



Extractive Industries Transparency Initiative

Germany



Initiative für Transparenz im
rohstoffgewinnenden Sektor – Deutschland

Kapitel
Beschäftigung und Soziales

aus dem BERICHT FÜR 2018
(Feb. 2021)

Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi)

Sitz der Gesellschaft

Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36 Dag-Hammarskjöld-Weg 1–5
53113 Bonn 65760 Eschborn

www.giz.de

GIZ GmbH agiert als Sekretariat der
Multi-Stakeholder-Gruppe der Deutschen Extractive Industries Transparency Initiative (D-EITI)

Reichpietschufer 20
10785 Berlin

T +49 30 72614-319
F +49 30 72614-22-319

sekretariat@d-eiti.de
www.d-eiti.de

Verantwortlich

Boris Raeder, Leiter des D-EITI-Sekretariats (GIZ)

Für Inhalte externer Seiten, auf die hier verwiesen wird, ist stets der jeweilige
Anbieter verantwortlich. Die GIZ distanziert sich ausdrücklich von diesen Inhalten.

Design

EYES-OPEN, Berlin

Stand

Februar 2021

Kapitel „Beschäftigung und Soziales“ aus dem 3. D-EITI Bericht

Die globale „Initiative für Transparenz im rohstoffgewinnenden Sektor“ (Extractive Industries Transparency Initiative – EITI) setzt sich für mehr Finanztransparenz und Rechenschaftspflicht im Rohstoffsektor ein. 55 Länder setzen EITI um (Stand 2021) und legen Informationen über Steuerzahlungen, Fördermengen und andere wichtige Daten rund um die Förderung von Rohstoffen offen.

Für die Umsetzung der EITI in Deutschland (D-EITI) wurde eine nationale Multi-Stakeholder-Gruppe (MSG) gegründet: Vertreter/innen aus Regierung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft steuern und kontrollieren gemeinsam und gleichberechtigt die Umsetzung des internationalen EITI Standards.

Der EITI Standard sieht eine jährliche Berichtspflicht vor: Anfang 2021 veröffentlichte die MSG den dritten D-EITI Bericht. Dieser besteht aus zwei Teilen: Der Kontextbericht enthält Informationen, die der breiten Öffentlichkeit einen Überblick über den nationalen Rohstoffsektor geben. Im zweiten Teil des Berichts erhebt ein unabhängiger Verwalter die wichtigsten Zahlungen von rohstofffördernden Unternehmen und überprüft die Qualität der Daten.

Darüber hinaus enthalten die Berichte Sonderthemen: Kompensationsmaßnahmen für **Eingriffe in Natur und Landschaft**, **Rückstellungen und Sicherheitsleistungen**, **Wasser**, **erneuerbare Energien**, **Recycling** sowie **Beschäftigung und Soziales** sind wichtige Sonderthemen der D-EITI Berichte. Sie gehen über den internationalen EITI-Standard hinaus und erhöhen so die Relevanz von EITI in Deutschland.



Beschäftigung und Soziales

Die rohstoffgewinnende Industrie bietet Arbeitnehmer/innen gute industrielle Arbeit und hat darüber hinaus eine positive Beschäftigungswirkung in den Regionen. Der Bericht informiert über die Beschäftigungszahlen, tariflichen Bedingungen, das Einkommensniveau sowie Diversität und Chancengleichheit innerhalb der Branche. Darüber hinaus thematisiert das Kapitel die Verantwortung von Unternehmen beim Rohstoffabbau und Ansätze für eine sozialverträgliche Gestaltung des Kohleausstiegs.

Weitere Informationen zu D-EITI erhalten Sie über folgende Links:

Link zur
Website von D-EITI



Link zum
3. D-EITI Bericht



Link zum
Datenportal



7.3

BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALES



a. Beschäftigung in der Rohstoffbranche

Die rohstoffgewinnende Industrie bietet in einer Vielzahl unterschiedlicher Berufe und Tätigkeiten gute Industriearbeitsplätze. Zum Jahresende 2018 waren über 66.000 Menschen⁴⁴ in der rohstoffgewinnenden Industrie tätig. Dies entspricht rund 0,2% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

Mit rund 57 % waren im Bereich Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau die meisten Beschäftigten tätig, gefolgt vom Kohlenbergbau (Braun- und Steinkohle) mit rund 19 %.

Verglichen mit dem Berichtszeitraum 2016 waren ca. 4.400 Arbeitnehmer/innen weniger in der Branche beschäftigt, was überwiegend durch das Auslaufen des Steinkohlenbergbaus bis Ende 2018 bedingt ist.

Tabelle 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

| | Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Stichtag 31. Dezember 2018 | | | darunter Auszubildende | | |
|--|---|--------|--------|------------------------|--------|--------|
| | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen |
| Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden insgesamt; darunter: | 66.285 | 57.583 | 8.207 | * | | |
| Kohlenbergbau (Braun- und Steinkohle) | 12.501 | 10.982 | 1.519 | 566 | 502 | 64 |
| Gewinnung von Erdöl und Erdgas | 3.143 | 2.464 | 679 | 112 | 90 | 22 |
| Erzbergbau | 824 | 743 | 81 | * | * | * |
| Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau | 38.026 | 33.158 | 4.868 | 1.330 | 1.162 | 168 |
| Erbringung von Dienstleistungen für den Bergbau | 11.791 | 10.236 | 1.555 | 278 | 234 | 44 |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2019. Detaillierte Quellenangabe siehe Fußnote 44.

* Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

44 Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) - Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) - Dezember 2019. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&nput_=&pageLocale=de&topicId=746698&year_month=201712&year_month.GROUP=1&search=Suchen

Mit jedem direkten Arbeitsplatz in der rohstoffgewinnenden Industrie sind weitere etwa 2 bis 2,5⁴⁵ Arbeitsplätze in vor- und nachgelagerten Wirtschaftsbereichen verbunden. Somit summiert sich die Beschäftigungswirkung, die von der Rohstoffgewinnung in Deutschland ausgeht, auf rund 155.000⁴⁶ Personen.

b. Rolle des Gesetzgebers

Das deutsche Wirtschaftssystem ist geprägt durch das Zusammenspiel von freiem Marktgeschehen und staatlicher Sozialpolitik. Gleichzeitig besteht speziell im Rohstoffbereich eine ausgeprägte Sozialpartnerschaft, mit der bestehende Interessenunterschiede zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen ausgeglichen werden können.

Grundsätzlich regelt der deutsche Gesetzgeber ein einheitliches (Mindest-)Maß an Schutz für die Arbeitnehmer/innen (z. B. Arbeitszeiten, Urlaub, Kündigungsschutz, Schutzrechte für Jugendliche, Schwangere oder Schwerbehinderte, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit u. v. m.). Über diesem Schutzniveau sind die Sozialpartner im Rahmen ihrer durch Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz verfassungsrechtlich gewährleisteten Tarifautonomie frei, die Arbeitsbedingungen eigenständig für das Unternehmen oder die jeweilige Branche zu regeln.

Die gesetzliche Sozialversicherung bietet Schutz vor Lebensrisiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Unfall und Berufskrankheit sowie Absicherung für das Alter. In der Sozialversicherung sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte versichert; selbstständig Tätige sind teilweise in diesen Schutz einbezogen. Die Leistungen der Sozialversicherungen werden überwiegend aus paritätischen Beiträgen von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen bestritten. Eine Ausnahme stellt hier die gesetz-

liche Unfallversicherung dar, welche ausschließlich von dem/der Arbeitgeber/in finanziert wird. In einigen Zweigen der Sozialversicherung werden auch Steuermittel zur Finanzierung hinzugezogen. Die Versicherungsträger sind selbstverwaltend organisiert und garantieren die Beteiligung der Sozialpartner.

c. Rolle und Zusammenarbeit der Sozialpartner

i. Mitbestimmung

Eine der wesentlichen Säulen der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland ist die Mitbestimmung, d. h. das Recht der Arbeitnehmer/innen und ihrer Interessenvertreter/innen an betrieblichen oder unternehmerischen Entscheidungen mitzuwirken. Die Reichweite und Form der Mitbestimmung unterscheiden sich nach Unternehmensgröße, Rechtsform und Branche.

Am weitgehendsten ist die unternehmerische Mitbestimmung im Bergbau⁴⁷ (Montan-Mitbestimmung; MontanMitbestG⁴⁸, MontanMitbestGErgG⁴⁹): Hier sind die Aufsichtsräte durch Anteilseigner/innen und Arbeitnehmervertreter/innen gleichgewichtig (paritätisch) besetzt. Darüber hinaus wird ein/e Arbeitsdirektor/in, der/die als gleichberechtigtes Mitglied der Geschäftsführung für Personal- und Sozialangelegenheiten zuständig ist, bestellt. Seine/ihre Bestellung ist nach dem MontanMitbestG von der Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat abhängig.

Für andere Unternehmen, die in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft geführt werden, gilt bei mehr als 2.000 Arbeitnehmer/innen ebenfalls die gleichgewichtige Vertretung von Arbeitnehmer/innen und Anteilseigner/innen in den Aufsichtsgremien nach

45 Die Beschäftigungswirkung variiert in den einzelnen Sektoren zwischen 1,94 und 2,66. Hillebrand, Elmar (2016): Branchenanalyse Rohstoffindustrie, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 315, Berlin, S. 71. unter: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_315.pdf

46 Hillebrand, Elmar (2016): Branchenanalyse Rohstoffindustrie, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 315, Berlin, S. 52. unter: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_315.pdf

47 ebenso in der „Eisen und Stahl erzeugenden Industrie“.

48 Montanmitbestimmungsgesetz (MontanMitbestG) von 1951.

49 Mitbestimmungsergänzungsgesetz (MontanMitbestGErgG) von 1956.

dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG). Gegenüber der Montanmitbestimmung gibt es jedoch zwei wesentliche Abweichungen. Tritt bei Abstimmungen Stimmgleichheit auf, gibt die Stimme des/der Aufsichtsratsvorsitzenden, der/die i. d. R. den Anteilseigner/innen zuzurechnen ist, den Ausschlag. Dieses doppelte Stimmrecht des/der Aufsichtsratsvorsitzenden setzt die formell bestehende Parität zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen faktisch außer Kraft. Zudem kann der/die Arbeitsdirektor/in grundsätzlich auch gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat berufen werden. Für Unternehmen mit 500 bis 2.000 Arbeitnehmer/innen gilt die 1/3-Beteiligung der Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat (DrittelbG⁵⁰).

Die betriebliche Mitbestimmung ist im **Betriebsverfassungsgesetz** geregelt. Danach hat ein gewählter Betriebsrat Mitwirkungsrechte in wirtschaftlichen, personellen und sozialen Angelegenheiten. In jedem Betrieb in Deutschland mit mindestens fünf Arbeitnehmer/innen kann grundsätzlich ein Betriebsrat gegründet werden. Ein zentrales Instrument in der Betriebsratsarbeit sind Betriebsvereinbarungen, die – ähnlich wie Tarifverträge – rechtsverbindliche Übereinkünfte zwischen Arbeitgeber/innen und Betriebsrat darstellen und das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten regeln. Häufige Themen sind betriebliche Regelungen zu Arbeitszeit, Datenschutz, Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz oder Weiterbildung, die auf die im Betrieb geltenden Verhältnisse zugeschnitten sind.

ii. Tarifbindung

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sind in Deutschland durch das **Grundgesetz in Art. 9 GG** garantiert. Tarifverträge werden von einem oder mehreren Arbeitgeber/innen oder Arbeitgeberverbänden mit einer oder mehreren Gewerk-

schaften abgeschlossen. Sie sind ausschließlich für ihre Mitglieder bindend (Tarifbindung). Es ist allerdings gängige Praxis von tarifgebundenen Arbeitgeber/innen, durch individualvertragliche Bezugnahmen auf die entsprechenden Tarifverträge auch gewerkschaftlich unorganisierte Arbeitnehmer/innen an dem tarifvertraglich Vereinbarten teilhaben zu lassen. Zudem orientieren sich viele nicht tariflich gebundene Unternehmen an bestehenden Tarifverträgen. Im Jahr 2014⁵¹ waren 30 % der Unternehmen der Rohstoffbranche⁵² tariflich gebunden; 27 % im Rahmen eines Flächentarifvertrages und 3 % mit einem Firmentarifvertrag. Allerdings gelten die tariflichen Vereinbarungen für nahezu zwei Drittel (62 %) der Beschäftigten der Branche, wobei 46 % den Bedingungen eines Flächentarifs unterliegen und 16 % denen eines Firmentarifvertrages.

d. Ausbildung

Die anspruchsvollen Tätigkeiten in der rohstoffgewinnenden Industrie erfordern gut ausgebildetes Fachpersonal. Mehr als 70 % der Beschäftigten verfügen über einen anerkannten Berufsabschluss⁵³, weitere gut 10 % über einen akademischen Abschluss⁵⁴ etwa im Ingenieurwesen.

Im Wesentlichen erfolgt die Berufsausbildung in Deutschland über das System der dualen Berufsausbildung, bei dem die Ausbildung parallel an zwei Lernorten stattfindet. Der/die Auszubildende schließt mit dem Betrieb einen Ausbildungsvertrag und lernt am Arbeitsplatz die notwendigen berufspraktischen Kompetenzen und Fertigkeiten. Die zweite Säule des Systems bildet die Berufsschule, die allgemeine und fachtheoretische Kenntnisse vermittelt. Die Dauer der Ausbildung ist vom jeweiligen Beruf abhängig, und variiert zwischen zwei und dreieinhalb Jahren. In dieser Zeit bekommt der/die Auszubildende vom Betrieb

50 Drittelbeteiligungs-Gesetz von 2004.

51 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Tabellen/tarifbindung-betriebe.html>

52 Abschnitt B der WZ 2008.

53 „anerkannter Berufsabschluss“ ist die Summe aus „mit anerkannter Berufsausbildung“ und „Meister-/Techniker-/gleichw. Fachschulabschluss“.

54 „akademischer Abschluss“ ist die Summe aus „Bachelor“, „Diplom/Magister/Master/Staatsexamen“ und „Promotion“.

eine Ausbildungsvergütung. Der erfolgreiche Abschluss befähigt zur unmittelbaren Berufsausübung als qualifizierte Fachkraft.

Die Branche bildet in einer Reihe unterschiedlicher Berufe aus. Hierzu gehören beispielsweise Mechaniker/innen, Elektroniker/innen, Industrie- und Verfahrensmechaniker/innen, Aufbereitungsmechaniker/innen, Berg- und Maschinenmann/-frau, Bergbautechnologe/-technologin, oder auch Industriekaufmänner/-frauen. Zum Berichtsstichtag⁵⁵ waren unter den Beschäftigten der rohstoffgewinnenden Industrie 2.300 Auszubildende, was einer Ausbildungsquote von 3,5 % entspricht. Damit lag die Ausbildungsquote in der Branche unterhalb des gesamtdeutschen Durchschnitts von 4,8 %. Betrachtet nach Einzelbranchen ergibt sich für die Rohstoffwirtschaft ein relativ differenziertes Bild. So schwanken die Ausbildungsquoten beispielsweise in der Steinerden-Industrie von unter 1 % bis 4,5 % (2018), weil die Bedeutung von Ausbildungsberufen jeweils unterschiedlich hoch ist und der Anteil angelernter Arbeitskräfte entsprechend variiert.

e. Verdienstniveau

Erwerbsarbeit spielt sowohl in gesellschaftlicher als auch in individueller Hinsicht eine zentrale Rolle. Unbestritten wird Arbeit als Hauptquelle zur Sicherung des Lebensunterhalts gesehen, der Verdienst ist für die Beschäftigten der wichtigste Bestandteil des persönlichen Einkommens. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten der Branche lag 2018 bei monatlich 4.081 Euro, zusätzlich wurden monatlich 464 Euro an Sonderzahlungen geleistet.⁵⁶ Damit ist der durchschnittliche Monatsverdienst in der Rohstoffindustrie gut 1 % höher als durchschnittlich im produzierenden Gewerbe und gut 6 % höher als die Durchschnittsverdienste von Voll-

zeitbeschäftigten⁵⁷ in Deutschland insgesamt. Aufgrund der abzuziehenden Einkommensteuer und der anteilig zu zahlenden Sozialabgaben sind die individuell verfügbaren Nettolöhne der Arbeitnehmer/innen deutlich niedriger als die Bruttolöhne.

Die durchschnittlich bezahlte Wochenarbeitszeit betrug 40,7 Stunden und war damit im Vergleich mit dem produzierenden Gewerbe insgesamt relativ hoch.

In Deutschland gilt der Gleichstellungsgrundsatz zwischen Männern und Frauen. Dieser Grundsatz gilt auch für die Lohnfindung und bedeutet, dass insbesondere geschlechterspezifische Einkommensunterschiede weiter abzubauen sind. Seit 2017 gilt das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (**Entgelttransparenzgesetz**). Dieses führt das bereits im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) normierte Entgeltgleichheitsgebot (gleiches Entgelt für Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit) weiter aus und beinhaltet einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte, Berichtspflichten für große Unternehmen sowie die Aufforderung an große private Arbeitgeber/innen, betriebliche Prüfverfahren zur Entgeltstruktur durchzuführen. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Frauen in der rohstoffgewinnenden Industrie lag mit 4.315 Euro bei 92,6 % der männlichen Beschäftigten (4.662 Euro) und damit oberhalb des durchschnittlichen Anteils von 83 % im produzierenden Gewerbe insgesamt.

f. Diversität und Chancengleichheit

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Arbeitshorizonte von Beschäftigten leisten einen maßgeblichen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Durch eine bewusste Förderung von Vielfalt können sich Unternehmen einen wichtigen Erfolgs-

55 Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2018. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746698&year_month=201712&year_month.GROUP=1&search=Suchen

56 Statistisches Bundesamt, Fachserie 16 Reihe 2.3 2019, S.6 (Wirtschaftszweig Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden).

57 Statistisches Bundesamt, Fachserie 16 Reihe 2.3 2018, S.6.

und Wettbewerbsfaktor erschließen, der sich sowohl auf Unternehmen als auch auf Belegschaften positiv auswirkt.

Diversität lässt sich an einer Reihe von quantitativen Indikatoren messen, beispielsweise am Anteil von Frauen an allen Beschäftigten und an Führungskräften, am Anteil ausländischer Beschäftigter oder an der Altersstruktur der Belegschaft.

Im Jahr 2018 lag der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche bei 13,1%. Ausländische Beschäftigte machten einen Anteil von 6,2% an der Gesamtbelegschaft aus.⁵⁸

Der Anteil weiblicher Aufsichtsräte in der Branche ist mit 10,7% sehr gering. Von den Vorständen deutscher Rohstoffunternehmen sind lediglich 4,4% Frauen. Um den Anteil von Frauen an der Belegschaft und an Führungspositionen weiter zu steigern, besteht auch im Vergleich zu anderen Branchen hoher Handlungsbedarf. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigungsstruktur in der Rohstoffwirtschaft traditionell von männlich dominierten technischen Ausbildungsberufen und Studiengängen geprägt ist.

Mit 63,3% stellte die Altersgruppe der 25 bis unter 55-Jährigen den weitaus größten Anteil der Belegschaft, gefolgt von den 55 bis unter 65-Jährigen mit 28,5%. In der Gruppe der unter 25-Jährigen waren 7,2% der Beschäftigten und 1% der Beschäftigten war älter als 65 Jahre.⁵⁹

Chancengleichheit wird in Deutschland unter anderem durch das AGG gefördert, das „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen

Identität verhindern oder [...] beseitigen“⁶⁰ soll sowohl im Bereich des Arbeitslebens als auch des Zivilrechts.

g. Klimapolitik und Strukturwandel

Die Bundesregierung hat sich verpflichtet, die Klimaziele und das **Pariser Klimaschutzabkommen** umzusetzen. Um diese Zielsetzung zu unterstützen, sollen neben der Beendigung der Förderung von Steinkohle 2018 auch die Braunkohlenförderung und die Kohleverstromung in Deutschland bis spätestens 2038 auslaufen. Mit der politischen Wende 1990 erfolgte im Osten Deutschlands ein erheblicher Eingriff in die Braunkohlegewinnung, es kam in den beginnenden 1990er Jahren zu einer drastischen Reduzierung der Beschäftigten im Osten Deutschlands in den Braunkohlerevierern.⁶¹ Um eine Entscheidung zum Kohleausstieg und dem damit verbundenen Strukturwandel sozial gerecht zu gestalten, richtete die Bundesregierung u. a. die Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“⁶² ein, die Vorschläge zur Gestaltung des energie- und klimapolitisch begründeten Strukturwandels in Deutschland erarbeitete. Ziel der Kommission war der Erhalt und die Schaffung neuer, guter tarifvertraglich abgesicherter Arbeitsplätze in den betroffenen Regionen, die sichere und bezahlbare Versorgung mit Strom und Wärme zu jedem Zeitpunkt sowie der Erhalt und die Weiterentwicklung der Kohlereviere zu weiterhin lebenswerten und attraktiven Regionen.

Klimapolitische Anforderungen, Versorgungssicherheit mit Energie, Wettbewerbsfähigkeit waren Gegenstand des umfassenden Dialogs der Kommission. Diese gesellschaftliche Verständigung zur Kohlenutzung wurde im Juli 2020 vom Bundestag und vom Bundesrat bestätigt und mündete in dem Gesetz zur Redu-

58 Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen) – Dezember 2018. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=746698&year_month=201712&year_month.GROUP=1&search=Suchen

59 Angaben ohne Erzbergbau, Statistik der Bundesagentur für Arbeit Tabellen, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008).

60 § 1 AGG (siehe unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>)

61 https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/3521/publikationen/2018-07-25_climate-change_18-2018_beschaeftigte-braunkohle-industrie.pdf

62 <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/abschlussbericht-kommission-wachstum-strukturwandel-und-beschaeftigung.html>

zierung und zur Beendigung der Kohleverstromung (**Kohleverstromungsbeendigungsgesetz – KVVBG**). Damit wurde ein gesellschaftlicher Kompromiss erzielt.

Der Kohlenbergbau und die -verstromung befinden sich meist in eher strukturschwächeren Regionen und leisten dort einen erheblichen Anteil an der industriellen Wertschöpfung. Ein industrieller Arbeitsplatz lässt in der Region rund zwei weitere Arbeitsplätze im industrienahen bzw. Dienstleistungsbereich entstehen.

Durch den Abbau der Braunkohle im Tagebau kommt es zur Beeinflussung der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Struktur der davon direkt betroffenen Gemeinden und der Tagebaurandkommunen in den Revieren. Bei Einfluss- und Inanspruchnahme von Infrastrukturen und Eigentum gilt das Verursacherprinzip. Entschädigungen sowie Umverlegungen und Umsiedlungen sind durch die Bergbauunternehmen zu regeln und zu leisten. Seit Beginn der deutschen Braunkohlenförderung in den frühen 1920er Jahren wurden 120.000 Menschen umgesiedelt.⁶³ Noch immer sind Dörfer von der Umsiedlung betroffen. Die Eigentümer/innen der betroffenen Flächen werden von den Unternehmen für die Umsiedlung entschädigt. Gleiches gilt für das Gemeindeeigentum. Kommunale Einrichtungen werden im Einvernehmen mit den betroffenen Kommunen neu errichtet. Seltene Fälle einer Entschädigung für die bergrechtliche Enteignung sind gesetzlich festgeschrieben (Art. 14 Abs. 3 GG i.V.m. §. 84 ff. BBergG).

Die Festlegung der Höhe der Entschädigungszahlungen obliegt bei einer privatrechtlichen Einigung unmittelbar den betroffenen Parteien, lediglich im seltenen Fall einer erforderlichen Enteignung/Grundabtretung erfolgt sie durch die Behörde nach Wertgutachten durch einen Sachverständigen. Sie ist

gerichtlich überprüfbar. Die Einigung zum Braunkohleausstiegspfad hat Einfluss auf die Ausdehnung und Anpassung der Tagebaue. Infrastrukturell angedachte Neubauten können gegebenenfalls entfallen.

Die Braunkohlereviere⁶⁴ werden durch das am 14. August 2020 in Kraft getretene Strukturstärkungsgesetz Kohleregionen⁶⁵ unterstützt, damit die Reviere weiterhin als erfolgreiche Wirtschaftsregionen bestehen bleiben können und die wegfallende Beschäftigung kompensiert wird (siehe auch Kapitel 3). Das Gesetz sieht bis zu 40 Mrd. Euro bis 2038 vor, insbesondere für öffentliche Investitionen von Ländern und Gemeinden, aber auch für Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich des Bundes, wie zum Beispiel für die Verkehrs- und Breitbandinfrastruktur, Reallabore oder den Aufbau von Forschungseinrichtungen. Die Bundesregierung setzt sich zudem das Ziel, bis zu 5.000 Arbeitsplätze in Behörden des Bundes und sonstigen Bundeseinrichtungen in den Kohleregionen neu einzurichten.

Weiterhin soll mit dem neuen, nicht auf Investitionen ausgerichteten Förderprogramm „STARK“⁶⁶ die ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltige Transformation der Kohleregionen unterstützt werden. Mit dem Programm können insbesondere Personal- und Betriebskosten von KMU aber nur im geringen Umfang Investitionen gefördert werden.

Zur Abfederung der sozialen Folgen des Kohleausstiegs hat die Bundesregierung entsprechend den Empfehlungen der Kommission „Strukturwandel, Wachstum, Beschäftigung“ zudem ein Anpassungsgeld eingeführt. Damit wird älteren Beschäftigten ein früherer Übergang in den Ruhestand erleichtert.

63 Abschlussbericht der Kommission für Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung.

64 Lausitzer Revier (Bundesländer: Brandenburg/Sachsen), Mitteldeutsches Revier (Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen), Rheinisches Revier (Nordrhein-Westfalen), Helmstedter Revier (Niedersachsen).

65 https://www.bgb.de/xaver/bgb/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgb120s1795.pdf#_bgb_l__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgb120s1795.pdf%27%5D__1601384039076

66 STARK steht für „Stärkung der Transformationsdynamik und Aufbruch in den Regionen und an den Kohlekraftwerkstandorten“.

h. Unternehmerische Verantwortung

Deutsche Unternehmen sind eng eingebunden in globale Liefer- und Wertschöpfungsketten. Daraus folgt eine besondere Verantwortung für die Unternehmen, nicht nur national, sondern auch international die Bedingungen, unter denen Rohstoffe abgebaut werden, in den Blick zu nehmen und wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verträglichkeit zu verbinden. Dies gilt gerade im Bereich des internationalen Bergbaus, der mit hohen menschenrechtlichen sowie sozialen und ökologischen Risiken verbunden sein kann. Diesen Herausforderungen begegnen der Gesetzgeber, die Bundesregierung und Unternehmen auf mehreren Ebenen.

Der **Nationale Aktionsplan (NAP)** der Bundesregierung zur Umsetzung der **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** enthält einen breiten Maßnahmenkatalog zum Schutz der Menschenrechte. Zugleich verankert die Bundesregierung im Aktionsplan erstmals die Verantwortung von deutschen Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte.

In Übereinstimmung mit dem Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode bereitet die Bundesregierung derzeit eine gesetzliche Regelung bezüglich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen in ihren Lieferketten vor.

Mit der sog. Konfliktminerale-Verordnung (EU) 2017/821 werden erstmals verbindliche Sorgfaltspflichten für EU-Importeure von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold (3TG) aus Konflikt- und Hochrisikogebieten eingeführt. Ziel der Verordnung ist es, die Finanzierung bewaffneter Auseinandersetzungen durch Erlöse aus dem Verkauf der genannten Minerale einzudämmen. Die Verordnung gibt dazu zahlreiche Sorgfaltspflichten vor, die Importeure von 3TG ab dem 1. Januar 2021 verbindlich einzuhalten haben. Mit dem am 7. Mai 2020 in Kraft getretenen

nationalen Durchführungsgesetz wird die wirksame Anwendung der Konfliktminerale-Verordnung in Deutschland sichergestellt.

Die Anforderungen an die Berichtspflichten von Unternehmen im Zusammenhang mit ihrer unternehmerischen Verantwortung (häufig auch als „Corporate Social Responsibility (CSR)“ bezeichnet) wurden erhöht. Das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, das die EU CSR-Richtlinie (2014/95/EU) in nationales Recht umsetzt, verpflichtet Unternehmen – insbesondere große börsennotierte Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten – über wesentliche Umwelt-, Arbeitnehmer-, Sozial- und Menschenrechtsbelange sowie über Korruptionsbekämpfung zu berichten.

Gleichzeitig setzen sich auf Branchenebene zunehmend Initiativen für mehr Nachhaltigkeit ein. So haben beispielsweise die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt 2004 mit dem Bundesverband Baustoffe – Steine und Erden und dem Naturschutzbund Deutschland (NABU) eine gemeinsame Erklärung zur nachhaltigen Rohstoffnutzung erarbeitet.⁶⁷ Neben einem möglichst umweltschonenden Rohstoffabbau sowie der Stärkung von Biodiversität und Ressourceneffizienz wird dabei auch der hohe Stellenwert der Qualifizierung von Beschäftigten adressiert. Auch im Bereich der industriellen Weiterverarbeitung von Rohstoffen engagieren sich Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen gemeinsam für mehr Nachhaltigkeit. So haben die Sozialpartner (Gewerkschaften und Verbände) in der deutschen Zementindustrie bereits 2002 die Initiative „Zement verbindet nachhaltig“ gegründet. Zentrale Themen sind neben Natur- und Umweltschutzmaßnahmen auch die Sicherung der heimischen Produktion, die wirtschaftlichen Belange der Unternehmen sowie die sozialen Interessen der Beschäftigten. Wesentliches Ziel der Nachhaltigkeitsinitiative ist der Dialog zwischen Politik und Gesellschaft sowie Gewerkschaften und Arbeitgeber/innen.⁶⁸

⁶⁷ https://www.baustoffindustrie.de/fileadmin/user_upload/bbs/Dateien/gem-rohstoff-erklaerung.pdf

⁶⁸ <https://www.zement-verbindet-nachhaltig.de/>

Die Multi-Stakeholder-Gruppe

Mitglieder der Regierung



Bundesministerium
der Finanzen



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



Niedersächsisches Ministerium
für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr
und Digitalisierung

Mecklenburg
Vorpommern



Ministerium für Energie,
Infrastruktur und Digitalisierung

HESSEN



Hessisches Ministerium
der Finanzen

Ass.d.B.
Creating The Mining World

Freistaat
Thüringen



Ministerium
für Umwelt, Energie
und Naturschutz



Hamburg | Finanzbehörde

Mitglieder der Privatwirtschaft

BDI
Bundesverband der
Deutschen Industrie e.V.



DEBRIV
Bundesverband Braunkohle



wintershall dea

bbs die baustoffindustrie

BCE Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



**TRANSPARENCY
INTERNATIONAL**
Deutschland e.V.

FÖS Forum
Ökologisch-Soziale
Marktwirtschaft

**Forum Umwelt
und Entwicklung**

Mitglieder der Zivilgesellschaft



