



Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik

Klimaneutrale Industrie: Erwartungen, Beiträge und Konflikte aus Beschäftigtenperspektive

Kurzbericht

Eine Studie in Zusammenarbeit und
mit Förderung der E.ON Stiftung



Herausgeber:

Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik e.V.

Tel +49 3491 5079 110

Fax +49 3491 5079 150

info@wcge.org

<https://www.wcge.org/de/>

Autoren:

Dr. Michael Walter

(Projektleiter)

Dr. Martin von Broock

(Vorsitzender des Vorstands)

Ansprechpartner:

Dr. Michael Walter

Tel +49 3491 5079 114

michael.walter@wcge.org

Grafik:

Layout und Gestaltung: Gustaf Mossakowski, koenige.org

Titelbild: © 2019 metamorworks via iStock by Getty Images

Stand:

Februar 2023

Zitation:

Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik (Hg.) (WZGE, 2023):

Klimaneutrale Industrie: Erwartungen, Beiträge und Konflikte aus Beschäftigtenperspektive

Inhalt

1. Hintergrund der Studie	5
2. Ergebnisse	7
Präferenzen	7
Erwartungen	9
Beiträge	11
Akzeptanzfaktoren	13
3. Orientierungen	18

Abbildungen

Abb. 1	Methodensteckbrief	6
Abb. 2	Transformationsbereitschaft	7
Abb. 3	Ranking sozialer Probleme	8
Abb. 4	Ranking sozialer Probleme nach sozialem Status	8
Abb. 5	Ranking sozialer Probleme nach erwarteter Auswirkung auf persönliche Beschäftigungssituation	9
Abb. 6	Ausblick auf allgemeine & persönliche Beschäftigungssituation	10
Abb. 7	Erwartete Auswirkung Transformation auf Ungleichheitsentwicklung	10
Abb. 8	Erwartete Auswirkung auf persönliche Beschäftigungssituation nach subjektivem sozialen Status	11
Abb. 9	Eigene Veränderungsbereitschaft vs. Einschätzung allgemeine Veränderungsbereitschaft	12
Abb. 10	Spezifische Veränderungsbereitschaften	12
Abb. 11	Erwartungen an Unternehmen	13
Abb. 12	Bewertung Transformationsgeschwindigkeit nach beruflichem & sozialem Status	14
Abb. 13	Eigene Veränderungsbereitschaft nach beruflichem & sozialem Status	14
Abb. 14	Bewertung Transformationsgeschwindigkeit nach objektiven Statuskriterien	15
Abb. 15	Eigene Veränderungsbereitschaft nach objektiven Statuskriterien	15
Abb. 16	Bewertung Transformationsgeschwindigkeit nach regionalen Faktoren	16
Abb. 17	Eigene Veränderungsbereitschaft nach regionalen Faktoren	16
Abb. 18	Bewertung Transformationsgeschwindigkeit nach eingeschätzter Auswirkung auf eigene Beschäftigungssituation	17
Abb. 19	Eigene Veränderungsbereitschaft nach eingeschätzter Auswirkung der Transformation auf eigene Beschäftigungssituation	17

1. Hintergrund der Studie

Die Faktenlage ist eindeutig: Der klimaneutrale Umbau der Industrie muss erheblich beschleunigt werden, wenn wir die Klimaschutzziele erreichen und disruptive Auswirkungen der Erderwärmung begrenzen wollen. Eine schnellere Transformation eröffnet der Industrie Chancen für Innovationen, neue Geschäftsmodelle und Arbeitsplätze. Jene Chancen gehen indes mit „Veränderungszumutungen“ für die Beschäftigten einher. Neue Qualifikationsanforderungen, Stellenverlagerungen oder -kürzungen sind bereits in Branchen und Betrieben erkennbar.

Jene Veränderungszumutungen können die Akzeptanz der Transformation – und die Legitimation der notwendigen politischen Entscheidungen – erheblich beeinflussen. Denn Studien legen nahe, dass viele Menschen mit Blick auf politische und wirtschaftliche Ziele der Sicherung von (guter) Beschäftigung die höchste Priorität einräumen. Schließlich entscheidet der eigene Arbeitsplatz maßgeblich über die Teilhabe an der wirtschaftlichen Wertschöpfung.

Jenseits rein quantitativer Beschäftigungsszenarien geht es deshalb auch um die Frage, wie die Menschen selbst aus ihrer individuellen Beschäftigungsperspektive auf den klimaneutralen Umbau der Industrie blicken. Und vor allem: Welche Implikationen sich daraus für eine faire Transformationsgestaltung – im Sinne der vielfach geforderten „just transition“ – ergeben. Denn, wie auch führende Klimaforscher betonen: Klimaschutz und soziale Fragen lassen sich nicht voneinander trennen.

In unserer Studie haben wir deshalb gefragt:

1. Welche *Präferenzen* haben die Menschen als Beschäftigte beim klimaneutralen Umbau der Industrie?
2. Welche Entwicklungen *erwarten* sie?
3. Inwieweit wollen sie selbst zum Wandel *beitragen* – und welche Beiträge fordern sie von anderen?
4. Welche Akzeptanzfaktoren prägen die Einstellung zur Transformation maßgeblich?

Mit unseren Ergebnissen arbeiten wir Orientierungen für eine Transformationsstrategie heraus, die Klima- und Beschäftigungsziele im Sinne einer „just transi-

tion“ gemeinsam in den Blick nimmt. Und so Vertrauen auf dem Weg zum klimaneutralen Industriestandort Deutschland schafft.

Empirische Grundlage unserer Studie ist eine Online-Befragung mit mehr als 2000 Beschäftigten in Deutschland, die wir im November 2022 in Zusammenarbeit mit dem Institut infas quo durchgeführt haben. (Abb. 1)

<p>Befragungsmethode: Online-Interviews in quo PEOPLE, dem Online-Panel der infas quo GmbH</p> 	<p>Befragungszeitraum 07.11. bis 17.11.2022</p> 	<p>Zielgruppe: Aktuelle Arbeitnehmer in Deutschland und zukünftige Arbeitnehmer (Studenten)</p> 
<p>Fallzahlen: n=2.039 Interviews</p> 	<p>Befragungsdauer: Ø 8,2 Minuten</p> 	<p>Gewichtung: Repräsentativ im Zielsegment nach Alter, Geschlecht und Bundesland [RIM-EFF.: 0,94]</p> 

Abb. 1: Methodensteckbrief

2. Ergebnisse

PRÄFERENZEN

Die Menschen wollen mehr Tempo beim klimaneutralen Umbau der Industrie

Die allgemeine Akzeptanz für den klimaneutralen Umbau des Industriestandorts Deutschland ist hoch ausgeprägt. Die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland erkennt die grundsätzliche Dringlichkeit einer solchen Transformation: Nahezu zwei Drittel (59 %) fordern mehr Tempo auf dem Weg in die Klimaneutralität. Lediglich 14 % bevorzugen eine langsamere Gangart. Und etwa die Hälfte (49 %) zeigt zusätzlich eine hohe Bereitschaft, einen aktiven Beitrag zu diesem Strukturwandel zu leisten. Lediglich 16 % haben eine geringe Veränderungsbereitschaft (Abb. 2).

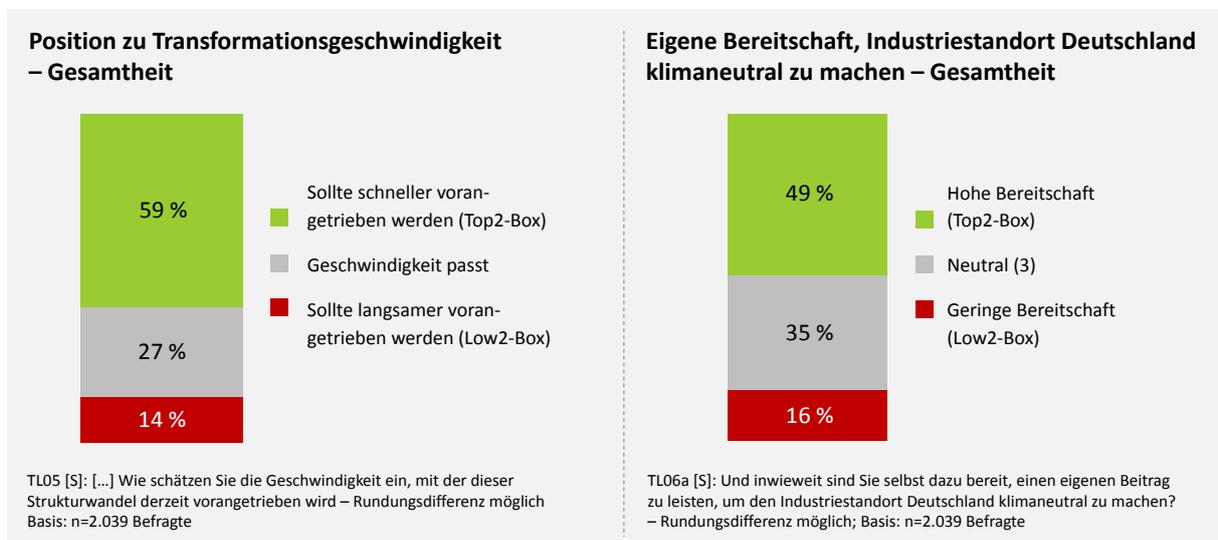


Abb. 2: Transformationsbereitschaft

Klimaschutzziele für die meisten Menschen am wichtigsten – aber für ebenso viele am unwichtigsten

Im Ranking gesellschaftlicher Probleme zeigt sich bei den Klimaschutzziele eine Polarisierung: Für knapp 20 % der Befragten ist der Klimaschutz am wichtigsten (Rang 1). Aber: Für etwa genauso viele ist der Klimaschutz derzeit das am wenigsten wichtigste Problem (Rang 9). Keines der anderen gesellschaftlichen Probleme weist eine höhere Varianz auf (Abb. 3).

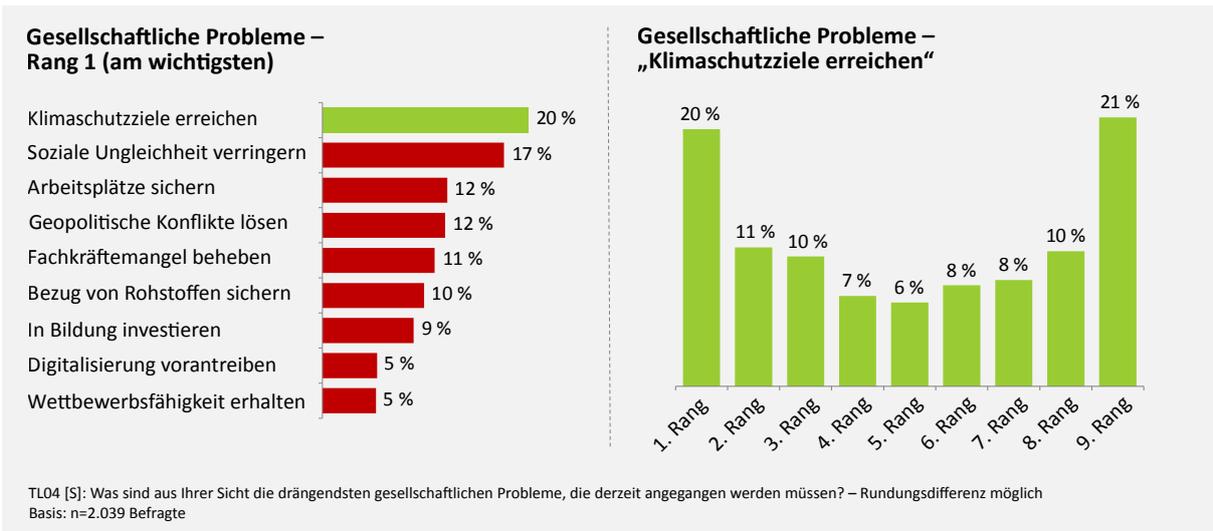


Abb. 3: Ranking sozialer Probleme

Je geringer der soziale Status, umso wichtiger die Verringerung sozialer Ungleichheit

Die Ergebnisse dokumentieren ein Spannungsfeld zwischen Klimaschutzziele und sozialer Gerechtigkeit, das entlang von Statusaspekten verläuft. In der Gruppe jener Beschäftigten, die sich selbst am unteren Ende der gesellschaftlichen Leiter einordnen, platzieren 28 % das Thema „Klimaschutzziele“ auf den letzten Rang. Zugleich erachten innerhalb dieser Gruppe 30 % das Thema „Soziale Ungleichheit verringern“ als wichtigstes Problem. Zum Vergleich: In der Gruppe der Beschäftigten am oberen Ende der gesellschaftlichen Leiter erachten nur 10 % die Verringerung der sozialen Ungleichheit als wichtigstes Problem (Abb. 4).

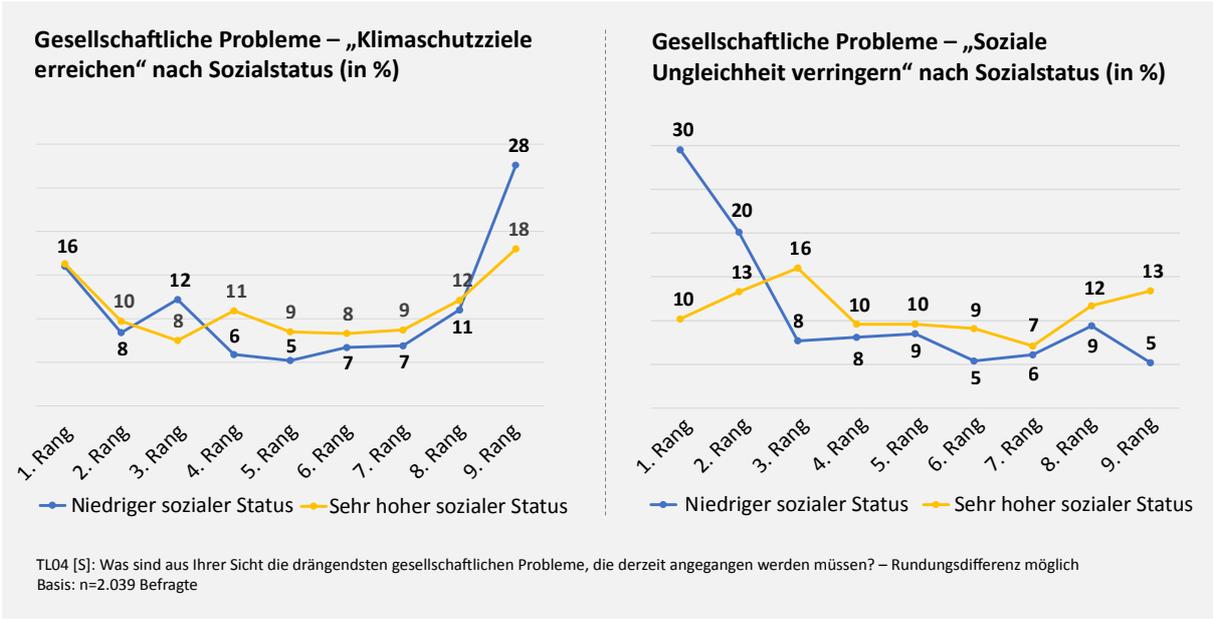


Abb. 4: Ranking sozialer Probleme nach sozialem Status

Je skeptischer der Blick auf die Transformation, umso höher die Präferenz für Arbeitsplatzsicherung vor Klimaschutz

Die Ergebnisse weisen zudem auf eine Spannung zwischen Klimaschutzzielen und Arbeitsplatzsicherheit hin: Je negativer Beschäftigte die künftige eigene Beschäftigungssituation einschätzen, umso mehr präferieren sie Arbeitsplatzsicherheit vor Klimaschutz – und umgekehrt (vgl. Abb. 5). Im Detail zeigt sich dabei: Für jene, die Klimaschutz als am wenigsten wichtig erachten, rangiert Arbeitsplatzsicherheit im Durchschnitt auf Rang 3. Demgegenüber liegt bei jenen, die Klimaschutz priorisieren, das Thema Arbeitsplätze im Durchschnitt auf Rang 6.

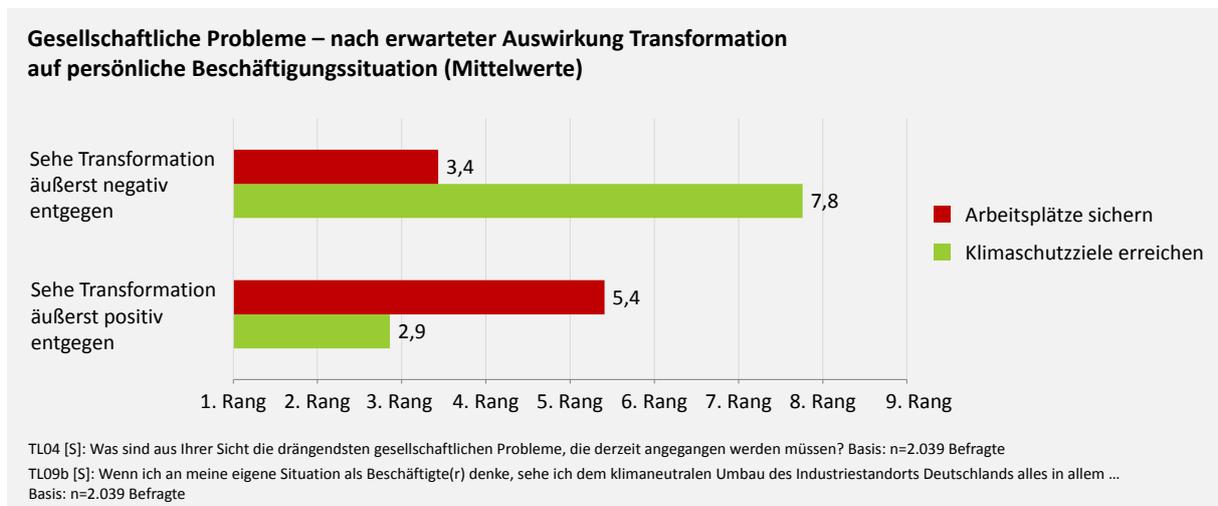


Abb. 5: Ranking sozialer Probleme nach erwarteter Auswirkung auf persönliche Beschäftigungssituation

ERWARTUNGEN

Beschäftigungsperspektive: Optimisten überwiegen Skeptiker – aber die Mehrheit ist indifferent

Rund ein Drittel (33 %) der Beschäftigten erwartet positive Effekte des klimaneutralen Umbaus für die Beschäftigung allgemein. Demgegenüber stehen 21 %, für die negative Beschäftigungseffekte überwiegen. Mit 46 % ist der größte Teil der Befragten indifferent. Das deutet darauf hin, dass viele Beschäftigte die konkreten Auswirkungen des Umbaus derzeit offenbar noch nicht genau einschätzen können.

Mit Blick auf die eigene Beschäftigungssituation sind die Befragten optimistischer: 42 % sehen für sich vorwiegend positive Auswirkungen, lediglich 14 % eher negative. Auch hier bilden mit 44 % die Unentschiedenen die größte Gruppe (Abb. 6).

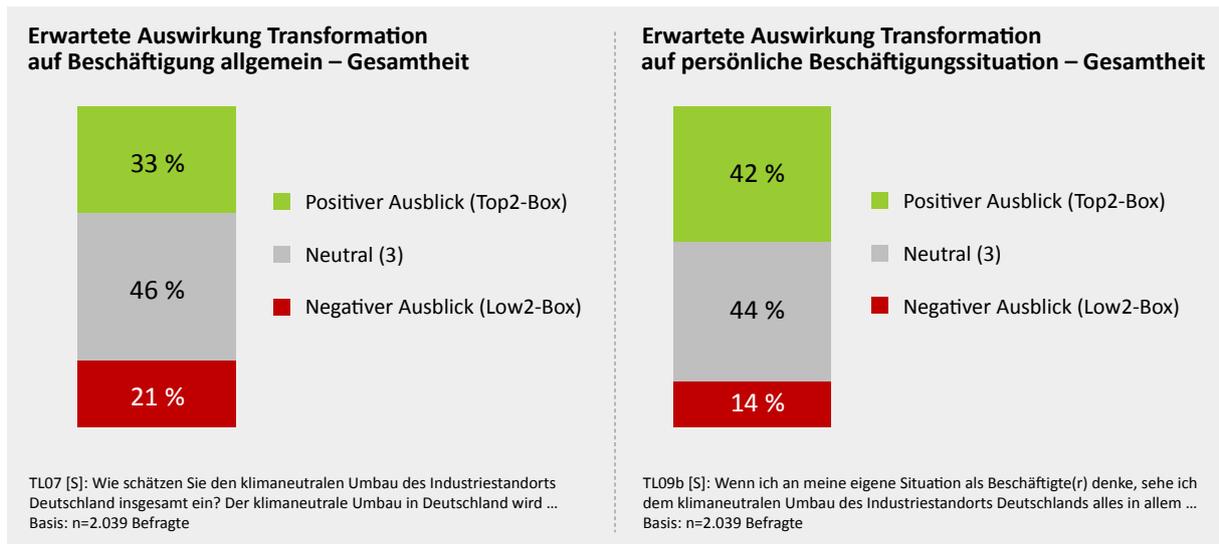


Abb. 6: Ausblick auf allgemeine & persönliche Beschäftigungssituation

Die relative Mehrheit erwartet eine weitere Spreizung der Einkommensschere

43 % der Befragten befürchten (eher), dass die Einkommensschere durch den klimaneutralen Umbau der Industrie weiter auseinandergeht, 19 % gehen (eher) nicht davon aus. Knapp die Hälfte (46 %) erwartet (eher), dass die Transformation es insbesondere für Menschen mit geringen Qualifikationen schwerer machen wird, einen Arbeitsplatz zu finden (Abb. 7).

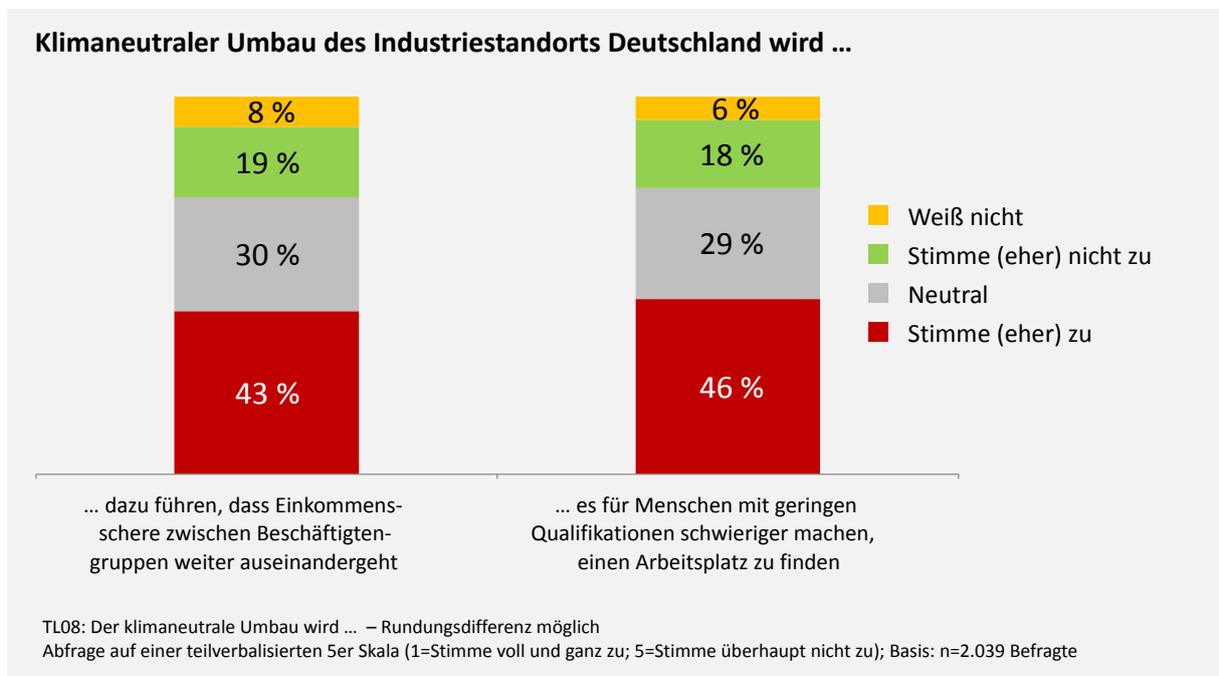


Abb. 7: Erwartete Auswirkung Transformation auf Ungleichheitsentwicklung

Je geringer der wahrgenommene soziale Status, umso pessimistischer der Blick auf die eigene Beschäftigungsperspektive

Je weiter unten sich jemand auf der sozialen Hierarchieleiter wähnt, desto pessimistischer fällt der Blick in die Zukunft aus: Bei den Beschäftigten mit sehr hohem Status erwartet gut die Hälfte (52 %) für sich eine positive und lediglich 12 % eine negative Entwicklung. Bei den Beschäftigten mit niedrigem Status sehen dagegen nur 30 % Prozent der Menschen für sich Chancen, 21 % erwarten dagegen eher negative Konsequenzen. Dabei hat die Statusentwicklung einen verstärkenden Einfluss: Beschäftigte, die subjektiv einen starken Statusabstieg erfahren haben, sind besonders pessimistisch. Nur 20 % von ihnen sieht für sich positive Auswirkungen, 37 % dagegen negative (Abb. 8).

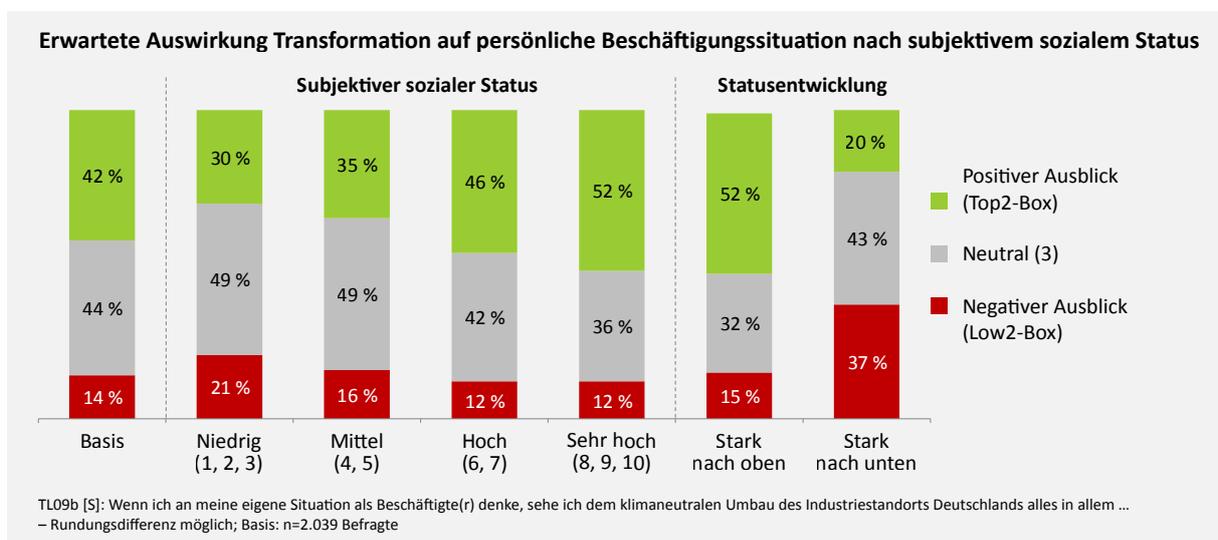


Abb. 8: Erwartete Auswirkung auf persönliche Beschäftigungssituation nach subjektivem sozialen Status

BEITRÄGE

Persönlich bereit zur Veränderung – aber Zweifel an der Bereitschaft anderer

Die Ergebnisse zeigen eine erhebliche Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung: Während 49 % sich selbst eine hohe Veränderungsbereitschaft zuschreiben, glauben nur 23 % an eine solche bei anderen. 16 % der Befragten bringen selbst eine geringe Veränderungsbereitschaft zum Ausdruck, aber 30 % schreiben eine solche Haltung anderen zu (Abb. 9).

Hohe Akzeptanz für neue Qualifikationen – aber Ablehnung von Einkommensverlusten und Mobilitätsumutungen

Beim Blick auf konkrete Veränderungsumutungen zeigt sich ein differenziertes Bild: Eine Mehrheit von 62 % der Beschäftigten zeigt grundsätzlich die Be-

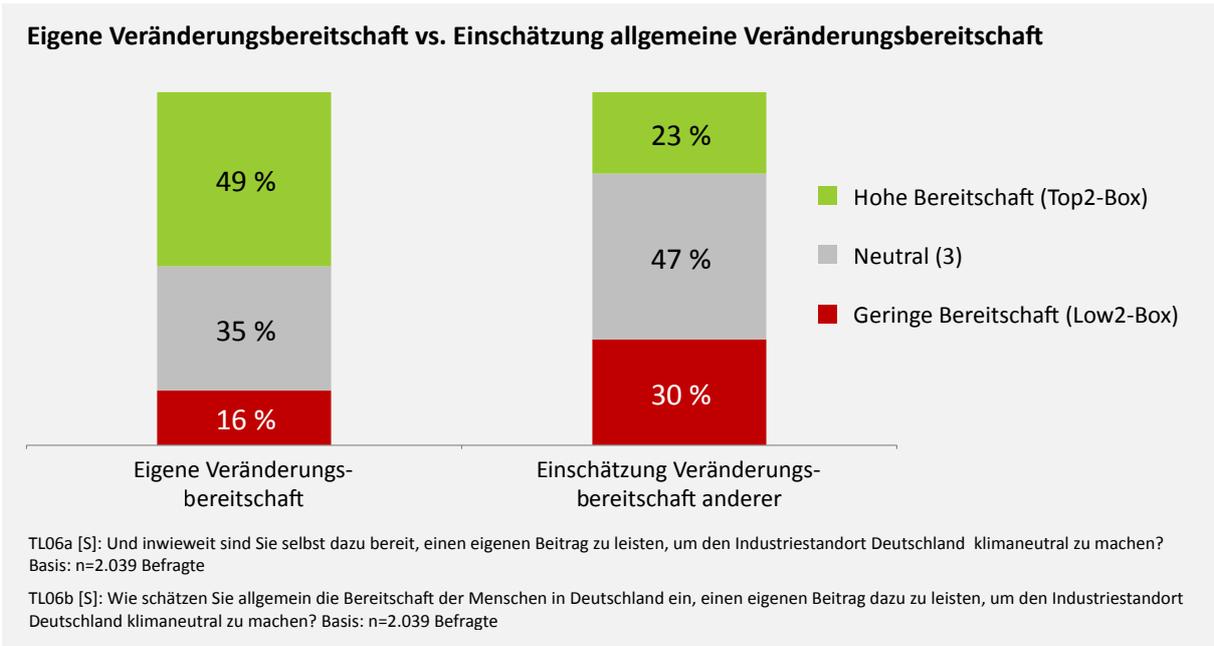


Abb. 9: Eigene Veränderungsbereitschaft vs. Einschätzung allgemeine Veränderungsbereitschaft

reitschaft, neue Qualifikationen zu erwerben; lediglich 15 % lehnen dies ab. Mit Blick auf den Status der künftigen Arbeit zeigt sich ein gespaltenes Bild: Immerhin 31 % wären (eher) bereit, eine neue Arbeit anzunehmen, die weniger gesellschaftliches Ansehen genießt. 37 % lehnen dies (eher) ab. Deutlicher fallen die Ergebnisse im Hinblick auf Mobilitätszumutungen und finanzielle Einschnitte aus: 20 % würden für eine Arbeit an einen weiter entfernten Wohnort ziehen, 57 % lehnen dies (eher) ab. Am wenigsten akzeptieren Beschäftigte Zumutungen beim Einkommen: Hier signalisieren lediglich 15 % Bereitschaft zu Einschnitten, für 62 % kommt dies (eher) nicht in Frage (Abb. 10). Dabei zeigt sich wiederum eine Diskrepanz zwischen Selbsteinschätzung und Fremdperspektive: Während nur 15 % selbst bereit sind, finanzielle Einbußen hinzunehmen, erwarten dies 20 % von anderen.

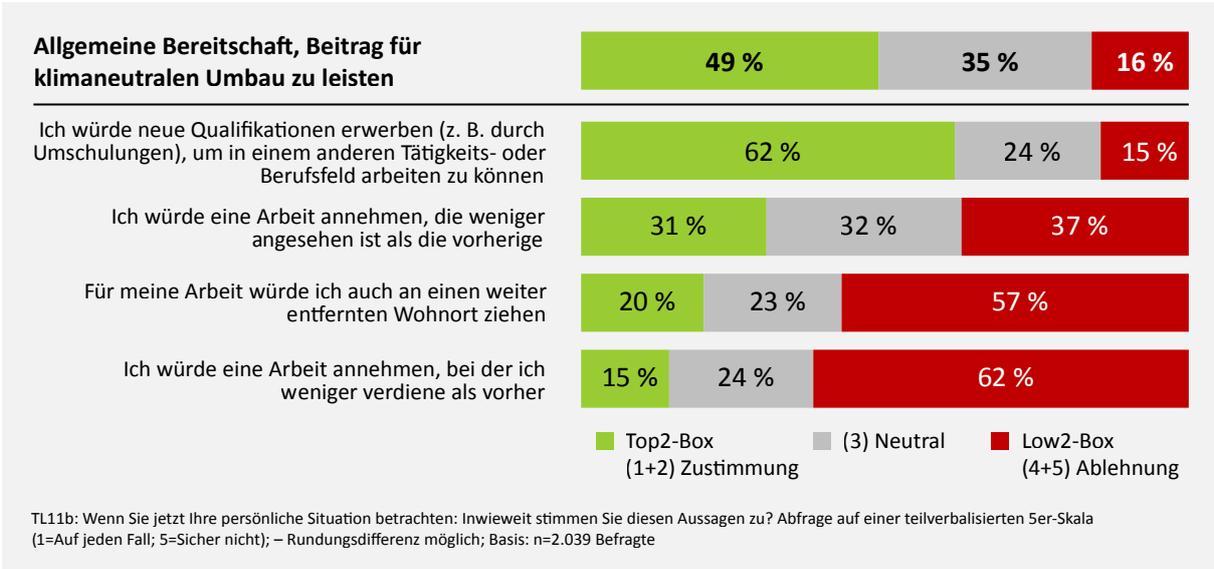


Abb. 10: Spezifische Veränderungsbereitschaften

Ansprüche an Unternehmen: Flexible Beschäftigungsmodelle anbieten, Transformation fair gestalten

Bei der Frage nach den Beiträgen von Unternehmen zum klimaneutralen Umbau der Industrie treten im Ranking vor allem zwei Forderungen hervor: 26 % halten es für besonders wichtig, dass Unternehmen flexible Beschäftigungsmodelle ermöglichen. Für 22 % ist die faire Behandlung der Beschäftigten in der Transformation besonders wichtig. Mit größerem Abstand folgt Transparenz bei geplanten Transformationsmaßnahmen (für 15 % das wichtigste Kriterium) (Abb. 11).

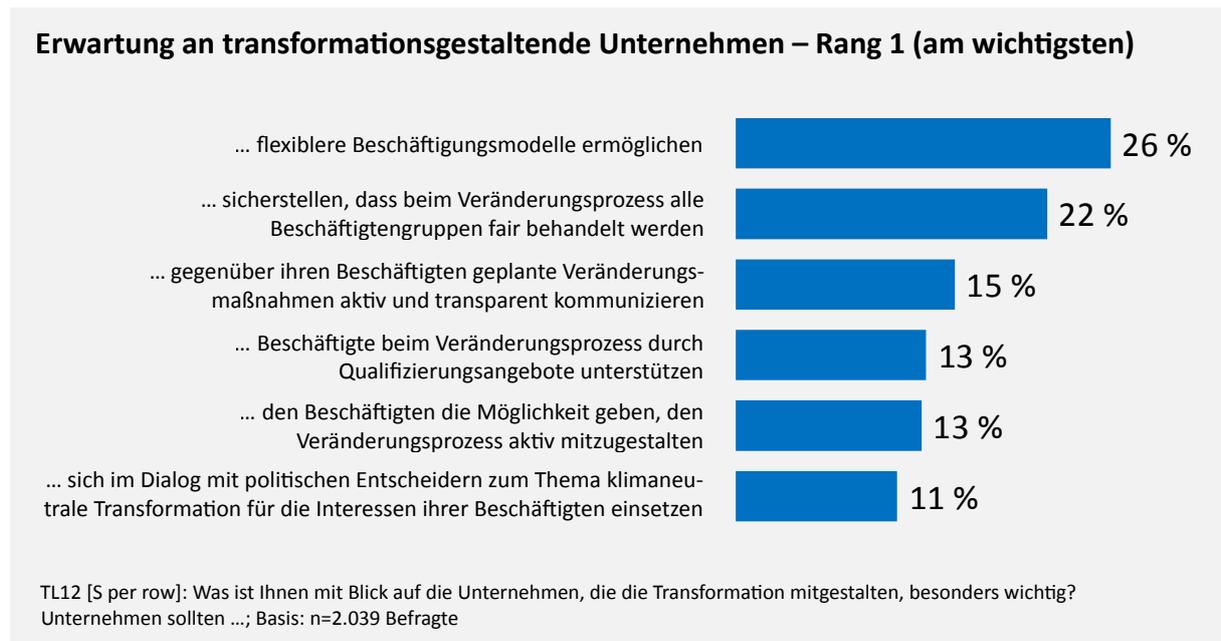


Abb. 11: Erwartungen an Unternehmen

AKZEPTANZFAKTOREN

Soziodemographische und berufsspezifische Merkmale wirken sich erkennbar, aber moderat auf die Transformationsbereitschaft aus

64 % der Führungskräfte fordern mehr Tempo bei der Transformation, 55 % zeigen eine hohe Veränderungsbereitschaft. Bei Beschäftigten mit überwiegend ausführender Tätigkeit sprechen sich 56 % für eine schnellere Transformation aus, 46 % zeigen eine hohe Veränderungsbereitschaft (Abb. 12 & 13).

Bei Beschäftigten, die sich selbst einen sehr hohen Sozialstatus zuweisen, befürworten 65 % (eher) eine schnellere Transformation; 58 % zeigen eine hohe Veränderungsbereitschaft. Bei Beschäftigten mit einem niedrigen Sozialstatus streben 52 % eine schnellere Transformation an; 41 % bekennen sich zu einer hohen Veränderungsbereitschaft (Abb. 12 & 13).

Bei Beschäftigten, die eine starke Statusverbesserung in den letzten Jahren erfahren haben, fordern 70 % mehr Transformationstempo, 62 % bekennen sich zu einer hohen Veränderungsbereitschaft. Bei Beschäftigten mit einem starken Statusabstieg wünschen 50 % eine schnellere Transformation, 32 % bekunden eine hohe Veränderungsbereitschaft (Abb. 12 & 13).

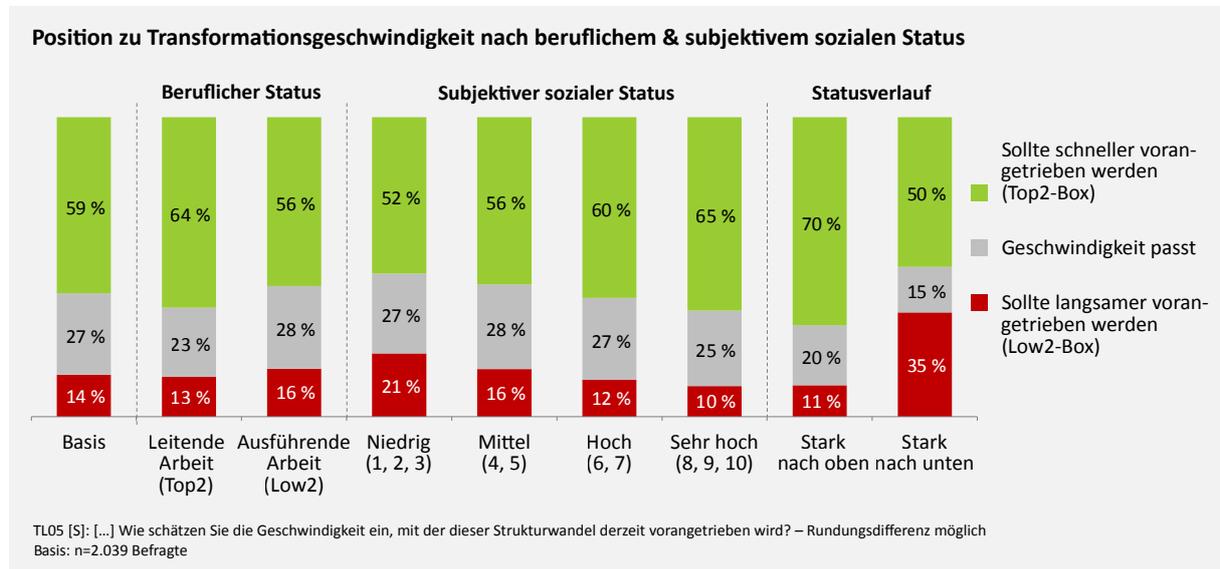


Abb. 12: Bewertung Transformationsgeschwindigkeit nach beruflichem & sozialem Status

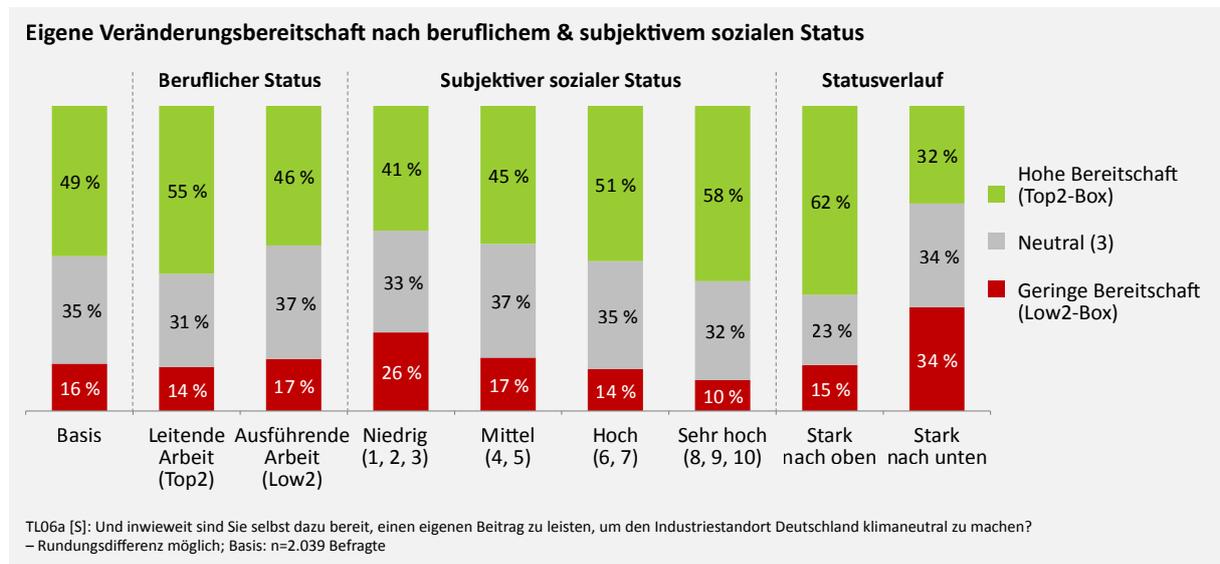


Abb. 13: Eigene Veränderungsbereitschaft nach beruflichem & sozialem Status

Auch bei objektiven Statusfaktoren zeigen sich Unterschiede in der Transformationsbereitschaft: Knapp zwei Drittel (64 %) der Beschäftigten mit hoher Schulbildung wünschen sich mehr Geschwindigkeit auf dem Weg in die klimaneutrale Industrie, 54 % weisen eine hohe Veränderungsbereitschaft auf. Bei Menschen mit niedriger Schulbildung wollen knapp die Hälfte (48 %) mehr Tempo, 40 % sprechen sich eine hohe Veränderungsbereitschaft zu (Abb. 14 & 15).

68 % der Beschäftigten mit sehr hohem Haushaltseinkommen streben nach einem schnelleren klimaneutralen Umbau, 55 % bescheinigen sich eine hohe Veränderungsbereitschaft. Bei Beschäftigten mit niedrigem Haushaltseinkommen wollen 52 % einen rascheren Wandel, 45 % zeigen eine hohe Veränderungsbereitschaft (Abb. 14 & 15).

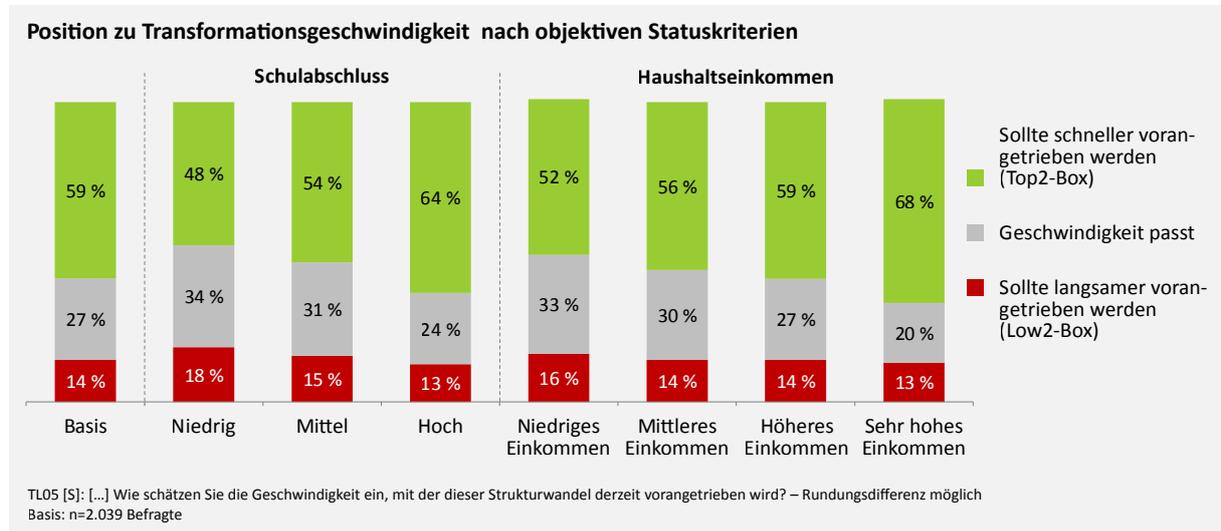


Abb. 14: Bewertung Transformationsgeschwindigkeit nach objektiven Statuskriterien

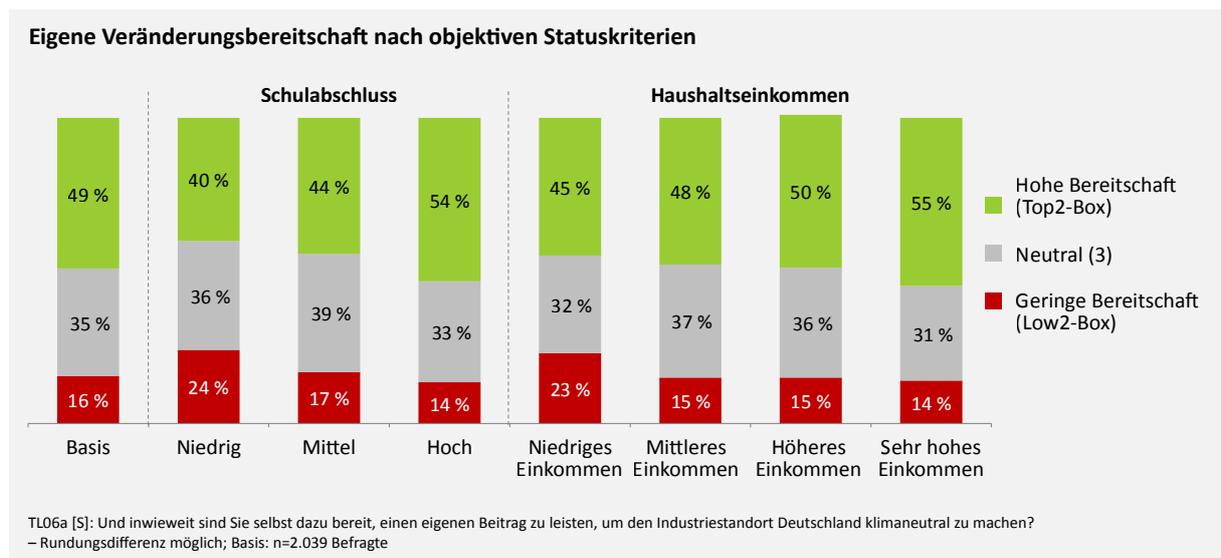


Abb. 15: Eigene Veränderungsbereitschaft nach objektiven Statuskriterien

In den alten Bundesländern wollen 60 % eine schnellere Transformation; 51 % bringen eine hohe Veränderungsbereitschaft zum Ausdruck. In den neuen Bundesländern fordern 49 % einen rascheren Industrieumbau, 42 % zeigen eine hohe Veränderungsbereitschaft (Abb. 16 & 17).

Ein signifikanter Stadt-Land-Konflikt – das gilt generell für die Befragungsergebnisse – ist nicht erkennbar. Zwar steigt die Transformationsbereitschaft zunächst mit zunehmender Ortsgröße moderat an, nimmt aber bei Beschäftigten aus sehr großen Städten (500.000 +) wieder leicht ab (Abb. 16 & 17).

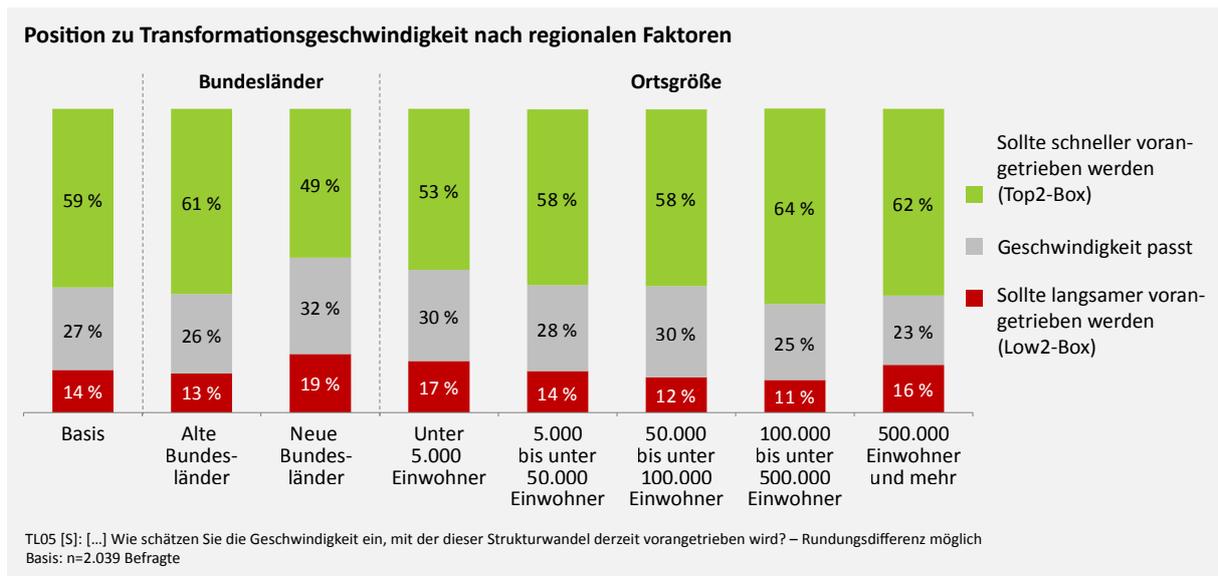


Abb. 16: Bewertung Transformationsgeschwindigkeit nach regionalen Faktoren

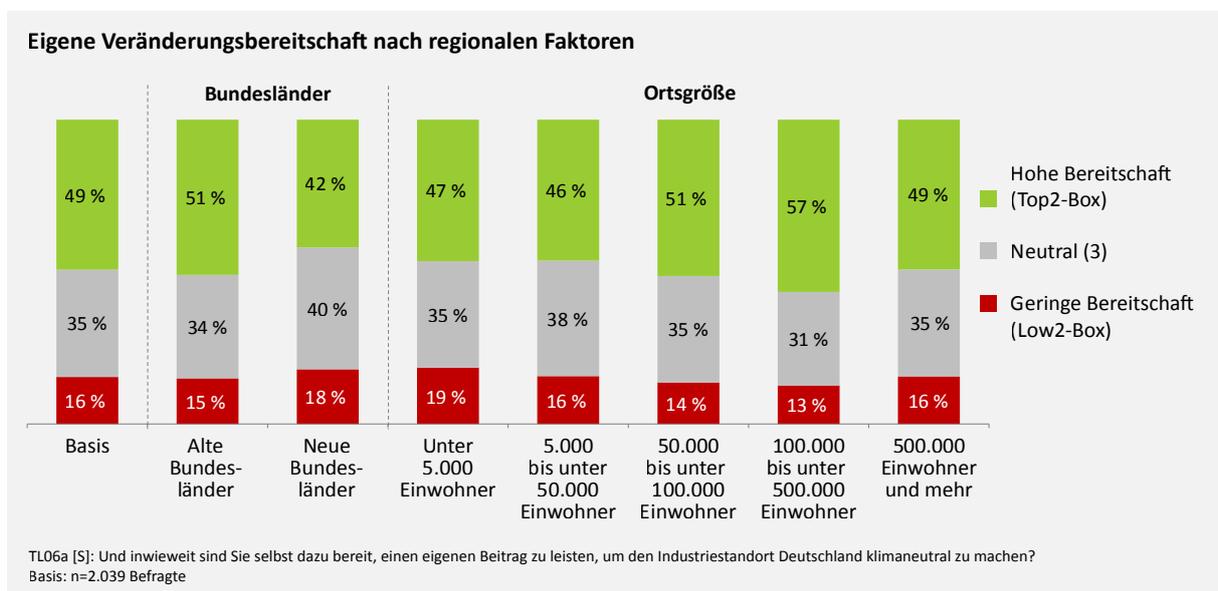


Abb. 17: Eigene Veränderungsbereitschaft nach regionalen Faktoren

Entscheidend für die Transformationsbereitschaft: Die eigene Beschäftigungsperspektive

Die erwartete Auswirkung des Strukturwandels auf die (eigene) Beschäftigungssituation erweist sich als zentraler Akzeptanzfaktor. Anders formuliert: Sie entscheidet maßgeblich darüber, ob ein Beschäftigter einen schnellen klimaneutralen Umbau des Industriestandorts Deutschlands unterstützt oder nicht.

94 % der Menschen, die sehr positive Auswirkungen des klimaneutralen Umbaus für sich als Beschäftigte sehen, wollen eine schnellere Transformation. Bei Beschäftigten, die für sich sehr negative Auswirkungen erwarten, sinkt dieser Wert auf 17 %. 70 % aus dieser Gruppe sprechen sich dagegen für ein langsames Tempo auf dem Weg in die Klimaneutralität aus (Abb. 18).

Die Effekte auf die Veränderungsbereitschaft sind ähnlich stark: Beschäftigte mit sehr positivem Ausblick auf ihre Beschäftigungssituation haben zu 85 % eine hohe Veränderungsbereitschaft, lediglich 2 % eine geringe. Beschäftigte mit sehr negativer Erwartung zeigen nur zu 13 % eine hohe Veränderungsbereitschaft, fast drei Viertel (71 %) dagegen eine geringe (Abb. 19).

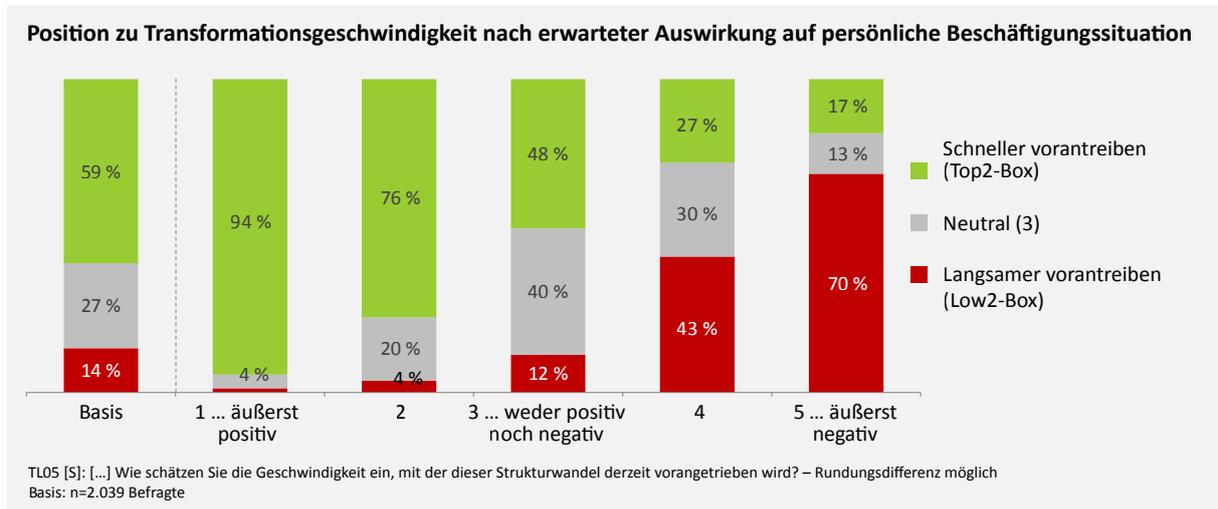


Abb. 18: Bewertung Transformationsgeschwindigkeit nach eingeschätzter Auswirkung auf eigene Beschäftigungssituation

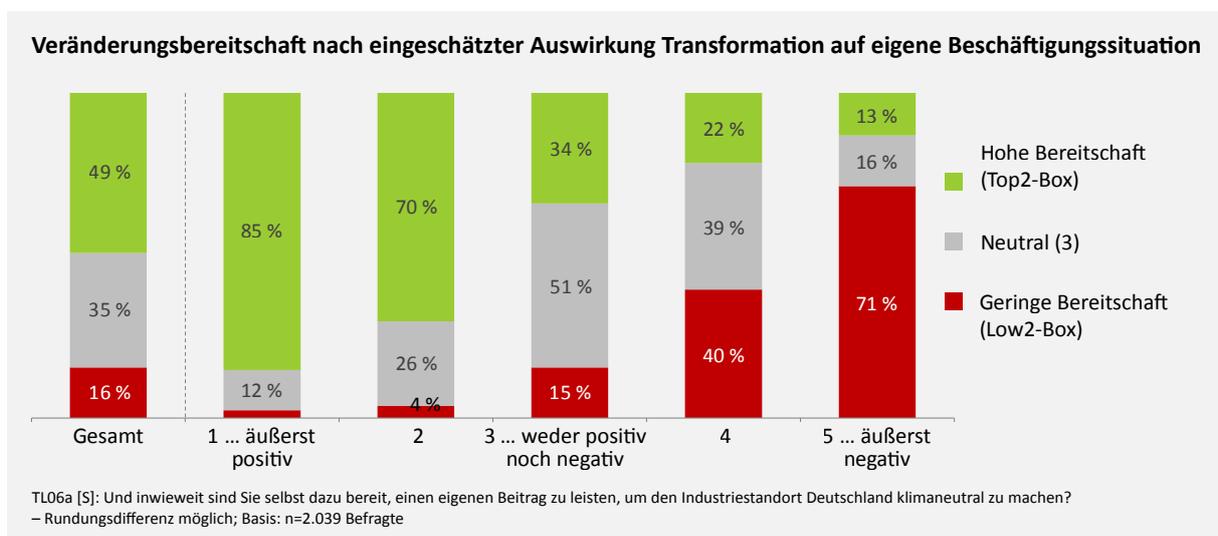


Abb. 19: Eigene Veränderungsbereitschaft nach eingeschätzter Auswirkung der Transformation auf eigene Beschäftigungssituation

3. Orientierungen

(1) Der allgemeine Blick auf die Transformation: Mehr Tempo, aber sozial ausgewogen

Eine deutliche Mehrheit der Befragten fordert mehr Tempo bei der industriellen Transformation. Dabei fallen die Unterschiede zwischen Sozialstatus, Tätigkeit, Region und Stadt/Land erkennbar, aber eher moderat aus. Mit Blick auf die gegenwärtige wirtschaftliche Lage ist dieses Ergebnis bemerkenswert. Und zeigt: Die Menschen müssen nicht mehr grundsätzlich für das Thema „Klimaneutrale Industrie“ aktiviert werden.

Erweitert man dagegen den Blickwinkel auf die drängendsten gesellschaftlichen Herausforderungen, werden sehr unterschiedliche Präferenzen sichtbar: Je höher der soziale Status, umso mehr schreiben Menschen den Klimaschutzziele hohe Relevanz zu. Je niedriger ihr sozialer Status, umso mehr priorisieren sie dagegen das Thema „soziale Ungleichheit“ – mit deutlichem Abstand zu Klimaschutzziele. Insgesamt erwartet die relative Mehrheit der Menschen eine weitere Spreizung der Einkommensschere mit Nachteilen für Gering-Qualifizierte.

Daraus folgt: Als Gemeinschaftswerk mit breiter Unterstützung wird die Transformation nur mit Strategien und Narrativen gelingen, die Klimaschutz und sozialen Zusammenhalt verbinden – und nicht einseitig priorisieren oder gar entgegenstellen.

(2) Bedingt veränderungsbereit: Die Aussicht auf gute Arbeit macht den Unterschied

Entscheidend für die individuelle Bereitschaft zu einer rascheren Transformation und mehr Veränderungen ist die eigene Beschäftigungsperspektive. Aktuell überwiegen hier Optimisten die Sceptiker. Die große Mehrheit kann aber die Effekte für den eigenen Job noch nicht abschätzen. Und hat mit Blick auf Veränderungszumutungen klare Präferenzen: Die Mehrzahl der Menschen zeigt Bereitschaft zum Erwerb neuer Qualifikationen. Selbst Statusverluste werden nicht prinzipiell abgelehnt; hier ist das Bild ausgewogen. Mit klarer Mehrheit weisen die Menschen dagegen Wohnortwechsel und Einkommenseinschnitte zurück. Von Unternehmen erwarten sie im Zuge des Industrieumbaus vor allem flexiblere Beschäftigungsmodelle.

Daraus folgt: Soll die Transformation rascher vorangetrieben werden, muss das Thema Beschäftigung – als zentraler Akzeptanzfaktor und Hebel für sozialen Zusammenhalt – deutlicher adressiert werden. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass nur die ohnehin Überzeugten erreicht werden, während „Unentschlossene“ und „Skeptiker“ – die zusammen die deutliche Mehrheit bilden – weiter abgehängt werden. Entscheidend ist dabei: Eine rein quantitative Gegenüberstellung von entfallenden und neu entstehenden Jobs greift zu kurz. Denn die individuelle Bereitschaft zur Veränderung hängt wesentlich von der Frage ab: Wo entstehen die neuen Jobs, und in welcher Qualität? Die hohe Präferenz für flexible Beschäftigung eröffnet möglicherweise Chancen für Kompromisslösungen.

(3) „Just Transition“ bedeutet: Wer sich etwas zumutet, will auch Zumutungen anderer sehen

Die relative Mehrheit der Menschen schreibt sich selbst eine hohe, aber anderen eine geringe Veränderungsbereitschaft zu. Diese Diskrepanz beeinflusst die Geschwindigkeit des Industrieumbaus. Denn: Dauerhaft werden die Menschen Zumutungen für die Transformation nur dann akzeptieren, wenn sie diese Bereitschaft auch bei anderen erwarten und wahrnehmen. Wer hingegen die „Ausbeutung“ eigener Beiträge fürchtet, bleibt selbst auch passiv und weist Forderungen nach mehr Anstrengungen zurück. Entsprechend rangiert bei den Erwartungen an Unternehmen der Aspekt „faire Gestaltung der Transformation“ an zweiter Stelle, gefolgt von „transparenter Kommunikation“.

Daraus folgt: Die eingeforderte gerechte Transformation („Just Transition“) braucht über rein positive Narrative hinaus Transparenz über „wechselseitige“ Anstrengungen. Wenn Zumutungen in der Kommunikation nicht vorkommen, sind sie für die Menschen nicht sichtbar. Und wo keine Anstrengungen anderer sichtbar sind, werden eigene Anstrengungen umso unwahrscheinlicher. Anders formuliert: Wer – dank „passender“ Kompetenz, Beschäftigung und Region – erkennbar vom Wandel profitiert, benötigt keine weitere Motivation für Anstrengungen. Wem die Transformation dagegen mehr Zumutungen abverlangt, erwartet mehr Fairness. Und je geringer der soziale Status, umso skeptischer der Blick auf die eigenen Chancen und umso größer die Erwartungen an eine „just transition“.