

# Stellungnahme

## Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Novellierung der Förderrichtlinie „Klimaschutzverträge“

### Vorbemerkung

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist die Förderrichtlinie „Klimaschutzverträge“ (KSV) ein wichtiger Baustein, um die klimafreundliche Modernisierung der Industrie voranzutreiben und so die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten sowie gute Arbeitsplätze zu sichern. In Zeiten wirtschaftlicher Stagnation und geopolitischer Spannungen hat das Instrument eine stabilisierende Wirkung und trägt maßgeblich zur Investitionssicherheit bei.

Zudem sieht das Förderinstrument erstmals klare beschäftigungspolitische Vorgaben über Standorterhalt und Beschäftigungsentwicklung vor. Damit folgen die KSV der DGB-Forderung, wonach öffentliche Fördermittel an soziale Konditionalitäten gebunden werden sollen, um damit wirtschafts- und beschäftigungspolitische Ziele erreichen zu können. Diese Klauseln sind somit eine wesentliche Voraussetzung, dass nicht nur Minderungsziele eingehalten, sondern ergänzend zum Modernisierungsprozess konkrete Begleitmaßnahmen für die Beschäftigten auf den Weg gebracht werden. Das macht das Instrument deutlich effizienter, erhöht die Akzeptanz für den Umbauprozess und kann so wichtige Modernisierungsmaßnahmen beschleunigen.

Aus diesen Gründen setzt sich der DGB dafür ein, dass das Instrument der Klimaschutzverträge fortgeführt und verstetigt wird und zügig eine zweite Ausschreibungsrunde beginnen kann.

12. Dezember 2024

**Deutscher Gewerkschaftsbund**  
Abteilung Struktur-, Industrie-  
und Dienstleistungspolitik

**Jan Philipp Rohde**  
Referatsleiter Klima-, Umwelt-  
und Nachhaltigkeitspolitik

Janphilipp.Rohde@dgb.de

Keithstraße 1  
10787 Berlin

www.dgb.de

### Absenkungen der Mindestreduktionshöhe

Der DGB begrüßt die Absenkung der Mindestreduktionshöhe von 10 kt CO<sub>2</sub>-Äquivalenten auf 5 kt CO<sub>2</sub>-Äquivalent pro Kalenderjahr. Dieser Schritt ist wichtig, um auch Projekte mittelständischer Unternehmen den Zugang zu den KSV zu ermöglichen und damit eine breite Förderkulisse aufzuspannen. Insbesondere der Mittelstand braucht Zugang zu Finanzierungsquellen, um seine Geschäftsmodelle zukunftsfest aufzustellen. Daraus erwächst ein steigender Finanzbedarf, der gedeckt werden muss, um Planungssicherheit zu schaffen und Investitionsimpulse setzen zu können.

### Rolle Industriedampf

Der DGB sieht die grundsätzliche Notwendigkeit, die Förderfähigkeit von nachhaltigem Industriedampf sicherzustellen, auch wenn dieser nicht unmittelbar für die Herstellung industrieller Produkte verwendet wird. Dies betrifft insbesondere Standorte wie Chemieparks, an denen Dampf durch Dritte erzeugt und

über Weiterleitungssysteme an Betriebe zur industriellen Produktion bereitgestellt wird.

Der DGB begrüßt daher, dass in der Überarbeitung der FRL-KSV eine flexiblere Förderpraxis ermöglicht wird. Die Bewilligungsbehörde kann im Förderaufruf Ausnahmen und Vorgaben für die Förderfähigkeit von Industriedampf festlegen, der nicht direkt in der Produktion industrieller Güter eingesetzt wird. Dennoch sieht der DGB weiterhin die Notwendigkeit, explizite Ausnahmen für Chemieparcs, Industrieparks und Verbundstandorte direkt in der FRL-KSV zu verankern. Dies würde die Erzeugung und Weiterleitung von grünem Dampf an Dritte zur industriellen Produktion vereinfachen.

### **Operativer Beginn**

Die Möglichkeit, den operativen Beginn unter bestimmten Voraussetzungen zu verlängern, bewertet der DGB positiv. Damit wird den Unternehmen ein längerer Umsetzungspfad gewährt, der insbesondere bei Projekten wichtig ist, die auf erforderliche Infrastrukturmaßnahmen wie bei CCUS angewiesen sind.

### **Standorterhalt und Beschäftigungsentwicklung nicht aushöhlen**

Ein zentraler Mehrwert der Klimaschutzverträge besteht darin, dass neben Treibhausgasminderungszielen auch erstmals Vorgaben zur Beschäftigungsentwicklung und zum Standorterhalt gemacht wurden, die in enger Kooperation mit dem Betriebsrat bzw. der zuständigen Gewerkschaft abzustimmen sind.

In der ersten Ausschreibungsrunde hat sich gezeigt, dass die Mitbestimmungsstrukturen sowie ihre Gewerkschaften sich aktiv an den transformativen Projekten beteiligen und ihre Kompetenz und ihr Wissen gewinnbringend einbringen.

Die Klauseln sind wichtig, damit Anpassungsmaßnahmen für Beschäftigte rechtzeitig auf den Weg gebracht und Personalstrategie sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen frühzeitig entwickelt werden.

Gleichzeitig sorgt die Einbindung der Betriebsparteien und Sozialpartner im Vorfeld dafür, dass gute Lösungen entwickelt werden, die Akzeptanz im Betrieb gestärkt wird und ein Interessenausgleich für eine nachhaltige Modernisierung unter Wahrung guter Arbeitsplätze geschieht.

Der DGB zeigt sich daher äußerst besorgt, dass die Beschäftigungsklauseln im vorliegenden Referentenentwurf deutlich abgeschwächt werden sollen und de facto ihre präqualifizierende Wirkung verlieren.

Der DGB lehnt die vorgeschlagene Änderung, dass die Vereinbarung zum Standortkonzept und zur Beschäftigungsentwicklung nicht mehr zur Antragseinreichung vorliegen muss, ab.

Mit der Verschiebung des Zeitpunkts der Vereinbarung nach Vertragsabschluss auf den operativen Beginn verliert die Klausel ihre Wirksamkeit. Unternehmen haben so die Möglichkeit, gänzlich auf eine entsprechende Vereinbarung oder die Ausarbeitung eines tragfähigen Konzepts zu verzichten, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen.

Es ist nachvollziehbar, dass den Betriebsparteien bzw. den Sozialpartnern entsprechend mehr Zeit für die Ausarbeitung der Vereinbarungen zum Standorterhalt und zur Beschäftigungsentwicklung eingeräumt wird. Dies darf allerdings nicht zulasten der Wirksamkeit der Klausel führen.

Wichtig ist, dass eine entsprechende Vereinbarung oder ein tragfähiges Konzept weiterhin Fördervoraussetzung bleibt. Dies ließe sich über verschiedene Wege erreichen:

I) Beibehaltung der bestehenden Formulierung und Vorlage der Vereinbarung vor Erteilung des Zuwendungsbescheids. So haben die beteiligten Akteure entsprechend längere Fristen; gleichzeitig bleibt die Präqualifizierung bestehen.

II) Verschiebung des Zeitpunkts für die Vorlage auf den operativen Beginn mit entsprechender Sanktionierung und Einigungszwang zwischen Betriebsparteien bzw. Sozialpartnern. Für diesen Fall gilt es sicherzustellen, dass die Nicht-Vorlage einer Vereinbarung zum operativen Beginn zum sofortigen Förderstopp der Klimaschutzverträge bzw. einer erheblichen Vertragsstrafe führt.

In beiden Fällen ist sicherzustellen, dass der Betriebsrat und die Gewerkschaft mit Antragseinreichung über die Klimaschutzverträge informiert und zu Gesprächen eingeladen werden. Dazu sollte bei Antragseinreichung eine entsprechende Willenserklärung des Arbeitgebers sowie eine schriftliche Bestätigung des Betriebsrats bzw. der zuständigen Gewerkschaft verbindlich vorgelegt werden. Dies ist insbesondere für den Fall der Verschiebung auf den Zeitpunkt des operativen Beginns zentral, denn zwischen Zuwendungsbescheid und operativem Beginn können im besonderen Fall fünf Jahre liegen. Auch für diesen Zeitraum gilt es sicherzustellen, dass die Mitbestimmungsstrukturen frühzeitig eingebunden und ausreichend beteiligt werden.

Besteht kein Betriebsrat oder ist der Zuwendungsempfänger nicht tarifgebunden, gibt es keinen ersichtlichen Grund, warum das tragfähige Konzept zum Standorterhalt und zur Beschäftigungsentwicklung nicht vor Antragseinreichung vorliegen sollte. Hier sollte die bisherige Regelung in der bestehenden Form erhalten bleiben.

### **Verstoß gegen Informationspflichten gleichrangig sanktionieren**

Die bisherigen Klimaschutzverträge sehen verschiedene Tatbestände für Vertragsstrafen vor. Dabei sind für vorsätzliche bzw. fahrlässige Verstöße gegen definierte Pflichten einheitliche Vertragsstrafen vorgeschrieben (siehe § 9 der KSV-Musterverträge).

Jedoch werden Verstöße gegen die Berichts- und Informationspflichten gegenüber Betriebsräten bzw. Gewerkschaften um den Faktor 10 deutlich schwächer sanktioniert als Verstöße gegen andere Auflagen (siehe § 9.2.1 und § 9.2.2 der KSV-Musterverträge).

Im Sinne der Gleichbehandlung der Kriterien und angesichts der wichtigen Funktion von Betriebsräten und Gewerkschaften ist es notwendig, die Sanktionen entsprechend zu harmonisieren und die beschäftigungspolitischen Vorgaben zu stärken.