

Herausforderungen und Beschäftigungsmöglichkeiten im Gassektor vor dem Hintergrund der europäischen Energiewende

Kurzfassung

Die Klimakrise ist in den letzten Jahren in den Medien und auf der politischen Agenda in den Vordergrund gerückt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die sozialen und staatlichen Sorgen um die weitreichenden Auswirkungen des Klimawandels auf Ökosysteme, Wirtschaftssektoren und soziale Bedingungen zunehmen. Eine der jüngsten und ehrgeizigsten Maßnahmen des Pariser Abkommens ist der europäische Grüne Deal. Dieser wurde von der Europäischen Kommission im Dezember 2019 eingeleitet, um die EU bis 2050 zur ersten klimaneutralen Region der Welt zu machen.

Die Dekarbonisierung von Energiesystemen und Industriezweigen ist eine der wichtigsten Herausforderungen dieses Jahrhunderts. Die Art des Übergangs und die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen werden je nach Sektoren und Tätigkeiten in den einzelnen Regionen sehr unterschiedlich sein. Trotz der Unterschiede wird sich der Wandel auf die Beschäftigungszahlen und -arten in der EU auswirken. Dies gilt insbesondere für den Energiesektor und könnte dazu führen, dass Arbeitnehmer einen raschen Wandel durchmachen oder ihre Arbeitsplätze unsicher werden, wenn die Situation nicht ordnungsgemäß verwaltet wird.

Die internationalen und europäischen Gewerkschaftsbewegungen haben zusammen mit Arbeitgebervertretern mehrfach die Notwendigkeit eines „gerechten Wandels“ betont. Das sozioökonomische Risiko muss angegangen werden, um die Arbeitnehmer während der Energiewende zu schützen. Um diesen Prozess zu unterstützen, haben die Gewerkschaftsorganisationen die Entwicklung eines Aktionsrahmens in der Internationalen Arbeitsorganisation und im Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen initiiert. 2015 wurde im Pariser Abkommen anerkannt, dass bei der Umsetzung der Politik „der zwingenden Notwendigkeit eines gerechten Strukturwandels für die arbeitende Bevölkerung und die Schaffung menschenwürdiger Arbeit und hochwertiger Arbeitsplätze“ berücksichtigt werden müssen. Der Internationale Gewerkschaftsbund hat den gerechten Übergang als einen Übergang definiert, der „die Zukunft und die Existenz von Arbeitnehmer*innen und ihren Gemeinschaften beim Übergang in eine CO₂-arme Wirtschaft sichert. *Er basiert auf dem sozialen Dialog zwischen den Arbeitnehmer*innen und ihren Gewerkschaften, den Arbeitgebern und den Regierungen sowie auf Konsultationen mit den Gemeinschaften und der Zivilgesellschaft.*“¹ Darauf aufbauend verabschiedete die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) durch einen dreigliedrigen Konsens Leitlinien für einen gerechten Übergang², um einen Rahmen zu bieten, den Länder als Orientierungshilfe für den Übergang zu kohlenstoffarmen Volkswirtschaften nutzen können.

Vor diesem Hintergrund wird die Gasindustrie von der Umstellung tief betroffen sein und eine allgegenwärtige Rolle spielen. Der Gassektor wird heute als effizienter Übergangsweg betrachtet, um emissionsintensivere Energiequellen wie Erdöl und Kohle auslaufen zu lassen. Gleichzeitig ist es ein Sektor, der die Emissionen bekämpfen muss, die bei der Förderung, Produktion, dem Transport und der Nutzung von Erdgas entstehen.

¹ *Internationaler Gewerkschaftsbund*. (3. Oktober 2022). Aufbau der Macht der Arbeiter. <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre?lang=de>

² Internationale Arbeitsorganisation. (2015). *Leitlinien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle*.

Gas spielt eine sehr wichtige Rolle im europäischen Energiemix. Vor dem Krieg in der Ukraine machte Erdgas mehr als ein Viertel des gesamten Primärenergiemixes in Europa aus und stand nach dem Erdöl gleich an zweiter Stelle. Der größte Teil der Gasversorgung konzentriert sich jedoch auf wenige Länder (Deutschland, Vereinigtes Königreich und Italien), auf die die Hälfte der Gasversorgung entfällt. Neben Frankreich, den Niederlanden und Spanien machen diese Länder rund drei Viertel der europäischen Gasversorgung aus, was die erheblichen Unterschiede zwischen den europäischen Ländern zeigt.

Die Technologien zur Dekarbonisierung des Gassektors wurden eindeutig identifiziert. Zwei Hauptansätze beruhen auf der Umstellung von Erdgas auf andere Rohstoffe: Biogas (hauptsächlich Biomethan) und Wasserstoff.

Biomethan hat den Vorteil, dass es in den bestehenden Gasnetzen ohne Nachrüstung transportiert und verteilt werden kann. Aufgrund der Dezentralisierung der Biogas- und Biomethanproduktion werden jedoch mehr Einspeisestellen im Transport- und Verteilungsnetz erforderlich sein. Die Versorgung mit erneuerbaren Gasen ist heute noch gering. Die Gesamteinspeisung von Biomethan in das Gasnetz macht weniger als 1 % des derzeitigen Erdgasbedarfs in Europa aus. Dieser Anteil dürfte jedoch rasch zunehmen. Die REPowerEU-Mitteilung fordert, bis 2030 eine jährliche Biomethanerzeugung von 35 Mrd. m³ zu erreichen. Dies würde eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate von 35 % von 2022 bis 2030 nach einem Wachstum von 20 % in den Jahren 2015 bis 2021 bedeuten. Das angestrebte Wachstum wäre trotz eines im Vergleich zur tatsächlichen Erdgasversorgung geringen Volumens rasch. Die optimistischste Prognose geht jedoch von einer Versorgung mit 151 Mrd. m³ pro Jahr bis 2050 aus, sofern die richtigen Bedingungen erfüllt sind.

Wasserstoff ist ein weiteres Gut, das in Europa rasch wachsen wird. Im Vergleich zu Biomethan ist der Transport und die Verteilung von Wasserstoff schwieriger. Der größte Teil des heute erzeugten Wasserstoffs erzeugt während seiner Produktion Emissionen, aber es gibt zwei weniger emittierende Alternativen: „blauen Wasserstoff“, der aus Erdgas durch Carbon Capture Usage and Storage (CCUS) erzeugt wird, und „grünen Wasserstoff“, der aus erneuerbaren Energien mittels Elektrolyse erzeugt wird. Die Europäische Union legt besonderen Wert auf grünen Wasserstoff, da ihn die Europäische Wasserstoffstrategie für die CO₂-Neutralität der EU 2050 als wesentlich erachtet. Ziel dieser Strategie ist es, bis 2030 Elektrolyseure für erneuerbaren Wasserstoff mit einer Leistung von mindestens 40 GW zu installieren, die in der EU bis zu 10 Mio. Tonnen erneuerbaren Wasserstoff erzeugen. Der REPowerEU-Plan sieht ein zusätzliches Ziel von 10 Millionen Tonnen Einfuhren bis 2030 vor.

CCUS-Technologien, die zur Erzeugung von Wasserstoff und zur Abscheidung von Industrieemissionen eingesetzt werden, haben in Europa ebenfalls an Dynamik gewonnen. CCUS ist für den Gassektor aufgrund dessen Expertise in der Gas-Wertschöpfungskette, insbesondere in den Bereichen Transport und Speicherung, von besonderer Bedeutung. Die öffentliche Unterstützung für diese Technologie variierte in Europa über die Jahre. Dies wurde auf das Fehlen hoher Preissignale pro Tonne Kohlendioxid (CO₂) und die Beendigung einiger in den 2000er Jahren eingeleiteten Projekte zurückgeführt. Aber die Dinge ändern sich. Im November 2021 stellte der Innovationsfonds 1,1 Mrd. EUR für 7 Projekte zur Emissionsreduzierung bereit, von denen bei 4 die CCUS-Technologie zum Einsatz kommt. Die ebenfalls im November 2021 veröffentlichte 5. EU-Liste der Vorhaben von gemeinsamem Interesse (PCI) umfasste 6 europaweite CO₂-Infrastrukturprojekte. Die CCUS-Technologien sind nicht ohne Nachteile und Unsicherheiten und leiden unter einem Mangel an Zielen und Unterstützung im europäischen Rechtsrahmen. Während die PCI-Liste Opensource-CCUS unterstützt hat (das für die Speicherung von Emissionen aus einer beliebigen Anzahl von Anwendungen oder Branchen konzipiert ist), unterstützt die EU-Taxonomie nur Investitionen in CCUS für die Wasserstoffproduktion und nicht für andere Verwendungszwecke.

Damit steht die Gasindustrie an einem Scheideweg. Ihre Zukunft hängt vom Ausbau verschiedener Technologien und in gewissem Maße von der öffentlichen Unterstützung ab. Der Krieg in der Ukraine und die darauf gefolgte Energiekrise könnten den Wandel in diesem Sektor beschleunigen, aber diese

Krisen haben auch zu Unsicherheit geführt. Die REPowerEU-Ziele zeigen die Bereitschaft der Europäischen Kommission, grüne Wasserstoff- und Biomethantechnologien deutlich zu entwickeln, doch ist noch unklar, was bezüglich des Erdgases bis 2030 erwartet wird. In ähnlicher Weise behauptet das Ready4H2-Projekt, eine gemeinsame Koalition europäischer Gasverteilungsunternehmen, dass über 1 Million km Verteilernetze bereit sind, Wasserstoff zu transportieren und zu dessen raschen Ausbau beizutragen. Inwieweit die Netze der Verteilernetzbetreiber (VNB) auf diese Weise genutzt werden, hängt von mehreren Faktoren ab, doch müssen Veränderungen in diesem Teil der Wertschöpfungskette für die Arbeitnehmer vorhergesehen werden.

Die Antizipation von Veränderungen in den Bereichen Beschäftigung, Arbeitsstellen und Qualifikationen ist eine schwierige Aufgabe, da die Zukunft des Sektors so unterschiedlich sein wird wie der derzeitige Energiemix und die Bedürfnisse der Endverbraucher in den Mitgliedstaaten. Die Literatur über die sozioökonomischen Folgen der Dekarbonisierung des Gassektors ist leider äußerst knapp. Exakte Zahlen zu prognostizierten und tatsächlichen Stellenprofilen sind wesentliche Informationen, die nicht einfach geteilt werden können und die bei übermäßiger Aggregation an Klarheit verlieren. Eine zusätzliche Unsicherheit ergibt sich aus der sich rasch wandelnden geopolitischen und wirtschaftlichen Landschaft. Vor diesem Hintergrund wäre es ein zweifelhaftes Unterfangen, Szenarien für Qualifikationen und die Beschäftigung auf einem zu hohen Niveau zu entwickeln.

Die Bestandsaufnahme der französischen EDEC (Beschäftigungs- und Kompetenzentwicklungsverpflichtung) – eine der wenigen anderen Bemühungen, die Beschäftigungslandschaft zu verstehen – ist ein nützlicher Rahmen für die Ermittlung der derzeitigen Arbeitsplätze in der Gaswertschöpfungskette. Sie kann genutzt werden, um aktuelle Arbeitsplätze mit technologischen, wirtschaftlichen und ökologischen Veränderungen zu verbinden. Sie hilft auch, die Auswirkungen zu bestimmen, die diese Veränderungen auf die Stellenzahlen und Arbeitsarten haben könnten. Es wurden Trends in Bezug auf Beschäftigung, künftige Arbeitsplätze und Qualifikationen identifiziert. Die Bestandsaufnahme liefert Belege für die Zukunft der Arbeitnehmer in diesem Sektor, wobei jedoch zu beachten ist, dass diese Ergebnisse nicht vollständig extrapoliert oder auf andere Länder oder die in ihnen tätigen Unternehmen angewendet werden können.

Der in diesem Bericht (Herausforderungen und Beschäftigungsmöglichkeiten im Gassektor vor dem Hintergrund der europäischen Energiewende) eingeschlagene Ansatz bestand darin, auf ermittelten bestehenden Praktiken und Instrumenten im Bereich des grünen Übergangs im Zusammenhang mit Beschäftigung und Qualifikationen aufzubauen, um eine Methodik zu entwickeln, die für die Sozialpartner angesichts der bevorstehenden Herausforderungen nützlich ist. Einige der in diesem Bericht genannten guten Praktiken unterstreichen die Rolle des sozialen Dialogs und der Sozialpartner bei der Gewährleistung eines gerechten Übergangs. Kapitel 3 enthält Beispiele für einige interessante Praktiken im Rahmen eines gerechten Übergangs und soll auch von den Sozialpartnern als Referenz herangezogen werden.

Die Methodik in Kapitel 5 basiert auf den oben genannten Beispielen und ist von der Arbeit der französischen EDEC (Beschäftigungs- und Kompetenzentwicklungsverpflichtung) inspiriert, da sie einen unserer Meinung nach wesentlichen Ansatz für die Sozialpartner des Gassektors liefert. Sie geht über einen umfassenden Ansatz auf europäischer Ebene hinaus, um auch die nationale Ebene zu berücksichtigen. Angesichts der enormen Herausforderungen, die gemeistert werden müssen, ist es von entscheidender Bedeutung, darauf hinzuwirken, dass die Ergebnisse möglichst genau vorhergesagt werden, um einen gerechten Übergang zu erreichen. Diese Methodik stellt den sozialen Dialog in den Mittelpunkt der verfügbaren Instrumente für einen gerechten Übergang. Sie umfasst fünf Schritte, die jeweils auf der fruchtbaren Zusammenarbeit der Sozialpartner beruhen:

- 1) Anwendung einer gemeinsam mit den Sozialpartnern entwickelten Methodik, um deren Wirksamkeit und Einhaltung zu gewährleisten.

- 2) Bestandsaufnahme der Arbeitsplätze und Kompetenzen in jedem europäischen Land.
- 3) Erstellung von Szenarien für die Entwicklung des Gassektors nach nationalen und auch lokalen Besonderheiten.
- 4) Ermittlung künftiger Veränderungen im Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarf.
- 5) Entwicklung von Karrierewegen und Identifizierung von Brücken zu Unternehmen innerhalb der Branche und in der Außenwelt.

Die oben beschriebenen Schritte ähneln der von uns gewählten Methodik und könnten auf nationaler und betrieblicher Ebene wiederholt werden, um noch detailliertere Empfehlungen zu formulieren. Dieser Bericht hat darüber hinaus von den Rückmeldungen profitiert, die während eines Workshops im Frühjahr 2022 eingeholt wurden.

Angesichts der vor uns liegenden Herausforderungen wird ein gerechter Übergang für die Arbeitnehmer keine leichte Aufgabe sein. Anpassungsfähige Instrumente für Antizipation, Überwachung, einen soliden sozialen Dialog und Tarifverhandlungen werden entscheidend sein.

EMPFEHLUNGEN

Diese Empfehlungen könnten auf europäischer, nationaler, regionaler oder Unternehmensebene weiter umgesetzt werden. Sie alle folgen der gleichen Logik, das zu identifizieren, was bereits existiert, mögliche Zukunftsszenarien abzubilden und die besten Methoden zu ihrer Erreichung zu entwickeln. Die Liste ist nicht erschöpfend und umfasst:

- Die Methodik, die anzuwenden ist, um künftige Herausforderungen zu verstehen.
- Die Ausbildung als wichtiger Faktor bei der Umwandlung von Arbeitsplätzen und Profilen. Das Verständnis des Zusammenhangs zwischen den künftigen Bedürfnissen und den verfügbaren Ressourcen erfordert zwangsläufig konkrete Maßnahmen. Hierzu gehören die berufliche Bildung, die Identifizierung von Karrierewegen und die Herstellung von Verbindungen zwischen Arbeitsplätzen (wie die sektorübergreifende Anerkennung von Qualifikationen).
- Sozialer Dialog als Schlüsselement für einen gerechten Übergang.
- Die Attraktivität und Vielfalt des Sektors – der Sektor leidet unter einem Mangel an Attraktivität aufgrund der negativen Wahrnehmung fossiler Brennstoffe und einem Mangel an Verständnis für die Berufe innerhalb des Sektors. Um die für die Umstellung auf Netto-Null erforderlichen Kompetenzen zu fördern, muss die Attraktivität des Sektors verbessert werden.
- Verbindungen zu anderen Sektoren.

DIE METHODIK

Bestandsaufnahme der verschiedenen Situationen

Die Vordiagnosen sind ein wesentliches Element jeder Reflexion. Diese müssen so umfassend und sachlich wie möglich sein. Möglicherweise müssen Entscheidungen getroffen werden, wie etwa die Begrenzung der Untersuchungsbereiche, um Kohärenz und Effizienz zu gewährleisten.

Die Diagnosen sollten eine eingehende Reflexion über Arbeitsplätze durch eine möglichst umfassende Bestandsaufnahme bestehender Arbeitsplätze und Kompetenzen beinhalten.

Entwicklung umfassender und realistischer Szenarien

Sobald eine Diagnose gestellt und geteilt wurde, sollten die verschiedenen mittelfristigen Szenarien der möglichen Entwicklung des Sektors abgebildet werden.

Auch hier wird der soziale Dialog ein entscheidender Schritt sein, da das Feedback lokaler Akteure (Institutionen, Unternehmen und Personalvertreter) einer der Schlüssel zur erfolgreichen Erstellung dieser Prognosen ist.

Diese Prognosen müssen auch realistisch sein, d. h. mit großer Wahrscheinlichkeit erreicht werden, und mit größeren Herausforderungen wie Beschäftigung und Energiewende verknüpft sein.

Entwicklung von HR-Instrumenten zur Festlegung der Mittel zur Erreichung der Ziele

Die entwickelten Szenarien werden es ermöglichen, den Bedarf an Qualifikationen und Arbeitskräften zu ermitteln. Basierend auf diesem Bedarf wird es dann möglich sein, die benötigten HR-Instrumente zu definieren.

Die Entwicklung bestimmter Instrumente ist unerlässlich. Dies gilt für: Kompetenzrahmen für jeden Arbeitsplatz oder jede Berufsfamilie; Aussichten für die Entwicklung von Arbeitsplätzen in Bezug auf

das Volumen oder die erforderlichen Qualifikationen; und die Identifizierung von Brücken zwischen Arbeitsplätzen, unabhängig davon, ob sie in derselben Jobfamilie, in verschiedenen Jobfamilien oder sogar in verschiedenen Branchen sind.

Bereitstellung ausreichender Budgets für jeden Schritt des Prozesses

Alle beschriebenen Schritte erfordern spezielle finanzielle Ressourcen: die Reflexion über die Zukunft des Sektors, die Erstellung der Szenarien, die Abbildung der Arbeitsplätze und Qualifikationen und die Umsetzung des Übergangs.

Berücksichtigung lokaler Probleme und Besonderheiten

Ein vollständig von oben nach unten gerichteter Ansatz, wie z. B. ein Ansatz, der gänzlich von der EU vorangetrieben und von den Mitgliedstaaten umgesetzt wird, hat keine Aussicht auf Erfolg. Dieser Prozess muss lokalen Problemen und Besonderheiten Rechnung tragen. Die zahlreichen betroffenen Beschäftigungsbereiche weisen geografische, wirtschaftliche und soziale Besonderheiten auf, die jeweils unterschiedliche Maßnahmen und eine spezifische Unterstützung erfordern. Um den Ansatz so effektiv und effizient wie möglich zu gestalten, müssen lokale Maßnahmen unterstützt oder sogar begünstigt werden, je nach kulturellen und politischen Kontexten.

SCHULUNG

Reaktion auf die Herausforderungen im Zusammenhang mit Wasserstoff, Biomethan und CCUS

In Europa wird Wasserstoff mittelfristig ein strategischer Energieträger sein, befindet sich aber noch in der Ausbauphase. Aus diesem Grund umfasst die Antizipation künftiger Bedürfnisse unter anderem:

- Strukturierung relevanter und klarer Ausbildungsprogramme für entsprechende Arbeitsplätze. Diese sollten ein ausreichendes geografisches Gebiet abdecken, um die Bedürfnisse der Unternehmen vorherzusehen und bestmöglich zu erfüllen.
- Schulung und/oder Umschulung von Mitarbeitern sowohl im Gassektor als auch in anderen Sektoren, um ihr Fachwissen zu nutzen.

Entwicklung und Nutzung bewährter Verfahren in Unternehmen

Einige Unternehmen vergeben spezifische Schulungsbudgets oder richten interne Schulungszentren ein, um sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter geschult werden.

Die weitere Ermittlung und der Austausch bewährter Verfahren in Bezug auf Budgets, Organisation und Inhalt von Schulungsmaßnahmen würde die Entwicklung ähnlicher Initiativen in ganz Europa fördern.

Stärkung der Verbindungen zwischen privaten und öffentlichen Akteuren

Eine verstärkte Interaktion zwischen der Industrie (Berufsvereinigungen, Verbände und Unternehmen) und den nationalen Bildungssystemen und Ausbildungseinrichtungen würde

- die Erstellung von Schulungen unterstützen

- die bestehenden Ausbildungsprogramme in Bezug auf Inhalt und Durchführung weiterentwickeln und gewährleisten, dass sie hinsichtlich Veränderungen bei Arbeitsplätzen, Qualifikationen und Bedürfnissen der Unternehmen auf dem neuesten Stand bleiben

Einführung spezifischer Maßnahmen für VSE und KMU

Angesichts des erheblichen Anteils sehr kleiner Unternehmen (VSE) und kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) im Gassektor müssen mit ihnen spezifische Maßnahmen durchgeführt werden, um zu verhindern, dass sie bei der Energiewende zurückbleiben. Es ist daher erforderlich:

- VSE und KMU bei der Formalisierung zukunftsorientierter Beschäftigungs- und Kompetenzmanagementkonzepte zu unterstützen. Auch sollten die Karrierewege formalisiert und strukturiert werden, indem gegebenenfalls auf bewährte Verfahren der großen Unternehmen und der Mitgliedstaaten zurückgegriffen wird.
- den Zugang zu Schulungen für VSE und KMU zu erleichtern

Strukturierung der verschiedenen Ausbildungsebenen

Die Strukturierung der Ausbildungsprogramme auf den verschiedenen Ebenen erfordert einen spezifischen Ansatz.

Auf Unternehmensebene:

- Suche nach einem neuen Gleichgewicht zwischen der Zeit, die für technische Ausbildung aufgewendet wird, und der Zeit, die für die Verbesserung von übergreifenden Kompetenzen und Soft Skills aufgewendet wird. Idealerweise würde mehr Zeit für die Verbesserung von übergreifenden Kompetenzen und Soft Skills aufgewendet, darunter: Digitalisierung, digitale Tools, Cybersicherheit, Projektmanagement, Kundenbeziehungen.
- Durch den Aufbau von auf jeden Beruf angepassten Ausbildungswegen können die Mitarbeiter ihre Fähigkeiten langfristig nutzen, verbessern und weiterentwickeln.

Auf Regierungsebene:

- Einführung neuer Varnish-Schulungen im Bereich neuer Energien für technische Stellenprofile.

Auf sektorübergreifender Ebene:

- Beschleunigung der sektorübergreifenden Integration von Ausbildungsinitiativen
- Einrichtung spezieller Schulungen für Mitarbeiter, die aus anderen Sektoren (Öl, Kohle usw.) kommen

SOZIALER DIALOG

Aufbau eines hochwertigen sozialen Dialogs auf allen Vertretungsebenen

Stärkere Tarifverhandlungen und ein intensiverer sozialer Dialog sind eine Voraussetzung für einen gerechten Übergang. Tarifverhandlungen ermöglichen es den Sozialpartnern, Lösungen zu diskutieren und auszuhandeln, die negative Auswirkungen auf die Beschäftigung mildern und hochwertige

Arbeitsplätze garantieren. Der europäische soziale Dialog könnte einen wichtigen Beitrag dazu leisten, das angemessene Analyseniveau zu ermitteln und mehr lokale Akteure zu mobilisieren.

Die Diagnosen müssen von allen Beteiligten gemeinsam durchgeführt werden. Die Prozesse müssen integrativ sein, um breite Unterstützung zu generieren und Hindernisse und Widerstände gegen Veränderungen zu begrenzen. Ohne einen hochwertigen sozialen Dialog wird dieser Prozess wahrscheinlich scheitern. Die Einbeziehung der Arbeitnehmer von der Werkstätte bis hin zur strategischen Entscheidungsfindung ist eine wesentliche Voraussetzung für einen erfolgreichen Weg hin zu einer nachhaltigen, wissensbasierten, ressourceneffizienten und leistungsstarken Industrie.

Die wichtigsten Akteure sollten identifiziert werden, damit sie treibende Kräfte bei der Entwicklung von Diagnosen und den daraus resultierenden Maßnahmen sein können. Dies bedeutet, dass es starke Rechte auf effektive Tarifverhandlungen und Gewerkschaften geben muss, um die Stimme der Arbeitnehmer bei der Umsetzung des gerechten Übergangs zu stärken.

Die auf EU-Ebene verfügbaren Instrumente des sozialen Dialogs sollten bewertet und gegebenenfalls eingesetzt werden, um einen gerechten Übergang des Sektors zu gewährleisten.

Steuerung des Projekts und Ermöglichung von Richtungsänderungen

Der Krieg in der Ukraine hat gezeigt, dass es unvorhersehbare Aspekte gibt, die Strategien stark beeinflussen können. Strategien werden zu bestimmten Zeitpunkten entwickelt und wie ein Schiff im Sturm muss man den Kurs ändern können, um die Riffe zu meiden. Es wäre angebracht, die bestehenden Gremien des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene zu nutzen (oder gegebenenfalls neue zu schaffen, die unter umfassender Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter vereinbart werden), um die Pläne für einen gerechten Übergang von Unternehmen zu erstellen, Projekte zu überwachen und Budgets zu validieren. Die

ATTRAKTIVITÄT UND VIELFALT

Steigerung der Attraktivität des Sektors

Um die Attraktivität des Sektors zu stärken, bedarf es mehrerer Ebenen der Kommunikation mit den öffentlichen Behörden und den in der EU lebenden Menschen, insbesondere mit Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden.

Die Attraktivität des Sektors und die Erfüllung eines höheren Zwecks mit der Arbeit werden immer wichtiger, da uns Klimafragen immer mehr beschäftigen. Es geht nicht um Greenwashing, sondern darum, die Werte hervorzuheben, die mit den Berufen, der Bedeutung der Arbeit und den damit verbundenen beruflichen und sozialen Aspekten der Anerkennung zusammenhängen. Vergütung und Arbeitsbedingungen sind wichtige Elemente, die berücksichtigt werden sollten.

Regelmäßige Mitteilungen sowohl an die breite Öffentlichkeit als auch an die Zielgruppen (insbesondere junge Menschen und Frauen) könnten sich auf folgende Themen konzentrieren:

- die Rolle des Sektors bei der Umstellung und Steigerung der heimischen Energieerzeugung
- das Potenzial zur Schaffung von Arbeitsplätzen als Reaktion auf (technische oder sonstige) Qualifikationsdefizite
- brancheninterne und -übergreifende Brücken für rückläufige oder unter Druck stehende Arbeitsplätze, um Profile aus verwandten, rückläufigen Sektoren anzuziehen
- Hervorhebung der technischen und technologischen Dimension der Arbeitsplätze im Gassektor

Ein intersektionaler Ansatz für integrative Arbeitsplätze

Die Umwandlung des Gassektors in einen vielfältigeren und integrativeren Arbeitsplatz wird die Vielfalt an Denkweisen verbessern, was wiederum zur Erreichung klimatischer und sozialer Ziele beitragen wird. Diesbezüglich wird inzwischen anerkannt, dass viele Menschen unter mehr als einer Art von Diskriminierung leiden. Dies bedeutet zum Beispiel, dass die Einbeziehung der Geschlechter nicht richtig bewältigt werden kann, ohne den gleichen Schwerpunkt auf Antirassismus zu legen. Diese Logik erstreckt sich auf Ableismus, Homophobie, Transphobie und Klassismus usw. Genauer gesagt bezieht sich Intersektionalität auf alle Personen, die unter zwei oder mehr Arten von Vorurteilen leiden und daher an einem Schnittpunkt stehen. Ein intersektionaler Ansatz für die Einbeziehung im Gassektor würde folgende Schritte umfassen:

- Allen Menschen den gleichen Anteil an der Stimme geben, damit jeder den Prozess des gerechten Übergangs steuern kann
- Beseitigung von Lohnunterschieden mit Schwerpunkt auf anderen Arten von Diskriminierung neben Sexismus
- Kommunikation auf allen Ebenen, auch im Einstellungsprozess, und sektorübergreifenden Bemühungen, mit einer auf die Förderung der Inklusion zugeschnittenen Sprache
- Gemeinsame Aktion mit Universitäten und Ausbildungseinrichtungen zur Verbesserung der MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik)-Bereitschaft und Laufbahninformation
- Einbeziehung von Diversitäts- und Inklusionszielen in die Leistungsüberprüfungen
- Bildungsprogramme und Coaching für alle Beteiligten, um sie durch kulturellen Wandel zu unterstützen

KOMMUNIKATION MIT ANDEREN SEKTOREN

Angesichts der Herausforderungen der Energiewende erscheint es angebracht, einen globalen Ansatz für energiebezogene Arbeitsplätze im weitesten Sinne zu verfolgen. Es ist wichtig, die Umschulung und Weiterbildung von Arbeitnehmern aus anderen Sektoren zu erleichtern, die die Einstellungslücken schließen könnten. Mitarbeiter aus den Bereichen Elektrizität, Erdöl, Chemie oder Bauwesen sowie dem öffentlichen Sektor könnten ihre Fähigkeiten in vielen Jobs im Gassektor einsetzen.

Die Übersetzungen dieses Berichts wurden nicht von offiziellen Syndex-Beratern bereitgestellt und es können geringfügige sprachliche Abweichungen auftreten.

Executive Summary: Syndex, January 2023



This project has received funding from the European Union under the grant agreement VS/2021/0044 – Challenges and opportunities for employment in the gas sector in the context of the European Energy Transition: Ensuring a Just Transition for workers.

Disclaimer: The sole responsibility for any error or omissions lies with the editor. This content does not necessarily reflect the opinion of the European Commission. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information herein.