

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten René Springer, Tino Chrupalla, Steffen Kotré, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
– Drucksache 19/21461 –**

Beschäftigungspolitische Zukunft nach dem Kohleausstieg

Vorbemerkung der Fragesteller

Das Gesetz zur Reduzierung und zur Beendigung der Kohleverstromung und zur Änderung weiterer Gesetze (Kohleausstiegsgesetz, Bundestagsdrucksache 19/17342; <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/kohleausstiegsgesetz-1716678>) ermächtigt in § 42 die Bundesregierung zum Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Vertrages. In § 42 Absatz 2 Nummer 3 des Kohleausstiegsgesetzes ist vorgesehen, dass der öffentlich-rechtliche Vertrag insbesondere eine Entschädigung für die endgültige Stilllegung regeln soll, die auch die wirtschaftlichen Nachteile aufgrund des vorzeitigen Kohleausstiegs im Hinblick auf notwendige Personalrestrukturierungen umfasst. Weitere Vorgaben zu Art und Maßnahmen sowie deren Kosten im Bereich der notwendigen Personalrestrukturierungen werden nicht geregelt. In der Gesetzesbegründung wird darauf verwiesen, dass es zwingende Voraussetzung für den Abschluss des öffentlich-rechtlichen Vertrages ist, eine Verständigung der Vertragspartner zu finden, die die „nationale und internationale energie-, wirtschafts-, umwelt- und klimapolitische Handlungsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland nicht einschränkt“ (Kohleausstiegsgesetz, Bundestagsdrucksache 19/17342, S. 138). Ohne Industriearbeitsplätze wird es deutlich weniger Kaufkraft in den Regionen geben, was sich insbesondere auf Infrastruktur, Handel und Handwerk auswirkt (Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes [DGB] vom 22. August 2019 zum Entwurf des Strukturstärkungsgesetzes, Bundestagsdrucksache 19/13398, S. 2, https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/Stellungnahmen/Stellungnahmen-Strukturstaerkungsgesetz-Kohleregionen/dgb.pdf?__blob=publicationFile&v=4). Für die nationale wirtschaftspolitische Handlungsfähigkeit im Rahmen eines Strukturwandels ist dabei entscheidend, „dass Arbeitsplätze und Wertschöpfung nur dann wegfallen dürfen, wenn zeitgleich ein adäquater Ersatz bei Arbeitsplätzen und Wertschöpfung geschaffen wird“ (DGB, a. a. O., S. 1, 2). Der Strukturwandel muss so gestaltet werden, „dass Strukturbrüche mit ihren unkalkulierbaren Auswirkungen vermieden werden. Und das heißt vor allem: Wir müssen nicht nur für die mehr als 20 000 Menschen Perspektiven schaffen, die derzeit direkt in der Braunkohleindustrie in Deutschland Arbeit haben, sondern für die gesamten Regionen“ (Gastbeitrag des Bundesministers für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, in der Wirtschaftswoche [WiWo] vom 2. August 2018, <https://www.bmas.de/DE/Presse/Reden/Hubertus-Heil/2018/2018-08-02-wiwo.html>).

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 19. August 2020 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Die Strukturbrüche nach dem Ende der DDR hatten zur Folge, dass „in kürzester Zeit industrielle Kerne kaputt gingen, Millionen von Menschen ihre Arbeit verloren“ (Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, a. a. O.). Insgesamt lassen sowohl das Kohleausstiegsgesetz als auch das Strukturstärkungsgesetz den Bereich Arbeitsmarkt jedoch weitgehend außen vor (s. a. DGB, a. a. O., S 2).

Der Entwurf des „Öffentlich-rechtlichen Vertrages zur Reduzierung und Beendigung der Braunkohleverstromung in Deutschland“ (https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/M-O/oeffentlich-rechtlicher-vertrag-zur-reduzierung-und-beendigung-der-braunkohleverstromung-entwurf.pdf?__blob=publicationFile&v=4) zwischen der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Bundesminister für Wirtschaft und Energie Peter Altmaier, und den Anlagen- und Tagebaubetreibern und Gesellschaften der Braunkohleverstromung sieht deshalb im Bereich der notwendigen Personalrestrukturierungen vor, dass sich die Anlagen- und Tagebaubetreiber dazu verpflichten, den sogenannten Stilllegungspfad sozialverträglich umzusetzen und nur solche Maßnahmen zu ergreifen, die keine unbilligen Härten beinhalten oder zur Folge haben (Vertragsentwurf, Präambel, S. 8). Neben dem Anpassungsgeld für ältere Arbeitnehmer (§ 9 des Vertragsentwurfs), regelt § 8 des Vertragsentwurfs die sozialverträgliche Umsetzung des Stilllegungspfads für alle anderen betroffenen Arbeitnehmer. § 8 Absatz 1 Satz 1 formuliert das Ziel, „nach Möglichkeit, Beschäftigte auch unternehmens- und regionenübergreifend intern oder an einen anderen Arbeitgeber zu vermitteln“. § 8 Absatz 2 des Vertragsentwurfs verpflichtet die Anlagen- und Tagebaubetreiber sowie die Gesellschaften dazu, unmittelbar nach Abschluss des Vertrages mit den im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmervertretungen Maßnahmenkonzepte zu erarbeiten, um die sozialverträgliche Umsetzung des Vertrages zu gewährleisten. Weitere konkrete Vorgaben zur Vermeidung eines Anstiegs der Arbeitslosigkeit durch den Kohleausstieg enthält der Vertragsentwurf nicht. Nach dem Stilllegungspfad in der Anlage des Vertragsentwurfs (S. 45) erfolgt die erste endgültige Stilllegung einer Anlage am 31. Dezember 2020.

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, hat in der Regierungsbefragung von Mittwoch, dem 15. Januar 2020 im Hinblick auf die sich ihm selbst aufwerfende Frage, „welche Folgen unsere Politik, die darauf abzielt dem menschengemachten Klimawandel entgegenzuwirken für Wirtschaft und Arbeitsplätze hat“, darauf verwiesen, noch am selben Tag Gespräche mit Vertretern der Automobilwirtschaft und Beschäftigtenvertretern zu führen, um diesen Industriezweig beschäftigungspolitisch zu begleiten (Plenarprotokoll 19/139, 139. Sitzung des Deutschen Bundestages, Mittwoch, 15. Januar 2020, S. 17330 [B]). Eine Aussage des Bundesministers für Arbeit und Soziales zur beschäftigungspolitischen Begleitung des Industriezweigs der Braunkohleverstromung oder deren Sachstand ist unterblieben.

1. Hat die Bundesregierung, nicht zuletzt im Zuge der Corona-Pandemie, die beschäftigungspolitischen Folgen des Kohleausstiegs überdacht?
 - a) Wenn ja, welche konkreten Vorgaben sollen zur Vermeidung von Strukturbrüchen mit unkalkulierbaren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit Berücksichtigung finden?
 - b) Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 1 bis 1b werden gemeinsam beantwortet.

Die Beendigung der Kohleverstromung wird erhebliche wirtschaftliche Auswirkungen auf die Braunkohlereviere haben. Mit dem Strukturstärkungsgesetz Kohleregionen wurde die Grundlage dafür geschaffen, dass sich die Braunkohlereviere positiv entwickeln können. Der Bund wird für den Strukturwandel in den Braunkohlerevieren bis zu 40 Mrd. Euro bis zum Jahr 2038 bereitstellen. Davon entfallen bis zu 14 Mrd. Euro bis spätestens 2038 auf Finanzhilfen für Länder und Gemeinden zum Ausgleich unterschiedlicher Wirtschaftskraft und

zur Förderung des wirtschaftlichen Wachstums in den Braunkohlerevieren. Über die Finanzhilfen hinaus wird der Bund für Maßnahmen in seiner eigenen Zuständigkeit in den Kohleregionen bis zu 26 Milliarden Euro zur Verfügung stellen. Mit dem neuen Bundesförderprogramm „Stärkung der Transformationsdynamik und Aufbruch in den Revieren und an den Kohlekraftwerkstandorten“ (STARK) sollen die Kohleregionen durch nicht-investive Maßnahmen bei der nachhaltigen Transformation von einer kohleorientierten Wirtschaftsstruktur hin zu einem nachhaltigen Wirtschaften unterstützt werden. Diese Fördermaßnahmen werden einen erfolgreichen Beitrag zum Strukturwandel in den Braunkohleregionen nach dem Ausstieg aus der Kohleverstromung leisten. Damit werden nicht nur die Folgen des Strukturwandels gemildert, sondern die Beendigung der Kohleverstromung soll zu einer Chance für die Braunkohlereviere werden. Mit der finanziellen Unterstützung soll ein erkennbarer Aufbau neuer Beschäftigung und neuer Wertschöpfung als gleichwertiger Ersatz für wegfallende Arbeitsplätze und Wertschöpfung erreicht werden. Zusätzlich flankiert die Bundesregierung die sozialverträgliche Beendigung der Braunkohleverstromung durch die Einführung eines Anpassungsgeldes für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Stein- und Braunkohleanlagen sowie im Braunkohlenbergbau.

2. Ist der Bundesregierung bekannt, wie eine beschäftigungspolitische Begleitung inhaltlich durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Verhandlungen mit den Anlagen- und Tagebaubetreibern sowie Gesellschaften als Vertragspartner des Entwurfs des öffentlich-rechtlichen Vertrages zur Reduzierung und Beendigung der Braunkohleverstromung in Deutschland erfolgt?
 - a) Wenn ja, welche speziellen Anforderungen stellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales an die sozialverträgliche Umsetzung des Stilllegungspfades?
 - b) Wenn ja, wo besteht nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell, auch pandemiebedingt, die größte Herausforderung bei der Umsetzung?
 - c) Wenn ja, wie ist der aktuelle Sachstand der Gespräche mit den beteiligten Vertragspartnern?
 - d) Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 2 bis 2d werden gemeinsam beantwortet.

Zur beschäftigungspolitischen Begleitung der Reduzierung und Beendigung der Braunkohleverstromung in Deutschland steht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im ständigen Austausch mit der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die BA ist Mitglied in den regionalen Netzwerken zur Begleitung des Strukturwandels im Bergbau und berät darin beispielsweise zu den beschäftigungspolitischen Auswirkungen von Förderprogrammen. Zwischen den Arbeitsagenturen am Sitz der Kohleunternehmen und den Unternehmen besteht bereits eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit, auf die bei der Transformation mit dem Ziel aufgebaut werden kann, den Eintritt von Arbeitslosigkeit zu verhindern. Für die gezielte Unterstützung der Akteure in den Kohleregionen hat die Bundesagentur für Arbeit zusätzlich sogenannte Revieragenturen benannt, die u. a. die bezirksübergreifende Koordination übernehmen. Für das Rheinische Revier wurde die Agentur für Arbeit Brühl ausgewählt, für das Mitteldeutsche Revier die Agentur für Arbeit Weißenfels und für das Lausitzer Revier die Agentur für Arbeit Cottbus. Diese Revieragenturen sind direkte Ansprechpartner für die beschäftigungspolitischen und förderrechtlichen Angelegenheiten der Kohleunternehmen und stehen in Kontakt mit den Tagebau- und Braunkohlekraftwerksbetreibern. Während der infolge der Corona-Pandemie

ergriffenen Beschränkungen wurde der Austausch telefonisch und per Videokonferenzen fortgesetzt.

Die Beschäftigten in den Revieren werden von den Agenturen für Arbeit bei ihrer beruflichen Neu- bzw. Umorientierung im Sinne einer Orientierungs- und Entscheidungsberatung beraten, um eigenständige und tragfähige Entscheidungen – beispielsweise zu einer beruflichen Qualifizierung – treffen zu können. Mit dem Qualifizierungschancengesetz stehen hierfür Instrumente zur Weiterbildung von Beschäftigten zur Verfügung, die insbesondere denjenigen zugutekommen, die von Strukturwandelprozessen betroffen sind.

Aktuell unterstützen die Revieragenturen die Bergbauunternehmen außerdem bei der Suche nach Auszubildenden und Arbeitskräften sowie bei Arbeitsplatzwechseln zwischen den Bergbaurevieren. Zu diesem Zweck stellen sie Transparenz über den regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt her und unterbreiten Bewerberangebote. Die Ausbildungen in technischen Berufen bei den Bergbauunternehmen bieten jungen Menschen in den Braunkohlerevieren auch nach dem Kohleausstieg Chancen auf eine Karriere. Die Agenturen für Arbeit versuchen daher im Rahmen der Berufsorientierung und Berufsberatung junge Menschen frühzeitig für eine Berufsausbildung im gewerblich-technischen Bereich zu begeistern – auch Abiturientinnen und Abiturienten. Aus Sicht der BA ist es vor allem im Mitteldeutschen und Lausitzer Revier wichtig, dass die Bergbauunternehmen weiterhin über ihren eigenen Bedarf ausbilden, um den wachsenden Bedarf an Fachkräften in den Regionen zu decken.

Die Dienstleistungen der BA stehen neben den Unternehmen und Beschäftigten des Bergbaus auch den mittelbar betroffenen Partner- und Zulieferbetrieben sowie deren Beschäftigten gleichermaßen offen.

Die Verhandlungen zum öffentlich-rechtlichen Vertrag zur Reduzierung und Beendigung der Braunkohleverstromung in Deutschland wurden abgeschlossen, das Bundeskabinett hat den Vertrag am 24. Juni 2020 zur Kenntnis genommen und der Unterzeichnung durch Bundesminister Altmaier nach Inkrafttreten des Kohleausstiegsgesetzes zugestimmt. Vorher bedarf der Vertrag gemäß § 49 des Kohleverstromungsbeendigungsgesetzes noch der Zustimmung des Bundestages.

Der Vertrag regelt im Abschnitt 4 die sozialverträgliche Beendigung der Braunkohleverstromung. Danach verpflichten sich die Anlagen- und Tagebaubetreiber, den Stilllegungspfad sozialverträglich umzusetzen und nur solche Maßnahmen zu ergreifen, die keine unbilligen sozialen Härten beinhalten oder zur Folge haben. Um den Beschäftigten der Anlagen- und Tagebaubetreiber Rechtssicherheit und Zukunftsperspektiven zu bieten, werden die Anlagen- und Tagebaubetreiber mit dem im Betrieb vertretenen Arbeitnehmervertretungen unmittelbar nach Abschluss des Vertrages Maßnahmenkonzepte erarbeiten, um die sozialverträgliche Beendigung der Braunkohleverstromung sicherzustellen. Die Anlagen- und Tagebaubetreiber werden auch bei ihren Tochter- und Partnerunternehmen angemessen darauf hinwirken, dass die Grundsätze der Sozialverträglichkeit eingehalten werden.

Die Bundesregierung flankiert die sozialverträgliche Beendigung der Braunkohleverstromung durch die Einführung eines Anpassungsgeldes für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Stein- und Braunkohleanlagen sowie im Braunkohlenbergbau. Hierfür setzt sie die „Eckpunkte für eine Regelung für ein Anpassungsgeld zur Flankierung eines sozialverträglichen Ausstiegs aus der Kohleverstromung in der Bundesrepublik Deutschland“ in der vom Kabinett am 29. Januar 2020 zur Kenntnis genommenen Fassung vollumfassend in Richtlinien um. Zudem wird die Bundesregierung im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung im Jahr 2022 überprüfen, ob der Kohleausstieg so-

zialvertraglich gelingt und ob die Vollständigkeit der in den Richtlinien zum Anpassungsgeld benannten Anspruchsberechtigten gegeben ist.

Des Weiteren wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

3. Ergeben sich gegebenenfalls Verzögerungen, auch pandemiebedingt, bei der sozialvertraglichen Umsetzung des Stilllegungspfads?
 - a) Wenn ja, wie stellt die Bundesregierung bis zur ersten endgültigen Stilllegung am 31. Dezember 2020 sicher, dass ein passgenaues Maßnahmenkonzept der beteiligten Anlagen- und Tagebaubetreiber sowie Gesellschaften vorliegt?
 - b) Wenn nein, wie stellt die Bundesregierung bis zur ersten endgültigen Stilllegung am 31. Dezember 2020 die sozialvertragliche Umsetzung des Kohleausstiegsgesetzes sicher?

Die Fragen 3 bis 3b werden gemeinsam beantwortet.

Umstände, die zu einer Verzögerung der sozialvertraglichen Umsetzung des Stilllegungspfades führen könnten, sind nicht bekannt. Zwischen den Vertragsparteien des öffentlich-rechtlichen Vertrages besteht Einvernehmen, dass die Stilllegung der Braunkohleanlagen nach dem Stilllegungspfad sozialvertraglich erfolgen soll.

4. Müssen nach Kenntnis der Bundesregierung, auch wegen der beschäftigungspolitischen Folgen der Corona-Pandemie, weitere Elemente zur Vermeidung steigender Arbeitslosigkeitszahlen in den öffentlich-rechtlichen Vertrag aufgenommen werden?
 - a) Wenn ja, welche?
 - b) Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 4 bis 4b werden gemeinsam beantwortet.

Die Aufnahme weiterer Elemente zur Vermeidung steigender Arbeitslosigkeit in den öffentlich-rechtlichen Vertrag ist nicht geplant.

5. Wie ist nach Kenntnis der Bundesregierung der aktuelle Sachstand der Vertragspartner im Bereich der Personalrestrukturierung?
6. Wie war nach Kenntnis der Bundesregierung der aktuelle Sachstand der Umsetzung der Personalrestrukturierung vor der Verabschiedung des Kohleausstiegsgesetzes?
7. Welche Auswirkungen hat die Corona-Pandemie nach Kenntnis der Bundesregierung auf die weitere Planung der sozialvertraglichen Personalrestrukturierung infolge des Kohleausstiegsgesetzes?
8. Mit welchem Sachstand der Umsetzung der Personalrestrukturierung rechnet die Bundesregierung nach Abschluss des öffentlich-rechtlichen Vertrages?

Die Fragen 5 bis 8 werden gemeinsam beantwortet.

Es sind keine abschließenden Vorstellungen oder Konzepte zur Personalrestrukturierung der Bergbauunternehmen RWE, MIBRAG, Getec (ehemals ROMONTA) und LEAG bekannt. Nach Mitteilung der BA konnten die bisherigen Abschaltungen von Kraftwerksblöcken, beispielsweise im Braunkohlekraftwerk

Jänschwalde, durch die LEAG und den regionalen Arbeitsmarkt aufgefangen werden. Nach Abschluss des öffentlich-rechtlichen Vertrages gilt die Verpflichtung der Braunkohlekraftwerks- und Braunkohletagebaubetreiber, den Stilllegungspfad sozialverträglich umzusetzen und nur solche Maßnahmen zu ergreifen, die keine unbilligen sozialen Härten beinhalten oder zur Folge haben.

9. Ist der Bundesregierung bekannt, ob die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Vertragsentwurfs inhaltlich eingebunden war?
 - a) Wenn ja, welche spezifischen Anpassungen, insbesondere bei der regionenübergreifenden Vermittlung, wurden vorgenommen?
 - b) Wenn ja, welche Vorschläge der Bundesagentur für Arbeit fanden keine Berücksichtigung?
 - c) Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 9 bis 9c werden gemeinsam beantwortet.

Die BA ist für die Erstellung des Vertragsentwurfs zur Reduzierung und Beendigung der Braunkohleverstromung nicht zuständig. Dementsprechend war sie in die entsprechenden Arbeiten inhaltlich auch nicht eingebunden.

10. Mit welchen gesamtgesellschaftlichen Kosten aus der Personalrestrukturierung rechnet die Bundesregierung außerhalb der Entschädigungsleistungen für die Anlagen- und Tagebaubetreiber sowie Gesellschaften und des Anpassungsgeldes für ältere Arbeitnehmer?

Neben den Entschädigungsleistungen für die Anlage- und Tagebaubetreiber sowie Gesellschaften und dem Anpassungsgeld an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Braunkohletagebaus und der Stein- und Braunkohleanlagen wird der Bund für den Strukturwandel in den Braunkohlerevieren bis zu 40 Mrd. Euro bis zum Jahr 2038 bereitstellen. Des Weiteren wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

