Programm für zukunftsfähiges Wirtschaftswachstum und Beschäftigung' erarbeitet, das die Besteuerung stärken soll, indem es die Voraussetzungen für nachhaltige Entwicklung, Wirtschaftswachstum und hohe Beschäftigung verbessert.

Der Finnische Wirtschaftsrat⁸¹ (Talousneuvosto – Ekonomiska rådet)

Dieser Rat ist ein Organ der sozialen Konzertierung zwischen Regierung, der finnischen Staatsbank und den wichtigsten Interessengruppen der finnischen Gesellschaft. In den vergangenen Jahren hat er seinen Aufgabenbereich erweitert und befasst sich jetzt auch mit Umweltfragen. 2000 wurde ein Bericht über diese Fragen veröffentlicht: *“Energie- und Umweltbesteuerung in Finnland: Vorbereitung auf die Herausforderung von Kyoto”*. Der Rat hält ebenfalls Sitzungen ab: eine Zusammenkunft über Klimastrategien (2009) und eine Konferenz mit dem Titel *“Globale Erwärmung und der finnische Standpunkt zur Wirtschaftsgeografie”* (Juni 2010).

⁷⁶ Europäische Umweltagentur.

⁷⁷ http://www.tem.fi/files/20587/Climate_Change_and_Energy_Strategy_2008_summary.pdf

⁷⁸ Bis 2020 soll der Anteil der erneuerbaren Energien am Endenergieverbrauch 38% betragen.

⁷⁹ Falls der Arbeitsmarkt sich rasch an die neuen Bedingungen anpasst, werden die Nettoeffekte dieser Beschäftigungsmaßnahmen niedriger ausfallen.

⁸⁰ http://www.akava.fi/files/1471/Akavas_Energy_and_Climate_Policy.pdf

⁸¹ <http://www.vnk.fi/hankkeet/talousneuvosto/en.jsp>

Die finnische nationale Kommission für nachhaltige Entwicklung⁸²

Diese Kommission ist ebenfalls ein Mehr-Parteien-Diskussionsforum, das alle Interessengruppen der finnischen Gesellschaft zusammenbringt. Seit ihrer Gründung im Jahr 1993 bestand ihre wichtigste Aufgabe darin, die nachhaltige Entwicklung in Finnland zu fördern und zu koordinieren.

Das finnische nationale Partnerschaftsprogramm für nachhaltige Entwicklung

Dieses Gremium wurde 2001 von der Nationalen Kommission für nachhaltige Entwicklung und zwei parlamentarischen Ausschüssen (Umwelt und Zukunft) eingerichtet. Das Programm ist bestrebt, neue Ansätze und Methoden hinsichtlich einer nachhaltigen Entwicklung in Finnland zu entwickeln.

Auf lokaler Ebene wurde eine Kommission der öffentlichen Arbeitgeber eingerichtet. Dieses Drei-Parteien-Organ der Sozialpartner im öffentlichen Bereich führte 1999 ein Programm für nachhaltige Entwicklung ein, dessen Ziel darin besteht, ein nachhaltiges Entwicklungsprofil für Gemeinden zu entwickeln und ihnen die Möglichkeit zu bieten, diese Frage in ihre eigenen Regionalpläne einzubeziehen.

Im Bereich der Ausbildung wurden einige Maßnahmen verabschiedet, etwa die Option für Arbeitslose, sich in nachhaltiger Entwicklung schulen zu lassen. In den Abschlüssen wird diese Frage inzwischen berücksichtigt. Diese Maßnahmen wurden von der Regierung in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern verabschiedet.

6.2. Partnerschaften

Das finnische Ministerium für Beschäftigung und Wirtschaft und der finnische Unternehmerverband (EK⁸³) haben für den Zeitraum 2008-2016 freiwillige Vereinbarungen zur Energieeffizienz unterzeichnet⁸⁴. Die ersten Ergebnisse dieses Programms sind in Anbetracht der Energieeinsparungen, die dank der Investitionen in die Energieeffizienz erzielt wurden, sehr vielversprechend.

6.3. Unilaterale Initiativen

Initiativen der Gewerkschaft

Die Gewerkschaften führen gemeinsam Sensibilisierungskampagnen durch. In den beiden vergangenen Jahren haben sie Medienveranstaltungen zu menschenwürdiger Arbeit organisiert. Dazu gehörte auch die Kampagne aus dem Jahr 2010 mit dem Titel *Potkut huonolle duunille* ('Adieu, schlechte Arbeitsplätze')⁸⁵, auf der Internetseite des sozialen Netzwerks Facebook.

Gleichzeitig führen die Gewerkschaften Sensibilisierungskampagnen durch, indem sie Berichte abfassen. So hat beispielsweise der schwedische Dachverband der Angestelltengewerkschaft (STTK⁸⁶) ein Positionspapier zur Anwendung der Europa 2020-Strategie in Finnland veröffentlicht⁸⁷. Der finnische Gewerkschaftsverband der Angestellten und Führungskräfte (AKAVA⁸⁸) veröffentlicht ebenfalls Positionspapiere zu Klimafragen in Finnland und den

⁸² <http://www.ymparisto.fi/default.asp?node=4412&lan=en>

⁸³ <http://www.ek.fi/www/fi/index.php>

⁸⁴ <http://www.leonardo-energy.org/part-08-voluntary-energy-efficiency-agreements-2008-%E2%80%93-2016>

⁸⁵ http://www.akava.fi/en/publications/world_day_for_decent_work_2010_in_finland_a_facebook_campaign.html

⁸⁶ Toimihenkilökeskusjärjestö (<http://www.sttk.fi/fi-FI/>)

⁸⁷ <http://www.sttk.fi/en-GB/what-we-do/europe-2020-strategy/>

⁸⁸ <http://www.akava.fi/>

Antworten auf diese Fragen, die auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene gegeben werden.

Die zentrale Organisation der finnischen Gewerkschaften SAK hat ebenfalls ein Positionspapier zur Energiezukunft Finnlands vorgelegt, das im Dezember 2005 veröffentlicht wurde. In diesem Dokument unterstützt SAK den Beschluss der Regierung, Finnland, wenn es um Energie geht, unabhängig zu machen. Dieser Verband ist der Auffassung, dass dies die Möglichkeit bieten würde, einerseits das Problem der übermäßig hohen Energiepreise zu lösen (die unter anderem auf die schwere Energieabhängigkeit des Landes zurückzuführen sind) und andererseits die von Brüssel festgelegten Ziele hinsichtlich der Reduzierung des CO₂-Ausstoßes, aber auch hinsichtlich der Stromerzeugung aus sauberen Energiequellen zu erreichen.

Das Ziel der Energieunabhängigkeit deutet auf große Investitionen in kohlenstoffarme Lösungen hin. Gleichzeitig ist es für die staatliche oder europäische finanzielle Unterstützung, die für Unternehmen und ihre Mitarbeiter, die sich für umweltverantwortliche Lösungen entscheiden, eingerichtet werden soll, von wesentlicher Bedeutung. Die Einführung neuer Technologien würde den Angaben des SAK zufolge zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen.

Diese Reaktionen müssen jedoch besser in einen Rahmen eingefügt werden, der stärker international ausgerichtet ist. Aus diesem Grund schlägt der SAK vor, dass in Sachen Bekämpfung des Klimawandels eine internationale Zusammenarbeit eingerichtet werde.

Initiativen der Arbeitgeber

Der finnische Industrieverband (EK) und der finnische Unternehmerverband (SY⁸⁹) führen Lobbyaktivitäten auf nationaler und europäischer Ebene durch und organisieren Arbeitsgruppen. Für den finnischen Unternehmerverband fokussieren beispielsweise die Themen Arbeit und Forschung auf die finnische Klimapolitik bis zum Jahr 2050, auf die internationale Klimapolitik, auf das Problem der Strategien zur Unterstützung erneuerbarer Energien und auf Maßnahmen, die mit dem Ziel der Energieeinsparung in Finnland eingeführt werden müssen. Vor kurzem hat EK ein Papier zur Frage veröffentlicht, wie klimafreundliche Unternehmen unterstützt und gefördert werden können⁹⁰. Der Verband hat ebenfalls begonnen, sich mit Fragen rund um die Anpassung an den Klimawandel zu befassen. Die Auseinandersetzung bleibt jedoch allgemein, wie die Arbeiten des EK zeigen. Die Arbeitgeberorganisation hat schließlich auch ein Forum über saubere Technologien eingeführt – das Forum finnischer Unternehmen für saubere Technologien.

⁸⁹ Suomen Yrittäjät (<http://www.yrittajat.fi/>)

⁹⁰ EK (2010) Unternehmen an der Spitze der klimafreundlichen Wirtschaft.

7. Frankreich

Frankreich hat sich gemäß dem Kyoto-Protokoll verpflichtet, seine Treibhausgasemissionen im Jahr 2012 gegenüber 1990 stabil zu halten. 2008 hatte Frankreich sein ursprüngliches Ziel übertroffen und seinen CO₂-Ausstoß um 6,4%⁹¹ gegenüber 1990 gesenkt. Der Zielwert für die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes um 14% in der Zeit von 2005 bis 2020 wurde im Europäischen Klima- und Energiepaket festgelegt.

Frankreich, dessen großes Engagement für den Prozess der Bekämpfung des Klimawandels eine mehrjährige Vorgeschichte hat, hat ein einzigartiges Konsultationsverfahren eingeführt, das alle Interessengruppen an einem Tisch versammelt, das sogenannte "Umwelt-Grenelle"-Forum. Das Umwelt-Grenelle hat sich selbst zum Ziel gesetzt, den CO₂-Ausstoß im Einklang mit dem Ziel der Europäischen Union um 20% zu reduzieren.

7.1. Tripartistische Initiativen und Initiativen, an denen 3 oder mehr Parteien beteiligt sind

Das Umwelt-Grenelle

Auf Druck der Umweltorganisationen⁹² richtete die französische Regierung am 6. Juli 2007 den Umwelt-Grenelle, den runden Tisch für Umwelt- und Klimaschutz ein. Dabei handelt es sich um ein neues, innovatives Diskussionsforum, das sich aus fünf Akteursgruppen zusammensetzt⁹³. Es wurde eingerichtet, um die Akteure an der Gestaltung einer neuen nachhaltigen Entwicklungsstrategie für Frankreich zu beteiligen. Der Ansatz ist dreigliedrig: In der ersten Phase findet ein Dialog statt und werden Vorschläge gemacht, danach folgt die Konsultationsphase der Öffentlichkeit über das Internet und in den Regionen und anschließend wird ein Aktionsplan entworfen. In der ersten Phase wurden sechs Arbeitsgruppen eingerichtet⁹⁴. Sie setzen sich aus 40 Mitgliedern aus den fünf Gremien zusammen und trafen sich regelmäßig im Sommer 2007. Die Schlussfolgerungen dieser Arbeitsgruppen wurden in der Form eines Dossiers mit 268 Verpflichtungen veröffentlicht, die anschließend zur öffentlichen Anhörung gegeben wurden, bevor sie in der Form eines Programmgesetzes⁹⁵ (Gesetz I) verkündet wurden, in dem «die wichtigsten Ziele und Verpflichtungen des Staates und die wichtigsten, einzuführenden Maßnahmen festgelegt werden und das Grenelle-Verfahren Rechtsstatus erhält⁹⁶». Ein Gesetz⁹⁷, das die wichtigsten Projekte des Grenelle umsetzt, vervollständigte anschließend das Programmgesetz (Gesetz II).

⁹¹ Europäische Umweltagentur.

⁹² Vor allem auf Druck der Nicolas Hulot-Stiftung.

⁹³ Den Vertretern des Staates, der Gebietskörperschaften, der Arbeitgeberorganisationen, der Gewerkschaften und den Nicht-Regierungs-Umweltorganisationen.

⁹⁴ Die sechs Arbeitsgruppen sind: „Bekämpfung des Klimawandels und Steuerung der Energienachfrage“; „Erhaltung der Biodiversität und der natürlichen Ressourcen“; „Schaffung einer gesunden Umwelt“; „Einführung nachhaltiger Produktions- und Konsummethoden“; „Aufbau einer ökologischen Demokratie“ und „Förderung ökologischer Entwicklungsformen, die sich positiv auf Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit auswirken“.

⁹⁵ Planungsgesetz Nr. 2009-967 vom 3. August 2009 über die Umsetzung des Umwelt-Grenelle. Siehe : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020949548#LEGISCTA000020950463>

⁹⁶ <http://www.fondation-nicolas-hulot.org/actions/les-grands-rendez-vous/grenelle/les-etapes-du-grenelle>

Diese erste Phase war eine Fortsetzung des Dialogs zwischen der Regierung und den Akteuren, die die Zivilgesellschaft vertreten (Dialog, an dem 3 und mehr Parteien beteiligt sind). Dieser Dialog, den es bis dahin in Frankreich nicht gegeben hatte, hat die Vertreter der fünf Gremien tatsächlich überrascht, die bis dahin über keinerlei System für den Meinungsaustausch, die Konsultation und Verhandlung über Themen von gemeinsamem Interesse verfügten.

Auf Wunsch der Interessengruppen setzte die Regierung einen Ausschuss zur Überwachung des Umwelt-Grenelle ein, den CNDDGE ('Nationaler Ausschuss für nachhaltige Entwicklung und für den Umwelt-Grenelle'), dessen wichtigste Aufgabe darin besteht, dafür zu sorgen, dass die Verpflichtungen der Regierung im Hinblick auf die nachhaltige Entwicklung eingehalten werden.

Während die Verpflichtungen in gesetzliche Bestimmungen umgesetzt wurden, legte die Regierung rund dreißig operationelle Projekte auf (Comop⁹⁸ oder Operationelle Ausschüsse). Hier versammeln sich die Sozialpartner und je nach Thema, das Gegenstand der Beratungen ist, können diese Ausschüsse externe Mitarbeiter zu Rate ziehen. Ihre wichtigste Aufgabe besteht darin, Regierung und Parlament ein Toolkit an die Hand zu geben, das mit einigen praktischen Maßnahmen für die konkrete Umsetzung der Grenelle-Verpflichtungen verknüpft ist.

Um die Koordination mit dem Umwelt-Grenelle zu verbessern, wurden eine Allgemeine Kommission für nachhaltige Entwicklung⁹⁹ und ein Wirtschaftsrat für nachhaltige Entwicklung¹⁰⁰ eingesetzt.

Was die Ausbildung angeht, hat der Umwelt-Grenelle etliche konkrete Initiativen umgesetzt, vor allem im Rahmen des Nationalen Plans für die Mobilisierung von Arbeitsplätzen und Berufen in der grünen Wirtschaft:

- eine nationale Beobachtungsstelle für Arbeitsplätze und Berufe, die mit grünem Wachstum zusammenhängen¹⁰¹: Die vordringlichste Aufgabe der Beobachtungsstelle besteht darin, die Arbeitsplätze zu identifizieren und festlegen, die das neue Wachstum bietet¹⁰²;
- Industrieausschüsse¹⁰³: hier versammeln sich die fünf Gremien, die das Rückgrat des Umwelt-Grenelle darstellen. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, die

⁹⁷Gesetz Nr. 2010-788 vom 12. Juli 2010, in dem die nationale Umweltverpflichtung festgelegt wird.

See: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022470434>

⁹⁸<http://www.legrenelle-environnement.gouv.fr/grenelle-environnement/spip.php?rubrique129>

⁹⁹ Die Kommission soll vor allem "die nachhaltige Entwicklung in der staatlichen Politik und in den Aktionen der sozio-ökonomischen Akteure fördern. Mehr Information: <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Commissariat-general-au.html>

¹⁰⁰ Mehr Information: http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/fo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20081203&numTexte=2&pageDebut=&pageFin=

¹⁰¹ Diese Beobachtungsstelle ist auf regionaler und sektoraler Ebene tätig. Diese Einheiten führen Studien und Analysen der Beschäftigungssituation in ihrer Region durch und bringen die Vertreter der betroffenen Behörden an einen Tisch.

¹⁰² Siehe : <http://www.developpement-durable.gouv.fr/L-observatoire-national-des,18551.html> and http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/observatoire_presentation-2.pdf

¹⁰³ Der nationale Mobilisierungsplan stützt sich auf elf Branchen, die Anlass zur Sorge geben, weil sie von der Schaffung von Arbeitsplätzen und von den Umwandlungen am stärksten betroffen sind. Das sind: Transport, Fahrzeugbau, erneuerbare Energien, Wasser/Aufbereitung/Abfall/Luft, Baugewerbe, Land- und Forstwirtschaft,

Qualifikationsbedarfe zu ermitteln und die Programme für die Berufsausbildung festzulegen.

Im Rahmen des Umwelt-Grenelle und des nationalen Plans für die Mobilisierung von Arbeitsplätzen und Berufen in der grünen Wirtschaft hat es auch einige Initiativen der "Maisons de l'emploi", also der Job-Center auf lokaler Ebene gegeben.

Im Bausektor und im Sektor der erneuerbaren Energien will das Programm des „Zentrums für Beschäftigung und nachhaltige Entwicklung“, das auf nationaler Ebene von der Alliance Villes-Emploi und Ademe unterstützt wird, die Entwicklung von marktorientierten Arbeitsplätzen und Qualifikationen, die für die Erreichung der Ziele des Umwelt-Grenelles benötigt werden, in 33 Beschäftigungspools (7,5 Millionen Einwohner) vorantreiben. Diese Projekte, die zunächst 2008 und 2009 durch die Alliance Villes-Emploi und Ademe in drei Job-Centern (Lille, Nancy und Bayonne) getestet wurden, werden derzeit auf lokaler Ebene von 33 Job-Centern durchgeführt.

Das Projekt besteht in jedem Beschäftigungspool (auf subregionaler Ebene) darin, die subregionalen und regionalen Interessengruppen auf der Basis einer interaktiven Präsentation (Studie) ihrer wirtschaftlichen Situation und ihrer Erwartungen zu mobilisieren. Dieses partizipative Verfahren führt im Ergebnis zur lokalen Gestaltung und Umsetzung eines auf drei Jahre angelegten Aktionsplans.

Unter den 33 Job-Centern, die an dem Programm teilnehmen, führen neun (9) einen ähnlichen Test in einem zusätzlichen Sektor durch, der nicht der Bausektor ist (nachhaltige Landwirtschaft, Arbeitsplätze auf hoher See, Forstwirtschaft, Tourismus, Mobilität, Verkehr, Abfall/Recycling usw.).

Die Lenkungsausschüsse und partizipativen Workshops der Job-Center mobilisieren 1.200 Personen und 1.000 lokale Behörden. Die Sozialpartner beteiligen sich mit technischem Sachverstand und finanzieller Unterstützung von Ademe an dem Lenkungsausschuss des nationalen Programms, das von der Alliance Villes-Emploi durchgeführt wird¹⁰⁴.

Im Rahmen des Umwelt-Grenelle hat Ademe einen Kohlenstoffrechner entwickelt, der sich an Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sowie an öffentliche Strukturen mit mindestens 250 Mitarbeitern richtet. Gebietskörperschaften mit mehr als 50.000 Einwohnern sind ebenfalls verpflichtet, ihre Emissionen zu berechnen und einen Territorialen Klima- und Energieplan (PCET) umzusetzen. Schließlich wurde auch die Produktkennzeichnung auf Haushaltsgeräte und Wohnungen ausgeweitet.

Obschon der Umwelt-Grenelle von Interessenvertretergruppen der Zivilgesellschaft im Hinblick auf die Ergebnisse, die in die Gesetze I und II eingeflossen sind, kritisiert wurde, scheint es sich bei diesem Konsultationsverfahren um ein interessantes Verfahren und einen originellen Dialogansatz zu handeln. Selbst wenn der Inhalt des Grenelle reduziert wurde, ist der Geist doch immer noch sehr spürbar und hat die Einsetzung neuer Foren, die sich mit diesen Fragen befassen, etwa den 'Industriegipfel', die 'Nationale Industriekonferenz' und die 'Konferenz über Berufe des grünen Wachstums' angeregt.

Die Sozialpartner waren aktiv an diesen Foren beteiligt, scheinen aber durch das Schneckentempo oder die Kehrtwendungen des Prozesses für die Umsetzung der Maßnahmen, die im Rahmen der Gesetze I und II im Umwelt-Grenelle beschlossen wurden, vor dem Hintergrund der Verhandlungen über die Durchführungsbeschlüsse für Gesetz II und der

umweltfreundliche elektrische Systeme, Raffinerie/Brennstoff/klimafreundliche chemische Industrie, Tourismus, Chemie, Schiffsindustrie und schließlich Biodiversität und Umweltdienstleistungen.

¹⁰⁴<http://www.ville-emploi.asso.fr/developpement-durable/presentation/>

Unsicherheit bezüglich der öffentliche Zuschüsse zur Förderung der damit verbundenen Aktionspläne, die auf die öffentlichen Sparmaßnahmen zurückzuführen ist, frustriert, enttäuscht oder vom Weg abgekommen zu sein.

Nach Angaben der Sozialpartner ist der Sektor, der das größte Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen im Zuge der Aktionspläne des Umwelt-Grenelle bietet, der Sektor des sogenannten nachhaltigen Bauens, für den sowohl bei Neubauten als auch bei der Sanierung von Gebäuden hohe Energieeffizienzstandards (BBC-Standards) gelten, jedoch unter der Voraussetzung, dass die Unterstützungsmaßnahmen für diesen Markt umgesetzt werden können. Die Sozialpartner sind auf diesem Gebiet sehr aktiv, betonen aber den Umfang der Auflagen, die erfüllt werden müssen, vor allem bei der Umsetzung der neuen Berufsausbildungswege, die für alle Akteure geeignet sind. Mit aktiver Beteiligung der Sozialpartner im Sektor wurde ein sektoraler Ausschuss für das Baugewerbe eingerichtet und ein Bauplan des Umwelt-Grenelle entworfen, doch hat das Verfahren aufgrund der fehlenden Finanzmittel noch mit einigen Kinderkrankheiten zu kämpfen. So ist beispielsweise die öffentliche Finanzierung der Programme für lebenslanges Lernen, die von den Industrie- und Handelskammern durchgeführt werden, noch nicht gesichert.

Schließlich wurde aus dem französischen Wirtschafts- und Sozialrat, wie vom Umwelt-Grenelle empfohlen, der "Wirtschafts-, Sozial- und Umweltrat", in den Vertreter von Umwelt-NRO und Experten für Umweltfragen aufgenommen wurden. Der Rat hat seinen Aufgabenbereich, die Regierung zu beraten und Stellungnahmen zu erarbeiten, auf Umweltprobleme ausgeweitet. (Vgl. die beiden Stellungnahmen: 'Die nationale nachhaltige Entwicklungsstrategie 2009-2013' und der 'Entwurf des Programmgesetzes zur Durchführung des Umwelt-Grenelle'¹⁰⁵)

7.2. Unilaterale Initiativen

Initiativen der Arbeitgeber

Die Initiativen des französischen Unternehmerverbandes (MEDEF¹⁰⁶) fokussieren hauptsächlich auf Sensibilisierung und Information. Zur Organisation gehört ein Ausschuss für nachhaltige Entwicklung, der umfangreiche Forschungsarbeiten durchführt und Tagungen zu diesem Thema abhält. So hat der Ausschuss etliche Leitfäden produziert (Mai 2010: Neue Energien, neue Technologien; Energieeffizienz: ein Schlüssel für nachhaltiges Wachstum; Unternehmen und Biodiversität: Beispiele für bewährte Praktiken, oder Unternehmen und nachhaltige Entwicklung¹⁰⁷).

Die Allgemeine Vereinigung der Klein- und Mittelunternehmen (CGPME¹⁰⁸) befasst sich seit 2007 mit Fragen zur Umwelt und zur nachhaltigen Entwicklung. Sie hat einen Ausschuss für Umwelt und nachhaltige Entwicklung eingerichtet, dessen Aufgabe hauptsächlich darin besteht, Aktionen durchzuführen, die sich auf Fragen der nachhaltigen Entwicklung beziehen.

Initiativen der Gewerkschaft

Die Initiativen der Gewerkschaften beziehen sich in erster Linie auf Sensibilisierung und Information. Diese Organisationen verfassen Berichte und führen Studien zu diesem Thema durch (so hat beispielsweise die Confédération générale du travail, CGT¹⁰⁹ einen Leitfaden zur

¹⁰⁵ http://www.conseil-economique-et-social.fr/ces_dat2/2-3based/base.htm

¹⁰⁶ <http://www.medef.com/>

¹⁰⁷ <http://publications.medef.com/guide/Entreprises-et-DD.pdf>

¹⁰⁸ <http://www.cgpme.fr/>

¹⁰⁹ <http://www.cgt.fr/>

nachhaltigen Entwicklung vorgelegt und die CFDT einen ‘Leitfaden der Gewerkschaft zum Klimawandel’). Sie verfassen ebenfalls Dokumente und Pressemitteilungen¹¹⁰ zu verschiedenen aktuellen Themen, die einen Zusammenhang zu Umweltproblemen aufweisen. Die CGT hat beim Centre national de la recherche scientifique (CNRS) 2009 eine Studie zum "Problem der Qualifikationen angesichts der Energie- und Umweltherausforderungen im Bausektor" in Auftrag gegeben.

Die CGT und die CFDT haben sich 2010 zusammengeschlossen und den Staat gebeten, eine Studie ‘zur Beurteilung der Auswirkungen der Maßnahmen des Umwelt-Grenelle auf die Beschäftigung und des europäischen Emissionshandels auf den Energie- und Industriesektor und zu Fragen des vorausschauenden Arbeitsplatz- und Qualifikationsmanagements¹¹¹ durchzuführen, deren Ergebnisse in die Diskussionen zwischen Behörden, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften eingeflossen sind.

Die CFDT hat den Kohlendioxidausstoß, der durch ihren letzten Kongress verursacht wurde, in dem Bemühen, den Kohlendioxid-Fußabdruck der Teilnehmer zu reduzieren, ausgeglichen. Der Gewerkschaftsbund CGT-FO setzt den Schwerpunkt auf die Beteiligung seiner Verbände am sektoralen Ausschuss für das Baugewerbe, das ein großes Beschäftigungspotenzial, aber auch Berufsausbildungsbedarfe darstellt, die unbefriedigt bleiben. Er fokussiert seine Initiativen zum Thema Klima und Energie über den Wirtschafts-, Sozial- und Umweltrat und die regionalen ESEC.

¹¹⁰ Pressemitteilungen werden häufig gemeinsam verfasst. Beispielsweise zum Welttag für menschenwürdige Arbeit : <http://www.cfdt.fr/rewrite/article/14519/salle-de-presse/archives-salle-de-presse-2008/communique-cfdt---cgt---fo---unsa---cftc.htm?idRubrique=8325>, <http://www.cfdt.fr/rewrite/article/14518/salle-de-presse/archives-salle-de-presse-2008/communique-commun-cfdt--cfe-cgc--cgt--fsu--solidaires--unsa.htm>, oder <http://www.cfdt.fr/rewrite/article/10075/salle-de-presse/archives-salle-de-presse-2008/communique-n%C2%B04-du-25-janvier-2008.htm?idRubrique=8325>

¹¹¹ Meeddm-Studie(Syndex-Alpha), siehe: <http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/synthese-2.pdf>

und http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/Etude_Syndex_Alpha.pdf

8. Deutschland

2008 hatte Deutschland bereits den Zielwert erreicht, der im Rahmen des Kyoto-Protokolls festgelegt worden war¹¹². Seither hat das Land sich zu noch ehrgeizigeren neuen Zielwerten für die Reduzierung der Treibhausgasemissionen verpflichtet: bis 2020 will es seinen CO₂-Ausstoß um 40% (im Europäischen Klima- und Energiepaket waren -14% festgelegt worden) und bis 2050 um 80% reduzieren.

Die soziale Konzertierung bezieht sich eher auf Fragen der Bekämpfung des Klimawandels als auf die Anpassung an den Klimawandel.

In Deutschland hat die Drei-Parteien-Konsultation zwischen Staat, Gewerkschaften und Arbeitgeber¹¹³ keine Tradition, dafür verfügt das Land aber über ein Grundrecht des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften, das in der Verfassung garantiert ist (Artikel 9 GG). Bei Initiativen zur Bekämpfung des Klimawandels oder für einen Übergang zu einer sogenannten „grünen Volkswirtschaft“ sind die Regierung und/oder die Behörden auf regionaler und lokaler Ebene jedoch häufig beteiligt oder stehen hinter der Initiative.

In Deutschland hat die Konsultation zwischen den Sozialpartnern auf sektoraler und regionaler Ebene lange Tradition und der Umgang mit den Auswirkungen der Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels auf die Beschäftigung und die Qualifikationen bildet keine Ausnahme.

Für die Konsultation über eine klimafreundliche Volkswirtschaft und grüne Arbeitsplätze wurde 2001 auf föderaler Ebene ein Rat für nachhaltige Entwicklung eingesetzt. Dieser setzt sich aus 15 Vertretern zusammen. Der Bundestag hat im Januar 2011 eine Kommission zur Untersuchung der nachhaltigen Entwicklung (die Enquete-Kommission Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität) eingesetzt, an der sich die Vertreterorganisationen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften beteiligen.

8.1. Tripartistische Initiativen und solche, an denen mehr als 3 Parteien beteiligt sind

Netzwerk Ressourceneffizienz

Diese Initiative wurde im März 2007 vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und seinen angeschlossenen Mitgliederorganisationen (IG Metall und IGBCE) gestartet und wird zurzeit von einem Kollegium geleitet, in dem das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Nuklearsicherheit (BMU), die Sozialpartner, die metallverarbeitende und die chemische Industrie, Verbände und Forscher vertreten sind. Der Zweck dieses Netzwerks besteht in der Einführung von Aktionsplänen, um die Ressourceneffizienz (Energie und Rohstoffe) in der Industrie zu entwickeln und dadurch zum umweltfreundlichen Umbau der Industrie beizutragen. Aspekte im Zusammenhang mit den Qualifikationsbedarfen und der Berufsausbildung/-weiterbildung werden ebenfalls berücksichtigt.

¹¹²Nach Angaben der Europäischen Umweltagentur. Zielwert für 2012: -21% gegenüber 1990, Ziel 2008 erreicht: - 22,2% gegenüber 1990 mit 958 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalent.

¹¹³Der Sozialdialog in Deutschland ist gesetzlich geregelt. Dieses Gesetz bestimmt, dass der Dialog ausschließlich bilateral verläuft (nur zwischen den Sozialpartnern).

Im Rahmen dieser Initiative haben der DGB und seine angeschlossenen Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit dem Umweltministerium einige Programme aufgelegt und durchgeführt, um Betriebsratsmitglieder und Arbeitnehmer in Ressourceneffizienz zu schulen, vor allem in der Aluminiumindustrie. Die Gewerkschaft IG Metall und der deutsche Verband der Aluminiumhersteller GDA haben sich ebenfalls an diesen Programmen beteiligt. Das Umweltministerium nimmt an den Beratungen teil, deren vordringlichstes Ziel im Austausch bewährter Verfahrensweisen besteht, um die Energieeffizienz in der Aluminiumindustrie von der Produktion bis zum Recycling zu erhöhen.

Andere Sektoren – Werkzeugmaschinenbau und Querschnittstechnologien - haben ebenfalls vor kurzem eine solche Initiative als Teil des sektorbezogenen Dialogs gestartet.

Auf einem anderen Gebiet wurde ein ähnliches Experiment von der Hans-Böckler-Stiftung gestartet und gemeinsam von der Gewerkschaft IG BCE und dem Branchenarbeitgeberverband (GKV) in der Kunststoffbranche eingeführt.

Die Allianz für Beschäftigung und Umwelt

Die Allianz für Beschäftigung und Umwelt ist ein Projekt, das von Anfang an vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB¹¹⁴) durchgeführt wurde, der dabei von seinen angeschlossenen Mitgliedern unterstützt wurde.

1998 legten der DGB und seine angeschlossenen Mitglieder ein umfangreiches Programm zur Sanierung des Wohnungsbestands auf. Das wichtigste Ziel des Programms bestand darin, den Energieverbrauch im Gebäudesektor zu senken (und dadurch den CO₂-Ausstoß zu reduzieren), indem die Gebäudedämmung verbessert, mehr moderne Wärmeübertragungsgeräte eingebaut und Technologien für die Versorgung mit Energie aus erneuerbaren Quellen eingesetzt werden. Gleichzeitig sollten mit dem Programm rund 100.000 Arbeitsplätze in den Zielbereichen geschaffen werden.

Ein Jahr später wurde das Programm im Rahmen einer Allianz verabschiedet, an der mehr Interessengruppen beteiligt sind: Regierung, Sozialpartner und Nicht-Regierungs-Umweltorganisationen. Die Ziele dieser Allianz für Beschäftigung und Umwelt sind eine Kopie der Ziele des DGB-Programms. Diese Initiative hat sich als voller Erfolg erwiesen, da ihre Ergebnisse die Zielvorgaben bei weitem überschritten haben.

Die Zielvorgaben dieser Initiative:

- Jährlich 300.000 Wohnungen sanieren;
- 200.000 Arbeitsplätze schaffen und/oder erhalten;
- Den CO₂-Ausstoß um jährlich 2 Millionen Tonnen reduzieren;
- Die Energiekosten für Mieter und Vermieter senken;
- Die Staatsverschuldung durch eine Reduzierung der Arbeitslosenausgaben und eine Erhöhung der Steuereinnahmen um mindesten 4 Milliarden Dollar senken;
- Die Abhängigkeit des Landes von der Einfuhr fossiler Brennstoffe verringern.¹¹⁵

Der Projektmechanismus: Vermieter, Mieter und Wohnungsbaugesellschaften legen der Allianz Sanierungsprojekte vor, die Angaben zur Reduzierung des Energieverbrauchs enthalten, der sich aus den Projekten ergeben würde. Das vorrangige Kriterium, auf das bei der Auswahl der Projekte abgestellt wird, ist die Verbesserung der Energieeffizienz (Wärmeisolierung, zukunftsfähige Heiztechniken, Einsatz erneuerbarer Energien, Belüftungssysteme usw.). Wird ein Projekt genehmigt, erhält der Antragsteller einen zinsvergünstigten Investitionskredit.

¹¹⁴ Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (<http://www.dgb.de/>)

¹¹⁵ Dr Werner Schneider (DGB), Vortrag in der Cornell University ILR School New-York, 7.-8. Mai 2007

Im Zeitraum 2001-2005 hat die Bundesregierung 1,48 Milliarden Euro für die Finanzierung dieses Aktionsplans bereitgestellt, für den Zeitraum von 2006 bis 2009 waren es 6 Milliarden Euro.

Ferner beträgt die Summe, die unter Berücksichtigung der ausgereichten Kredite im Zeitraum 2001-2008 für die Durchführung dieses bis zu 36 Milliarden Euro schweren Aktionsplans bereitgestellt wurden, 21 Milliarden Euro. Im Rahmen des Aktionsplans wurden über einen Zeitraum von 10 Jahren 71 Milliarden Euro investiert. Die Krisenbewältigungspakete für den Zeitraum 2009-2010 wollten diesen Plan unterstützen.

Die Ergebnisse des Projekts: Dieses Projekt hat positive Effekte erzielt. Zunächst sind durch die Entwicklung neuer Technologien neue Märkte entstanden. Die positiven Effekte wurden anschließend auch in den Städten spürbar, wo die Nachbarschaften dynamischer, besser organisiert und zukunftsfähiger erscheinen. Schließlich sind durch die Initiative zahlreiche umweltfreundliche Arbeitsplätze entstanden, vorwiegend im Handwerks- und im Bausektor (...), aber auch in der Herstellung zahlreicher Produkte (Isolierglas, Wärmedämmmaterialien usw.). Auch in bestimmten Aktivitäten wie Architektur, Beratung und Ingenieurwesen sind umweltfreundliche Arbeitsplätze entstanden.

Dieses Programm führte im Ergebnis zur Sanierung von mehr als 2,4 Millionen Wohnungen und dadurch zu einer Reduzierung des CO₂-Ausstoßes um 1 Million Tonnen in 2006 und um 1,5 Millionen Tonnen in 2009. 2008 wurden zudem 221.000 Arbeitsplätze und 2010 340.000 Arbeitsplätze geschaffen.

Quellen: DGB und Bundesumweltministerium

Die Berliner Klima-Allianz

Der kommunalen Wasserversorger der Stadt Berlin ('Berliner Wasserbetriebe'¹¹⁶) ist Mitglied dieser Allianz, die die Berliner Klimaschutzvereinbarung unterzeichnet hat¹¹⁷. Dabei handelt es sich um ein Netzwerk, das 13 öffentliche Unternehmen und den Senat der Stadt Berlin umfasst. Auf Unternehmensebene koordiniert eine Klima-Arbeitsgruppe Aktivitäten mit dem Ziel, erneuerbare Energien zu produzieren und Energieeffizienzdienstleistungen rund um Klimafragen anzubieten. Gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Behörden führt dieser Kommunalbetrieb ebenfalls Maßnahmen rund um die Anpassung an den Klimawandel durch. Er beteiligt sich an den Arbeiten der nationalen Arbeitsgruppe zum Klimawandel, die von den Wasserverbänden wie dem DWA (Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall) und dem BDEW organisiert wird.

8.2. Bipartistische Initiativen

In zwei Industriesektoren – Chemie und Zement – wurde der sektorbezogene Sozialdialog in einigen Bereichen, die mit Energieeffizienz und Umweltschutz zusammenhängen, eingeführt: Der *Wittenberg-Prozess*¹¹⁸ bringt die Sozialpartner der chemischen Industrie (die Arbeitgeberorganisation BAVC und die Gewerkschaft IG BCE) an einen Tisch mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der Sozialdialog bezieht sich hier auf den Umweltschutz und die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und der Verbraucher. 2008 wurde ein gemeinsamer Ethikkodex erarbeitet, der den Dialogprozess über dieses Thema und über Schulungsprogramme für Manager und Betriebsräte in den Unternehmen unterstützen sollte.

¹¹⁶ <http://www.bwb.de/content/language1/html/index.php>

¹¹⁷ Berliner Klimaschutzvereinbarung.

¹¹⁸ http://www.un.org/esa/dsd/dsd_aofw_mg/mg_worktradunio_specday/casestud10.shtml

“Die Initiative für Nachhaltigkeit im Zementsektor” ist ein gemeinsames Projekt der Sozialpartner dieses Sektors, das folgende Ziele anstrebt: den Ansatz der ‘nachhaltigen Entwicklung’ als Handlungsleitlinie für die Strategie der Unternehmen im Zementsektor verbessern und dazu Projekte für bessere Verfahrensweisen festlegen und entwickeln, den sozialen Dialog unterstützen und Informationen über nachhaltige Entwicklungspraktiken in diesem Sektor erstellen und verbreiten.

Die Initiative ‘Stadtvertrag Klimaschutz’ (zwei und mehr Parteien) ist ein Beispiel für eine Initiative auf lokaler Berliner Ebene zur Entwicklung von Heizungstechnologien für den privaten Gebrauch, die gemeinsam von der regionalen Gewerkschaft des DGB, der Industrie- und Handelskammer Berlin und einer NRO (BUND Berlin) durchgeführt wurde. Das Projekt hat ebenfalls eine Webseite eingerichtet, wo die Einwohner der Stadt über ihre individuellen Energiesparprojekte diskutieren können.

8.3. (Öffentlich-private) Partnerschaften

Im Bausektor arbeiten der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH¹¹⁹) und der Zentralverband des deutschen Baugewerbes (ZDB) im Rahmen der Initiative *Klima sucht Schutz* eng mit der Bundesregierung, den Bundesumweltagenturen und den Kreditinstituten (KfW) in Fragen zum Klimawandel und zur Energieeffizienz zusammen. Der Hauptfokus ihrer gemeinsamen Aktionen liegt auf den Methoden und Verfahren für die Vergabe von Zuschüssen an Vermieter und Klein- und Mittelunternehmer.

Zweck dieser Zuschüsse ist die Einführung neuer Methoden, die es möglich machen sollen, die Energieeffizienz zu steigern und Anwendungen für erneuerbare Energien in Gebäuden zu entwickeln. Die Initiative umfasst ein Berufsausbildungsprogramm für Dachdecker, Maler und Lackierer. Auch die Einrichtung einer (gemeinsam mit dem Umweltministerium finanzierten) Webseite durch den ZDH ist Teil der Initiative. Hier wird über den Klimaschutz und über Möglichkeiten, wie dem Klimawandel begegnet werden kann (Empfehlungen zur Energieeffizienzsteigerung) informiert. Privatpersonen und Handwerker werden ermutigt, sich für diese Sache einzusetzen, die ebenfalls Einsparungen bringt.

Ferner hat der ZDH gemeinsam mit der Bundesumweltstiftung 2009 ein Projekt namens "Energiesparhäuser - Vorteile für alle" mit dem Ziel gestartet, Mitarbeiter von KMU des Sektors zur Energieeffizienz von Einfamilienhäusern zu schulen.

Der ZDH fördert ebenfalls eine aktivere Beteiligung des Handwerks am 'e-mobility-Projekt'.

Die Initiative “Partnerschaft für den Klimaschutz”, die 2009 vom Bund (Umweltministerium und Wirtschafts- und Technologieministerium) in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) gestartet wurde, will Mitarbeiter von 3.300 Unternehmen zu Energiemanagern ausbilden.

Im Stromsektor haben sich die Gas-, Strom- und Wärmeversorger auf lokaler Ebene und der Verband kommunaler Unternehmen (VKU¹²⁰), dem 1.400 Mitglieder mit einer Gesamtkapazität von 13.300 MW und 220.000 Mitarbeitern angeschlossen sind, zusammengeschlossen, um die Infrastrukturen zu verbessern und Kraft-Wärme-Kopplung(KWK)-Projekte mit 90% Energieeffizienz, Investitionsprojekte in erneuerbare Energien und Unterstützung für Hausbesitzer beim Energie-Audit zu entwickeln. Ziel dieser geförderten Projekte ist es, die

¹¹⁹Zentralverband des Deutschen Handwerks (<http://www.zdh.de/>)

¹²⁰Verband Kommunaler Unternehmen (<http://www.vku.de/>)

dezentrale, innovative Produktion nachhaltiger Energie als Mittel, die Energieunabhängigkeit eines Gebietes zu garantieren, zu fördern.

Die HEAG-Initiative *Südhessische Energie AG* (HSE) für die Entwicklung von Biogas-Produktionseinheiten versinnbildlicht diesen Ansatz, ebenso wie die SWM (kommunales Versorgungsunternehmen der Stadt München), die bis 2025 mit der Erzeugung von klimafreundlichem Strom den gesamten Bedarf des privaten Wohnsektors decken will. Die Stadtwerke München (SWM¹²¹) führen Aktionen auf lokaler, regionaler und europäischer Ebene durch. Sie investieren in anderen europäischen Ländern: So entwickelt das Unternehmen beispielsweise Offshore-Windkraftanlagen, weil die Kapazitäten in München begrenzt sind.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) haben sich zusammengeschlossen und untersuchen gemeinsam die Dimension der nachhaltigen Entwicklung künftiger Lehrlingsausbildungsprogramme (die den Ausbildungsbedarfen hinsichtlich der Energieeffizienz Rechnung tragen).

Die Zusammenarbeit zwischen dem DGB und den beiden Ministerien (Umweltministerium und Wirtschaft- und Technologieministerium) im Rahmen des Gesetzesentwurfs zur Festlegung der Rahmenbedingungen für Pilotprojekte der Kohlenstoffbindung und -speicherung in Deutschland begann 2009 und dauert bis heute an.

8.4. Unilaterale Initiativen

Initiativen der Gewerkschaft

Im Rahmen seines Schulungszentrums bietet der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB Arbeitsgruppen und Seminare über eine ganze Reihe von Umweltthemen an; dazu gehören Energie- und Klimastrategien und Strategien im Zusammenhang mit der Energieeffizienz. Der DGB hat seinen Standpunkt und seine Strategie zur Klimapolitik in einer nationalen Durchführungsverordnung mit dem Titel "DGB-Hypothesen zur Energiepolitik: Nachhaltige Energie vor dem Hintergrund der klimapolitischen Erfordernisse" verabschiedet, die im März 2009 angenommen und 2010 vom DGB-Kongress bestätigt wurde.

Initiativen der Arbeitgeber

Die Initiative "Wirtschaft und Klimaschutz" wurde 2009 vom Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) gestartet. Im Rahmen dieser Initiative haben sich 40 Großunternehmen und Verbände für verschiedene Energiesparmaßnahmen eingesetzt.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die 1 Million Unternehmen und 70% der Arbeitnehmer in Deutschland vertritt, hat sich mit dem BDI zusammengeschlossen und eine Webseite eingerichtet, die über die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen und über bewährte Umweltpraktiken informiert.

2009 veröffentlichte die BDA ein Dokument mit dem Titel *Hin zu einem neuen Verständnis von grünen Arbeitsplätzen*, mit dem versucht werden sollte, den Standpunkt und die Strategie der Vereinigung zur Wirtschaft und zu grünen Arbeitsplätzen festzulegen. Es enthält eine breit gefasste Definition grüner Arbeitsplätze, die als Ansatz für eine nationale Beschäftigungspolitik im Rahmen der Diskussionen über und der Strategien für den Schutz vor Klimawandel, welche die drei Säulen der nachhaltigen Entwicklung einzuhalten hat, ausgelegt wurde. Grüne Arbeitsplätze, die mit Klimastrategien kombiniert werden, können nicht ohne öffentliche

¹²¹ Stadtwerke München (<http://www.swm.de/>)

Unterstützung für den klimafreundlichen Umbau der Volkswirtschaft und die Stärkung des Exports von klimafreundlichen deutschen Produkten entwickelt werden.

ECOSENSE ist das nationale CSR-Forum in Deutschland. Es wurde 2000 eingerichtet und bietet deutschen Unternehmen ebenso wie den gesellschaftlichen Partnern die Möglichkeit, ihre Erfahrungen auf diesem Gebiet, auch über Umwelt- und Klimaprobleme, auszutauschen.

9. Irland

Irland hat sich selbst das Ziel gesetzt, den Anstieg seines CO₂-Ausstoßes im Zeitraum 2008-2012 auf 13% gegenüber 1990 zu beschränken. Zur Erreichung dieses Ziels hat das Land für den Zeitraum 2007-2012 einen Klimaplan¹²² entworfen, in dem etliche Maßnahmen für die energieintensiven Sektoren festgelegt sind. Die wichtigsten Maßnahmen, die in Irland verabschiedet wurden, beziehen sich also auf Fragen der Einschränkung und Bekämpfung des CO₂-Ausstoßes. Irland hat jedoch Probleme, den Anstieg seines CO₂-Ausstoßes zu kontrollieren, da dieser 2008 + 23% gegenüber dem Niveau von 1990 erreichte¹²³. Der Zielwert für die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes um 16% in der Zeit von 2005 bis 2020 wurde im Europäischen Klima- und Energiepaket festgelegt.

9.1. Tripartistische Initiativen und Initiativen, an denen 3 oder mehr Parteien beteiligt sind

Seit Ende der 1980er Jahre haben sich die Sozialpartner an der Gestaltung der Regierungspolitik beteiligt. Im Rahmen der Strategien zur Reduzierung des Kohlendioxidhunger der irischen Volkswirtschaft waren die Sozialpartner am Entscheidungsprozess beteiligt. Seit Inkrafttreten der Partnerschaft 2000-Vereinbarung hat eine vierte Interessenvertretergruppe die Bühne als eigenständiger gesellschaftlicher Partner betreten: die Vertreter des Gemeinschafts- und Verbandssektors. Soziale Konsultationen finden in Irland heute in eine in Foren statt, an denen sich drei und mehr Parteien beteiligen.

Seit das Nationale Wirtschafts- und Sozialforum (NESF) sich 2010 mit dem Nationalen Zentrum für Partnerschaft und Leistung zusammengeschlossen hat, bildet der irische nationale Wirtschafts- und Sozialrat (NESC) die einzige formale und institutionelle Arena für Konsultationen in Irland. Neben diesem Gremium befassen sich noch andere Foren mit Problemen spezifischer Sektoren: die Partnerschaft für den öffentlichen Transport, das Wohnungsbauforum, das Forum für das Baugewerbe usw. Die meisten ihrer Initiativen beziehen sich auf die Festlegung politischer Richtungen.

9.2. Unilaterale Initiativen

Initiativen der Gewerkschaft

Die Initiativen der Gewerkschaften beziehen sich eher auf die Auswirkungen dieser Politik auf die Beschäftigung und die Qualifikationen. Die Gewerkschaften führen Sensibilisierungs- und Informationskampagnen durch: So hat der irische Gewerkschaftsverband ICTU¹²⁴ beispielsweise verschiedene Berichte über menschenwürdige Arbeit (Gewerkschaften und

¹²²Nationale Strategie zum Klimawandel

(<http://www.environ.ie/en/Environment/Atmosphere/ClimateChange/NationalClimateChangeStrategy/PublicationsDocuments/FileDownload,1861.en.pdf>)

¹²³Europäische Umweltagentur.

¹²⁴<http://www.ictu.ie/>

Kooperation) und über grüne Arbeitsplätze (Klimaziel, maximale Schaffung von Arbeitsplätzen in der grünen Wirtschaft, November 2009) erstellt. Die Gewerkschaften halten Seminare zu Beschäftigungsmöglichkeiten ab, die in einer grünen Wirtschaft geboten werden¹²⁵ und veranstalten nationale Beschäftigungsgipfel¹²⁶. Sie bieten ebenfalls Ferienkurse an, die sich mit Fragen der nachhaltigen Entwicklung befassen. Vor kurzem hat ICTU in Zusammenarbeit mit der nationalen Behörde für Ausbildung und Beschäftigung (National Training and Employment Authority, FAS) die *ICTU / FAS Union Learning Initiative – Union Skills Network Project* eingerichtet, deren Ziel darin besteht, ein nationales Ausbildungsnetzwerk einzurichten¹²⁷.

Initiativen der Arbeitgeber

Neben diesen Organen für den sozialen Dialog befassen sich die unilateralen Initiativen der Arbeitgeberorganisationen in erster Linie mit der Analyse der Auswirkungen der Politik zur Bekämpfung des Klimawandels auf die Unternehmenstätigkeit¹²⁸. Für diese Aufgabe verfügt der irische Unternehmens- und Arbeitgeberverband IBEC¹²⁹ über einen Ausschuss, dessen Hauptaufgabe darin besteht, die Richtung der Umweltstrategien und –maßnahmen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene zu analysieren. Diese Organisation hat vor kurzem eine Studie über künftige Ausbildungsbedarfe durchgeführt¹³⁰.

¹²⁵ Beispiel für ein Seminar der Gewerkschaften: Das Potenzial für Arbeitsplätze in einer grünen Volkswirtschaft - Neue Beschäftigungsmöglichkeiten im Sektor für Umweltgüter und -dienstleistungen.

¹²⁶ Beispiel: Der nationale Beschäftigungsgipfel.

¹²⁷ <http://www.ictu.ie/learning/>

¹²⁸ Die Arbeitgeberorganisationen führen Aktivitäten in den Bereichen Sensibilisierung und Information durch: Am 7. Mai 2009 hat die Arbeitgeberorganisation IBEC in Zusammenarbeit mit dem Verkehrsministerium eine nationale Konferenz unter dem Titel Sustainable Transport Future (Zukunftsfähiger Transport) abgehalten. Neben dieser Zusammenarbeit organisiert die Arbeitgeberorganisation verschiedene Foren zum Klimawandel. Sie hält jährlich die IBEC-Konferenz zum Kohlendioxid-Fußabdruck ab. IBEC hält ebenfalls einen Grundkurs in Umweltmanagement ab. Schließlich hat IBEC ebenfalls verschiedene Leitfäden zu bewährten Praktiken veröffentlicht und ist als Lobbyist aktiv.

¹²⁹ <http://www.ibec.ie/>

¹³⁰ IBEC-Studie 2010 zu Ausbildung und Qualifikationen.

10. Italien

Im Rahmen des Kyoto-Protokolls hat sich Italien selbst zum Ziel gesetzt, seinen CO₂-Ausstoß um 6,5% gegenüber 1990 zu reduzieren. 2008 waren die Treibhausgasemissionen jedoch um 4,7% gegenüber 1990¹³¹ gestiegen und erreichten 541,5 Millionen Tonnen. Der Zielwert für die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes um 16% in der Zeit von 2005 bis 2020 wurde im Europäischen Klima- und Energiepaket festgelegt.

Die Politik Italiens zur Bekämpfung des Klimawandels ruht auf fünf Säulen:

- Reform des Energieerzeugungssystem: Den Energiemix neu aus Quellen zusammenstellen, die weniger Kohlendioxid ausstoßen. Als Begleitmaßnahmen dieser Umstrukturierung wurden die Anreize für erneuerbare Energien aufgestockt;
- Dank der Effizienzsteigerung im Transportwesen zukunftsfähige Mobilität in den Städten entwickeln;
- Die Energieeffizienz des öffentlichen und privaten Wohnungsbestands verbessern;
- Neue Anforderungen bezüglich der Mindestenergieleistung von Geräten für den privaten, gewerblichen und industriellen Gebrauch festlegen;
- Das Bewusstsein für den Umweltschutz und Biodiversität schärfen und Schulungen in diesen Bereichen anbieten.

10.1. Tripartistische Initiativen

Auf nationaler Ebene wurde 2006 ein Wirtschafts- und Sozialrat für Umweltstrategien (CESPA) eingerichtet. Dieser wird vom Ministerium für Umwelt und Gebietsschutz geleitet. Dieses Gremium führt den sozialen Dialog über Maßnahmen durch, die im Rahmen der italienischen Strategie zum Klimawandel eingeführt werden müssen.

Gleichzeitig hat die Regierung einen Fonds eingerichtet, aus dem Projekte finanziert werden, die die Effizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien im städtischen Bereich erforschen.

Auf dezentraler, unabhängiger Basis ist jede Region verpflichtet, einen Energieplan (PEAR¹³²) zu erstellen, der als wichtigstes Instrument im Kampf gegen den Klimawandel und in der Förderung von klimafreundlicher Energie gilt. Die Regionen können ebenfalls wichtige Ergebnisse hinsichtlich der Umweltverträglichkeit erzielen, vor allem über die 21 lokalen Agendas¹³³.

Auf sektoraler Ebene sind die Sozialpartner an der Verbesserung von Ausbildungsprogrammen beteiligt. So wurden beispielsweise 2003 die gemeinsamen, branchenübergreifenden Berufsausbildungsfonds eingerichtet. Sie werden von den Sozialpartnern betrieben und ihr Zweck ist die Finanzierung oder Kofinanzierung (zusammen mit dem Staat und den Regionen) von Ausbildungsaktionen in den Regionen, Sektoren oder Unternehmen. Dank der

¹³¹ Europäische Umweltagentur.

¹³² Piano Energetico Ambientale Regionale.

¹³³ http://www.observateurocde.org/news/fullstory.php/aid/2065/Table_ronde.html#Italie

Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Universitäten, Konsortien und Stiftungen können diese Fonds daher den Dialog zwischen Unternehmen und akademischer Welt fördern.

Ferner spielen die Sozialpartner eine nicht unerhebliche Rolle bei der Umstrukturierung von Unternehmen. So wurde beispielsweise 2008 beim Verkauf von Electrolux eine Vereinbarung mit dem Unternehmen unterzeichnet. Diese schreibt die Umschulung der Mitarbeiter in erneuerbaren Energien vor. Schließlich sind die Sozialpartner an der Ausgestaltung bestimmter Vereinbarungen beteiligt, welche die drei Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung abdecken.

2000 führte die Einigkeit zwischen den Sozialpartnern, einigen Ministerien¹³⁴, Verbänden¹³⁵ und NRO¹³⁶ in der Frage des Seetransports von gefährlichen Gütern zu einer Änderung der Transitrouten für den Schiffsverkehr abseits der Küsten. Für Seefahrer wurde ein Ausbildungsprogramm zur Behandlung von Industrieabfällen und zum Transport von gefährlichen Gütern entwickelt. Im Chemiesektor wurde 2006 eine Tarifvereinbarung für die ständige Verbesserung der Gesundheit- und Sicherheit am Arbeitsplatz unterzeichnet, welche die Einführung einer systemischen Struktur zur Vorbeugung und Bewältigung von Risikofaktoren einschließt und die Umwelt schützen soll.

10.2. Unilaterale Initiativen

Initiativen der Arbeitgeber

Die Arbeitsgruppe Confindustria¹³⁷ hat 2010 eine Studie mit dem Titel *Vorschläge von Confindustria für den außerordentlichen Energieeffizienzplan 2010*¹³⁸ vorgelegt. CISL¹³⁹ hat ebenfalls Vorschläge¹⁴⁰ in einem Dokument mit dem Titel *Nachhaltige Entwicklung und Sozialdialog*¹⁴¹ vorgelegt. Neben diesen Initiativen organisiert der Verband der Erzeuger erneuerbarer Energien Schulungen für Unternehmen über europäische und nationale Gesetze in den Bereichen Energie und Umwelt.

Initiativen der Gewerkschaft

Auch die Gewerkschaften führen Initiativen zu Umweltfragen durch. Ersten, haben sich der italienisch allgemeine Gewerkschaftsbund (CGIL¹⁴²) und die Umweltorganisation Legambiente zusammengeschlossen und ein Dokument vorgelegt, das Druck auf die italienische Regierung macht, im Umweltsektor aktiv zu werden, die Wirtschaft anzukurbeln und die Beschäftigung zu fördern¹⁴³.

2004 haben die drei Gewerkschaftsverbände – CGIL, der italienische Gewerkschaftsbund CISL und die italienische Arbeiterunion UIL¹⁴⁴ – einen gemeinsamen Vorschlag für die Einführung

¹³⁴Umweltministerium und Verkehrsministerium.

¹³⁵ Vor allem Assoporti.

¹³⁶ WWF, Amici della Terra, Mare Vivo, Legambiente, Greenpeace.

¹³⁷ Confindustria ist die Organisation, die die italienischen Unternehmen vertritt.

¹³⁸ <http://www.uil.it/energia/circ38-10.pdf>

¹³⁹ Der italienische Gewerkschaftsbund (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - <http://www.cisl.it/>)

¹⁴⁰ Dieser Gewerkschaftsbund strebt beispielsweise die Einführung einer teils „grünen“ Arbeitslosenhilfe an, *die das Einkommen der Arbeitnehmer in den Fällen schützen soll, in denen das Unternehmen aus Gründen des Umweltschutzes Schwierigkeiten hat*.

¹⁴¹ Giuseppe D'Ercole, *Le cas national italien*, 2008.

¹⁴² Confederazione generale Italiana del lavoro (<http://www.cgil.it/>)

¹⁴³ Eurofound (2009).

¹⁴⁴ Unione Italiana del Lavoro (<http://www.uil.it/>)

von „Transportschecks“ gemacht. Der Mechanismus und das Ziel dieser Schecks sind einfach: Ein Arbeitgeber zahlt die Transportkosten seiner Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer können öffentliche Verkehrsmittel benutzen (auch Taxifahrten sind möglich) und diese mit den „Transportschecks“ bezahlen. Dadurch ist es möglich, *„die Mittel für und die Nachfrage nach öffentlichem Verkehr auf preiswerte Art und Weise zu erhöhen, da die entsprechenden Beträge für Unternehmen und Arbeitnehmer steuerfrei sind“*.

Schließlich gibt es auf Unternehmensebene einen neuen Gewerkschaftsvertreter: den Arbeitnehmervertreter für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt¹⁴⁵. Dessen Hauptaufgabe ist es sicherzustellen, dass die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer von den Arbeitgebern während der Arbeitszeit berücksichtigt und respektiert werden. Diese Vertreter können die Arbeitgeber auffordern, den Gesundheits- und Umweltschutz für die Arbeitnehmer zu verbessern.

¹⁴⁵ ('Rappresentante dei Lavoratori per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente').

11. Litauen

Im Kyoto-Protokoll hat sich Litauen verpflichtet, seinen CO₂-Ausstoß bis 2012 gegenüber 1990 um 8% zu reduzieren. Dieser Zielwert wurde rasch sichergestellt und bereits 2008 waren die Reduzierungen erheblich (in der Größenordnung von 51,1% gegenüber 1990¹⁴⁶). Für den Zeitraum von 2005 bis 2020 lautet das Ziel, den Emissionsanstieg auf +15% im Rahmen des Europäischen Klima- und Energiepakets zu reduzieren.

Litauen erlebte jedoch den plötzlichen Einbruch seines BIP, welcher aufgrund der Wirtschaftskrise Ende 2008 mit dem höchsten Anstieg der Arbeitslosigkeit aller europäischen Länder einherging. Dadurch wurden Umweltfragen zurückgestellt. Diese werden jetzt nur selten im Drei-Parteien-Rat der Republik Litauen beraten¹⁴⁷. Es gibt jedoch nach wie vor Initiativen der Sozialpartner zum Übergang zu einer klimafreundlichen Volkswirtschaft, die in erster Linie von den Arbeitgeberverbänden ausgehen.

11.1. (Öffentlich-privat)-Partnerschaften

Initiativen von Arbeitgeberorganisationen, öffentlichen Einrichtung und lokalen Gemeinschaften im Hinblick auf eine Agrarumweltausbildung

Die Landwirtschaftskammer (die Organisation, die die litauischen Landwirte vertritt)¹⁴⁸ hat gemeinsam mit dem Landwirtschaftsministerium ein Ausbildungsprojekt für Fachkräfte des Sektors mit dem Titel 'Agrarumweltkenntnisse'¹⁴⁹ durchgeführt. Die Ziele des Projekts, das teils vom Europäischen Fonds für ländliche Entwicklung finanziert wurde, lauteten wie folgt:

- Umsetzung der europäischen Verordnungen auf landwirtschaftlich genutzte Flächen;
- Verbesserung des Lebensstandards in den ländlichen Gebieten;
- Steigerung der landwirtschaftliche Produktion und Entwicklung des biologischen Landbaus;
- Verbesserung der Kenntnisse der Landwirte, um eine zukunftsfähige Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen sicherzustellen.

Die Ausbildungsmodule waren in zwei Kategorien unterteilt: biologischer Landbau (zwei Stufen: Anfänger und etablierte Biolandwirte) und Agrarumweltthemen (Bodendüngung, Ernährung, Bodenbewirtschaftung). Die Ausbildungseinheiten wurden in der Zeit von Dezember 2008 bis September 2009 in 837 Gemeinden abgehalten. Insgesamt wurden 12.734 Fachkräfte (15% mehr als ursprünglich erwartet) von 42 Experten geschult und fünf Publikationen vorgelegt (überwiegend Handbücher und Ausbildungsleitfäden). Dank des Projekts konnte auch der ländliche Entwicklungsplan 2007-2013 Litauens geändert werden. Die Projektergebnisse wurden im Dezember 2009 anlässlich einer Konferenz vorgestellt, auf welcher in erster Linie über die speziellen Schwierigkeiten des Sektors debattiert wurde.

¹⁴⁶ Europäische Umweltagentur.

¹⁴⁷ <http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/tarybos-nariai.html>

¹⁴⁸ <http://www.zur.lt>

¹⁴⁹ <http://www.zur.lt/index.php?-1578624146#>

12. Niederlande

Im Kyoto-Protokoll haben sich die Niederlande verpflichtet, ihren CO₂-Ausstoß bis 2012 gegenüber 1990 um 6% zu reduzieren. 2008 betrug die Höhe der Emissionsreduzierung gegenüber 1990 2,4%¹⁵⁰. Diese Reduzierung ist Teil einer globaleren Strategie der niederländischen Regierung, die sich in ihrem politischen Programm für den Zeitraum von 2007 bis 2011 ehrgeizige Klima- und Energieziele gesetzt hat: Energieeinsparungen von 2% jährlich, Erhöhung des Anteils der umweltfreundlichen Energien auf 20% bis 2020 und Reduzierung der Treibhausgasemissionen um 30% gegenüber 1990.

Der Zielwert für die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes um 16% in der Zeit von 2005 bis 2020 wurde im Europäischen Klima- und Energiepaket festgelegt.

12.1. Bipartistische Initiativen

Die niederländische soziale Konzertierung über Fragen zur Anpassung an den Klimawandel und zu seiner Bekämpfung ist formal innerhalb der traditionellen Organe des Sozialdialogs organisiert: SER und Arbeitsstiftung.

Der niederländische Wirtschafts- und Sozialrat (Sociaal-Economische Raad – SER¹⁵¹)

Dieses Konsultationsorgan, an dem zwei und mehr Parteien beteiligt sind, bringt Unternehmen¹⁵² und Arbeitnehmervertreter an einen Tisch¹⁵³. Unabhängige Experten¹⁵⁴ sind ebenfalls präsent.

Obschon dieses Organ durch ein Gesetz gegründet wurde, gehört es nicht zur öffentlichen Verwaltung: Finanziell betrachtet hängt es nicht von öffentlichen Geldern ab. Die Sozialpartner sind in diesem Rat, der sich mit der Bekämpfung der Auswirkungen des Klimawandels und der Anpassung hieran befasst, sehr aktiv.

Mehrere Berichte/Stellungnahmen belegen das Engagement aller Parteien (Arbeitgeber, Gewerkschaften, NRO und Staat) mit Blick auf die Verabschiedung von Maßnahmen zum Übergang zu einer grünen Volkswirtschaft. Das SER-Modell basiert auf dem 'grünen Sozialdialog'. Eine neue Initiative besteht in der Organisation einer Konferenz zur biologischen Wirtschaft im April und in einer Qualitätsagenda für die sozialen Aspekte (Beschäftigung, Übergang, lebenslanges Lernen, Zusammenarbeit entlang der Produktionskette und Nachhaltigkeit).

¹⁵⁰ Europäische Umweltagentur.

¹⁵¹ <http://www.ser.nl>

¹⁵² Die Arbeitgeber sind im SER durch den niederländischen Unternehmerverband (VNO), den niederländischen Verband der christlichen Arbeitgeber (NCW), die königliche Union der Klein- und Mittelunternehmen (MKB Nederland) und den Verband der Landwirtschafts- und Gartenbauorganisationen (LTO Nederland) vertreten.

¹⁵³ Die Arbeitnehmer sind im SER durch den Verband der niederländischen Gewerkschaftsbewegung (FNV), den nationalen Verband der christlichen Gewerkschaften (CNV) und den Gewerkschaftsverband der Führungs- und Fachkräfte (MHP) vertreten.

¹⁵⁴ Sie werden von der Königin berufen. Es handelt sich um Wirtschafts-, Finanz-, Rechts- oder Arbeitsmarktexperten, die der Regierung keine Rechenschaft schulden.

Die Arbeitsstiftung¹⁵⁵

Die Arbeitsstiftung ist das zweite Gremium des sozialen Dialogs in den Niederlanden. Dabei handelt es sich um eine privatrechtliche Struktur, die ausschließlich auf partnerschaftlicher Basis betrieben wird. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Empfehlungen zu erarbeiten, die wahrscheinlich später in ‚dezentralen‘ Vereinbarungen (d.h. in Branchen- oder Unternehmensvereinbarungen) aufbereitet werden. Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern werden in der Regel unter ihrer Schirmherrschaft ausgehandelt. Fragen im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung werden als Teil dieser Tarifverhandlungen dargelegt.

12.2. Öffentlich-private Partnerschaften

Sechs Plattformen wurden als Teil der Energiereformpolitik eingesetzt¹⁵⁶. Dabei handelt es sich um öffentlich-private Partnerschaften, bei denen die Zentralbehörde die Hauptantriebskraft ist, auch wenn sie nicht der einzige Akteur ist. Ziel dieser Plattformen ist es, die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren über spezifische Themen wie umweltfreundliche Rohstoffe, zukunftsfähige Mobilität oder Effizienz der Energieversorgungskette in der bebauten Umgebung zu fördern, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen, die niederländischen Unternehmen einen erfolgreiche Umstellung auf eine umweltfreundlichere Wirtschaft erlauben.

12.3. Unilaterale Initiativen

Diese beziehen sich hauptsächlich auf die Frage der Energieeffizienz (siehe unten), aber auch auf die Themenfelder Klima/Arbeitsplätze, Klima/nachhaltiges Wachstum, Klima/internationale Vereinbarungen, grüne Innovationen auf sektoraler Ebene usw.

Initiativen der Arbeitgeber

Der Entwurf einer sektorbezogenen Bestandsaufnahme ist eine Initiative, die von den Arbeitgeberorganisationen durchgeführt wird. Seit 2007 sind die Arbeitgeberorganisationen mit der Erfassung von Vorschlägen und Stellungnahmen zu sektorbezogenen Innovationsstrategien befasst.

Energieunternehmen, Wohnungsbaugenossenschaften und Bau- und Ausrüstungsbetriebe haben einen gemeinsamen Plan entworfen. Ziel des Plans ist es, 30% des privaten Energieverbrauchs einzusparen.

Initiativen der Gewerkschaft

Nach dem Vorbild ihrer Kollegen im VK haben die niederländischen Gewerkschaften zur Sensibilisierung ihrer Mitglieder und anderer wirtschaftlicher Interessengruppen ein Projekt zur umweltfreundlichen Arbeitsplatzgestaltung eingeführt. Das Projekt wird vom niederländischen Gewerkschaftsbund FNV und den nationalen Gewerkschaften FNV, FNV Bondgenoten und AbvaKabo FNV finanziert. Im Dezember 2010 wurde ein digitales Toolkit vorgestellt¹⁵⁷.

Wie ihre Kollegen in Deutschland beteiligen sie sich aktiv an den Diskussionen in den CSR-Plattformen.

¹⁵⁵ <http://www.istravail.com/article318.html>

¹⁵⁶ www.senternovem.nl/EnergyTransition/Index.asp.

¹⁵⁷ www.duurzaamahetwerk.nl

Das Green4Sure-Projekt ist eine gemeinsame Initiative des niederländischen Gewerkschaftsbundes¹⁵⁸ und von Umweltorganisationen¹⁵⁹. Es will Behörden, Unternehmen und Bürger ermutigen, umweltverträglichere Entscheidungen zu treffen, die im Einklang mit den Zielen der Regierung stehen. Das Projekt wurde 2007 veröffentlicht. Seither wurden einige Empfehlungen für einen ‚grünen New Deal‘ als Maßnahme zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise in die niederländische Energiepolitik übernommen.

¹⁵⁸ <http://www.fnv.nl/publiek/>

¹⁵⁹ Greenpeace, WWF, Les Amis de la Terre Pays-Bas und Stichting Natuur en Milieu.

13. Polen

Im Kyoto-Protokoll wurde Polen ein niedrigerer Zielwert für die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes zugeteilt: -6% bis 2012 gegenüber 1990. Dieser Zielwert wurde rasch sichergestellt und seit 2008 waren die Reduzierungen erheblich (in der Größenordnung von 12,7% gegenüber 1990, gemäß den Angaben der Europäischen Umweltagentur). Für den Zeitraum von 2005 bis 2020 lautet das Ziel, den Emissionsanstieg auf +14% im Rahmen des Europäischen Klima- und Energiepakets zu reduzieren.

Umweltfragen werden heute in Polen vor allem unter dem Gesichtspunkt der Energiefrage betrachtet. In einem Land, das mehr als 90% seines Strombedarfs mit Kohle erzeugt, lösen die Einschränkungen, die mit der Umsetzung der europäischen Gesetze zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen verbunden sind, sowohl in der Industrie als auch bei den Gewerkschaften wegen der negativen Auswirkungen, die dies auf die Wettbewerbsfähigkeit polnischer Unternehmen haben könnte, Besorgnis aus.

13.1. Tripartistische Initiativen

Wie in den meisten anderen osteuropäischen Ländern gibt es nur wenige Beispiele für eine Zusammenarbeit zwischen Staat, Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften in Umweltfragen. Die Aufzählung beschränkt sich auf folgende Beispiele:

- die Beratungen im Rahmen der nationalen tripartistischen Kommission für den Sozialdialog (Komisja trójstronna), die sich aus der Regierung, den Gewerkschaften und den Arbeitgeberorganisationen zusammensetzt. Zum Aufgabenbereich der Kommission gehören wichtige Themen der Wirtschafts- und Sozialpolitik. So wurden die Sozialpartner beispielsweise zu Fragen wie dem Standpunkt Polens in den Verhandlungen der UN-Klimakonferenz in Kopenhagen¹⁶⁰ oder zur Verabschiedung des Klima- und Energiepakets der Europäischen Kommission¹⁶¹ angehört. Ferner wurden, als H. Nowicki Umweltminister war (2008-2009), vor jedem wichtigen internationalen Termin informelle Meetings mit Vertretern der Sozialpartner abgehalten;
- am 22. Februar 2007 veröffentlichten die Mitglieder des regionalen tripartistischen Dialogausschusses der Region Podlasie eine gemeinsame Stellungnahme, die die Entscheidung der Generaldirektion für Nationalstraßen und Autobahnen, um die Stadt Augustów herum eine Ringstraße zu bauen, die durch das geschützte Rospuda¹⁶²-Tal führt, befürwortet. Die Pläne für den Bau dieses Straßenabschnitts waren von Umweltverbänden blockiert worden, und wurden später von einer Entscheidung der Europäischen Kommission bestätigt.

¹⁶⁰ http://opzz.org.pl/assets/obj/kronikazwiazkowa/d/kz_023_1752.pdf

¹⁶¹ http://www.podatki.biz/artykuly/16_9813.htm

¹⁶² <http://www.bialystok.uw.gov.pl/NR/rdonlyres/5E4CAB8B-E8AC-4D1D-89D6-7857BD2ED4C0/0/Stanowiskaopinie07r.pdf>

13.2. Bipartistische Initiativen

Am 21. Juli 2004 unterzeichneten der Arbeitgeberverband **Polskie Szkło** (polnische Glasindustrie)¹⁶³ und der Gewerkschaftsverband für die chemische, keramische und Glasindustrie NSZZ Solidarność eine Rahmenvereinbarung über einen unabhängigen **Dialog im Glassektor**¹⁶⁴. Die Vereinbarung sieht ein zweijährliches Treffen zwischen Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vor, bei dem wichtige Probleme, die die Glasindustrie betreffen, aufgegriffen werden.

Diese Vereinbarung machte es auf diese Weise möglich, gemeinsame Standpunkte zu Umweltgesetzen und zu den CO₂-Quoten, die dem Sektor zugeteilt wurden, zu finden. Überdies haben die Sozialpartner mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds zudem ein Zentrum für den sozialen Dialog in der Glasindustrie eingerichtet¹⁶⁵. Das Zentrum hat vier Aufgaben: Den Sozialdialog in der Glasbranche kontinuierlich verbessern; ökonomische und technische Analysen auf der Grundlagen der Arbeiten der Sozialpartner und den im Bedarfsfall hinzugezogenen Experten durchführen; Techniken für den elektronischen Dialog entwickeln und schließlich Schulungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Themen im Zusammenhang mit der Glasindustrie vorbereiten (vor allem Umweltfragen und Sozialdialog)¹⁶⁶.

Im Mai 2006 veranstalteten die polnische Kammer für die chemische Industrie (PIPC)¹⁶⁷ und der Verband der Ingenieure und Techniker in der chemischen Industrie in Tarnów ihre zehnte nationale Konferenz unter dem Titel 'Wichtige Umwelttrends in der chemischen Industrie'.

Eine weitere Initiative der Arbeitgeber in der chemischen Industrie, dem Umweltforum der chemischen Industrie¹⁶⁸, ist die vom PIPC veranstaltete jährliche Versammlung für Führungskräfte von Unternehmen aus der Chemie-, Vertriebs- und Recyclingbranche, Wissenschaftler, Vertreter der öffentlichen Verwaltung und Umweltexperten. In diesem Forum müssen die Unternehmen des Sektors ihre Erfolge im Rahmen des internationalen Responsible Care-Programms¹⁶⁹ vorstellen, einem freiwilligen Projekt, das Initiativen in folgenden Bereichen betreut:

- die Auswirkungen auf die Umwelt und auf die Sicherheit und die Arbeitsbedingungen einschränken;
- Verpflichtungen, die sich aus den Umweltgesetzen ergeben.

Im Rahmen dieses Programms organisieren Unternehmen, die dem PIPC angeschlossen sind, Informationsseminare über ihre Aktivitäten und über die Umwelt, die sich in den Städten, in denen Produktionsanlagen der Unternehmen angesiedelt sind, an Mitarbeiter staatlicher Bildungseinrichtungen richten¹⁷⁰.

¹⁶³ <http://www.zpps.pl/?menubok=glowna&page=glowna>

¹⁶⁴ http://www.zpps.pl/pliki/porozumienie_%20o_%20dialogu.pdf

¹⁶⁵ http://www.zpps.pl/?menubok=dzialania&page=dzialania_dialog

¹⁶⁶ http://www.centrum-dialogu.pl/pl/aktualnosci_glowna

¹⁶⁷ <http://www.pipc.org.pl/>

¹⁶⁸ <http://www.pipc.org.pl/ida/211>

¹⁶⁹ <http://www.rc.com.pl/index.php>

¹⁷⁰ <http://www.rc.com.pl/eau.php>

14. Portugal

Im Rahmen des Kyoto-Protokolls hat sich Portugal verpflichtet, den Anstieg seines CO₂-Ausstoßes auf +27% gegenüber 1990 zu beschränken. Schätzungen der Europäischen Umweltagentur zufolge hat Portugal jedoch Schwierigkeiten, seinen Emissionsanstieg zu kontrollieren, da dieser Anstieg 2008 +32,2% gegenüber 1990 erreichte. Der Zielwert, den Anstieg des CO₂-Ausstoßes zwischen 2005 bis 2020 auf 1% zu beschränken, wurde im Europäischen Klima- und Energiepaket festgelegt.

Seit Beginn der Wirtschaftskrise im Jahr 2008, die durch die Krise der portugiesischen Staatsschulden im Frühjahr 2010 verschärft wurde, gehört das Probleme des Klimawandels und seiner Auswirkungen auf die Beschäftigung nicht mehr zu den Prioritäten des Sozialdialogs.

Die früheren Initiativen der Behörden zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen wurden durch die Krise der Staatsverschuldung in Frage gestellt. Auf die Stornierung der Investitionen folgte ein Anstieg der öffentlichen Transportkosten, Einschränkungen bei den Krediten für den nationalen Plan zur Sanierung der Städte und eine Energiepolitik, bei welcher die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes nach und nach aus dem Blickfeld geriet.

Andererseits wurde die freiwillige Industriepolitik, die seit 2007 den Aufbau einer Industrie für die Produktion von Anlagen und Dienstleistungen für die Stromerzeugung aus erneuerbaren Energieträgern fördert, nicht aufgegeben. Diese Politik hängt mit einer Politik zusammen, die die Beschäftigung im Sektor fördert und von den Gewerkschaften unterstützt wird. Mit der Einführung des Programms für neue Energien (ENE) hat Portugal eine strategische Vision für die Energieunabhängigkeit des Landes verabschiedet. Im Bereich der neuen Technologien wurden Ausbildungsprogramme und *Cluster*¹⁷¹ eingerichtet. Im Gegenzug mussten dafür allerdings die Strompreise erhöht werden, eine Entscheidung, die einstimmig getroffen wurde. Während die Sozialpartner den Erfolg dieses Programms bestätigen, betonen vor allem die Arbeitgeberorganisationen die fehlende wirtschaftliche und soziale Bewertung des Programms. Die tripartistischen Einrichtungen sind nach wie vor aktiv.

14.1. Tripartistische Initiativen

Der Nationalrat für nachhaltige Entwicklung¹⁷², der vor zwölf Jahren nach der Rio-Konferenz eingesetzt wurde, umfasst 34 bis 37 Vertreter aus Regierung, Unternehmen, Gewerkschaften, der Tourismusbranche, kommunalen Verwaltungen, Verbrauchern, NR-Umweltorganisationen und Universitäten. Sechs Mal jährlich versammeln sich die die Arbeitsgruppen zu Plenartagungen sowie auf sektoraler und regionaler Ebene. Der Rat hat eine beratende Aufgabe: Er gibt Stellungnahmen ab, vor allem zur nationalen Strategie der nachhaltigen Entwicklung¹⁷³. Es handelt sich um eine Struktur, an der drei und mehr Parteien beteiligt sind und deren Stellungnahmen einstimmig erarbeitet und eingehalten werden.

¹⁷¹ Den Angaben der Arbeitgeberorganisationen zufolge gibt es Cluster im Photovoltaik- und Windkraftbereich bereits seit fünf Jahren. Diese können die Technologie inzwischen exportieren.

¹⁷² www.cnads.pt. Prominente Persönlichkeiten, die intern vom Rat gewählt werden, sind ebenfalls hier vertreten. Der Rat funktioniert, den Angaben der Sozialpartner zufolge, gut. Er ist mit dem Wirtschafts- und Sozialrat, einem Drei-Parteien-Organ, verbunden. Der WSR befasst sich mit allgemeinen Entwicklungsfragen, berücksichtigt aber auch Fragen im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung.

¹⁷³ Die einzigen Beispiele aus 2009 für den ständigen Rat für den sozialen Dialog zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise (CNADS), Investitionen in erneuerbare Energien, wurden zur Förderung von Beschäftigung eingeführt. Vor kurzem hat CNADS eine Stellungnahme zur grünen Wirtschaft vorgelegt.

Die Frage des Klimawandels und seiner Auswirkungen auf die Beschäftigung stehen inzwischen auf der Tagesordnung der traditionellen Drei-Parteien-Konsultationsorgane. So hat beispielsweise der ständige nationale Rat für soziale Konsultation – eine Drei-Parteien-Struktur, die makroökonomische Fragen untersucht - sein Aufgabengebiet auf Fragen im Zusammenhang mit der nachhaltigen Entwicklung, besonders auf Ausbildungsfragen, ausgedehnt. Der Rat wird vom Premierminister geleitet und besteht aus vier Vertretern pro Partei, was ihn zum Referenzorgan des Landes für tripartistische Beratungen macht.

Für Fragen im Zusammenhang mit der Ausbildung wurden zwei Konsultationsgremien eingerichtet: der Rat für Berufsausbildung und die Nationale Qualifikationsagentur, von denen jede die Aktivitäten des anderen ergänzt. Es ist Aufgabe des Rates, die weit gefassten Ziele und Hauptausbildungsrichtungen zu bewerten und festzulegen; der Ansatz der 2007 durch eine Drei-Parteien-Vereinbarung über das Berufsausbildungssystem gegründeten Qualifikationsagentur ist dagegen pragmatischer. Hier versammeln sich die sektorbezogenen Ausschüsse, deren Aufgabe in der ständigen Beobachtung und Vorwegnahme der Nachfrage am Arbeitsmarkt besteht. Die Verwaltungsstruktur ist tripartistisch angelegt. Diese Vertretung der Sozialpartner muss die Identifizierung der neuer Berufsprofile ermöglichen: neue Qualifikation, Arbeitsplätze, die im Verschwinden begriffen sind, Arbeitsplätze, die geschaffen und entwickelt werden, günstigerer Übergang für Arbeitnehmer.

Die Sozialpartner sind sich darüber im Klaren, dass die Einführung eines aktiveren Sozialdialogs über Beschäftigungsfragen nicht nur eine bessere Beurteilung des Ausbildungsangebots und die Entwicklung der erforderlichen Qualifikationen ermöglichen würde. Gleichzeitig könnten auch die finanziellen Entschädigungen für die beim Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft verloren gegangenen Arbeitsplätze festgelegt werden. Schließlich könnten das Informationsniveau und das Bewusstsein in der aktiven und nichtaktiven Bevölkerung verbessert werden.

14.2. Öffentlich-private Partnerschaften

2004 wurden die Arbeitgeberorganisationen in der Entscheidung über die Verteilung der Treibhausgasemissionsrechte konsultiert und eingebunden, 2007 traf dies weniger zu.

Ebenso wurden die Vorschläge der Arbeitgeberorganisationen in den nationalen Aktionsplan für Energieeffizienz 2007 eingearbeitet, der die Zielvorgaben für den Sektor für den Zeitraum 2008-2015 festlegte.

14.3. Unilaterale Initiativen

Auf lokaler Ebene werden Initiativen von den Gebietskörperschaften ergriffen: Das Smart City-Projekt in Evora¹⁷⁴, die Business-Inkubatoren im Norden des Landes und die Sanierung zahlreicher Schulen mit umweltverträglichen Materialien usw.

Initiativen der Arbeitgeber

Der portugiesische Industrieverband AIP hat beschlossen, in der Stadt Viseo in der Mitte des Landes ein zu 100 Prozent privat finanziertes Geräte-Projekt einzuführen, das das Land im Hinblick auf die Energieeffizienz an die Spitze setzen soll. An dem Projekt sich auch zwei

¹⁷⁴Ziel des Projekts ist es, die Stadt effizienter und umweltfreundlicher zu machen: Rationalisierung der öffentlichen Beleuchtung, Neuorganisation des Straßenverkehrs oder Einsatz von energieeffizienten Haushaltsgeräten. Bei diesem Beispiel handelt es sich um eine regionale öffentliche Initiative.

Universitäten mit einem Inkubator-Programm für Unternehmen, die die ersten Produkte und Dienstleistungen entwickelt haben, beteiligt.

Der Arbeitgeberverband Transtejo setzt sich für umweltbewusstes Fahren ein und bietet dazu Ausbildungsmodule an. Der Verband macht sich ebenfalls für das Konzept des individuellen ökologischen Fußabdrucks stark und bietet an, die Energieersparnis auf Reisen zu berechnen. Auf sektoraler Ebene hat der Verband ein Umweltmanagementsystem eingeführt, das in erster Linie für Schiffe und Fähren bestimmt ist. Ziel des Systems ist eine Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs, die hauptsächlich durch eine Änderung des Verhaltens des Bordpersonals herbeigeführt werden soll. In Lissabon bemüht sich eine Art Partnerschaft um eine Reduzierung des Individualverkehrs¹⁷⁵.

Auf sektoraler Ebene hat die Papier- und Zellstoffbranche große Summen in die Verbesserung der Energieeffizienz investiert.

Die portugiesische Post CTT hat ihre Logistik¹⁷⁶, ihre Fahrzeuge¹⁷⁷, ihre Gebäude¹⁷⁸ und ihr Produkt- und Dienstleistungsangebot¹⁷⁹ verbessert. In einigen Unternehmen findet ein Sozialdialog zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern über Gesundheits- und Sicherheitsfragen statt.

Initiativen der Gewerkschaft

Die Gewerkschaften vertreten, was diese Initiativen anbelangt, unterschiedliche Auffassungen. Sie sind der Meinung, dass zweifellos erhebliche Fortschritte erzielt wurden, aber noch viel zu tun bleibt. Unter anderem ist es wichtig, diese bewährten Verfahrensweisen in die KMU zu tragen, die 90% des wirtschaftlichen Gefüges Portugals ausmachen. Nach heutigem Stand wurden solche Initiativen nur in großen Unternehmen eingeführt. Ferner stellen die Gewerkschaften fest, dass die Anstrengungen, die im Ausbildungsbereich gemacht wurden, unzulänglich sind.

Sensibilisierungskampagnen wurden gestartet. Die Hauptlast der Arbeit des Allgemeinen Gewerkschaftsbundes der portugiesischen Arbeitnehmer (CGTP-IN¹⁸⁰) besteht in der Tat darin, das Bewusstsein seiner angeschlossenen Mitglieder durch Sitzungen und Diskussionen zu schärfen. Die Erziehung eines breiteren Publikums – und insbesondere der Verbraucher – wird in erster Linie über die Internetseite des Gewerkschaftsbundes angegangen, die über umweltbewusstes Einkaufsverhalten informiert¹⁸¹. Neben diesen Sensibilisierungskampagnen befasst sich der CGTP-IN mit Fragen im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Ein Vorstoß besteht darin, dafür zu sorgen, dass diese Fragen in die allgemeine Diskussion über nachhaltige Entwicklung einfließen. Der Gewerkschaftsbund untersucht ebenfalls jährlich die Umweltschutzpraktiken von Gewerkschaften. Der Allgemeine Arbeitnehmerverband UGT-P¹⁸² bietet einen Standardvertrag, in dem sich das Unternehmen verpflichtet, soziale und Umweltbelange bei seinen wirtschaftlichen Tätigkeiten zu berücksichtigen.

¹⁷⁵ Transtejo.

¹⁷⁶ Umwelterziehung, Einführung eines Umweltmanagementsystems und einer Strategie zur Abfallbewirtschaftung. Darin eingeschlossen sind auch Wiederaufforstungsprojekte mit Umwelt-NRO.

¹⁷⁷ Optimierung der Fahrten durch den Einsatz von Elektrofahrzeugen und Schulungen in umweltbewusstem Fahrverhalten.

¹⁷⁸ Einbau von verbrauchsarmen Beleuchtungs- und Heizungssystemen.

¹⁷⁹ Sie haben, was die Treibhausgasemissionen anbelangt, ihre CO₂-Neutralität verbessert.

¹⁸⁰ Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (<http://www.cgtp.pt/index.php>)

¹⁸¹ http://cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=23&Itemid=246

¹⁸² União Geral de Trabalhadores (<http://www.ugt.pt/site/index.php>)

15. Rumänien

Im Kyoto-Protokoll wurde Rumänien ein niedrigerer Zielwert für den CO₂-Ausstoß zugeteilt. Das Land hat versprochen, bis 2012 seine Emissionen im Vergleich zu 1990 um 8% zu reduzieren. Dieser Zielwert wurde rasch sichergestellt und seit 2008 waren die Reduzierungen erheblich (in der Größenordnung von 39,7% gegenüber 1990, gemäß den Angaben der Europäischen Umweltagentur). Für den Zeitraum von 2005 bis 2020 lautet das Ziel, den Emissionsanstieg auf +19% im Rahmen des Europäischen Klima- und Energiepakets zu reduzieren.

15.1. Tripartistische Initiativen

Die rumänischen Sozialpartner kooperieren offenbar seit langem in Fragen der grünen Wirtschaft. Diese Zusammenarbeit geht auf den Beginn des 21. Jahrhunderts und die Festlegung einer nationalen Strategie für nachhaltige Entwicklung zurück. Diese Zusammenarbeit wurde im Rahmen der tripartistischen Dialogstrukturen fortgesetzt (ebenso auf regionaler Ebene) und erneut bekräftigt, als das Programm der Regierung zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise, das auch Maßnahmen in Bezug auf Umwelttechnologien enthält, angenommen wurde.

2003 setzt die rumänische Regierung eine Ständige nationale Kommission ein, die den Auftrag erhielt, eine Strategie für die nachhaltige Entwicklung des Landes bis 2030 zu erarbeiten¹⁸³. Die Kommission setzte sich aus zahlreichen Arbeitsgruppen zusammen und wurde durch einen Erlass des Präsidenten und des Premierministers Rumäniens eingesetzt. Hier versammeln sich zahlreiche Vertreter der Zivilgesellschaft (NRO, Wissenschaftler, politische Parteien, religiöse Gruppen), darunter auch Vertreter der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften. 2008 erhielt das Nationale Wirtschaftsforschungsinstitut¹⁸⁴, eine öffentliche Forschungseinrichtung, den Auftrag, einen Bericht zu erstellen und zu veröffentlichen, in dem diese Strategie dargelegt wird. Ein Teil des Berichts, in dem die Autoren ihr Bedauern über die mangelnde Übereinstimmung zwischen Universitätsstudium und Berufsausbildung und den Erfordernissen der nachhaltigen Entwicklung zum Ausdruck bringen, ist dem Humankapital gewidmet. Das Papier erläutert, dass gezielte Investitionen in Humankapital zu den Zielen der nachhaltigen Entwicklungsstrategie gehören und dass es mit diesen Investitionen möglich sein müsste, die Arbeitsproduktivität zu erhöhen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu verbessern und den Lebensstandard anzuheben.

Die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände führen ebenfalls regelmäßig Gespräche im Rahmen der nationalen und regionalen tripartistischen Dialogstrukturen. Ein Beispiel dafür sind die Diskussionen im Rahmen der Kommission für den Sozialdialog des Ministeriums für Regionalentwicklung und Wohnungsbau¹⁸⁵ (in dem 5 Gewerkschaften und nicht weniger als 15 Organisationen, welche die Arbeitnehmer vertreten, tagen) über die Einführung von energieeffizienten Technologien im öffentlichen Bausektor¹⁸⁶.

¹⁸³ http://www.mmediu.ro/protectia_mediului/dezvoltare_durabila/sndd.htm

¹⁸⁴ <http://www.ince.ro/>

¹⁸⁵ <http://www.mdlpl.ro/index.php?p=1173>

¹⁸⁶ http://www.mdlpl.ro/documente/transparenta/ordine_zi_21.pdf

Die Wirtschaftskrise am Ende des Jahres 2008 bot den Sozialpartnern ebenfalls Gelegenheit, ihre Zusammenarbeit auf Fragen der grünen Wirtschaft auszuweiten. Nach den Wahlen im Dezember 2008 lud die neue Regierung die Sozialpartner ein, im Rahmen der Verkündung eines Maßnahmenpakets zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise Vorschläge zu machen. Die Gewerkschaften (Cartel Alfa¹⁸⁷ und die Nationale Gewerkschaftsunion¹⁸⁸) und die Vertreter der Arbeitgeber (der rumänische Industrieverband der Arbeitgeber¹⁸⁹ und der ACPR) legten 270 Vorschläge vor, von denen 140 große Bedeutung für die wirtschaftliche Erholung des Landes hatten. Die nachstehende Tabelle fasst die Vorschläge der verschiedenen Organisationen zur grünen Wirtschaft zusammen.

Organisation	Vorgeschlagene Maßnahmen
Rumänischer Industrieverband der Arbeitgeber (CONPIROM)	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung der Importe von umweltverschmutzenden Gebrauchtfahrzeugen • Ausweitung der Anreize beim Kauf eines Neufahrzeugs auf Unternehmen • Bezuschusste Kredite für Investitionen in erneuerbare Energien • Vergabe eines besonderen NACE-Schlüssels für den Sektor der erneuerbaren Energien • Förderung von Investitionen in Wasser- und Atomenergie • Staatliche Zuschüsse für die Erneuerung natürlicher Ressourcen, damit diese nachhaltig in den Produktionsprozessen eingesetzt werden können
Allgemeine Union der rumänischen Industrie (UGIR)	<ul style="list-style-type: none"> • Dezentralisierung des nationalen Umweltfonds • Gründung eines privaten Unterstützungsfonds für „grüne“ Investitionen • Einrichtung einer Abteilung innerhalb des Wirtschaftsministeriums, die sich speziell mit erneuerbaren Energien befasst • Wiederaufnahme der Diskussionen über nachhaltige Entwicklung • Einführung von ‚Öko‘-Zertifizierungen für bestimmte Produkte, in erster Linie für Nahrungsmittel
Rumänischer Verband der Bauunternehmen (ARACO)	<ul style="list-style-type: none"> • Vorübergehende Senkung der Mehrwertsteuer auf Anlagen, die für die Stromerzeugung aus alternativen Energiequellen eingesetzt werden, sowie auf Produkte für die Wärmedämmung von Gebäuden
Nationaler Rat der privatwirtschaftlichen KMU (CNIPMMR)	<ul style="list-style-type: none"> • Anwendung von umweltverträglichen Beschaffungsverfahren für KMU
Cartel Alfa	<ul style="list-style-type: none"> • Beschränkung des Einsatzes von energieintensiven Technologien und hohe Anreize für die Entwicklung von Fertigkeiten im Bereich der Energieeffizienz
Nationaler	<ul style="list-style-type: none"> • Anreize für arbeitsplatzschaffende grüne Investitionen, die eine

¹⁸⁷ <http://www.cartel-alfa.ro/>

¹⁸⁸ <http://www.bns.ro/>

¹⁸⁹ <http://www.conpirom.ro/>

Gewerkschaftsblock (BNS) und nationaler Gewerkschaftsverband Meridian (CSN Meridian)	<p>mittel- und langfristige Entwicklung ermöglichen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuschüsse für die Entwicklung der Landwirtschaft und des ländlichen Raumes • Erhöhte Gebühr bei der Registrierung von umweltverschmutzenden Fahrzeugen
--	---

Schließlich hat die Regierung einen Sanierungsplan im Volumen von 13 Milliarden Euro vorgelegt, welcher 23 Maßnahmen umfasst, von denen sich einige auf die Umwelt und auf Fragen im Zusammenhang mit Energieeffizienz und erneuerbaren Energien beziehen:

- Öffentliche Investitionen in Energieeffizienz und Auflage für Hauseigentümer, Systeme einzubauen, die Energieeinsparungen möglich machen;
- Schrittweiser Austausch von Zentralheizungen, die mit Kohle befeuert werden;
- Spezifische Maßnahmen für den Automobilsektor, um den Absatz von „sauberen“ Fahrzeugen zu fördern;
- Investitionen in den Energiesektor (Bau eines Atomkraftwerks, schrittweiser Austausch von Kohlekraftwerken und Entwicklung erneuerbarer Energieträger);
- Erhebung einer Ökosteuer auf nicht biologisch abbaubare Plastiktüten durch das Umweltministerium

Insgesamt zwei Maßnahmen (Energieausweise für Gebäude und Zahlungen für die Verschrottung von Fahrzeugen, die älter als 12 Jahre sind) wurden nach Angaben der von uns befragten Arbeitgeberorganisationen umgesetzt.

Im Übrigen stellt sich die Politik der Regierung nicht den Folgen des Klimawandels, weil es an Mitteln fehlt. Dies veranlasst die rumänischen Sozialpartner zu der Aussage, dass der Sozialdialog schwierig ist, weil die Regierung niemals ihre Meinungen berücksichtigt.

15.2. Bipartistische Initiativen

2004 haben die Casa Socială a Constructorilor (ein privates Sozialversicherungsinstitut in der Form einer gemeinsamen Struktur von Arbeitgebern und Gewerkschaften im Bau- und Baumaterialsektor) und die Vertreter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften im Bausektor die CMC-Stiftung (**Fondatia Casa de Meserii a Constructorilor**)¹⁹⁰, eine **gemeinnützige Nicht-Regierungsorganisation**, gegründet. Diese gilt als Sekretariat des sektoralen Ausschusses für Ausbildung im Bausektor, das für technische Fragen zuständig ist (der sektorale Ausschuss ist ein Diskussionsforum, das drei Vertreter des Verbands der Arbeitgeber im Bausektor ARACO¹⁹¹ und drei Vertreter der Industriegewerkschaft Anghel Saligny¹⁹² zusammenbringt). Seine Aufgabe ist es, die nationale Ausbildungspolitik im Sektor festlegen, Ausbildungsprogramme (für Arbeitnehmer, aber auch für Ausbilder) zu erarbeiten und zu organisieren und die Finanzierungsmöglichkeiten, die von den EU-Institutionen geboten werden, optimal auszunutzen. Die Stiftung beteiligt sich unter anderem am Euroneff¹⁹³-Projekt.

¹⁹⁰ http://www.cmc.org.ro/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=96

¹⁹¹ <http://www.araco.org/index.htm>

¹⁹² http://www.cmc.org.ro/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=221

¹⁹³ <http://www.euroneff.eu/>

Am **Euroneff-Projekt** sind mehrere europäische Partner beteiligt (der rumänische Verband der Arbeitgeber im Bausektor, deutsche, dänische, spanische und niederländische Partner). Ziel des Projekts ist es, die Ausbildungsbedarfe in energieeffizienten Technologien (gesetzliche Rahmenbedingungen, technische Elemente usw.) von Unternehmen des Sektors festzulegen und einen Leitfaden zur Energieeffizienz und zur Gebäudesanierung vorzulegen (der sich an die Ausbilder und Lehrer von Berufsschulen richtet und größtenteils auf Erfahrungen in Deutschland und Dänemark gestützt ist)¹⁹⁴, welcher anschließend unter Berücksichtigung der spezifischen Merkmale in den einzelnen Ländern angenommen werden soll. Das Projekt ist auf zwei Jahre angelegt (von 2008-2010).

Darüber hinaus wäre es vielleicht interessant, auf die Tätigkeit des Nationalen Zentrums für nachhaltige Entwicklung¹⁹⁵ hinzuweisen. Diese Nicht-Regierungsorganisation, die 1997 von der Rumänischen Akademie gegründet wurde und anschließend autonomen Status erhielt, legt Prioritäten für die nachhaltige Entwicklung fest, vor allem auf lokaler Ebene¹⁹⁶, und setzt diese um. Dazu gehört der Kapazitätsaufbau im Bereich Humanressourcen und die Förderung von Prioritäten der nachhaltigen Entwicklung auf sektoraler Ebene. Das Zentrum bietet vor allem Schulungen an, führt Informationskampagnen durch und entwickelt Strategien. Zu den Zielgruppen des Zentrums gehören die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften¹⁹⁷.

15.3. Öffentlich-private Partnerschaften

Das Projekt 'Anpassung der Arbeitnehmer im Energiesektor an neue Technologien und Arbeitsbedingungen'¹⁹⁸, das im Rahmen des operationellen Sektorprogramms für die Entwicklung des Humankapitals von der Europäischen Union kofinanziert wird, wurde offiziell am 30. Juni 2009 gestartet. Diese Initiative, die vom Ministerium für Arbeit und Sozialschutz und vom Wirtschaftsministerium gemeinsam mit privaten Unternehmen (Transelectrica) und dem Verband der Arbeitgeber im Energiesektor geleitet wird, will die Flexibilität und die Anpassungsfähigkeit unter den Arbeitnehmern des Energiesektors steigern.

Das Projekt bietet auch Ausbildungsprogramme und theoretischen Unterricht in Umweltfragen, Sicherheit am Arbeitsplatz und neuen Technologien sowie die Organisation von Tagungen für den Austausch von bewährten Praktiken, Informationen und Werbekampagnen. Ein Symposium mit dem Titel 'Die Anpassungsfähigkeiten von Arbeitnehmern an technologische und organisatorische Neuerungen steigern' ist ebenfalls geplant. Von dem Ausbildungsprogramm dürften etliche Unternehmen und mehr als 4.500 Mitarbeitern profitieren.

15.4. Unilaterale Initiativen

Initiativen der Gewerkschaft

Das Projekt 'Institutionelle Konsolidierung durch die Entwicklung von Humanressourcen' des nationalen Gewerkschaftsbundes für die Elektroindustrie, das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert wird (operationelles Programm für die Entwicklung von Humanressourcen) ist ein Beispiel für eine Gewerkschaftsinitiative. Das Projekt will Mitarbeiter in der Elektroindustrie, wo die Arbeitsplätze durch den Klimawandel tiefgreifenden Veränderungen ausgesetzt sind, schulen bzw. umschulen. Das Projekt wird auf nationaler Ebene durchgeführt, ist nach den acht wichtigsten Regionen aufgliedert (Bukarest-Ilfov, Zentrum,

¹⁹⁴ http://www.cmc.org.ro/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=52&Itemid=202

¹⁹⁵ <http://www.ncsd.ro/organization.html>

¹⁹⁶ <http://www.ncsd.ro/expertise.html>

¹⁹⁷ http://www.ncsd.ro/target_groups.html

¹⁹⁸ http://www.comunicatedepresa.ro/Formenerg_S.A._a_lansat_proiectul_%E2%80%9CAadaptarea_personalului_din_sectorul_energetic_la_noile_tehnologii_si_conditii_de_munca%E2%80%9D~NTM4NjA=

Nordosten, Nordwesten, Südosten, Süd-Muntenia, Südwest-Oltenia, Westen) und auf 36 Monate angelegt (Juni 2010 bis Mai 2013). Das weit gefasste Ziel des Projekts besteht in der Entwicklung der institutionellen Kapazität des nationalen Gewerkschaftsbundes für die Elektroindustrie – Uniers – durch die Qualifizierung seiner angeschlossenen Mitglieder.

Die spezifischen Projektziele lauten wie folgt:

- 1000 Vertreter auf lokaler Ebene Kenntnisse über die Gewerkschaft vermitteln, im Einklang mit dem professionellen Standard des nationalen Gewerkschaftsvertreters;
- 200 regionale und nationale Vertreter in Lobbytechniken, Trends und Aussichten der europäischen Energiepolitik schulen;
- einen Leitfaden für die Lobbyarbeit der Gewerkschaften erarbeiten.

Das Projekt plant die Durchführung von 40 Schulungsseminaren in den einzelnen territorialen Einheiten ('Judets' oder Bezirke) mit Ausnahme von Bukarest und Ilfov. An jedem Schulungsseminar werden 25 Mitglieder der lokalen Uniers-Strukturen teilnehmen. Das Seminar wird entsprechend den Verfahren bezüglich des professionellen Standards der nationalen Gewerkschaftsdelegierten durchgeführt, die vom Nationalen Rat für die Erwachsenenberufsausbildung formuliert werden.

16. Spanien

Im Kyoto-Protokoll hat Spanien sich selbst das Ziel gesetzt, den Anstieg seines CO₂-Ausstoßes bis 2012 gegenüber 1990 um 15% zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, wird in formalen Dialoggremien, an denen drei und mehr Parteien beteiligt sind, eine Konzertierung der Sozialpartner abgehalten. Spanien hat jedoch Schwierigkeiten, seinen Emissionsanstieg einzuschränken, da diese 2008 +42,3% gegenüber dem Niveau von 1990 erreichte¹⁹⁹. Der Zielwert für die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes um 10% in der Zeit von 2005 bis 2020 wurde im Europäischen Klima- und Energiepaket festgelegt.

16.1. Tripartistische Initiativen und Initiativen, an denen 3 oder mehr Parteien beteiligt sind

Traditionell finden die Sozialgespräche über Klimafragen in zwei Gremien statt, an denen mehr als drei Parteien beteiligt sind: dem nationalen Klimarat²⁰⁰ (*Consejo Nacional del Clima, CNC*²⁰¹) und dem Umweltunterstützungsrat (*Consejo Asesor del Medio Ambiente, CAMA*²⁰²).

Der Umweltunterstützungsrat spielt eine wichtigere Rolle: Als Berater der Regierung in Klimafragen wird er in der Tat über Vorstöße, Strategien und den von der Regierung geförderten Gesetzen konsultiert. Regionalräte wurden ebenfalls eingesetzt.

Ein anderer Weg, der origineller ist, besteht darin, die spanischen Sozialgespräche ebenfalls rund um zwei runde Tische auf nationaler und sektoraler Ebene zu organisieren:

- Im Rahmen des nationalen runden Tisches für den Sozialdialog drehen sich die Gespräche um kurz-, mittel- und langfristige Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels mit dem Ziel, die Arbeitsweise und den Zuständigkeitsbereich der sektoralen runden Tische festzulegen;
- Im Rahmen der sektoralen runden Tische für den Sozialdialog drehen sich die Diskussionen um kurz-, mittel- und langfristige Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels. Sie bringen Vertreter des Umweltministeriums und des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Arbeit mit den Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften zusammen.

Diese beiden Arten von runden Tischen verfolgen ein eindeutig definiertes Ziel: Sie sollen die Art und Weise verbessern, wie die Auswirkungen von Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels auf die Beschäftigung antizipiert werden.

Sie versuchen also in erster Linie, *‘die potenziell negativen Auswirkungen zu antizipieren, um diese zu verhindern und einschränken’, ‘die Optionen, die es ermöglichen, die Anforderungen des Kyoto-Protokolls zu erfüllen und das beste Kosten-Nutzen-Verhältnis in den Bereichen Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung und soziale Kohäsion aufweisen’* und *‘die*

¹⁹⁹ Europäische Umweltagentur.

²⁰⁰ Der Rat wurde im November 2001 gegründet. Hier wird über kurz- und mittelfristige Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels diskutiert, der Rat spielt aber eine weniger wichtige Rolle, wenn es um Anpassungsstrategien geht. Im Rat versammeln sich Vertreter der Regierung, die für das Diskussionsthema zuständig sind, sowie Vertreter der unabhängigen Gemeinschaften, des Verbands der spanischen Städte und Provinzen, die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) und NRO.

²⁰¹ <http://www.bcnclimatechange.org/en/politiques-espanyoles.html>

²⁰² Der Rat setzt sich aus den Ministerien für Umwelt, ländliche Entwicklung und Meer und fünf NRO zusammen: den wichtigsten Arbeitgeberorganisationen (CEOE), den beiden größten Gewerkschaften CCOO und UGT, den Verbraucherverbänden und den Organisationen für Landwirtschaft und Fischerei.

Entwicklungsmöglichkeiten für die spanische Wirtschaft und die betroffenen Sektoren zu identifizieren²⁰³.

Inzwischen wurden neun sektorale runde Tische eingerichtet. Jeder bezieht sich auf einen Sektor, der von der Europäischen Richtlinie zum Emissionshandel und dem nationalen Quotenverteilungsplan betroffen ist²⁰⁴: Energie, Raffination, Stahl, Glas und Keramik, Zement, Zellstoff, Transport und Bau. Seit 2007 besteht ein runder Tisch verschiedener Sektoren, die zwar nicht vom Kyoto-Protokoll betroffen sind, aber mit denselben Schwierigkeiten zu kämpfen haben.

Dank dieser runden Tische wurden viele Initiativen umgesetzt. Sie sind jedoch allgemeiner Natur: Jährliche Beurteilung der Erreichung der Emissionsziele, Erarbeitung von Kriterien für die Vergabe von Emissionsquoten für jede einzelne Industrieanlage, Entwicklung spezifischer Indikatoren für jeden Sektor und Untersektor, Beurteilung der Anwendung der Strategien und Maßnahmen der spanischen Strategie zur Steigerung der Energieeffizienz in jedem Sektor, Entscheidung über die Vergabe von Krediten und Zuschüssen als Teil dieser Strategie. Diese Initiativen haben jedoch eine regionale Wirkung, wie dies bei der Einführung einer proaktiven Unterstützung in der Region Castilla y León der Fall ist, die die Schaffung alternativer Arbeitsplätze und Umschulungen erlauben soll, um die Umstellung auf neue Industrien zu ermöglichen.

Obschon die spanischen runden Tische ein originelles Beispiel für Sozialgespräche sind, die von den Sozialpartnern als bewährte Praktiken genutzt werden, werden diese inzwischen von den Gewerkschaften kritisiert. Sie prangern etliche Versäumnisse und Schwächen des Prozesses an, die ab 2009 durch die Wirtschaftskrise verschärft wurden. Die Möglichkeiten dieser runden Tische werden durch das Fehlen spezifischer Verpflichtungen der Regierung eingeschränkt, die durch das Fehlen von Untersuchungen, die den Sozialpartnern ein Mittel an die Hand geben würden, die potenziellen Beschäftigungseffekte der umgesetzten Strategien zu messen, zusätzlich verstärkt werden.

Initiativen im Zusammenhang mit Ausbildung

2009 nahm die spanische Regierung als Reaktion auf die Krise einen Plan an, um die Beschäftigung und die Wirtschaft anzukurbeln – den Plan E. Diese Strategie ist mit einer Vielzahl von Maßnahmen verbunden, die die Leistungen Spaniens im Bereich der nachhaltigen Entwicklung verbessern sollen. Neben diesem Plan gibt es jedoch keine nationale Strategie, die auf vorrangige Erfordernisse im Bereich der Qualifikationen abzielt, die für die Verwirklichung einer klimafreundlicheren Wirtschaft benötigt werden. Zu diesem Thema gibt es nur wenige Initiativen.

Das Nationale Qualifikationsinstitut legt die neuen Qualifikationen, die neuen Berufe und den 'Acquis' fest, die für die Entwicklung neuer Industrietätigkeiten nötig sind (die nicht notwendigerweise mit dem Klimawandel, sondern eher mit der Industriepolitik zusammenhängen). Das Institut berichtet dem Arbeits- und Bildungsministerium und den Sozialpartnern.

Die meisten Initiativen werden anschließend auf regionaler Ebene umgesetzt. Dadurch kann die auf nationaler Ebene eingeschlagene Richtung besser auf die Bedürfnisse und Prioritäten der einzelnen Regionen abgestimmt werden. Der Privatsektor und die Zivilgesellschaft ergänzen die

²⁰³ Arbeit zukunftsfähig machen, Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigung. Veränderung durch sozialen Dialog bewältigen. Fallstudie zu den spanischen sektoralen Dialogtischen, die Kyoto voranbringen sollen, 2007.

²⁰⁴ UNEP / ILO / IOE / ITUC, *Green Jobs, Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World, 2008 (Grüne Arbeitsplätze: Für menschenwürdige Arbeit in einer nachhaltigen, kohlenstoffarmen Welt).*

Aktionen, die von den Regionen durchgeführt werden. So können die Sozialpartner beispielsweise an der Festlegung von Schulungen und ihrer Inhalte mitwirken.

Manchmal werden öffentlich-private Partnerschaften eingerichtet, die sich auf Programme zur Entwicklung von Kompetenzen beziehen, wobei diese Initiativen in der Regel vom Privatsektor ausgehen. Dieses Ausbildungsprogramm wird dann von öffentlichen Gremien finanziert.

16.2. Unilaterale Initiativen

Die meisten einseitig durchgeführten Initiativen beziehen sich auf die Organisation von Tagungen und Workshops, es werden aber auch Dokumente erstellt und veröffentlicht.

Initiativen der Arbeitgeber

Der Arbeitgeberverband CEOE hat ein bisher unveröffentlichtes internes Papier zu grünen Arbeitsplätzen erarbeitet; es stellt den Begriff der grünen Arbeitsplätze in Frage, weil die Festlegung, welche Arbeitsplätze grün sind und welche nicht, problematisch ist. Der Arbeitgeberverband stellt keine besondere Verbindung zwischen Klimawandel und Beschäftigung her und zieht es vor, sich über Beschäftigungstrends zu äußern, die durch eine Industriepolitik ausgelöst werden, die neuen Energiesituationen Rechnung trägt.

Initiativen der Gewerkschaft

Der spanische Allgemeine Gewerkschaftsbund (UGT²⁰⁵) hat Studien zur zukunftsfähigen Mobilität und zu erneuerbaren Energien durchgeführt. Die Komitees des Gewerkschaftsbundes (CCOO²⁰⁶) führen ebenfalls Studien mit dem Ictas-Institut zur Frage der Beschäftigung in den Bereich erneuerbare Energien und Verkehr durch.

²⁰⁵ Union General de Trabajadores (<http://www.ugt.es/>)

²⁰⁶ Confederación Sindical de Comisiones Obreras (<http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do>)

17. Schweden

Im Rahmen des Kyoto-Protokolls wurde Schweden das Ziel zugeteilt, seine Emissionen bei +4% stabil zu halten. Tatsächlich aber konnte das Land ein besseres Ergebnis als den selbstgesetzten Zielwert erreichen (Reduzierung der Emissionen um 4%).

2008 war der CO₂-Ausstoß Schweden nach Angaben der Europäischen Umweltagentur um 11,7% gegenüber dem Niveau von 1990 zurückgegangen. Schweden hat sich zu einem neuen, deutlich ehrgeizigeren Ziel verpflichtet, einer Reduzierung des CO₂-Ausstoßes um 40% bis 2020, obschon im Europäischen Klima- und Energiepaket für den Verpflichtungszeitraum 2005-2020 nur ein Reduzierungsziel von 17% festgelegt ist.

Um dieses neue Ziel zu erreichen, setzt Schweden eine ehrgeizige Energiepolitik um, die auf drei Säulen gestützt ist:

- den vollständigen Ersatz fossiler Brennstoffe durch erneuerbare Energiequellen;
- eine sichere Energieversorgung;
- verbesserte Energieeffizienz.

Die schwedische Strategie basiert auf einer nachhaltigeren Energiezukunft, die Herausforderungen der Bekämpfung des Klimawandels und Anpassung an den Klimawandel berücksichtigt. Die von den Sozialpartnern durchgeführten Initiativen sind Teil dieses Prozesses.

17.1. Gremien, an denen drei und mehr Parteien beteiligt sind

Der Sozialdialog in Schweden ist Teil eines stärker integrierten Prozesses als in den übrigen europäischen Ländern. Traditionell fand der Sozialdialog in Schweden unter Rahmenbedingungen statt, die per Gesetz eingeführt wurden.²⁰⁷ Schweden hat eine lange Tradition der Mitbestimmung und Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern, die die Bedingungen für die Tarifverhandlungen festlegt. Bei Veränderungen oder Umstrukturierungen sind, unabhängig von der Ebene, Sozialgespräche zu führen. Dies sind die Rahmenbedingungen für das Funktionieren des Systems der sozialen Beziehungen im Hinblick auf die soziale und die Beschäftigungskomponente der Strategien und Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels.

Auf nationaler Ebene befassen sich die Sozialpartner aktiv mit Fragen im Zusammenhang mit der verbesserten Energieeffizienz, wie ihre Beteiligung an der Überwachung und Umsetzung des 'Energieeffizienzprogramms' (PFE) zeigt²⁰⁸.

Das PFE-Programm,²⁰⁹ eine Initiative der schwedischen Energieagentur, die im Januar 2005 an den Start ging

Der Kontext: *Dieses Programm wurde als Reaktion auf zwei wichtige Erfordernisse eingeführt: Das erste betrifft die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes, das zweite hängt mit steigenden Strompreisen*

²⁰⁷ Der Sozialdialog in Schweden wird durch das Gesetz über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz (MBL), das Gesetz über die Arbeitsumgebung und zahlreiche Gesetze und Kooperationen organisiert.

²⁰⁸ <http://www.energimyndigheten.se/en/Energy-efficiency/Companies-and-businesses/Programme-for-improving-energy-efficiency-in-energy-intensive-industries-PFE/>

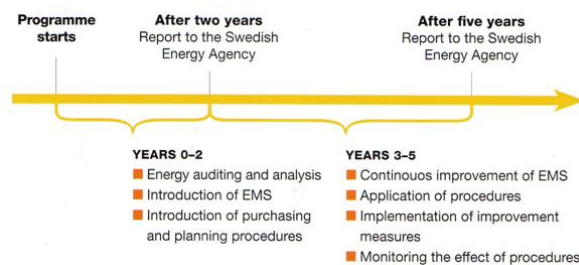
²⁰⁹ Programm zur Verbesserung der Energieeffizienz in der Industrie.

zusammen²¹⁰. Diese Initiative wird vom Staat in Zusammenarbeit mit der schwedischen Energieagentur durchgeführt.

Das Ziel: Die energieintensiven Industrien durch den Einsatz von Anreizen²¹¹ ermutigen, ihre Energieeffizienz zu verbessern. Die Fördermaßnahmen, die im Rahmen dieses Programms angeboten werden, bestehen in der Reduzierung der Energiesteuern²¹². Obschon die Industrie zu Beginn dem Programm eher ablehnend gegenüber stand, hat sie das Projekt rasch übernommen, weil das Ergebnis attraktiv ist.

So funktioniert das Programm: Es basiert auf einer langfristigen Vereinbarungen zwischen der schwedischen Regierung, energieintensiven Industrien und Gewerkschaften. Das Programm wurde über einen Zeitraum von fünf Jahren umgesetzt. Die Testphase wurde inzwischen abgeschlossen, die zweite Phase hat jedoch noch nicht begonnen.

Das nachstehende Diagramm macht deutlich, welche Ergebnisse die Unternehmen in den fünf Jahren des Programms erreichen mussten. Siehe Einzelheiten⁽²¹³⁾.



Programmbeginn

Nach zwei Jahren

Bericht an die schwedische Energieagentur

Jahr 0-2

Energieaudit und -analyse

Einführung von EMS

Einführung von Beschaffungs- und Planungsverfahren

Jahr 3-5

Kontinuierliche Verbesserung von EMS

Anwendung von Verfahren

Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen

Überwachung der Auswirkungen der Verfahren

Voraussetzungen für die Teilnahme am Programm: Das PFE ist ein freiwilliges Programm zur Verbesserung der Energieeffizienz. Für die Teilnahme am Programm müssen Industrieunternehmen für das Herstellungsverfahren Strom nutzen. Es muss sich ebenfalls um energieintensive²¹⁴ Unternehmen handeln, die die wirtschaftlichen Voraussetzungen für die

²¹⁰ Die Strompreise sind seit Jahren gestiegen, nachdem sie früher weltweit die niedrigsten waren.

²¹¹ Indem bestehende Anlagen verbessert werden und der Einbau neuer Anlagen geplant wird.

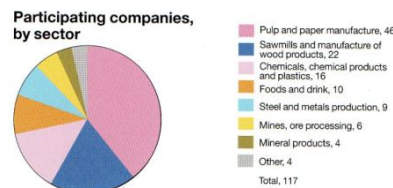
²¹² Diese Reduzierung gleicht die bestehende Stromsteuer von 0,5 M/Wh aus.

²¹³ <http://ies.lbl.gov/iespubs/PFE.2007.pdf> – Two years with PFE.

²¹⁴ Die Energieausgaben des Unternehmens müssen wenigstens 3% des Umsatzes ausmachen und/oder wenigstens 0,5% seines Mehrwertes müssen durch eine CO₂-und/oder SO₂-Steuer gedeckt sein.

Teilnahme am Programm erfüllen. In der Praxis ist die Teilnahme am Programm auf große energieintensive Unternehmen in der Papier- und Zellstoffbranche, auf Sägereien sowie auf Unternehmen im Chemiesektor, in der Land- und Ernährungswirtschaft und im Stahl- und Bergbausektor beschränkt.

Anzahl der Unternehmen: 98 Teilnehmer bei Programmbeginn. 19 weitere Unternehmen schlossen sich in der ersten Phase dem Projekt an, wodurch die Anzahl der teilnehmenden Unternehmen auf 117 stieg (d.h. 250 Betriebe). Siehe Einzelheiten ⁽²¹⁵⁾.



Teilnehmende Unternehmen nach Sektor

Zellstoff und Papierherstellung 46

Sägereien und Fabrikation von Holzernzeugnissen 22

Chemikalien, chemische Erzeugnisse und Kunststoffe 16

Nahrungsmittel und Getränke 10

Stahl- und Metallproduktion 9

Bergbau, Erzverarbeitung 6

Mineralische Erzeugnisse 4

Sonstige 4

Insgesamt 117

²¹⁵ www.energimyndigheten.se – Two years with PFE.

Projektkontrolle und -nachbetreuung

Die schwedische Energieagentur ist für die Überwachung und Nachbetreuung des Programms zuständig. Sie bietet ebenfalls Beratungsdienstleistungen an, um die Teilnehmer bei der Umsetzung zu unterstützen.

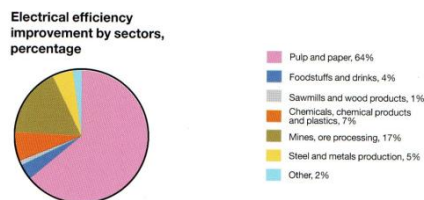
Der Programmausschuss, der im April 2005 eingesetzt wurde, setzt sich aus Vertretern des Staates, der Unternehmen, der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände und von Forschungseinrichtungen zusammen. Der Ausschuss ist gleichzeitig ein beratendes- und ein Kontrollorgan, das sich viermal jährlich versammelt.

Der schwedische Besteuerungsausschuss, der dem Finanzministerium beigeordnet ist, ist befugt, über die Gewährung oder Streichung der Steuererleichterungen, die den am Programm teilnehmenden Unternehmen angeboten werden, zu entscheiden.

Die Erfolgsbilanz des Programms

Die beiden ersten Berichte wurden im Herbst 2006 erstellt und die ersten Ergebnisse waren sehr vielversprechend.

Nach nur zwei Jahren des Bestehens waren bereits mehr als 900 Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt oder gerade in Vorbereitung. Bisher haben die Maßnahmen die Unternehmen insgesamt 110 Millionen Euro gekostet. Die meisten dieser Maßnahmen machten sich sehr schnell bezahlt (im Schnitt nach zwei Jahren). Sie haben auch zu Stromeinsparungen von rund 1 TWh/Jahr²¹⁶ im Gesamtwert von 55 Millionen Euro geführt. Neben diesen direkten Einsparungen haben die Unternehmen für ihre Teilnahme am Projekt Steuererleichterungen von durchschnittlich 17 Millionen Euro jährlich pro Unternehmen erhalten. 2010 waren die Ziele zu 200% erfüllt.



Elektrischer Wirkungsgrad

Verbesserung nach Sektoren in Prozent

Zellstoff und Papier, 64%

Nahrungsmittel und Getränke, 1%

Chemikalien, chemische Erzeugnisse und Kunststoffe, 7%

Bergbau, Erzverarbeitung, 17%

Stahl- und Metallproduktion, 5%

Sonstige, 2%

Das Energieaudit und das Energiemanagementsystem tragen dazu, Fragen der Energieeinsparung in den Mittelpunkt des Interesses von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu rücken, vor allem durch Ausbildungsprogramme.

Dieses Programm wird nicht nur von den Sozialpartnern als Erfolg angesehen, sondern auch von der öffentlichen Verwaltung und den NRO. Die Fortsetzung des Programms hängt jedoch von zwei Faktoren ab. Erstens, die Unternehmen werden nicht investieren, wenn es keine staatliche Unterstützung gibt. Zweitens, das Programm hängt von dem ab, was in Brüssel geschieht, vor

²¹⁶ Nach den Berechnungen der Agentur entspricht dies einem Emissionsrückgang um 0,5 auf 1 Million Tonnen CO₂ jährlich.

allem im Zusammenhang mit dem Projekt zur Überarbeitung und Harmonisierung der staatlichen Beihilfen für den Umweltschutz, die durch die EU-Richtlinie vom April 2008 geregelt werden (2008/C82/01).

Auf lokaler Ebene werden die Gesetze über die Mitbestimmung und Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern durch Ad hoc-Strukturen umgesetzt, die in diesem Fall den Tarifverhandlungen gewidmet sind. Diese Strukturen bringen lokale öffentliche Arbeitgeber, nämlich die lokalen Behörden (Präsiden von Kommunen und Bezirken), und Gewerkschaften an einen Tisch.

Die Sozialpartner befassen sich ebenfalls auf lokaler Ebene mit dem Klima- und Energiepaket. Mehr als 1.000 Projekte im Zusammenhang mit den nationalen Energierichtlinien wurden von lokalen und regionalen Behörden und dem schwedischen Verband der lokalen Behörden und Regionen (SALAR²¹⁷) mit Beteiligung der Sozialpartner umgesetzt. Die meisten dieser Initiativen wurden durch Ausbildungs- und Informationsprogramme ergänzt. Diese hohe Zahl von Maßnahmen folgt zunächst aus der Tatsache, dass die lokalen Behörden eine gewisse Unabhängigkeit bei der Entscheidungsfindung genießen, aber auch aus den weitreichenden – gesetzlich geregelten – Befugnissen im Umweltbereich, die sich beispielsweise auf die Versorgung, Verteilung und Nutzung von Energie beziehen. Seit den 1990er Jahren wurden die lokalen und regionalen Behörden ermutigt, im Kontext der Agenda 21 ehrgeizige Strategien zu verabschieden, die sowohl auf die Verbesserung der Umwelt als auch auf die Schaffung von Arbeitsplätzen abzielen.

Einige Initiativen aus diesen 1000 Projekten können als herausragende Praxisbeispiele qualifiziert werden.

Zwei Beispiele für herausragende Praxisbeispiele

1.200 Biogas-Fahrzeuge in Linköping²¹⁸

Um das Problem der Abgaswolke, die Ende der 1980er Jahre über Linköping hing, anzugehen, beschlossen die lokalen Behörden, von einer innovativen Lösung Gebrauch zu machen: Die Abfälle der Fleischverpackungsindustrie und Gülle aus umliegenden landwirtschaftlichen Betrieben für die Erzeugung von weniger umweltverschmutzendem und kohlenstoffärmerem Kraftstoff zu verwenden: Biogas.

Sobald die ersten Fahrzeuge fuhren, wurden positive Ergebnisse sichtbar. Durch den breiten Einsatz dieses Kraftstofftyps in verschiedenen Fahrzeugen ging die Umweltverschmutzung in der Stadt signifikant zurück. Inzwischen fahren mehr als 1.200 Fahrzeuge mit Biogas (Taxen, Busse, Pkw, Züge). Diese Flotte gehört zu den größten Biogas-Flotten der Welt. Der Biogas-Anteil am gesamten Kraftstoffverbrauch der Stadt beträgt 5%, der Rest wird an nicht-lokale Kunden verkauft.

Als Ergebnis des Programms wurden ebenfalls Arbeitsplätze geschaffen, da die Stadt ein Zentrum für umweltfreundliche Technologien eröffnet hat. Die Arbeiten des Zentrums sind vor allem auf die Verbesserung der Biogas-Technologie gerichtet. In den Unternehmen, die an dem Biogas-Programm teilgenommen haben, wurden im Rahmen der Mitbestimmung und Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern Personalmanagementprojekte, Berufsausbildungsprojekte und Projekte für lebenslanges Lernen mit aktiver Beteiligung der Sozialpartner eingerichtet.

²¹⁷ www.skl.se

²¹⁸ SALAR (2009), 'Lokale Aktion zum Klimawandel – Schwedische Erfahrungen.

Das Projekt der Umweltberater und Klimaunternehmer

Diese originelle Initiative wurde in den 1990er Jahren als Teil der Agenda 21 und als Reaktion auf die steigende Arbeitslosigkeit (vor allem unter den Jugendlichen) gestartet. Die Initiative, die sich aus der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und der Regierung ergab, hatte die Form eines Ausbildungsprogramms, das dem Arbeitsmarkt durch das Angebot neuer Beschäftigungsmöglichkeiten in einer offenbar boomenden Branche neuen Schwung verleihen sollte. Die Projektkosten beliefen sich auf 10 Millionen SEK über einen Zeitraum von drei Jahren.

Das Ausbildungsprogramm schloss eine theoretische und eine eher praktische Komponente ein, während der die Auszubildenden zur Mitarbeit in lokalen Projekten aufgefordert wurden. Zwei Voraussetzungen mussten erfüllt werden, um die Effizienz und Relevanz des Programms zu gewährleisten: Lokale Unternehmen mussten an dem Projekt beteiligt werden und die Teilnehmer durften keine direkten Mitbewerber von professionellen Beratern sein. Nach Abschluss der Ausbildung wurden die Teilnehmer zu Umweltberatern.

17.2. Bipartistische Initiativen

1997 arbeiteten die Sozialpartner eine Vereinbarung über die industrielle Entwicklung und die Lohnbildung²¹⁹ aus, um Bedingungen zu fördern, die für die Entwicklung eines dynamischen Arbeitsmarktes förderlich sind und zu gegebener Zeit zu einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit führen.

Mit dieser Vereinbarung wurde ebenfalls ein Diskussionsforum eingerichtet, in dem sich die Sozialpartner gemeinsamen mit Themen des Umweltschutzes und des Klimawandels befassen. Daneben führt ein Industrieausschuss zweimal jährlich die Sozialpartner zusammen, um die Vereinbarung zu fördern und ihre Anwendung zu überwachen. Der Ausschuss hat ferner die Aufgabe, Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer über die bestmögliche Umsetzung dieser Vereinbarung zu beraten.

“Eine wichtige Initiative zwischen den Sozialpartnern ist das Ziel, die Verwendung von Holz im Baugewerbe zu steigern. Obschon Schweden eigentlich ein waldrreiches Land ist, begründeten die langjährigen Erfahrungen mit brennenden Städten aus Holz die Tradition, Wohngebäude aus Stein und später aus Beton zu bauen.

Da die modernen Technologien auch für Wohngebäude und öffentliche Gebäude sichere Holzkonstruktionen anbieten, initiierten die Sozialpartner in der Forstwirtschaft dieses Projekt für das Bauen mit Holz, das auch mehrere Informationskampagnen einschloss, um im gesamten Bausektor auf Holzkonstruktionen und ihre Vorteile hinsichtlich der Kosten und des Klimaschutzes aufmerksam zu machen.

Inzwischen wurde ein Büro eingerichtet und die Tätigkeiten werden sowohl von der Industrie als auch von der Regierung unterstützt. Das Projekt hat dazu beigetragen, die Verwendung von Holz in Gebäuden innerhalb weniger Jahre von 5% auf 15% zu steigern.“

17.3. Partnerschaften

Eine Zusammenarbeit ist zwischen dem schwedischen Gewerkschaftsbund SACO²²⁰, (der auch Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes ist) und verschiedenen öffentlichen Forschungsinstituten, insbesondere für Technologien, die eine Reduzierung der CO₂-Emissionen bewirken können, eingerichtet.

²¹⁹ [www.industrikommiten.se/home/IK2/res.nsf/vRes/ik_1281698172484_avtalet_eng_pdf/\\$File/avtalet_eng.pdf](http://www.industrikommiten.se/home/IK2/res.nsf/vRes/ik_1281698172484_avtalet_eng_pdf/$File/avtalet_eng.pdf)

²²⁰ Sveriges Akademikers Centralorganisation (<http://www.saco.se/>).

Es besteht ebenfalls eine Partnerschaft zwischen dem Verband der KMU-Arbeitgeber Företagarna²²¹ und der schwedischen Agentur für Umweltschutz. Ziel ist es, die Unternehmen bei der Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels zu unterstützen. Diese Partnerschaft ist daher bemüht, das Ansehen der Unternehmen, die sie auf dem Gebiet des Schutzes des Ökosystems und der Biodiversität als Vorbild betrachtet, zu mehren²²².

Der schwedische Gewerkschaftsbund LO²²³ steht ebenfalls in ständigem (informellen) Kontakt mit Verbänden und NRO. Er pflegt eine gute Zusammenarbeit mit den öffentlichen Behörden (Energieagentur, Umweltschutzagentur und Umweltministerium).

17.4. Unilaterale Initiativen

Unilaterale Initiativen beziehen sich in erster Linie auf Sensibilisierung und Information. Daneben erarbeiten die Sozialpartner unilaterale Positionspapiere zur schwedischen Energiepolitik und zu Aktionen der Interessengruppen.

Die Sozialpartner organisieren ebenfalls konkretere Maßnahmen, die mit diesen Beispielen im Bereich Sensibilisierung und Information einhergehen. So finanziert SALAR beispielsweise Anpassungsmaßnahmen und entwickelt Anreize für die Verbesserung der Energieeffizienz. Der Verband beteiligt sich ebenfalls an etlichen Projekten²²⁴. 2009 führte er eine Studie²²⁵ durch um herauszufinden, wie Aktionspläne als Reaktion auf die Klimaherausforderung auf lokaler Ebene umgesetzt werden.

Initiativen der Arbeitgeber

Das 2008 vom schwedischen Unternehmerverband SN veröffentlichte Dokument mit dem Titel ‚Vorteil Umwelt: Umweltvorteile neuer Produkte‘ ist keine Bestandsaufnahme der Aktionen, die durchgeführt werden müssen. Es äußert sich kritisch über die Methoden, die die Unternehmen anwenden, um auf die Klima- und Umweltherausforderungen zu reagieren.

2010 erklärte der SN in einem seiner Positionspapiere, dass die Klimaherausforderung zu sehr auf lokaler und nicht genug auf nationale Ebene angegangen werde. SALAR (2009), ‚Lokale Aktion zum Klimawandel – Schwedische Erfahrungen. Nach Auffassung des SACO und einer Vereinigung von Wissenschaftlern sollte die Regierung die Energieeffizienz der Wirtschaft verbessern.

Der schwedische Unternehmerverband SN²²⁶ hat gemeinsam mit dem dänischen Unternehmerverband einen Klimakompass entwickelt. Dabei handelt es sich um ein Tool, das KMU für die Berechnung ihres ökologischen Fußabdrucks nutzen können. Das Tool soll auf die Notwendigkeit aufmerksam machen, Strategien zur Reduzierung des CO₂-Ausstosses einzuführen. Dieser Arbeitgeberverband hat ebenfalls ein eigenes Portal für dieses Tool

²²¹ <http://www.foretagarna.se/>

²²² <http://www.teebweb.org>

²²³ Landsorganisationen i Sverige (<http://www.lo.se/>).

²²⁴ www.skl.se or www.salar.eu. SALAR nimmt an Referenz- und ähnlichen Gruppen teil, z.B. an der nationalen Plattform zur Bewältigung von Naturkatastrophen: <http://www.msb.se/nationalplatform>. SALAR unterstützt das UN-Projekt "Resilient Cities" und leistet einen Beitrag hierzu: http://www.skl.se/web/Building_Resilient_Cities.aspx (Information in schwedischer Sprache) oder <http://www.unisdr.org/english/campaigns/campaign2010-2011/about/> (Information in englischer Sprache). SALAR beteiligt sich ebenfalls als Gutachter usw. an der Forschungsgruppe Climatoools: http://www.foi.se/FOI/templates/Page___8604.aspx. www.skl.se/klimat (mit einem Bericht in englischer Sprache), www.swedishepa.se/bestpractice (auch in English), und www.energimyndigheten.se/uthalligkommun”

²²⁵ www.skl.se/web/laget-i-landet.aspx

²²⁶ <http://www.svensktnaringsliv.se/>

eingerrichtet²²⁷. Unternehmen können hier Erfahrungen mit herausragenden Praxisbeispielen einsehen, die ein positives Ergebnis im Hinblick auf die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes erzielt haben.

Företagarna (der Verband der Unternehmer und der Klein- und Mittelunternehmen) führt Informations- und Sensibilisierungskampagnen in Klein- und Mittelunternehmen durch, um diese auf die Klimaherausforderungen hinzuweisen. Der schwedische Verband der lokalen Behörden und Regionen SALAR²²⁸ veröffentlicht etliche Berichte. Darunter den Bericht "Lokale Aktion zum Klimawandel – Schwedische Erfahrungen" aus 2009, welcher Beispiele für bewährte Praktiken und Maßnahmen, die auf regionaler Ebene umgesetzt wurden, etwa die CHP-Pläne, enthält. Företagarna organisiert ebenfalls Veranstaltungen, wie die Konferenz über 'Klima und Arbeitsplätze: lokale Lösungen'²²⁹, die gemeinsam mit den schwedischen Regionen vorbereitet wurde.

Initiativen der Gewerkschaft

LO veröffentlicht Positionspapiere zu verschiedenen Themen, darunter zur schwedischen Energiepolitik, zur Atomenergie, erneuerbaren Energiequellen, zukunftsfähigem Transport und zum Konzept der nachhaltigeren Wälder. In seinem Positionspapier mit dem Titel 'Der Klimakrise mit Investitionen und technologischer Innovation entgegenwirken' aus dem Jahr 2009 schlägt LO etliche Aktionen vor, die sich auf die Notwendigkeit beziehen, mehr zu investieren, um die Energieeffizienz im Transport-, im Bau- und im Elektrizitätssektor zu verbessern. Die Investitionen sollten auch auf die Entwicklung kohlenstoffarmer Energiequellen fokussieren. Der Bericht empfiehlt ebenfalls eine engere Zusammenarbeit zwischen allen Interessengruppen. LO hat ebenfalls mehrere Studien zur Frage der Beschäftigung, besonders zur Problematik, das Konzept der „grünen Arbeitsplätze“ zu beurteilen, veröffentlicht.

²²⁷ www.klimatkompassen.se

²²⁸ www.skl.se

²²⁹ www.skl.se/klimat

18. Vereinigtes Königreich

Das Gesetz über den Klimawandel aus 2008 (Climate Change Act) legt die Emissionsziele für das Vereinigte Königreich fest und verpflichtet das VK, seinen CO₂-Austoß bis 2020 um 34% und bis 2050 um 80% zu reduzieren. Das VK hat das Ziel, dem es im Rahmen des Kyoto-Protokolls zugestimmt hatte, bereits erreicht²³⁰. Im Rahmen des Europäischen Klima- und Energiepakets strebt das Land für den Verpflichtungszeitraum 2005 bis 2020 ein neues Emissionsziel an, nämlich die Reduzierung des CO₂-Austosses um 16%. Es hat sich ebenfalls das sehr ehrgeizige Ziel gesetzt, die Emissionen bis 2050 um 80% zu reduzieren. Zur Erreichung dieses Ziels hat die frühere Labour-Regierung den Schwerpunkt auf eine kohlenstoffarme Energiezukunft gelegt, für die ein ausgewogener Energiemix aus erneuerbaren Energien, Atomkraft, sauberer Kohle und Gas kennzeichnend sein wird. Diese Strategie wurde von der neuen Koalitionsregierung, die im Mai 2010 gewählt wurde, übernommen.

Beim Sozialdialog weist das Vereinigte Königreich eine Besonderheit auf: Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sind nicht gesetzlich als Sozialpartner anerkannt. Folglich findet kein Sozialdialog in der europäischen Bedeutung des Begriffs statt. Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen befassen sich jedoch in zahlreichen bipartistischen und tripartistischen Diskussionsforen für Energie- und Klimafragen mit Themen, die sich auf den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft beziehen.

18.1. Tripartistische Initiativen

Die Diskussion erfolgt im Rahmen eines Forums für den Dialog mit der Regierung.

Der Rat für die grüne Wirtschaft

Die Regierung hat ein neues gemeinsames Gremium eingerichtet, den Rat für die grüne Wirtschaft CEC, der aus erster Hand Beratung zum Übergang zu einer grünen, kohlenstoffarmen Wirtschaft und zu Methoden, wie die Kosten für die Unternehmen so gering wie möglich gehalten und die Chancen für ein grünes Wachstum maximal ausgeschöpft werden können, geben soll.

Der Rat für die grüne Wirtschaft, ein gemeinsames Gremium von Unternehmen, Gewerkschaften und Regierung, hat sich erstmals am 16. Februar 2010 unter der Leitung des Wirtschaftsministers versammelt. Im Kontext steigender Arbeitslosigkeit und eines rückläufigen Wachstums wird der Rat zunächst die Regierung zu ihrem Terminplan für die grüne Wirtschaft beraten, der im Frühjahr 2011 veröffentlicht werden soll. Langfristig soll das Gremium einen Überblick über Aspekte der Energie- und Industriepolitik liefern, die sich auf den Klimawandel und zukunftsfähiges Wachstum beziehen.

Der GEC ist einzigartig, weil es die Minister aus drei wichtigen Ministerien zusammenführt (BIS²³¹, DECC²³² and DEFRA²³³), deren erstes Zusammentreffen vom Wirtschaftsminister

²³⁰ Ziel für 2012: - 12,5% gegenüber dem Niveau von 1990, Ziel in 2008 erreicht: -18,6% verglichen mit dem Niveau von 1990.

²³¹ BIS: Ministerium für Unternehmen, Innovation und Qualifikationen.

²³² DECC: Ministerium für Energie und Klimawandel.

²³³ DEFRA: Department for Environment, Food and Rural Affairs, Ministerium für Umwelt, Nahrungsmittel und ländliche Angelegenheiten.

geleitet wurde. Das Gremium wird von einer Arbeitsgruppe unterstützt, in der Politikberater der Ratsmitglieder vertreten sind.

Der GEC fokussiert auf die Beratung der Regierung in grüner und grüner Wachstumspolitik, befasst sich aber auch mit der Kehrseite des industriellen Wandlungsprozesses – „Methoden, wie die Kosten für Unternehmen beim Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft so gering wie möglich gehalten werden können“. Diesbezüglich hat der Rat eine der Aufgaben des früheren *Forums für einen gerechten Übergang* übernommen, das von der Koalition im Sommer 2010 gestrichen wurde. Das Forum, das sich unter der früheren Regierung zweimal versammelt hat, sollte sicherstellen, dass beispielsweise die Interessen der energieintensiven Industrien beim Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft nicht übersehen werden. Diese Industrien beschäftigen 250.000 Arbeitnehmern in Sektoren wie Stahl, Chemie und Keramik, die häufig in solchen Regionen mit ansonsten hoher Arbeitslosigkeit angesiedelt sind.

Im Mittelpunkt der ersten Sitzung des GEC am 16. Februar 2010 stand der *Terminplan für eine grüne Wirtschaft*. Ein früher Entwurf der langfristigen Klimawandel- und Umweltstrategie der Regierung spiegelt den marktorientierten Standpunkt des Ansatzes der Koalitionsregierung bei der Industriepolitik wider.

Das CCS-Entwicklungsforum²³⁴

Das im November 2010 von der Koalitionsregierung eingerichtet CCS-Entwicklungsforum will einerseits die Organisation von Demonstrationsprogrammen zur Kohlenstoffbindung und -speicherung fördern und andererseits der Einführung dieser Technologien bis 2020 den Weg bereiten. Die Förderung der CCS-Technologie²³⁵, um sowohl die Stromerzeugung aus fossilen Brennstoffen (Kohle und Gas) zu entkarbonisieren und einen Beitrag zur Kohleförderung im Vereinigten Königreich²³⁶ mit saubereren Methoden, die weniger CO₂ ausstoßen, zu leisten, ist daher angedacht.

Das Forum, das vom Minister für Energie und Klimawandel geleitet wird, führt mehrmals im Jahr die Sozialpartner, potenzielle Investoren, NRO, Wissenschaftler, Industrie und Regierung zusammen. Diese Sitzungen erstellen zunächst eine Bestandsaufnahme der Aktionen, die von der Regierung durchgeführt wurden, und erarbeiten dann Empfehlungen für das Amt für Kohlenstoffbindung und -speicherung OCCS, das dem Ministerium für Energie und Klimawandel angegliedert ist.

Das Forum für nukleare Entwicklung²³⁷

Dieses Gremium, das auf demselben Konzept beruht wie das CCS-Entwicklungsforum, ist ein Diskussionsforum, an dem drei und mehr Parteien beteiligt sind. Ziel ist es, die Entwicklung eines geeigneten Politik- und Kompetenzrahmens für neue Kernenergie als Stromquelle im Vereinigten Königreich zu fördern und dieses Land zum weltweit attraktivsten Markt für Auslandsinvestitionen zu machen (die Regierung hat angekündigt, dass sie nicht die Absicht hat, neue Atomkraftwerke zu bezuschussen). Das Forum, das vom Minister für Energie und Klimawandel geleitet wird, hat ebenfalls die Aufgabe, das Amt für nukleare Entwicklung des Ministeriums für Energie und Klimawandel zu unterstützen und zu beraten. Das Forum versammelt sich dreimal jährlich.

²³⁴ <http://www.carboncapturejournal.com/displaynews.php?NewsID=616>

²³⁵ Kohlenstoffbindung und -speicherung.

²³⁶ CCS gilt als Technologie, die dazu beitragen kann, den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Nach Angaben von IEA-Experten könnte es ohne diese Technologie sehr schwierig sein, die Erderwärmung zu verhindern.

²³⁷ http://www.decc.gov.uk/en/content/cms/what_we_do/uk_supply/energy_mix/nuclear/forums/develop_forum/develop_forum.aspx

Kohle-Forum²³⁸

Dieses Forum wurde von der früheren Regierung eingerichtet und unter der aktuellen Regierung beibehalten. Anders als die beiden vorstehenden Foren handelt es sich hier um eine Beratungsgruppe unter unabhängigem Vorsitz. Das Forum wurde 2006 aufgrund der Stellungnahmen des TUC, von Industrievertretern und anderen im Rahmen des Follow-up zum Bericht der Regierung mit dem Titel 'Die Energieherausforderung'²³⁹ eingerichtet. Laut diesem Bericht kann Kohle als Lösung für die Erschöpfung der Öllagerstätten angesehen werden und eine Antwort auf den wachsenden Energiebedarf geben. Wenn die Kohle allerdings eine Zukunft im Energiemix haben soll, muss sie sauber werden. Folglich besteht das Ziel des Forums darin, eine langfristige Strategie für die Nutzung dieser Energiequelle zu entwickeln (Optimierung der Kohlevorkommen - die heute auf 400 Millionen Tonnen geschätzt werden - und Stimulierung von Investitionen in neue Technologien).

Diese Strategie würde es ebenfalls erlauben, die Sicherheit der Energienachfrage durch die Verwendung von lokaler Kohle zu erhöhen und gleichzeitig den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Das Forum besteht aus mehreren Arbeitsgruppen, welche die Sozialpartner und Vertreter der Regierung zusammenbringen.

UKCES

Die erwähnten Organisationen arbeiten ebenfalls im Rahmen der Beschäftigungs- und Kompetenzkommission des VK mit der Regierung zusammen (UKCES)²⁴⁰. Die Hauptaufgabe dieser von der Regierung 2008 eingerichteten Kommission besteht darin, die Regierung über Politiken, Strategien und Maßnahmen zu beraten, die für die Erreichung des ehrgeizigen Ziels, in Sachen Kompetenzen, Beschäftigung und Produktivität zu den acht führenden Ländern zu gehören, erforderlich sind. Die Kommission hat sektorale Kompetenzausschüsse²⁴¹ als Treffpunkt für den Gedankenaustausch und die Durchführung von Schulungsseminaren eingerichtet, um ein besseres Verständnis der Kompetenzbedarfe im Industriesektor zu fördern. Derzeit gibt es 25 sektorale Kompetenzausschüsse, die mehr als 90% der Wirtschaft abdecken. Sie sind unabhängig und werden von Arbeitgebern angeführt. Die Ausschüsse arbeiten eng mit Ausbildern und Bildungsexperten zusammen und entwickeln Ausbildungsmodule, um die Kluft zwischen den aktuellen Kompetenzen und den künftigen Bedarfen zu verringern. Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sind ebenfalls an den Arbeiten dieser Ausschüsse beteiligt. Der TUC hat jedoch Bedenken wegen der fehlenden Klarheit der Initiativen, die von der Regierung zur Kompetenzverbesserung als Mittel, den Übergang zu einer kohlenstoffarmen und ressourceneffizienten Wirtschaft zu gewährleisten, umgesetzt werden.

18.2. Bipartistische Initiativen

Im Anschluss an den Beschluss, der beim Jahreskongress 2006 angenommen wurde, hat auch der Gewerkschaftsdachverband TUC eine Arbeitsgruppe für saubere Kohle eingerichtet. Diese Arbeitsgruppe führt Arbeitgebervertreter aus der Energiewirtschaft mit Vertretern des TUC und Gewerkschaften aus dem Energie- und dem Bergbausektor zusammen. Die Leitung hat ein Vertreter der Industrie.

²³⁸ http://www.decc.gov.uk/en/content/cms/what_we_do/uk_supply/energy_mix/coal/uk_forum/uk_forum.aspx

²³⁹ Dieser Bericht hielt die Einrichtung eines Dialoginstruments zur Kohlenfrage für zweckmäßig.

²⁴⁰ <http://www.ukces.org.uk/>

²⁴¹ <http://www.ukces.org.uk/sector-skills-councils/about-sscs/>

Die Arbeitsgruppe will neue Technologien für die Kohlenstoffbindung und –speicherung fördern und dazu beitragen, die langfristige Zukunft der britischen Bergbauindustrie sowohl für die Über- und Untertagegewinnung von Kohle, zu sichern. Vor diesem Hintergrund dürften die Diskussionen mit Interessenvertretergruppen²⁴² rechtzeitig zur Festlegung von politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie von Wirtschaftsinstrumenten führen, die die Entwicklung von Technologien zur Kohlenstoffbindung und -speicherung vorantreiben.

Vor Kurzem haben der TUC und die energieintensiven Industrien einen Bericht über die kumulativen Auswirkungen von Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels und von Bedenken von Industrien, die mit Carbon Leakage (d.h. der Verlagerung von Produktionsstätten in Staaten mit weniger ehrgeizigen Klimaschutzziele und weniger strengen Umweltschutzstandards) konfrontiert sind, vorgelegt.

Bei dem Projekt ‘Grüne Arbeitsplätze’ des TUC²⁴³ handelt es sich um arbeitsplatzorientierte Initiativen, die die praktische Erfahrung von Arbeitnehmern und Managern zusammenbringen, um Energieeinsparungen sicherzustellen und die Umweltauswirkungen der Arbeitsplätze zu verringern. Dieses Ziel kann durch Veranstaltungen zur Bewusstseinschärfung, Mitarbeiterbefragungen und Ausbildungs-Workshops erreicht werden. Die Initiativen wurden von den Gewerkschaften als Mittel, Gewerkschaftsmitglieder in die Herausforderungen des Klimawandels und der nachhaltigen Entwicklung einzubeziehen, gestartet. Arbeitsplätze verbrennen Energie, verbrauchen Ressourcen, erzeugen Abfälle und Verkehr und sind ein idealer Ort, um den Klimawandel in Angriff zu nehmen.

Mehr als 20% des CO₂-Ausstoßes im Vereinigten Königreich stammt von Arbeitsplätzen. An die 2006 gestartete Test-/Pilotphase schloss sich ein zweijähriges Projekt mit dem Ziel an, bewährte Praktiken für die umweltfreundliche Umgestaltung von Arbeitsplätzen zu entwickeln. Dieses Projekt wurde hauptsächlich von den Gewerkschaften angeführt und anschließend gemeinsam von Arbeitgebern und Gewerkschaftsmitgliedern übernommen, um Energie- und Ressourceneinsparungen am Arbeitsplatz sicherzustellen.

Inzwischen hat die Initiative die Testphase hinter sich gelassen und verbreitet sich zunehmend: mehr als 1.300²⁴⁴ Betriebe haben sich inzwischen dem Projekt angeschlossen. Zudem wird diese Initiative nicht ausschließlich von Gewerkschaften geleitet, da Arbeitgeberorganisationen und sogar die Unternehmen selbst daran mitwirken.

- Ziele: Gute Umweltpraktiken an Arbeitsplätzen durch die Organisation von Umweltschulungen für Arbeitnehmer und ihre Vertreter und durch diese Aufgaben den Dialog zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern verbessern.
- Eingeführte Pilotprojekte: Tata Stahlbetrieb in Birmingham, vier Großraumbüros von Friends’ Provident, Zentrale von Scottish Power in Edinburgh, British Museum, DEFRA-Büros in York und Haupt- und Regionalverwaltungen des TUC.
- Hauptaktivitäten: Entwicklung maßgeschneiderter Schulungsseminare, Durchführung von Veranstaltungen und von Tagen der offenen Tür in Unternehmen und Einsetzung von Umweltausschüssen. Diese Ausschüsse tragen dazu bei, die Kommunikation und die Sozialbeziehungen in den Unternehmen zu verbessern.

²⁴² Die Arbeitsgruppe, die als Folge einer Initiative des TUSDAC gegründet wurde, war als Gremium für Drei-Parteien-Gespräche gedacht. Aus den Einladungen geht hervor, dass die Arbeitsgruppe Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften und Regierung zusammenführen kann.

²⁴³ www.sustainableworkplace.co.uk

²⁴⁴ So wurde das Projekt Grüne Arbeitsplätze in folgenden Betrieben umgesetzt: Bristol City Council, British Telecom, Adastral Park, Ipswich BT, Bury St Edmunds Fire Station in Suffolk, HM Prison Guys Marsh in Shaftesbury, Great Ormond Street Hospital for Children, NHS Trust in London, HMRC Benton Park View in Newcastle, HMRC Lillyhall in Workington, Nationalmuseen in Liverpool, Scottish National Library in Edinburgh, Western Power Distribution, Bezirksrat Worcestershire, A&P Marine in Falmouth und BECTU.

- Erzielte Ergebnisse: Eine echte Begeisterung für die Entwicklung von 'Grüne Arbeitsplätze'-Projekten sowohl bei Arbeitnehmern als auch beim Management, 'eine tatsächliche Reduzierung des Energieverbrauchs aufgrund von Verhaltensänderungen', 'die Bestätigung durch interne Umfragen, dass Arbeitnehmer die Bereiche kennen, in denen CO₂-Reduzierungen möglich sind'. Das wichtigste Ergebnis ist, dass 'dies die Effizienz der Arbeitgeber bei der Durchführung von gemeinsamen Projekten mit Arbeitgebern bewiesen hat'.

Der TUC hat inzwischen ein Netzwerk 'Grüne Arbeitsplätze' eingerichtet, das auf www.tuc.org.uk unter dem Reiter Greenworkplaces zugänglich ist. Nach Angaben des TUC können folgende Erkenntnisse aus den Projekten abgeleitet werden:

- Die Arbeitgeber müssen die Gewerkschaften als Teil der Lösung ansehen. Die Beteiligung von Gewerkschaften kann durch verbesserte Umweltleistungen zu Vorteilen für Unternehmen führen.
- Die Beteiligung von Vertretern und Angehörigen eines breiten Berufsspektrums vergrößert das Fachwissen der Arbeitnehmer.
- Es gibt keinen einheitlichen Ansatz für alle Unternehmen, die sich an Projekten für grüne Arbeitsplätze beteiligen. Jeder Arbeitnehmer hat, wenn überhaupt, eigene Umweltstrategien und eigene Kommunikationsnetzwerke eingerichtet und in den Sektoren und Gewerkschaften sind unterschiedliche Mechanismen für die Konsultation der Arbeitnehmer denkbar. Die Projekte sind mit viel Arbeit verbunden und erfordern einen hohen Aufwand und Einsatz, wenn sie erfolgreich sein sollen.

Bewährte Praktik, die identifiziert wurde: Gemeinsamer Ansatz der Gewerkschaften. Durch die gemeinsame Ansprache der Unternehmensleitung konnten die Gewerkschaften die guten Beziehungen zwischen den Sozialpartnern fördern.

18.3. Partnerschaften

Unter den Arbeitgeberorganisationen bleiben diese Diskussionen informell und können eher mit Lobbyaktivitäten verglichen werden. So will der Verband der britischen Industry CBI²⁴⁵ die Rolle eines Vermittlers zwischen Regierung und Unternehmen übernehmen. Bei den Gewerkschaften haben die Beratungen mit der Regierung einen formelleren Charakter. Sie finden in der Regel im Rahmen von Dialoggremien wie dem Trade Unions Sustainable Development Advisory Committee (TUSDAC), dem beratenden Ausschuss der Gewerkschaften zur nachhaltigen Entwicklung statt.

Diese Initiative wird gemeinsam vom Dachverband der britischen Gewerkschaften (TUC²⁴⁶) und DEFRA durchgeführt und geleitet. Der 1998 von der britischen Regierung eingerichtete TUSDAC veranstaltet hochrangige Treffen mit Interessengruppenvertretern, wie beispielsweise die Verbindung zwischen dem TUSDAC und NRO zeigt. Bei diesen Treffen tauschen die verschiedenen Parteien Meinung zu Klimafragen und Themen in Bezug auf nachhaltige Entwicklung und die Anpassung von Arbeitnehmern hinsichtlich der Kompetenzen aus, die benötigt werden, um einen erfolgreichen Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu gewährleisten.

Sie besprechen ebenfalls ihre Erfahrungen und die von ihnen durchgeführten Initiativen. So standen beispielsweise Diskussionen über die grüne Wirtschaft, die Sorgen der Gewerkschaften über die künftige Finanzierung und Unterstützung von öffentlichen Gremien, die aus Sorge um

²⁴⁵Confederation of British Industry: <http://www.cbi.org.uk/ndbs/staticpages.nsf/StaticPages/home.html/?OpenDocument>

²⁴⁶ Trades Union Congress (<http://www.tuc.org.uk/>)

den Umweltschutz und den Klimawandel geschaffen wurden, und die gesetzliche Zuständigkeit für den Umgang mit Hochwasserkatastrophen im VK auf der Tagesordnung der Sitzung vom März 2011.

Neben dem TUSDAC-Forum setzt sich der TUC auch direkt mit der Regierung über die Energiepolitik auseinander, berät diese und betreibt Forschung, um Informationen zu übermitteln und bessere Beiträge zu den Diskussionen in den Zusammentreffen mit dem Energieminister zu leisten.

18.4. Unilaterale Initiativen

Neben diesen Dialogstrukturen, die Fragen zur Energiezukunft des Landes gewidmet sind, ergreifen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen ebenfalls Initiativen im Zusammenhang mit der Gestaltung der energiepolitischen Reform.

Die Aktionen dieser Organisationen sind dabei pragmatischer und konkreter. Sie beziehen sich auf Bewusstseinsklärung, Ausbildung und Information in Bereichen der Anpassung an den Klimawandel und seiner Bekämpfung.

Was soziale Initiativen anbelangt²⁴⁷, wurde die Rolle der Sozialpartner nicht eindeutig geklärt. Zunächst erstellen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften zahlreiche Berichte über Umweltherausforderungen²⁴⁸, vor allem über Fragen im Zusammenhang mit der Anpassung²⁴⁹ und der Bekämpfung des Klimawandels²⁵⁰. Einige dieser Berichte fassen ihre Erfahrungen mit bewährten Praktiken zusammen. Sie organisieren ebenfalls Foren, Konferenzen²⁵¹, Veranstaltungen²⁵² und Treffen²⁵³, um bewährte Praktiken weiter zu verbreiten. Die Regierung hat einen Unterausschuss 'Anpassung' im Klimawandel-Ausschuss eingerichtet, der sich mit dem Problem der Anpassung an den Klimawandel befassen soll. Längerfristig wird die Regierung einen nationalen Anpassungsplan für das Vereinigte Königreich erarbeiten.

Initiativen der Gewerkschaft

²⁴⁷ Beispiel: Der Stadtrat von Leicester hat einen Aktionsplan für die Anpassung an den Klimawandel erarbeitet; das Klimawandel-Netzwerk in Kent will Unternehmen unterstützen, sich noch besser an den Klimawandel anzupassen, usw.

²⁴⁸ Der TUC hat einen Leitfaden für Gewerkschaftsvertreter und für seine angeschlossenen Mitglieder veröffentlicht, der Antworten auf Umweltfragen gibt. Dieser Leitfaden schließt ebenfalls Unterstützung bei Verhandlungen mit Arbeitgebern ein. Für Arbeitgeberorganisationen hat der CBI mehrere Berichte zu diesen Fragen vorgelegt ('Future proof: preparing your business for a changing climate' [2009], 'Getting involved: a guide to switching your employees on to sustainability' [2009], CBI Wales 'Blueprint of a green economy' [2010]). 2009 veröffentlichte der CBI ebenfalls einen Bericht über grüne Innovationen im Vereinigten Königreich.

²⁴⁹ CBI (2010), 'Whatever the weather, managing the risks from a changing climate' (Wetterunabhängiger Umgang mit den Risiken des Klimawandels). Dieser Bericht stellt sechs Fallstudien vor, die Erfahrungen mit bewährten Praktiken hinsichtlich der Anpassung an den Klimawandel herausstellen. LGA Research (2010), 'What do the latest climate projections mean for you? Be aware, be prepared, take action II (Was bedeuten die neuesten Klimamodelle für Sie? Seien Sie aufmerksam, seien Sie vorbereitet und werden Sie aktiv) Auch dieser Bericht stellt Erfahrungen mit bewährten Praktiken heraus. TUC (2008), 'Employment implications of Climate Change adaptation' (Auswirkungen der Anpassung an den Klimawandel auf die Beschäftigung). Dieser Bericht untersucht die potenziellen Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigung. Er spricht Empfehlungen über Veränderungen aus, die in den Unternehmen vorgenommen werden müssen, um die Folgen des Klimawandels abzuwenden.

²⁵⁰ Zunächst haben sich Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen zusammengeschlossen, um gemeinsam eine Studie mit dem Titel 'Studie über die energieintensiven Industrien' durchzuführen. Anschließend hat der CBI im Juli 2009 unter dem Titel 'Decision Time' (Zeit der Entscheidung) einen Bericht zur Energiepolitik vorgelegt (http://climatechange.cbi.org.uk/uploaded/CBI_DecisionTime_WEB.pdf). Dieser Bericht skizziert ein Szenario für 2030, schätzt die notwendigen Investitionen und schließt mit einer Reihe von Empfehlungen zur Stimulierung von Investitionen des Privatsektors.

²⁵¹ LGA hat am 1. Februar 2011 eine Konferenz über die Anpassung an den Klimawandel mit dem Titel 'Can we afford not to adapt to climate change?' (Können wir es uns leisten, uns nicht an den Klimawandel anzupassen?) gesponsort.

²⁵² Vor kurzem hat der CBI mit seinem deutschen Kollegen eine Erklärung verabschiedet: 'The Joint BDI-CBI statement on principles of climate action (30/4/2010) – common priorities for international cooperation on climate change in 2010 and beyond' (Gemeinsame Erklärung des BDI und CBI zu den Grundsätzen des Klimaschutzes (30.4.2010) - Gemeinsame Prioritäten für die internationale Zusammenarbeit zum Klimawandel in 2010 und für die Zeit danach)

²⁵³ Der CBI veranstaltet Frühstücke für kohlenstoffarme Industrien (2010) und Gipfeltreffen wie das, das am 17. November 2010 in London stattgefunden hat: CBI climate change summit 2010 (CBI-Gipfel zum Klimawandel) (<http://climatechange.cbi.org.uk/events/00387/>).

Als wirksamster Weg, Unterstützung und Verständnis für die Herausforderungen des Klimawandels aufzubauen, hat der TUC weiterhin auf Greenworkplace-Aktivitäten fokussiert²⁵⁴. Auf politischer Ebene interessiert er sich, wie der CBI, für die nationale Kompetenzstrategie, die für eine kohlenstoffarme Wirtschaft benötigt wird. Der Service 'Unionlearn' des TUC fördert das Lernen am Arbeitsplatz und die lernenden Gewerkschaftsvertreter tragen dazu bei, Kompetenzbedarfe und Beschäftigungsmöglichkeiten zu identifizieren²⁵⁵. Über Unionlearn bietet der TUC eine große Auswahl an Ausbildungsprogrammen an²⁵⁶.

Initiativen der Arbeitgeber

Auf Arbeitgeberseite hat der CBI 2007 eine Arbeitsgruppe Klimawandel eingesetzt, die sich aus den Geschäftsführern von 16 Unternehmen zusammensetzte. Charakteristisch für diese Unternehmen ist, dass sie im auf dem FTSE 100-Index notiert sind und in Querschnittssektoren tätig sind. Diese Arbeitsgruppe überwachte den Entwurf des Berichts mit dem Titel "Climate change: Everyone's Business" November 2007 (Klimawandel geht jeden/jedes Unternehmen an). Dieser Bericht bestätigt, dass Regierung, Unternehmen und Verbraucher eine wichtige Rolle bei der Umwandlung der Wirtschaft spielen. Als Folge dieser Veröffentlichung wurde die Arbeitsgruppe 2008 in den CBI Climate Change Board umgewandelt. Ziel dieser neuen Struktur ist die Überwachung von rund 30 Arbeitsprogrammen zu Klimastrategien²⁵⁷.

Auf lokaler Ebene hat der Kommunalverwaltungsverband LGA²⁵⁸ einen Ausschuss für Umwelt und Wohnungsbau eingesetzt²⁵⁹. Der Ausschuss hat den Auftrag, Klimaereignisse und die Reaktionen, die auf lokaler Ebene umgesetzt werden müssen, zu analysieren. Der Ausschuss prüft ebenfalls die Energiepolitik der Regierung und ihre Folgen auf lokaler Ebene. Im Bereich Aus- und Weiterbildung führen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen unilaterale Initiativen aus. Für den CBI gibt vor allem das Thema des Kompetenzbedarfs in verschiedenen Bereichen Anlass zu großer Besorgnis: Naturwissenschaften, Technik, Maschinenbau, Mathematik und technische Bereiche. Neue kaufmännische Kompetenzen werden ebenfalls benötigt.

Der CBI spricht dazu etliche Empfehlungen aus: etwa zu einer engeren Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung und den Bedürfnissen der Unternehmen. Er fordert die Universitäten dringend zur Zusammenarbeit mit Unternehmen auf, um diese Frage zu behandeln.

²⁵⁴ So hat der TUC beispielsweise 2009 eine Studie mit dem Titel 'Changing work in a changing climate, adaptation to climate change in the UK (new research on implications for employment)' (Die Arbeit unter schwankenden klimatischen Bedingungen verändern. Anpassung an den Klimawandel im VK (neue Forschung über die Auswirkungen auf die Beschäftigung) vorgelegt. Diese Studie stellt fest, dass der Klimawandel alle Sektoren unterschiedlich betreffen wird.

²⁵⁵ Francis Green, 'Unions and skills utilisation' (Gewerkschaften und die Nutzung von Kompetenzen), Forschungsarbeit, 11. November 2010.

²⁵⁶ <http://www.unionlearn.org.uk/index.cfm/raot/>

²⁵⁷ So hat beispielsweise die CBI Climate Change Unit, die von dieser Struktur beaufsichtigt wird, die Aufgabe, ein Projekt über die Ziele der Regierung im Bereich der CO₂-Reduzierung zwischen 2020 und 2050 umzusetzen.

²⁵⁸ <http://www.lga.gov.uk/lga/core/page.do?pageId=1>

²⁵⁹ <http://www.lga.gov.uk/lga/core/page.do?pageId=20664>

IV. Interviews

Belgien

FEB-VBO (Mitglied von BUSINESSSEUROPE): Frau Bettens, Frau Defourny, Frau Vermeersch,

CSC (Mitglied des EGB): Herr De Wel

CGSLB (Mitglied des EGB): Frau Van Oudenhoven

FGTB (Mitglied des EGB): Herr Storme

UCM (Mitglied der UEAPME): Herr Krenc, Herr Deplae

Bulgarien

BIA (Mitglied von BUSINESSSEUROPE): Herr Brankov, Frau Pavlova

BICA (Mitglied des CEEP): Herr Zikatanov, Herr Keleshev

CITUB (Mitglied des EGB): Frau Todorova, Frau Dimitrova

Podkrepa (Mitglied des EGB): Frau Koynakova, Herr Mitov

Dänemark

CEEP, Dänische Abteilung: Herr Schilder

Danske Regioner (Mitglied des CEEP): Herr Sørensen

DA (Dänischer Arbeitgeberverband, Mitglied von BUSINESSSEUROPE): Herr Trampe

DI (Dänischer Industrieverband, Mitglied von BUSINESSSEUROPE): Herr Jensen

LO (Mitglied des EGB): Frau Ronne Moller

Frankreich

CFDT (Mitglied des EGB): Herr Pierron, Herr Olivier, Herr Catz

Chambre des Métiers et de l'Artisanat (APCMA, Mitglied der UEAPME): Herr Farrugia

CGT (Mitglied des EGB): Herr Sotura

FO (Mitglied des EGB): Herr Dupuch, Herr Pavageau

MEDEF (Mitglied von BUSINESSSEUROPE): Herr Capmas

Deutschland

BDA (Mitglied von BUSINESSSEUROPE): Herr Thorns

BVÖD (Mitglied des CEEP): Frau Reichert, Herr Hellriegel

DGB (Mitglied des EGB): Frau Kauls

ZDH (Mitglied der UEAPME): Herr Dannenbring, Frau Schubert

Portugal

AIP (Mitglied der UEAPME): Herr Neto

CGTP-IN (Mitglied des EGB): Herr Lourenço, Herr Casula

CIP (Mitglied von BUSINESSEUROPE): Herr Henrique, Herr Braga, Herr Vergueiro

UGT-P (Mitglied des EGB): Herr Cordeiro, Herr Oliveira, Frau Bernardo

Rumänien

BNS (Mitglied des EGB): Herr Jurca, Herr Muresan (Univers)

CARTEL ALFA (Mitglied des EGB): Herr Popa, Herr Feurdean

CoNPR (Mitglied von BUSINESSEUROPE): Herr Ceacalopol

UNPCPR (Mitglied von BUSINESSEUROPE): Herr Olteanu

Spanien

CEOE (Mitglied von BUSINESSEUROPE): Herr Suárez, Frau Lòpez

CCOO (Mitglied des EGB): Herr Serrano i Giménez (Politischer Sekretär für Umwelt)

UGT (Mitglied des EGB): Umweltabteilung: Frau Hernando

ELA-STV (Mitglied des EGB): Herr Noval

Schweden

Företagarna (Mitglied der UEAPME): Herr Fogelberg, Frau Källström

LO (Mitglied des EGB): Herr Nyberg

Salar (Mitglied des CEEP): Frau Grenfors, Herr Hagnell, Herr Lindberg, Herr Wenster

SN (Mitglied von BUSINESSEUROPE): Frau Suner Fleming, Herr Rudeberg

Vereinigtes Königreich

CBI (Mitglied von BUSINESSEUROPE): Herr Bailey

LGE (Mitglied des CEEP): Herr Cooper

TUC (Mitglied des EGB): Herr Pearson

V. Bibliografie

Studien

CEDEFOP, Skills for Green Jobs, *European Synthesis Report*, 2010

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/16439.aspx>

EGB, Syndex, S.Partner, WMP, 'Climate disruptions, new industrial policies and ways out of the crisis', Studie im Auftrag des EGB in Partnerschaft mit EMF und EMCEF, finanziert von der Europäischen Kommission, 2009.

<http://www.etuc.org/a/7586>

EGB, Syndex, Wuppertal Institut, Istat, 'Climate change and employment: Impact on employment in the European Union-25 of climate change and CO₂ emissions reduction measures by 2030', finanziert von der Europäischen Kommission, 2007 <http://www.etuc.org/a/3676>

Eurofound (A.Broughton), 'Greening the European Economy: Responses and Initiatives by Members States and Social Partners', 2009 http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tm0908019s/tm0908019s_4.htm

GHK, 'The Impacts of Climate Change on European Employment and Skills in the Short to Medium-term: a Review of the Literature'. Schlussbericht, *Band 2*, 2009

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=et&eventsId=172>

UNEP, ILO, OIE, CSI: 'Green Jobs: towards decent work in a sustainable, low-carbon world', 2008

http://www.unep.org/labour_environment/PDFs/Greenjobs/UNEP-Green-Jobs-Towards-Sustainable-Summary.pdf

UNEP, Labour and the Environment: a Natural Synergy, 2007

Offizielle Dokumente

Europäische Kommission, 'Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth', Mitteilung vom 3. März 2010 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

Europäische Kommission, GD Klimaaktion, Webseite: http://ec.europa.eu/clima/policies/package/index_en.htm

Europäische Kommission, 'Adapting to Climate Change in Europe – Options for EU Action', *Grünbuch*, 354 endg., Juni 2007, erhältlich auf: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0354:EN:NOT>

Europäische Kommission, 'Adapting to Climate Change: towards a European Framework for Action', *Weißbuch*, 147 endg., April 2009, erhältlich auf: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriSer/LexUriSer.do?uri=CELEX:52009DC0147:EN:NOT>

ILO, **Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book**, 2003, erhältlich auf:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/key.pdf>

UNEP, Climate change, its consequences on employment and trade union action. Training manual for workers and trade unions, 2008

Webseite der Europäischen Umweltagentur: <http://www.eea.europa.eu/>

Deutschland

Informationen über den *Wittenberg-Prozess* sind verfügbar auf:

http://www.un.org/esa/dsd/dsd_aofw_mg/mg_worktradunio_specday/casestud10.shtml

Informationen über das Netzwerk Ressourceneffizienz sind verfügbar auf: http://www.netzwerk-ressourceneffizienz.de/uploads/sbs_dl_list/NeRess_FL_U_e_13.pdf

Informationen über die Allianz für Arbeit und Umwelt sind verfügbar auf:

http://www.unep.org/labour_environment/TUAssembly/case_studies/case_study_Schneider-DGB.pdf

Informationen über die Initiative 'Klima sucht Schutz' sind verfügbar auf: <http://www.klima-sucht-schutz.de/>

Webseite des deutschen Verbands Kommunaler Unternehmen, (VKU): <http://www.vku.de/>

Webseite des Deutschen Gewerkschaftsbund Bundesvorstand, (DGB): <http://www.dgb.de/>

Webseite des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH): <http://www.zdh.de/>

Webseite der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA): <http://www.arbeitgeber.de>

Webseite des kommunalen Wasserversorgers der Stadt Berlin, Berliner Wasserbetriebe:
<http://www.bwb.de/content/language1/html/index.php>

Webseite der Stadtwerke München (SWM): <http://www.swm.de/>

Webseite des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI): <http://www.bdi.eu>

Webseite der IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE): <http://www.igbce.de/portal/site/igbce/>

Webseite der IG Metall, Industriegewerkschaft Metall: <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet>

BDA, Towards a new understanding of green jobs, 2009

DGB, Energy Policy DGB Hypothesis, Sustainable Energy against the Background of Climate Policy Requirements, 2009

Webseite des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Nuklearsicherheit (BMU):

http://www.bmu.de/english/climate_energy/doc/41327.php

Dr. Werner Schneider (DGB), «-German Alliance for Work and Environment-», Vortrag an der Cornell University ILR School, -North American Labor Assembly on Climate Crisis, 7.-8. Mai 2007, New-York, USA

Österreich

Informationen über die österreichische Klima- und Energiestrategie sind verfügbar auf:

<http://www.klimaaktiv.at/article/archive/7783/>

Webseite der österreichischen Energieagentur: <http://www.energyagency.at/>

Webseite des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB):

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0

Webseite der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ): <http://portal.wko.at/wk/startseite.wk>

Webseite der Bundesarbeiterkammer (BAK): <http://www.arbeiterkammer.at/beratung.htm>

Webseite der österreichischen Landwirtschaftskammer (LK): <http://www.pklwk.at/>

Webseite des Instituts für Wirtschaftsförderung (WIFI):

http://wko.at/awo/wkoat_english/download/WKSELBST_awo_EN.pdf

Belgien

Föderales Planungsbüro, Auswirkungen des Energie- und Klimapakets der EU auf das belgische Energiesystem und die belgische Wirtschaft, Communiqué vom 9. Januar 2010

Stellungnahme Nr. 1 693 des Gemeinsamen Ausschusses von CCE/CNT, *Avis concernant la thématique des emplois verts (Stellungnahme zu grünen Arbeitsplätzen)*, 2010, verfügbar auf: <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1693.pdf>

Stellungnahme Nr. 1 727 des Gemeinsamen Ausschusses von CCE/CNT, *Réussir la transition vers une économie à basse émission de carbone, second avis concernant la thématique des emplois verts (Den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu einem Erfolg machen, Zweite Stellungnahme zu grünen Arbeitsplätzen)*, 2010, available at: <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1727.pdf>.

Informationen über Ökoschecks sind verfügbar auf: <http://www.ecocheque.be/> und <http://www.cnt-nar.be/F11.htm>

Informationen über die Allianz für Arbeit und Umwelt sind verfügbar auf:

<http://www.senate.be/www/?MIval=/publications/viewPubDoc&TID=67109459&LANG=fr>

Informationen über den Fonds zur Reduzierung der Gesamtenergiekosten (FCRE) beim Bauen sind verfügbar auf:

<http://www.frce.be/>

Informationen über den Frühling der Umwelt sind verfügbar auf:

http://www.printempsdelenvironnement.be/FR/le_printemps

Informationen über den Marshall Plan 2 Green sind verfügbar auf: <http://planmarshall2vert.wallonie.be/?q=node/58>

Webseite des Zentralen Wirtschaftsrates (CCE): <http://www.ccecrb.fgov.be/>

Webseite des Föderalen Rates für nachhaltige Entwicklung (CFDD): <http://www.frdo-cfdd.be/FR/bienvenue.html>

Webseite des Flämischen Wirtschafts- und Sozialrates (SERV): www.serv.be

Webseite des Wirtschafts- und Sozialrates der Region Brüssel-Hauptstadt:

http://www.bruxelles.irisnet.be/fr/region/region_de_bruxelles-capitale/organismes_regionaux/cesrbc.shtml

Webseite des Wirtschafts- und Sozialrates der Wallonischen Region (CESRW): www.cesrw.be

Webseite des Nationalen Arbeitsrates: <http://www.cnt-nar.be/F11.htm>

Webseite des Büros für Berufsbildung und Beschäftigung der wallonischen Region (FOREM):

<http://www.leforem.be/>

Webseite der Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB): <http://www.aclvb.be/>

Webseite der Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC): <http://www.acv-csc.be/>

Webseite des belgischen Unternehmerverbandes (FEB-VBO): <http://www.vbo-feb.be/index.html?page=0/>

Webseite des Allgemeinen Belgischen Gewerkschaftsbundes (FGTB): <http://www.fgtb.be/web/guest/home-fr>

Webseite der Vereinigung der Klein- und Mittelbetriebe (UCM): <http://www.ucm.be/>

Webseite der Vereinigung der selbständigen Unternehmer (UNIZO): <http://www.unizo.be/>

Webseite des gewerkschaftsübergreifendes Netzwerks für Umweltbewusstsein (RISE): <http://www.rise.be>

Webseite des Brüsseler gewerkschaftsübergreifenden Netzwerks für Umweltbewusstsein (BRISE): <http://www.brise-milieu.be/contact>

FGTB, Syndicat rime avec climat. Le climat, c'est aussi notre affaire! (*Das Klima geht auch uns an!*), 2005

<http://www.fgtb.be/web/guest/climat>

CSC, *Changement climatique: l'urgence d'agir (Klimawandel: Handeln dringend erforderlich!)*, zweiwöchentlich, verfügbar auf: http://www.csc-en-ligne.be/Images/synd_693_climat_tcm22-190787.pdf

'Wie man Grün zu Geld macht', 1. KMU-Gipfel zur grünen Wirtschaft, organisiert von UNIZO und UCM, November 2010, Informationen verfügbar auf: <http://www.howgreenmakesmoney.eu/>

Informationen über die Arbeit des FEB-VBO zu praktischen Beispielen zur Energieeffizienz sind verfügbar auf: www.energyefficiency.be/fr/

Bulgarien

Informationen über die gemeinsamen Sitzungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften zum Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft sind verfügbar auf: <http://www.podkrepa.org/content/news.php?id=181>

Informationen über die gemeinsame Initiative der Arbeitgeber und Gewerkschaften zur Bewertung der Arbeitnehmerkompetenzen sind verfügbar auf: www.competencemap.bg

Webseite des tripartistischen Kooperationsrates für Land- und Forstwirtschaft:

<http://www.podkrepa.org/content/index.php>

Webseite des bulgarischen Industrieverbandes (BIA): <http://www.bia-bg.com/?lang=en>

Webseite der Dachverbands der unabhängigen Gewerkschaften Bulgariens (CITUB): <http://www.knsb-bg.org/>

Webseite der KNSB (CITUB-Gewerkschaft)

http://84.242.167.9/knsb/index.php?option=com_content&task=view&id=1080&Itemid=171

Webseite des Gewerkschaftsverbandes (Podkrepa): <http://www.podkrepa.org/>

Webseite des bulgarischen Metallindustrieverbandes:

<http://www.bcm-bg.com/index.php?MhObg5KvQ9KHMheLMtezUFSXO9Wzg5OzEZ>

Webseite der bulgarischen Investmentberatungsgesellschaft (BICA):

<http://www.bica-bg.org/english/index.php>

Bulgarisches Umweltministerium:

<http://www.moew.government.bg>

Bulgarisches Informationsportal über Strukturfonds der EU:

<http://www.eufunds.bg/en>

Informationsportal expert.bg:

<http://www.expert.bg>

Bulgarisches Immobilienportal:

<http://immobulgarie.fr/news/la-bulgarie-confrontee-un-boom-des-projets-denergi.html>

Bulgarisches Umweltministerium (2005), Nationale regionale Entwicklungsstrategie der Republik Bulgarien für den Zeitraum 2005-2015.

Bulgarisches Umweltministerium (2007), Operationelles Umweltprogramm 2007-2013.

Dänemark

Webseite des dänischen Klima- und Energieministeriums: <http://kemin.dk/en-US/Sider/frontpage.aspx>

Informationen über die Wachstumsforen sind verfügbar auf: <http://epaper.mediegrupper.net/mdg/dr/1/1/>

Informationen über das DI-Projekt der Energielandkarte sind verfügbar auf: www.energymap.dk

Informationen über das Projekt EnergyCamp sind verfügbar auf: <http://www.energycamp.dk/>

Webseite der Lindoe Offshore Renewable (LORC): www.lorc.dk/Home

Webseite des Klimakonsortiums Dänemark: <http://www.climateconsortium.dk/Home.aspx>
 Webseite der Organisation der dänischen Regionen (Dansk Regions): www.regioner.dk
 Webseite des dänischen Arbeitgeberverbandes (DA): www.da.dk
 Webseite des dänischen Industrieverbandes (DI): <http://di.dk/Pages/Forsiden.aspx>
 Webseite des dänischen Gewerkschaftsbundes *Landesorganisationen i Danmark* (LO-DK): <http://www.lo.dk/>
 Webseite des dänischen Angestellten- und Beamtenbundes *Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd* (FTF): <http://www.ftf.dk/>
 Webseite der dänischen Metallarbeitergewerkschaft : <http://www.danskmetal.dk/>
 LO, 'Ein offensiver Investitionsplan', 2009
 LO, 'Von den Mitarbeitern gesteuerte Innovation. Wirtschaftsleistung und Arbeitsplatzzufriedenheit verbessern', 2008
 LO, 'LO und die Herausforderung des Klimawandels. Wir können es schaffen, aber wir müssen auch siegen wollen', 2009
 LO, Die neue Klima-Agenda. Die Klima- und Energiestrategie des LO, 2008
 Dänischer Gewerkschaftsbund, 'Grüne Arbeitsplätze. Beispiele für Energie- und Klimainitiativen, die Arbeitsplätze schaffen', 2009

Spanien

Informationen über die spanische Klimapolitik und die wichtigen Gremien, die in diesem Zusammenhang geschaffen wurden, sind verfügbar auf: <http://www.bcncclimatechange.org/en/politiques-espanyoles.html>
 Webseite des spanischen Arbeitgeber- und Industrieverbandes (CEOE): <http://www.ceoe.es/ceoe/contenidos.item.action?id=2092953&menuId=3598011&type=3598011>
 Webseite des spanischen Gewerkschaftsbundes ,Confederation, *Union General de Trabajadores* (UGT): <http://www.ugt.es/>
 Webseite der Komitees des Gewerkschaftsbundes (CCOO): <http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do>
Sicherung der Beschäftigung, 'Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigung. Veränderung durch sozialen Dialog bewältigen. Fallstudie der spanischen sektoralen runden Tisch zur Weiterentwicklung des Kyoto-Protokolls', 2008
<http://www.sustainlabour.org/dmdocuments/EN158-2008.pdf>

Finnland

Langfristige Klima- und Energiestrategie, Bericht der Regierung an das Parlament, 2008, verfügbar auf: http://www.tem.fi/files/20587/Climate_Change_and_Energy_Strategy_2008_summary.pdf
 Webseite des finnischen Wirtschaftsrates, *Talousneuvosto - Ekonomiska rådet*: <http://www.vnk.fi/hankkeet/talousneuvosto/en.jsp>
 Webseit der Nationalen Kommission für nachhaltige Entwicklung: <http://www.ymparisto.fi/default.asp?node=4412&lan=en>
 Webseite des finnischen Umweltinstitutes: <http://www.environment.fi/default.asp?node=25132&lan=EN>
 Webseite des Zentralverbandes der finnischen Gewerkschaften (SAK): www.sak.fi
 Webseite des Dachverbandes der Angestelltengewerkschaft, *Toimihenkilökeskusjärjestö* (STTK): <http://www.sttk.fi/fi-FI/>
 Webseite des finnischen Industrieunternehmensverbandes (EK): <http://www.ek.fi/www/fi/index.php>
 Webseite des Gewerkschaftsverbandes der Angestellten und Führungskräfte in Finnland (Akava): <http://www.akava.fi/>
 Webseite des finnischen Unternehmerverbandes , *Suomen Yrittäjät* (SY): <http://www.yrittajat.fi/>
 EK, 'Unternehmen an der Spitze der grünen Wirtschaft', 2010
 Informationen über freiwillige Vereinbarungen zur Energieeffizienz für den Zeitraum 2008-2016, die vom Ministerium für Beschäftigung und Wirtschaft und vom EK unterzeichnet wurden, sind verfügbar auf: <http://www.leonardo-energy.org/part-08-voluntary-energy-efficiency-agreements-2008-%E2%80%93-2016>
 Informationen über Medienveranstaltungen, die von den finnischen Gewerkschaften gesponsort werden, sind verfügbar auf: http://www.akava.fi/en/publications/world_day_for_decent_work_2010_in_finland_a_facebook_campaign.html

Umweltministerium, Finnische nationale Kommission für nachhaltige Entwicklung, 'Auf dem Weg zu einem national und global nachhaltigen Finnland', 2008.

Publikationen des Büros des Premierministers, 'Vorausschau der Regierung zur langfristigen Klima- und Energiepolitik: Auf dem Weg zu einem kohlenstoffarmen Finnland', 2009.

Frankreich

Unterlagen über den Umwelt-Grenelle sind verfügbar auf: <http://www.legrenelle-environnement.fr/> and <http://www.developpement-durable.gouv.fr/>

Unterlagen über die Allianz Städte-Beschäftigung sind verfügbar auf: <http://www.ville-emploi.asso.fr/developpement-durable/presentation/>

Das Gesetz 2009-967 vom 3. August 2009 zur Planung der Umsetzung der Umweltvereinbarung ist verfügbar auf: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020949548#LEGISCTA000020950463>

Das Gesetz 2010-788 vom 12. Juli 2010 zur Einsetzung eines nationalen Umweltausschusses ist verfügbar auf: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022470434>

Webseite des französischen demokratischen Gewerkschaftsbundes (CFDT): <http://www.cfdt.fr/rewrite/site/3926/site-de-la-confederation.htm?idRubrique=4599>

CFDT, 'Guide syndical Changement climatique' (*Leitfaden der Gewerkschaft zum Klimawandel*), 2009
<http://www.cfdt.fr/rewrite/article/19718/qui-sommes-nous/nos-publications/les-etudes/guide-syndical--changement-climatique.htm?idRubrique=8174>

Webseite des Verbandes der Klein- und Mittelunternehmen (CGPME): www.cgpme.fr

Webseite des Allgemeinen Gewerkschaftsbundes (CGT): www.cgt.fr

Webseite des Allgemeinen Gewerkschaftsbundes – Force ouvrière (FO): <http://www.force-ouvriere.fr/>

Webseite des französischen Unternehmensverbandes (Medef): www.medef.com

CGT, 'Déclaration de la CGT sur la conférence de Cancun sur le climat: des avancées mais le chemin est encore long' (*Erklärung der CGT zur Cancun-Klimakonferenz: Fortschritt ja, aber der Weg ist noch weit*), 2010:
<http://www-v3.cgt.fr/Des-avancees-mais-le-chemin-est.html>

Commissariat général au Développement durable, 'Deuxième rapport annuel au Parlement sur la mise en œuvre des engagements du Grenelle' (*Zweiter Jahresbericht der Direktion Nachhaltige Entwicklung über die Umsetzung des Umwelt-Grenelle an das Parlament*), 2010

CNRS/CGT, 'L'enjeu des qualifications face au défi énergétique et environnemental dans le secteur de la construction' (*Die Qualifikationsherausforderung zur Erfüllung der Energie- und Umweltherausforderung im Bausektor*), 2009

Meeddm (Syndex-Alpha) study: 'GPEC dans les secteurs de l'industrie et de l'énergie impactés par le Grenelle de l'environnement et l'évolution du système européen ETS d'échange des droits d'émission des gaz à effet de serre' (*Zukunftsorientiertes Management von Arbeitsplätzen und Kompetenzen im Industrie- und Energiesektor unter dem Einfluss der Umweltvereinbarung und der Entwicklung des europäischen Emissionshandelssystems*), 2010:
<http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/synthese-2.pdf> and

http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/Etude_Syndex_Alpha.pdf

McKinsey, 'Rapport d'évaluation du Grenelle de l'Environnement' (*Bewertung der Umweltvereinbarung*), 2010

MEDDM, 'Croissance verte, Zoom sur 50 métiers' (*Grünes Wachstum, 50 Berufe im Blickfeld*), La Documentation française, 2010

MEDDM, 'Plan Climat de la France, mise en œuvre du Grenelle de l'Environnement' (*Französischer Klimaplan, Umsetzung der Umweltvereinbarung*), 2010

MEDEF, 'Efficacité énergétique: l'une des clés de la croissance durable' (*Energieeffizienz: Ein Schlüssel für nachhaltiges Wachstum*), 2009, verfügbar auf: <http://publications.medef.com/ebook/plaquette/EECD/show.html>

MEDEF, 'Grenelle de l'Environnement, cahier de propositions' (*Umweltvereinbarung: Vorschläge*), 2007

MEDEF, 'Analyse sur les négociations en matière de changement climatique dans le contexte de la 16^e Conférence des Parties à la CCNUCC à Cancun' (*Analyse der Klimaverhandlungen im Kontext der 16. Konferenz der Unterzeichnerstaaten des UNFCCC in Cancun*), 2010

ADEME : Märkte, Beschäftigung und Energiefragen in Aktivitäten im Zusammenhang mit erneuerbarer Energie und Energieeffizienz: 2008-2009 Situation – 2010 Ausblick 2010

Irland

Nationale Strategie zum Klimawandel:

<http://www.environ.ie/en/Environment/Atmosphere/ClimateChange/NationalClimateChangeStrategy/PublicationsDocuments/FileDownload,1861,en.pdf>

Webseite des nationalen Wirtschafts- und Sozialrates (NESC): <http://www.nesc.ie/>

Webseite des irischen Unternehmens- und Arbeitgeberverbandes (IBEC): <http://www.ibec.ie/>

Webseite des irischen Gewerkschaftskongresses (ICTU): <http://www.ictu.ie/>

IBEC, *Education and Skills Survey*, (Umfrage zur Ausbildung und Qualifikationen) 2010, Ergebnisse verfügbar auf: http://www.ibec.ie/IBEC/DFB.nsf/vPages/Education_and_training~Resources~ibec-education-and-skills-survey-2010-15-11-2010?OpenDocument

ICTU, *'Green Shoots, Maximising Job Creation in the Green Economy'*, (Maximale Schaffung von Arbeitsplätzen in der grünen Wirtschaft) 2009, verfügbar auf: http://www.ictu.ie/download/pdf/congress_green_shoots.pdf

Unterlagen über die Lerninitiative der ICTU/FAS-Gewerkschaft – Netzwerk Qualifikationen der Gewerkschaft sind verfügbar auf: <http://www.ictu.ie/learning>

Italien

Webseite des italienischen Industrieverbandes (Confindustria):

<http://www.confindustria.it/Conf2004/hp.nsf/hp?Readform>

Webseite des italienischen Gewerkschaftsbundes, *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* (CISL):

<http://www.cisl.it/>

Webseite der italienischen Arbeiterunion, *Unione Italiana del Lavoro* (UIL): <http://www.uil.it/>

Confindustria, *'Proposte di Confindustria per il Piano Straordinario di efficienza energetica'*, 2010, verfügbar auf:

<http://www.uil.it/energia/circ38-10.pdf>

CISL, *'Nachhaltige Entwicklung und Sozialdialog, Lavoro'*, 2008

Litauen

Informationen über das Agrarumwelt-Qualifikationsprojekt sind verfügbar auf: <http://www.zur.lt/index.php?-1578624146#>

Webseite des tripartistischen Rates der Republik Litauen: <http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/tarybos-nariai.html>

<http://www.lrtt.lt/en/about.html>

Webseite der Landwirtschaftskammer (Organisation zur Vertretung der litauischen Landwirte): <http://www.zur.lt>

<http://www.zur.lt/index.php?2017732947>

Webseite des litauischen Industrieverbandes: <http://www.lpk.lt/default.asp?DL=E>

Litauischer Gewerkschaftsbund (LPSK): <http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=1>

Litauische Handelsunion *'Solidarität'*: <http://www.lps.lt/index.php?m=txt&table=1>

Niederlande

Informationen über das Green4sure-Projekt sind verfügbar auf:

<http://www.fnv.nl/publiek/themas/duurzaamheid/standpunt-fnv/>

Webseite des niederländischen Wirtschafts- und Sozialrates, *Sociaal-Economische Raad* (SER): <http://www.ser.nl>

Webseite der Arbeitsstiftung: <http://www.istravail.com/article318.html>

Informationen über sechs Plattformen, die im Rahmen der Strategie zum Energiewandel eingesetzt wurden, sind verfügbar auf: www.senternovem.nl/EnergyTransition/Index.asp.

Webseite des niederländischen Gewerkschaftsbundes, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (FNV):

<http://www.fnv.nl/publiek/>

Webseite des niederländischen Unternehmensverbandes (VNO): <http://www.vno-ncw.nl/Pages/Default.aspx>

Webseite des niederländischen christlichen Gewerkschaftsbundes, *Christelijk Nationaal Vakverbond* (CNV):

<http://www.cnv.nl/>

Webseite des Gewerkschaftsbundes der Selbständigen und Führungskräfte, *Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel* (UNIE-MHP): <http://www.vakcentralemhp.nl/>

Webseite der königlichen Vereinigung der Klein- und Mittelunternehmen (MKB Nederland): <http://www.mkb.nl>

Delft, *'Green4sure, a green energy plan'*, 2007

Polen

Informationen über das Ökologieforum des Chemiesektors sind verfügbar auf: <http://www.pipc.org.pl/ida/211>
 Webseite der polnischen chemischen Industriekammer (PIPC): <http://www.pipc.org.pl/>
 Webseite des polnischen Arbeitgeberverbandes (KPP): <http://www.kpp.org.pl/index.html?id=62&m=1>
 Webseite des polnischen Verbandes der privaten Arbeitgeber (Lewiatan): <http://www.pkpplewiatan.pl/>
 Business Centre Club (BCC): <http://www.bcc.org.pl/>
 Webseite der Vereinigung der Papierindustrie: http://www.spp.pl/wersja_angielska.php
 Webseite der Vereinigung der polnischen Glasindustrie: <http://www.zpps.pl/english.php>
 Webseite des Zentrums für den sozialen Dialog in der Glasindustrie: <http://www.centrum-dialogu.pl/eng/node/38>
 Webseite der Gewerkschaft Solidarnosc: <http://www.solidarnosc.org.pl>
 Webseite der Gewerkschaft OPZZ: <http://opzz.org.pl>
 Forum Odbiorców Energii Elektrycznej i Gazu (Gas- und Elektrizitätsforum):
http://www.odbioryenergii.pl/3e/component/option.com_frontpage/Itemid,1/
 Schlesischer Innovationscluster für saubere Kohletechnologien: <http://coal.silesia.pl/>
 FAVEO-Stiftung: <http://www.fundacja-faveo.pl/index.php?p=fundacja>

Portugal

Webseite des Nationalrates für nachhaltige Entwicklung: www.cnads.pt
 Webseite des portugiesischen Industrieverbandes (CIP): <http://www.cip.org.pt/>
 Webseite des allgemeinen portugiesischen Gewerkschaftsbundes, *Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses* (CGTP-IN): <http://www.cgtp.pt/index.php>
 Webseite der allgemeinen Gewerkschaftsunion, *União Geral de Trabalhadores* (UGT-P):
<http://www.ugt.pt/site/index.php>
 Webseite von Transtejo: <http://www.transtejo.pt/pt/homepage/index.html>
 ICS, 'Ambiente e emprego: situação actual e perspectivas', 1999
 UGT-P, 'Propostas de: Resolução Programática. Programa de acção, XI Congresso, Emprego e solidariedade', 2009
 5. Europäisches Transportforum zur nachhaltigen Entwicklung und zur gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen des öffentlichen Nahverkehrs, Bericht über den runden Tisch der städtischen Straßenverkehrsgewerkschaften in Portugal über Entwicklungen in Portugal, Paris, 3.-5. Februar 2010
 Informationen über nachhaltige Entwicklung sind verfügbar auf der Webseite des CGTP-IN:
http://cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=23&Itemid=246
 CGTP-IN-Webseite zum Konsum: <http://interconsumidores.cgtp.pt/>

Tschechische Republik

Webseite des Rates der Regierung für nachhaltige Entwicklung: <http://www2.nszm.cz/ur/>
 Webseite des tschechischen Industrieverbandes (SP): <http://www.spcr.cz/en>
 Webseite des tschechischen Arbeitgeberverbandes KZPS: <http://www.kzps.cz/>
 Webseite des Umweltministeriums der Tschechischen Republik: <http://www.mzp.cz/cz/ministerstvo>
 Umweltministerium der Tschechischen Republik, 'Nachhaltige Entwicklungsstrategie der Tschechischen Republik', 2010
 Bauunternehmerverband der Tschechischen Republik:
http://www.sps.cz/jm_english/index_eng.asp?lokalizace=ang
 Vereinigung der Zementhersteller:
http://www.svcement.cz/dokumenty/publikace#cementarny_a_udrzitelny_rozvoj
 Vereinigung der Papier- und Zellstoffindustrie:
<http://www.acpp.cz/>
 Tschechischer Gewerkschaftsverband:
<http://www.cmkos.cz/homepage>

Rumänien

Informationen über die rumänische Strategie für nachhaltige Entwicklung bis 2030 sind verfügbar auf:
http://www.mmediu.ro/protectia_mediului/dezvoltare_durabila/snodd.htm
 Informationen über die Kommission für den Sozialdialog des Ministeriums für Regionalentwicklung und Habitat sind verfügbar auf: <http://www.mdlpl.ro/index.php?p=1173>
 Informationen über das Projekt 'Anpassung der Arbeitnehmer im Energiesektor an neue Technologien und Arbeitsbedingungen' sind verfügbar auf:

[http://www.comunicatedepresa.ro/Formenerg_S.A. a lansat proiectul %E2%80%9CAadaptarea personalului din sectorul energetic la noile tehnologii si conditii de munca%E2%80%9D~NTM4NjA=](http://www.comunicatedepresa.ro/Formenerg_S.A._a_lansat_proiectul_%E2%80%9CAadaptarea_personalului_din_sectorul_energetic_la_noile_tehnologii_si_conditii_de_munca%E2%80%9D~NTM4NjA=)

Informationen über das Euroneff-Projekt sind verfügbar auf:

<http://www.euroneff.eu/http://www.euroneff.eu/welcome.php>

Webseite des nationalen Zentrums für nachhaltige Entwicklung: <http://www.ncsd.ro/organization.html>

Webseite der CMC-Stiftung, *Fondatia Casa de Meserii a Constructorilor*:

<http://www.cmc.org.ro>

http://www.cmc.org.ro/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=96

Webseite des Bauunternehmerverbandes (Araco): <http://www.araco.org/index.htm>

Webseite von Cartel Alfa: <http://www.cartel-alfa.ro/>

Webseite des Verbandes der rumänischen Industriearbeitgeber: <http://www.conpirom.ro/>

Webseite des nationalen Gewerkschaftsbundes (Syndicat Blocul National Sindical): <http://www.bns.ro/>

Webseite des Verbandes der Arbeitgeber im Sektor für erneuerbare Energien (SunE):

<http://www.sune.ro/index.php>

Webseite des nationalen Wirtschaftsforschungsinstituts: <http://www.ince.ro>

Vereinigtes Königreich

Informationen über das CCS-Entwicklungsforum sind verfügbar auf:

<http://www.carboncapturejournal.com/displaynews.php?NewsID=616>

Informationen über das Atomentwicklungsforum (NDF) sind verfügbar auf:

http://www.decc.gov.uk/en/content/cms/what_we_do/uk_supply/energy_mix/nuclear/forums/develop_forum/develop_forum.aspx

Informationen über TUSDAC sind verfügbar auf: <http://www.defra.gov.uk/sustainable/defra/tusdac/index.htm>

Informationen über das Kohleforum des VK sind verfügbar auf:

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.berr.gov.uk/files/file48027.pdf> and

http://www.decc.gov.uk/en/content/cms/what_we_do/uk_supply/energy_mix/coal/uk_forum/uk_forum.aspx

Informationen über die VK-Kommission für Beschäftigung und Qualifikationen (UKCES) sind verfügbar auf:

<http://www.ukces.org.uk/>

Informationen über den Rat für sektoralen Qualifikationen sind verfügbar auf: <http://www.ukces.org.uk/sector-skills-councils/about-sscs/>

Informationen über das Projekt Green Workplace sind verfügbar auf: www.sustainableworkplace.co.uk

Webseite des britischen Industrieverbandes

(CBI): <http://www.cbi.org.uk/ndbs/staticpages.nsf/StaticPages/home.html/?OpenDocument>.

Webseite des Gewerkschaftsverbandes (TUC): www.tuc.org.uk/

Webseite des Kommunalverwaltungsverbandes (LGA): <http://www.lga.gov.uk/lga/core/page.do?pageId=1>

Webseite des Verbands der kommunalen Arbeitgeber (LGE): <http://www.lge.gov.uk/lge/core/page.do?pageId=1>

Webseite Learn with TUC: www.unionlearn.org.uk

CBI Wales, *Blueprint of a Green Economy, 2001*

CBI, *Decision Time, 2009, verfügbar auf: http://climatechange.cbi.org.uk/uploaded/CBI_DecisionTime_WEB.pdf*

CBI, *Future Proof: Preparing your Business for a Changing Climate, 2009*

CBI, *Getting Involved: a Guide to Switching your Employees on to Sustainability, 2009*

CBI, *Going the Distance: the Low-carbon Industry Roadmap, 2009*

CBI, *Whatever the Weather. Managing the Risks from a Changing Climate, 2009*

Francis Green, *'Unions and Skills Utilization'*, TUC/UnionLearn, *Research paper 11, 2010*

HM Government, *The UK Low-carbon Industrial Strategy, 2009*

LGA Research, *Be Aware, Be Prepared, Take Action II, What Do the Latest Climate Projections Mean for You?, 2004*

TUC, *A Green and Fair Future For a Transition to a Low-carbon Economy, 2008*

TUC, *Changing Work in a Changing Climate, Adaptation to Climate Change in the UK, 2009*

TUC, *Employment Implications of Climate Change Adaptation. Schlussbericht, 2008*

TUC, *GreenWorks, TUC GreenWorkplaces Project Report 2008-10, 2010*

TUSDAC, Greening the Workplace, 2005.

Schweden

Informationen über das Energieeffizienzprogramm (PFE) sind verfügbar auf:

<http://www.energimyndigheten.se/en/Energy-efficiency/Companies-and-businesses/Programme-for-improving-energy-efficiency-in-energy-intensive-industries-PFE/> et sur <http://ies.lbl.gov/iespubs/PFE.2007.pdf>

Informationen über die Partnerschaft zwischen Företagarna und der schwedischen Agentur für Umweltschutz zum Schutz des Ökosystems und der Biodiversität sind verfügbar auf: <http://www.teebweb.org>

Informationen über das Tool des Klimakompasses sind verfügbar auf: www.klimatkompassen.se

Webseite der schwedischen Umweltagentur: <http://www.naturvardsverket.se/en/In-English/Menu/Climate-change/Swedish-EPA--national-focal-point/>

Webseite der schwedischen Energieagentur: <http://www.energimyndigheten.se/en/>

Webseite des schwedischen Kommunal- und Regionalverwaltungsverbandes (SALAR): www.skl.se

Webseite des schwedischen Unternehmensverbandes (SN): <http://www.svensktnaringsliv.se/>

Webseite des schwedischen Dachverbandes der Akademiker (SACO): <http://www.saco.se/>

Webseite des schwedischen Gewerkschaftsbundes (LO): <http://www.lo.se/>

Webseite von Företagarna : <http://www.foretagarna.se/>

LO, Counter the Climate Crisis with Investment and Technological Innovation, 2009

SALAR, Employer perspectives on local authorities and county councils. Facts and analysis 2010, 2010

SALAR, Local action on climate change – Swedish experiences, 2009

SALAR, My Employment Benefits in Sweden, 2009

SN, Advantage Environment – The Environmental Benefits of New Products, 2008