

15. Juni 2015: Vortrag an der Universität Duisburg-Essen

Drei Dimensionen einer sozial nachhaltigen Hochschule

Von Antonia Kühn, DGB NRW

- Es gilt das gesprochene Wort -

Die Universität Duisburg-Essen befindet sich in einem Nachhaltigkeitsprozess. Gleichzeitig hat der DGB NRW die Initiative „NRW 2020: Gute Arbeit und Nachhaltige Entwicklung“ auf den Weg gebracht. Welche Rolle spielt aber das Soziale in den drei Nachhaltigkeitssäulen von Ökonomie, Ökologie und Sozialem? Und was ist schließlich nachhaltige, gute Arbeit? Wie sehen Nachhaltigkeitsstrategien in Unternehmen aus? Gibt es Beispiele aus dem Wissenschaftssystem, von denen wir lernen können?

Sehr geehrter Herr Dr. Ambrosy,
sehr geehrter Herr Prof. Niemann,
sehr geehrte Damen und Herren,

im wissenschaftlichen Diskurs besteht ein großer Konsens darüber, dass mit dem Begriff der Nachhaltigkeit wirtschaftliche, umweltpolitische und soziale Ziele verfolgt werden. Gleichwohl stehen in der Diskussion diese drei Säulen der Nachhaltigkeit nicht gleichwertig nebeneinander: Das Soziale kommt oft zu kurz. Ich freue mich daher, dass ich heute für den Deutschen Gewerkschaftsbund hier sprechen darf und Ihre Debatte aus gewerkschaftlicher Sicht bereichern kann.

Herzlichen Dank für die Einladung!

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Frage der sozialen Nachhaltigkeit hat an Hochschulen mehrere Dimensionen, lassen Sie mich in meinem Vortrag drei ausgewählte Facetten beschreiben.

Das erste und wichtigste soziale Kriterium für die Bildungseinrichtung Universität ist eine nachhaltige Bildung. Dabei ist diese nicht defensiv zu verstehen, im Sinne eines Bewahrens des bisher Erreichten. Bildung ist dann nachhaltig, wenn sie sich am Leitbild von Menschenwürde und Teilhabe orientiert. Jede Universität, die sich in einen ernsthaften Nachhaltigkeitsprozess begeben möchte, muss sich fragen: Sind wir eine sozial offene Hochschule?

In der Realität mangelt es an der Durchlässigkeit. Von 100 Kindern aus Akademikerfamilien studieren 77. Von 100 Kindern aus Facharbeiterfamilien sind es hingegen nur 23. Es gibt zwar auch einige Hochschulen, bei denen deutlich mehr nicht-traditionelle Studierende lernen wie z.B. an der Westfälischen Hochschule, und ich weiß, dass auch die Universität Duisburg-Essen etwas anders strukturiert ist als die eine oder andere alt-ehrwürdige Traditionsuniversität. In der Regel prägt jedoch die familiäre Herkunft den Bildungsweg.

Ein wichtiger Schlüssel liegt sicher schon in den allgemeinbildenden Schulen. Ein zentrales Problem, das auch die PISA Studien zu Tage gefördert haben, ist die hohe Abhängigkeit von sozialer Herkunft und Bildungserfolg. Fast 14 Jahre nach der ersten PISA Studie besteht noch viel Luft nach oben. Der Chancenspiegel der Bertelsmann Stiftung hat erst im letzten Jahr wieder einmal belegt, wie weit wir von einer echten Chancengleichheit entfernt sind.

Deutschland ist im OECD-Vergleich nicht etwa ein Bildungsaufsteiger-, sondern ein Bildungsabsteiger-Land, so die Terminologie der OECD. Nur 19 Prozent der jungen Erwachsenen bis 34 sind höher gebildet als ihre Eltern, ein knappes Viertel hat einen niedrigeren Abschluss. Auch wenn hier wieder die klassische Sichtweise der OECD auf die berufliche Bildung durchscheint und dual Ausgebildete als Bildungsabsteiger/innen gesehen werden, so ist doch die Tendenz bemerkenswert.

Langsam steigen zwar auch die Zahlen der beruflich Qualifizierten, die ohne Abitur ein Studium aufnehmen, aber mit rund 13.000 eingeschriebenen, davon 8.800 alleine an der Fernuniversität Hagen, bleibt noch viel Potential nach oben. Der formale Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung, also Abitur, war ein wichtiges Signal. Diese rechtliche Öffnung von Bildungswegen ist dabei Voraussetzung, aber nicht hinreichend. Zum einen ist die Öffnung nicht weitgehend genug, wenn vor allem Meister, Fachwirte und Techniker einen freien Zugang zum Studium haben, beruflich Qualifizierte in NRW mit dreijähriger Berufserfahrung aber nur in einem fachaffinen Studiengang. Zum anderen müssen auch die Rahmenbedingungen stimmen, d.h. Fragen der Anrechnung von Qualifikationen und Vorkenntnissen, von Struktur und Aufbau berufsbegleitender Studien und von Unterstützungsangeboten sind noch nicht hinreichend realisiert.

Konkret muss es zukünftig leichter werden für Jugendliche aus nichtakademischen Haushalten ein Studium aufzunehmen, müssen beruflich Qualifizierte einen leichteren Zugang zum Studium finden, aber umgekehrt zum Beispiel auch Studienabbrecher/innen einen fließenden Übergang in Ausbildung als Option sehen. Duale Studiengänge müssen gefördert werden, Hochschulen müssen besser auf diverse Studierende mit unterschiedlichen Biographien vorbereitet werden.

Eine der größten bildungspolitischen Herausforderungen der kommenden zehn Jahre ist die Anwendung der UN-Behindertenrechtskonvention. Es bieten sich konkrete Handlungsoptionen hinsichtlich einer verbesserten Bildungsbeteiligung körperlich Behinderter. Doch wie sieht es mit der Inklusion der jungen Menschen aus, die emotionale oder soziale Störungen aufweisen oder lernbehindert sind? Ist dies kein Thema für Hochschulen? Unterstellt man einen ganzheitlichen Inklusionsbegriff, kommt man zu anderen Ergebnissen. Der Inklusionsgedanke bezieht sich dann nicht nur auf Behinderung als klinische, sondern auch als soziale Kategorie.

Die englischsprachige Fassung der UN-Konvention richtet sich gegen jegliche Formen der Behinderung von sozialer Partizipation und gesellschaftlicher Teilhabe, sei es aufgrund des Geschlechts, der sozialen oder ethnischen Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung oder sonstigen Beeinträchtigungen. In diesem weiten Verständnis gilt Bildung als Menschenrecht. Die Ursachen von Lernschwierigkeiten oder anderen Behinderungen von Partizipation und Teilhabe werden im Bildungssystem und seinen Strukturen und nicht bei den Individuen verortet. Die Lernenden werden in ihrer Vielfalt und Einzigartigkeit geschätzt. Die Strukturen sollten in allen Bildungsbereichen - und damit auch in der hochschulischen Bildung - so gestaltet und organisiert werden, dass sie allen Lernenden mit ihren spezifischen Bedürfnissen gerecht zu werden vermögen, ohne sie zuvor nach sozialen Differenzkategorien wie Behinderung oder Benachteiligung in verschiedene Gruppen einzuteilen und in Sondermaßnahmen zu separieren. Denn mit derartigen Zuordnungen sind stets Zuschreibungen für die Betroffenen und damit Stigmatisierungs- und Diskriminierungsrisiken verbunden. Inklusion in einem umfassenden Sinne ist deshalb nur durch ein Höchstmaß an Chancengleichheit und Durchlässigkeit zu erreichen.

Um nicht falsch verstanden zu werden. Chancengleichheit ist nicht Ergebnisgleichheit. Genau das Gegenteil ist der Fall. Nicht jeder wird eine akademische Laufbahn absolvieren und entsprechende Abschlüsse vorweisen können. Aber jeder sollte seine Potentiale voll entfalten können und zwar nicht abhängig vom Zufall der Geburt bzw. vom Elternhaus.

Sehr geehrte Damen und Herren,

damit der Weg von der Schule in den Arbeitsmarkt erfolgreich verläuft, müssen wir auf Konkurrenzdenken oder akademischen Dünkel verzichten, wir brauchen eine enge Verzahnung und offene Bildungswege. Dazu gehört eine materielle Verbesserung der Durchlässigkeit von der Ausbildung zum Studium, und in die andere Richtung. Eine so verstandene Durchlässigkeit könnte eine produktive Alternative zur dysfunktionalen Konkurrenz zwischen Akademisierung und Berufsausbildung abgeben.

Der Wissenschaftsrat veröffentlichte 2014 Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung, in denen er eine funktionale Balance zwischen den beiden post-schulischen Bildungsbereichen empfahl. Der Rat sprach sich für eine erhöhte Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung in beiden Richtungen aus und plädierte für eine stärkere Verzahnung der beiden Bildungsbereiche sowie den weiteren Ausbau und eine zusätzliche Ausdifferenzierung des Angebots an hybriden Ausbildungsformaten wie beispielsweise dem dualen Studium.

Nachhaltig ist Bildung vor allem dann, wenn sie Abbrüche oder gar Biographien des Scheiterns verhindert. Studienabbrüche sind sowohl für die Hochschule als auch für den einzelnen oder die einzelne Studierende ein Problem. Gleichwohl gilt es die Debatte differenziert und mit Sorgfalt zu führen. Solange aus den Statistiken nicht ersichtlich ist, ob ein junger Mensch wirklich seine akademische Bildung aufgegeben hat oder er nur von Chemie auf Biochemie wechselte, oder vielleicht sein in Köln begonnenes Germanistik-Studium in Münster abschloss, helfen uns vorschnelle Urteile wenig.

Im Raum steht die Einführung einer individualisierten Matrikelnummer, die der oder die Studierende während der gesamten akademischen Laufbahn unabhängig vom Fach und von der Hochschule behält. Mit einer solchen Registrierung könnten wir zumindest nachvollziehen, wie die Bildungsbiographien in Deutschland an den öffentlich-rechtlichen Hochschulen tatsächlich aussehen und eine effektivere Debatte über Studienabbrüche führen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

die zweite Dimension von sozialer Nachhaltigkeit, und das wird Sie kaum verwundern, wenn ich das als Gewerkschafterin so sage, fragt nach den Arbeitsbedingungen an der Hochschule. Ist die Arbeit so, dass das Personal nachhaltig, auf Dauer gesund seinen Aufgaben nachkommen kann und möchte?

Wir haben in 2013 nach den Arbeitsbedingungen an den Universitäten und Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen gefragt. Dabei muss man wissen, dass es sich schon lange um keine beschäftigungspolitische Nische mehr handelt, sondern inzwischen 127.000 Menschen an den Hochschulen in NRW arbeiten.

Die Ergebnisse unserer Umfrage deckten sich mit anderen Befragungen, die wir von Bundesebene kennen wie z.B. dem Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs oder auch der BMBF-LESSI-Studie Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen, um nur zwei zu nennen. Zu welchen Erkenntnissen sind wir gekommen?

79 Prozent der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten gaben an befristet beschäftigt zu sein. Aber auch in Verwaltung und Technik hat jeder Fünfte nur einen befristeten Vertrag. 70 Prozent der vollzeitbeschäftigten Befragten machen regelmäßig Überstunden, 30 Prozent arbeiten sogar regelmäßig mehr als 46 Stunden in der Woche. Bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in halben Stellen machen 75 Prozent regelmäßig Überstunden, 25 Prozent, also jeder Vierte, arbeitet Vollzeit, obwohl er nur zur Hälfte entlohnt wird.

Soweit die Ergebnisse zur Arbeitsplatzsicherheit und zur Arbeitszeit. Nun könnte dies vielleicht noch akzeptiert werden, wenn das Einkommen und die Perspektiven stimmen würden.

41 Prozent meinen jedoch, dass ihr Einkommen nicht entsprechend ihrer Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung angemessen ist. Im Personalbereich Verwaltung und Technik sagt dies sogar jeder zweite. Jeder fünfte sagt, dass die Arbeitsbelastung zu hoch ist, nur ein Drittel der Befragten gibt an, dass seine Hochschule ihn in der beruflichen Laufbahn durch Qualifizierungs- und Beratungsangebote unterstützt.

In der Konsequenz gab jeder vierte Beschäftigte an, dass die Rahmenbedingungen an der Hochschule so sind, dass er oder sie nicht langfristig dort bleiben möchte. Dieses harte Urteil fällen Beschäftigte in Wissenschaft und Kunst wie in Verwaltung und Technik gleichermaßen.

Aus einem Projekt an der TU Dortmund mit dem Namen „Mobile Drop Outs“ wissen wir, dass diese Rahmenbedingungen in einem erheblichem Umfang zu eben diesem „Drop Out“ führen. Geschätzt wird, dass nur ein Drittel der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland ihr gesamtes Berufsleben in der Wissenschaft verbringt. Hier sind es vor allem die hochqualifizierten Frauen, die dem Wissenschaftssystem über alle Fächer und Qualifikationsstufen verloren gehen, man spricht auch vom Phänomen der leaky pipeline. Das akademische Karrieremodell beruht nach wie vor auf der klassischen Rollenverteilung: Der Mann ist voll engagiert in der Wissenschaft, freigestellt von familiären Fürsorgearbeiten, während die Frau weiter allein zuständig für die Familienarbeiten sei. Dieses Modell birgt jedoch Konfliktpotential zwischen arbeits- und lebensweltlichen Kontexten. Schließlich stellen sich nicht nur viele junge Frauen, sondern auch viele junge Männer heute ein anderes Leben vor. Eine nachhaltige Bildungs- und Personalpolitik geht anders.

Sehr geehrte Damen und Herren,

lassen Sie mich noch einen Blick über den Tellerrand werfen. Wie steht es um nachhaltige Arbeit außerhalb der Hochschulwelt? Der DGB NRW hat erst kürzlich in seinem DGB-Index Gute Arbeit gefragt, wie die Beschäftigten in unserem Bundesland ihre Arbeitsbedingungen bewerten.

Zusammenfassend kann man sagen, dass es etwa gleich viel Licht und Schatten in der NRW-Arbeitswelt gibt. 45 Prozent der Befragten bewerten ihr Arbeitsverhältnis als gut oder im oberen Mittelfeld. Das klingt zunächst erfreulich, heißt aber im Umkehrschluss: 55 Prozent vergeben eine negative Bewertung. Sehr beunruhigend muss uns, dass jeder fünfte Beschäftigte seinen Arbeitsplatz als dezidiert schlecht bezeichnet.

Besonders beklagten die Beschäftigten ein zu geringes Einkommen und fehlende Sicherheit bei der Rente. Weit über die Hälfte der Befragten schätzten diese als zu niedrig ein. Schlechte Noten bekommt auch die Arbeitsintensität. 71 Prozent empfinden sie als deutlich zu hoch. Wesentlich bessere Bewertungen bekämen dagegen die Kriterien Sinngehalt der Arbeit und Beschäftigungssicherheit.

Der Index Gute Arbeit lässt auch einen Blick auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen zu. Unsere Befragung hat gezeigt, dass die Arbeitsbedingungen von Frauen nach wie vor schlechter sind als die der Männer. So gaben nur 53 Prozent der Frauen an, von ihrem Einkommen gut leben zu können. Bei Männern sind es mit 63 Prozent immerhin 10 Prozent mehr. Zudem beurteilen befristete Beschäftigte ihren Arbeitsplatz schlechter als fest angestellte. Hier schließt sich der Kreis zu unserer Befragung an Hochschulen.

Der Index Gute Arbeit hat gezeigt, dass es noch viel Luft nach oben für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in NRW gibt. Viele Betriebe bieten ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine vernünftige Qualität am Arbeitsplatz mit angemessenem Gehalt, geregelten Arbeitszeiten und unbefristeten Verträgen. Das sind meist die Unternehmen, die über einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, starke Betriebsräte und gute Tarifverträge verfügen. Noch mehr Unternehmen weisen allerdings keine guten Arbeitsbedingungen auf.



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich denke ich habe verdeutlicht, dass dem Thema Arbeit und Arbeitsplatz im Nachhaltigkeitsdiskurs mehr Raum gegeben werden muss. Wo kann man nun aber anknüpfen, was lässt sich konkret tun? Diese Frage beschäftigt den DGB NRW schon eine Weile und wir haben uns in den letzten Jahren einige konkrete Beispiele angesehen, lassen Sie mich von zweien berichten. Das erste Beispiel stammt aus der energieintensiven Industrie.

Die Deutschen Edelstahlwerke in Witten haben einen enormen Stromverbrauch, der sich in etwa mit dem Bedarf der ganzen Stadt Witten vergleichen lässt. Von daher ist es naheliegend, dass das Unternehmen sich schon aus rein ökonomischen Gründen intensiv mit Fragen der Energieeffizienz befasst. Der umweltpolitische Anspruch Strom zu sparen hat hier einen monetären Motor. Wie aber kann es gelingen, in einem so energieintensiven Betrieb tatsächlich nachhaltiger zu wirtschaften?

Die Deutschen Edelstahlwerke haben sich 2007 auf den Weg gemacht, eine eigene Umwelt- und Klimaschutzabteilung aufgebaut und eine umfassende Information und Beteiligung der Mitarbeiter/innen gestartet. Dazu gehörten Sonderausgaben der Mitarbeiterzeitung, Informationen in Belegschaftsversammlungen und auch Infostände.

Des Weiteren wurde in der Belegschaftsversammlung jedem Mitarbeiter ein Strommessgerät samt Informationsmaterial für den privaten Haushalt mitgegeben. Über den Test, wieviel Strom der eigene Kühlschrank, der eigene Toaster verbraucht, begann auf der Ebene der persönlichen Betroffenheit die Einbeziehung der Belegschaft.

In einem nächsten Schritt wurde die Thematik in die Aus- und Weiterbildung einbezogen. Externe Berater wurden in den Betrieb eingeladen. Im Betrieb wurden Energiebeauftragte benannt und ein Energiecontrollingssystem gestartet. Ziel war die Überwachung der Energieverbräuche am konkreten Produktionsort.

Schließlich wurde ein eigenes Budget zur Durchführung von Energieeffizienzmaßnahmen auf Vorschlag der Mitarbeiter/innen eingeführt. Zunächst mussten sich die Maßnahmen nach einem Jahr amortisiert haben, d.h. nach einem Jahr sollte sich die Energieeinsparung durch eine konkrete Maßnahme rechnen. Der Start verlief so erfolgreich, dass dies erst auf zwei, dann drei und schließlich fünf Jahre ausgeweitet wurde. Das heißt, dass Mitarbeiter heute Vorschläge zur Energieeinsparung machen können, die Investitionen erfordern, die sich nach fünf Jahren rechnen. Alleine bis 2011 wurden auf diesem Weg rund 50 Projekte umgesetzt, die eine finanzielle Größenordnung von 5.000 – 380.000 Euro hatten.

Die Energieeinsparung betrug fast 2 Prozent des gesamten Energieverbrauches der Edelstahlwerke, bzw. 0,65 Prozent Effizienzsteigerung pro Jahr und eine Reduktion der CO₂-Emission um 13.000 Tonnen pro Jahr. Wie Sie sich vielleicht vorstellen können, sind das sowohl wirtschaftlich als auch umweltpolitisch relevante Größenordnungen!

Warum war dieses Vorgehen zugleich auch sozial nachhaltig? Drei Antworten:

1. Die Beschäftigten waren einbezogen, konnten sich als Akteure weit über die betriebliche Mitbestimmung hinaus in die Veränderungsprozesse im Unternehmen einbringen.
2. Die Beschäftigten erhielten über das betriebliche Vorschlagswesen Prämien für gute Ideen und wurden so auch über das Entgelt für innovative Vorschläge belohnt.
3. Die Beschäftigten haben einen Beitrag zur nachhaltigen Sicherung des Standortes ihres Unternehmens leisten können ohne soziale Abstriche hinnehmen zu müssen. Ganz nach dem Motto: Besser statt billiger!



Sehr geehrte Damen und Herren,

wie sieht das in der Hochschul- und Forschungslandschaft aus? Ich komme zu meinem zweiten Beispiel, dem Forschungszentrum in Jülich.

Das Forschungszentrum Jülich hat sich 2012 auf den Weg gemacht, „Zukunftscampus Jülich“ zu werden. Es wurde eine gleichnamige Stabsstelle eingerichtet, mit der wir als Gewerkschaften auch kooperieren. Ziel ist es, technische Lösungen zur Energieeffizienz zu entwickeln und zu erproben, die Nutzung der Ressourcen zu optimieren und einen Modellcampus in regionaler Vernetzung aufzubauen. Die Kolleginnen und Kollegen in Jülich haben sich dabei beide Seiten vorgenommen: Forschen für die Nachhaltigkeit und nachhaltig forschen. Letzteres meint die Themenfelder Bauen und Betreiben sowie Arbeiten und Leben auf dem Campus.

Dabei haben sie erkannt, dass Veränderungsprozesse kommunikativ gestaltet werden müssen, um das Verhalten zu ändern, und daher der Partizipation viel Gewicht gegeben. Die Beschäftigten können sich seither in Workshops und in Online-Foren aktiv einbringen, Vorschläge machen und diskutieren. Ein übergeordnetes Ziel ist es Wissen zur Umsetzung zu bringen auf dem Campus und darüber hinaus. Wie sind sie gestartet, was waren bisherige Highlights?

Der Nachhaltigkeitsbericht „Vernetzen, Forschen, Weiterdenken“ wurde nach den offiziellen Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) zertifiziert und ist dort zentral gelistet. Nun wird eine Entsprechenserklärung erarbeitet, um auch dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) des Rates für Nachhaltige Entwicklung zu folgen. Zuvor gab es in Deutschland nur zwei außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die schon einmal einen Nachhaltigkeitsbericht in Anlehnung an Prüfrichtlinien verfasst hatten. Dieser Bericht legt den Grundstein für ein regelmäßiges Überprüfen aller Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit des Forschungszentrums.

Ein wichtiges Projekt für die Stabsstelle Zukunftscampus stellt das Verbundvorhaben „LeNa - Leitfaden Nachhaltigkeitsmanagement“ dar, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzielle Unterstützung erhält. Das Forschungszentrum arbeitet in diesem Verbundprojekt zusammen mit anderen Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft sowie der Fraunhofer-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft daran, ein Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Einrichtungen zu implementieren. Ziel des Projektes ist es, einen klaren, methodisch abgesicherten Ansatz für die Bereiche Forschung, Personal und Bauen zu entwickeln. Im Teilprojekt „Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung“ liegt der Fokus im Berichtszeitraum auf der Erstellung von Faktensammlungen für zehn Kriterien wie z.B. Ressourceneffizienz, Transdisziplinarität, Reflexion von Folgen etc.

Auf dem Campus in Jülich geht es aktuell um die Erarbeitung eines Mobilitätskonzeptes. Das Forschungszentrum Jülich beteiligt sich mit sieben weiteren Unternehmen der Region am Projekt „Mobil.Pro.Fit.“ Das Bundesumweltministerium fördert dies aus Mitteln der Nationalen Klimaschutzinitiative und es erfolgt eine Begleitung durch den Unternehmensverband B.A.U.M. In dem Projekt wird erarbeitet wie das Mobilitätsmanagement verbessert werden kann. Dazu gehören die Vernetzung von ÖPNV und internetbasierter Mitfahrbörse ebenso wie die Förderung der Elektromobilität für Pedelecs und Pkw durch Lademöglichkeiten auf dem Campus. Ziele sind neben der Energie- und Kostenersparnis der Umwelt- und Klimaschutz, indem speziell der durch Mobilität verursachte CO₂-Fußabdruck reduziert werden kann.

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Schluss meines Vortrages möchte ich eine dritte Dimension sozialer Nachhaltigkeit ansprechen.

Die Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen sind überzeugt, dass tiefgreifende soziale und wirtschaftliche Transformationsprozesse zu einer nachhaltigen Gesellschaft dringend notwendig sind. Bevölkerungswachstum, Globalisierung und der



internationale Umbruch des ökologischen Systems werfen zahlreiche noch ungelöste Fragen auf. Die Entwicklung künftigen Wohlstandes hängt dabei ganz entscheidend von der Entwicklung der Wissensgesellschaft ab. Transformationsprozesse brauchen Innovationen – technische und soziale Innovationen. Dabei kommt der Wissenschaft eine ganz entscheidende Rolle zu.

Diesen Bedarf haben auch wir als Gewerkschaften erkannt und schon in 2012 im Vorfeld des Rio-Gipfels gemeinsam mit dem Deutschen Naturschutzring DNR und der Evangelischen Kirche in Deutschland EKD zu einem großen Transformationskongress eingeladen, um Wissenschaft und Zivilgesellschaft in einen Dialog über die anstehenden großen Herausforderungen zu bringen.

So wichtig klassische zunächst zweckungebundene Grundlagenforschung ist, so bedeutend ist doch auch eine transformative Wissenschaft, die sich mit den konkreten Anforderungen der Gesellschaft befasst. Der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen WBGU hat ganz in diesem Sinne einen neuen Vertrag zwischen Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft eingefordert.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund in Nordrhein-Westfalen ist sich sicher, dass der Zukunftspfad für unser Land in einer nachhaltigen Entwicklung mit Guter Arbeit liegt. Wir haben daher Anfang des Jahres unsere Initiative NRW 2020 vorgestellt, in der wir das gewerkschaftliche Programm für eine sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltige Entwicklung skizzieren.

Der Schlüssel für eine positive Entwicklung mit mehr Lebensqualität und Chancengleichheit ist aus unserer Sicht mehr sozialversicherte Beschäftigung. Sie stärkt die Wirtschaft in allen Bereichen, entlastet die öffentlichen Kassen und wirkt der sozialen Spaltung unseres Landes entgegen.

Wir sind uns sicher, dass NRW bis 2020 zusätzlich 500.000 sozialversicherte Arbeitsplätze schaffen kann, wenn Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft gemeinsam ihre Anstrengungen gezielt darauf ausrichten. Voraussetzung sind mehr und zukunftsfähige Innovationen und Investitionen in NRW. Sie sind der entscheidende Motor für gesellschaftlichen Fortschritt, der mehr Lebensqualität mit weniger Naturverbrauch verbindet. Wir brauchen mehr private und öffentliche Investitionen in die Zukunft unserer Wirtschaft, in moderne Infrastruktur, Bildung und Ausbildung. NRW hat eine breite Hochschul- und Forschungslandschaft, die gemeinsam mit der Wirtschaft für innovative Produkte und Dienstleistungen sorgen kann, die das Leben der Menschen verbessern.

Im Umgang mit Energie und Rohstoffen ist aus ökologischen wie auch ökonomischen Gründen eine Effizienzwende erforderlich. In einem erfolgreichen Umbau der Energieversorgung liegen große Potenziale für mehr Beschäftigung und gute Arbeit. Historisch haben wir zum ersten Mal die Chance, zunehmenden Wohlstand durch zahlreiche Wachstumsfelder in den Leitmärkten der Zukunft so zu erzeugen, dass weniger Energie und Ressourcen verbraucht und zugleich die von der Landesregierung gesetzten Klimaziele wie auch eine höhere Beschäftigung erreicht werden können.

Sehr geehrte Damen und Herren,

der DGB und die Gewerkschaften in NRW lassen sich von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einem Beirat zu diesem Projekt beraten. Wir diskutieren und entwickeln Lösungsansätze, suchen den Dialog mit allen gesellschaftlichen Kräften. Wir laden alle Menschen in NRW ein, sich an der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Entwicklung unseres Landes aktiv zu beteiligen. Mit mehr Beteiligung und Mitbestimmung, mit mehr demokratischer Teilhabe haben wir die Chance, unser Land nach vorn zu bringen und die großen Potenziale Nordrhein-Westfalens für eine gute für eine nachhaltige Zukunft auszuschöpfen.



Sehr geehrte Damen und Herren,

ein Nachhaltigkeitsprozess, wie die Universität Duisburg-Essen ihn nun beginnt, bietet den Rahmen, um auch hier einen Diskurs zwischen Wissenschaft und Gesellschaft zu führen. Dass ich heute zu Ihnen sprechen darf, zeigt dies wunderbar. Damit auch dieser Besuch bei Ihnen im wahrsten Sinne des Wortes nachhaltig ist und nicht einmalig bleibt, versichere ich Ihnen, dass der DGB NRW sich freut auf viele künftige Begegnungen und Diskussionen zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften für eine nachhaltige Zukunft!

Vielen Dank.