

Just Transition: sozial gerechter Wandel

Das Motto: Change by design, not by disaster!

Vorwort

Dieser Beitrag ist ein Kapitel des ÖGB Positionspapiers „Klimapolitik aus Arbeitnehmer:innen-Perspektive“ (abrufbar unter <https://www.oegb.at/themen/klimapolitik/klima-und-arbeitsmarkt/raus-aus-der-klimakrise/oegb-beschliesst-positions-papier-fuer-einen-gerechten-wandel->), welches am 10. November 2021 einstimmig vom ÖGB Bundesvorstand beschlossen wurde. Es ist das Ergebnis aus einem über zweijährigen Prozess mit mehreren Arbeitsgruppen. Die beiden Referentinnen, die diesen Beitrag eingereicht haben, waren für die Leitung der Unterarbeitsgruppe „Just Transition“ verantwortlich. Das Papier ist jedoch unter Mitwirkung vieler Beteiligter aus den einzelnen Gewerkschaften, dem ÖGB und der Arbeiterkammer Wien entstanden.

Inhalt

Just Transition: sozial gerechter Wandel	1
Unser Verständnis des Fachbegriffs „Just Transition“:	2
Zusammenfassung	3
Arbeitsmarktpolitik	5
Beschäftigungserhaltende Maßnahmen	5
Jobgarantie	5
Arbeitszeit	6
Beschäftigungschancen der Klimapolitik und im grünen Strukturwandel	6
Strukturen und Rahmenbedingungen	8
Investitionen in staatliche Versorgungsaufgaben.....	8
„Just Transition“-Strategie	8
Aktive Wirtschafts-, Regional- und Industriepolitik	9
Roadmaps für Unternehmen	10
Agentur für eine „Just Transition“	11

Unser Verständnis des Fachbegriffs „Just Transition“:

Unter „Just Transition“ (wörtlich übersetzt: „gerechter Übergang“) verstehen wir – anknüpfend an die vom IGB entwickelte Definition – Maßnahmen und sozialpolitische Interventionen, die den Transformationsprozess zu einer nachhaltigen, CO₂-neutralen Wirtschafts- und Produktionsweise *begleiten*, um die **Rechte der ArbeitnehmerInnen, qualitativ hochwertige Jobs, ihren Lebensstandard und ihre soziale Absicherung zu sichern und zu verbessern**.

Kurz gesagt geht es darum, die notwendigen drastischen Veränderungen, die eine Klimakatastrophe verhindern sollen, so zu gestalten, dass die Lebenssituation aller verbessert wird und die **Kosten dafür nicht auf die Beschäftigten abgewälzt werden**.

Seit dem Pariser Klimaabkommen (2015) ist „Just Transition“ auch in der Umsetzung der UN-Rahmenkonvention über den Klimawandel (UNFCCC) verankert, allerdings genauso „verbindlich“ wie die Emissionssenkungsziele.

Auch die EU bekennt sich in ihrem „European Green Deal“ zu „Just Transition“. Als Teil der Kohäsionspolitik und des „**Just Transition**“-Mechanismus wurde der „Just Transition“ Fund mit 17,5 Milliarden Euro (Österreich stehen davon 124 Millionen Euro zu) zweckgebunden für jene Regionen und Sektoren eingerichtet, die aufgrund ihrer Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen oder treibhausgasintensiven Prozessen am stärksten vom Übergang betroffen sind. Damit sollen Regionen und Menschen bei der Bewältigung der sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Übergangs zu einer klimaneutralen Wirtschaft unterstützt werden. Allerdings sind die im Rahmen des „Just Transition“-Fund zur Verfügung gestellten Mittel angesichts der massiven Herausforderungen nicht ausreichend, um das Ziel, „niemanden zurück zu lassen“, zu erreichen.

Das internationale Konzept „Just Transition“ orientiert sich an folgenden Leitlinien

- Inhaltliche Orientierung an den Zielen **gute Arbeitsbedingungen** („decent work“) und **qualitativ hochwertige Jobs** („quality jobs“)
- **Soziale Absicherung und Arbeitsmarktpolitik**
- **Demokratische Mitbestimmung** auf allen Ebenen (inkl. betrieblicher Ebene)
- Ausreichende **Finanzierung** (Budgetierung von „Just Transition“-Maßnahmen im Rahmen jeder Klimamaßnahme)
- Zusätzlicher Fokus auf die **regionale Ebene** (Unterstützung der Kommunen/Regionen, die von Veränderungen besonders betroffen sind, z. B. Automobil-Cluster)

Zusammenfassung

Wir erkennen die Dringlichkeit der Lage an und sehen, dass große Umbrüche unserer Wirtschafts-, Produktions- und Arbeitsweisen auf uns zukommen, von der bestimmte Sektoren, insbesondere in Industrie und Verkehr, massiv betroffen sind. Gleichzeitig entstehen in manchen Branchen neue Jobs bzw. entstehen ganz neue Wirtschaftskreisläufe. Als ÖGB möchten wir diese Veränderungen nach dem Motto „Change by Design, not by Disaster“ als aktive Veränderungsprozesse unter Einbeziehung aller Betroffenen einfordern.

Die Dekarbonisierung wird das wirtschaftliche Gefüge und damit verbunden die Arbeits- und Lebenssituation der ArbeitnehmerInnen in Österreich massiv verändern. Wird dieser Prozess nicht flankierend begleitet, werden die Gewinne und Vorteile sowie die Kosten ungleich verteilt werden und er wird am Arbeitsmarkt zu massiven Verwerfungen führen. Deshalb muss das Konzept einer „Just Transition“, also eines gerechten Übergangs, die tragende Basis dieses Transformationsprozesses bilden. Klar ist, dass bei Vernachlässigung dieses Prinzips der Verlust der dringend notwendigen breiten gesellschaftlichen Unterstützung droht.

Als Gewerkschaft ist es für uns essenziell, dass der Übergang in eine klimaneutrale Wirtschaft sozial gerecht erfolgt. Anders gesagt: **Klimapolitik ist Sozialpolitik**. Überall dort, wo durch Dekarbonisierung ein Strukturwandel stattfindet, braucht es Maßnahmen, damit niemand unter den Folgen leidet. Erforderlich ist ein Zusammenspiel unterschiedlicher Politikbereiche wie Industrie-, Technologie-, Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Sozial- und Bildungspolitik. Vor allem müssen immer auch Verteilungsfragen mitberücksichtigt werden.

Für den ÖGB umfasst das Konzept der „Just Transition“ daher, an der internationalen Diskussion zu diesem Prozess orientiert, zumindest folgende Dimensionen:

- Eine **aktive und gestaltende Rolle der öffentlichen Hand**. Das erfordert einen Ausbau der Daseinsvorsorge (z.B. öffentlicher Verkehr, Energieversorgung, soziale Infrastruktur wie Wohnbau, Bildung, Kinderbetreuung und Elementarbildung, Gesundheits- und Pflegesystem) mittels öffentlicher Investitionen. Zwangsläufig bedeutet dies die Bereitstellung entsprechender Finanzmittel, bei gleichzeitiger adäquater Besteuerung der Profiteure des Umbaus.
- Inhaltliche Orientierung an den Zielen **gute Arbeitsbedingungen** („decent work“) und qualitativ hochwertige Jobs („quality jobs“)
- **Soziale Absicherung und Arbeitsmarktpolitik**
- **Demokratische Mitbestimmung** auf allen Ebenen (inkl. betriebliche Ebene)

Arbeitsmarktpolitik

Mit dem Überwinden der fossilen energetischen Basis unserer Produktion und unseres Konsums ergibt sich zwangsläufig ein Veränderungsdruck auf die Arbeitsmärkte, die Unternehmen und vor allem auch die Beschäftigten. Der Wandel erzeugt dabei einerseits Jobverluste aber andererseits auch enorme Chancen für **qualitativ hochwertige Beschäftigung** in einer nachhaltigen Wirtschaft.

Österreich hat im grünen Strukturwandel eine gute Ausgangsbasis: ein stabiler Sozial- und Wohlfahrtsstaat, innovative Unternehmen mit ihren hochqualifizierten und hochproduktiven ArbeitnehmerInnen, eine moderne und gut ausgebaute Infrastruktur. In der Gestaltung eines sozial gerechten Übergangs bzw. einer „Just Transition“ muss es darum gehen, die Chancen des Strukturwandels für Wertschöpfung und Beschäftigung auf Basis der guten Ausgangslage des österreichischen Wirtschaftsstandorts auszuschöpfen und zu nutzen. Gleichzeitig müssen jedoch die Beschäftigten, die negativ vom Strukturwandel betroffen sein werden, soziale Absicherung und eine echte neue Chance bekommen.

Beschäftigungserhaltende Maßnahmen

Der Aus-/Um-/Weiterqualifizierung in den Betrieben während einer aufrechten Beschäftigung wird in den kommenden Jahren eine zentrale Rolle zukommen. Wir wissen, dass sich die Anforderungen am Arbeitsmarkt verändern werden, und wir wissen, dass der Staat aktiv Jobs schaffen muss. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass die Menschen zu „ihrer“ Arbeit kommen – vor allem in Bezug auf Qualifikation – und gleichzeitig die Arbeit zu den Menschen kommen muss – Stichwort: Regionalität! Folgende Maßnahmen bieten sich (allerdings nicht ausschließlich) an:

- **Kurzarbeit** (aus „neuen“ Gründen, gekoppelt mit Qualifikation): Im aktuellen Modell müssen Unternehmen bereits in wirtschaftlichen Schwierigkeiten sein, um die Kurzarbeit nutzen zu können. Die Grundidee ist, dass die Kurzarbeit für klimabedingte Umstrukturierungsmaßnahmen genutzt werden kann und die ausfallende Arbeitszeit für die dafür notwendige Aus- und Weiterbildung.
- Ähnliche Modelle sind auch im Zusammenhang mit einer dauerhaften Arbeitszeitverkürzung, z. B. in Zusammenhang mit einer Neugestaltung der **Solidaritätsprämie**, denkbar (siehe unten).
- Weiterentwicklung bzw. Etablierung von Kompetenzen im Bereich der **dualen Berufsausbildung** sowie Schaffung neuer Lehrberufe, welche in einer emissionsarmen Wirtschaft von morgen notwendig sind.

Jobgarantie

Für jene ArbeitnehmerInnen, die von Veränderungsprozessen negativ betroffen sind, muss es eine staatliche Garantie in Hinblick auf ihre Weiterbeschäftigung geben. Das bedeutet für uns nicht, das sprichwörtliche „tote Pferd zu reiten“ und konkrete Arbeitsplätze auf Biegen und Brechen aufrechtzuerhalten. Vielmehr geht es darum, dass jedem/jeder betroffenen ArbeitnehmerIn zumindest ein gleichwertiger Job garantiert wird, insbesondere in Hinblick auf Qualifikation, Arbeitsbedingungen und Bezahlung. Dazu gibt es drei Mittel: Beschäftigung erhalten, z. B. durch betriebliche Umstrukturierungen in eine „zukunftsfitte“ Produktion, aktive Unterstützung zur Umsattlung in einen anderen Job und die Schaffung neuer, qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze. Diese **Jobgarantie** soll verschiedene

arbeitsmarktpolitische bzw. Qualifizierungsinstrumente bündeln und das Prinzip, dass niemand zurückgelassen wird, verwirklichen.

- Dazu soll jedem und jeder die **Erhaltung des Lebensstandards** garantiert werden, bis entweder eine neue, gleichwertige Anstellung im erlernten Beruf gefunden wurde oder eine Weiterqualifizierung ermöglicht wurde.
- Diese Maßnahmen sollen unter anderem durch **öffentliche Beschäftigungsprogramme** begleitet werden.

Menschen sollen bei der Wahl ihrer zukünftigen Jobs einbezogen werden. So kann demokratische Partizipation gefördert und sichergestellt werden, dass sinnvolle Jobs im Interesse aller entstehen und Akzeptanz für die Transformation geschaffen wird.

Viele Instrumente sind dabei aus der klassischen Arbeitsmarktpolitik bekannt:

- **Stiftungen:** Hier bieten sich in der Vergangenheit bewährte Konzepte der Branchen- und Regionalstiftungen an. Gleichzeitig muss das Konzept Stiftung vermehrt mit anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zusammengedacht werden, z. B. bei der Aufnahme von Ersatzarbeitskräften im Zusammenhang mit der Solidaritätsprämie oder Altersteilzeit.
- **AMS: Entgeltschutz und Garantie „Ausbildung vor Vermittlung“**
- Besondere Überlegungen für ausgrenzungsgefährdete Gruppen
- Erhöhung des Arbeitslosengeldes zur Absicherung des Lebensstandards (auf eine Nettoersatzrate von 70 Prozent)

Arbeitszeit

Neben der Dekarbonisierung können wir auch andere Prozesse beobachten, die mutmaßlich mit einem Rückgang an Arbeitsplätzen in großer Zahl verbunden sind, wie bspw. die zunehmende Digitalisierung (Stichwort „Industrie 4.0“). Wir betrachten es als Gebot der Stunde, Arbeit durch kluge Modelle der Arbeitszeitverkürzung neu zu verteilen. Hierfür bedarf es – neben einer generellen Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich – einer Weiterentwicklung des bestehenden Solidaritätsprämienmodells auf Basis von zwei Säulen:

- **Sicherung bestehender Arbeitsplätze** bei sinkendem Arbeitsvolumen im Betrieb / der Branche (Fahrzeugindustrie, Luftfahrt etc.)
- In anderen Branchen: **Verteilung bestehender Arbeit auf mehr Köpfe** durch Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte

Für den Lohnausgleich der entfallenden Arbeitszeit muss eine entsprechende öffentliche Förderung ähnlich dem derzeitigen Solidaritätsprämienmodell als Umstiegsfinanzierung zu einer dauerhaften Arbeitszeitverkürzung bereitgestellt werden.

Mittelfristig ist eine generelle, gesetzliche Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich sowie vollem Personalausgleich unerlässlich.

Beschäftigungschancen der Klimapolitik und im grünen Strukturwandel

Klimapolitik und der damit verbundene grüne Strukturwandel können bei richtiger Umsetzung **enorme Potenziale für (regionale) Beschäftigung** und

Wertschöpfung beinhalten. Durch die strukturelle Veränderung werden nicht nur herkömmlich Jobs in „überholten“ Branchen wegfallen, es wird in anderen Bereichen neue Möglichkeiten und steigenden Arbeitskräftebedarf geben, wie z. B. im Sektor der erneuerbaren Energien, der Wärme- und Kälteerzeugung, der thermischen Sanierung, der Energieeffizienz, der Netzinfrastruktur sowie der Elektromobilität, der Kreislaufwirtschaft und im Ausbau des öffentlichen Verkehrs. Diese Chancen gilt es im Sinne qualitativ hochwertiger Jobs entsprechend zu nutzen.

Schätzungen und Prognosen in Hinblick auf das Arbeitsplatzpotential sind bei Betrachtungen in die Zukunft zwangsweise vage und relativ. Sie weichen im Einzelfall oft stark voneinander ab, insbesondere gibt es derzeit noch keine Konzepte, wie eine Überleitung von schrumpfenden Branchen in neue Branchen funktionieren kann, ohne Gefahr zu laufen, z. B. auf die hohen arbeitsrechtlichen Standards der Industrie verzichten zu müssen (beispielsweise wäre der Wechsel in die Montage von Solaranlagen zwangsläufig mit einem Kollektivvertragswechsel und damit empfindlichen Einkommenseinbußen verbunden – das verstehen wir nicht unter fairer Transformation!). Es gilt also zum einen, die ArbeitnehmerInnen mittels der oben skizzierten **arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen** bestmöglich zu unterstützen. Zum anderen ist dabei die Qualität der Arbeitsplätze, insbesondere in Hinblick auf Qualifikation, Arbeitsbedingungen und Entgelt aufrecht zu erhalten. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es durch Verschiebungen in andere Branchen und Wirtschaftsfelder nicht zu Eingriffen in gewerkschaftliche Kernbereiche kommt, wie den Organisationsgrad in Betrieben, BetriebsrätInnen und Kollektivvertragsgeltung. Für die Beschäftigten und die Arbeitsmarktpolitik ergeben sich dabei unterschiedliche Herausforderungen, je nach Ausgangspunkt und Ausmaß der notwendigen Anpassung.

Strukturen und Rahmenbedingungen

Investitionen in staatliche Versorgungsaufgaben

Die **Bewältigung der Klimakrise und die Zukunft des Sozialstaats** müssen zwingend zusammen gedacht werden. Zu einem gut ausgebauten Sozialstaat gehört nicht nur die Absicherung gegen Risiken wie Krankheit, Alter und Arbeitslosigkeit, sondern auch die Versorgung mit wichtigen Leistungen und Gütern des täglichen Lebens. Vieles davon fällt unter Daseinsvorsorge. Diese wollen wir bewusst nicht dem freien Markt überlassen. Dieser kann hier nur scheitern – das haben wir nicht zuletzt in der Coronakrise wieder deutlich gesehen.

Nach Jahrzehnten von Sparmaßnahmen unter dem neoliberalen Narrativ eines „schlanken Staates“, vor allem bei der Beschäftigung, ist es nun die Zeit für große Investitionen in allen öffentlichen Bereichen und für eine erstarkte Rolle der öffentlichen Hand. Deshalb fordern wir deutlich mehr Personal und bessere Arbeitsbedingungen für

- Pflege und Gesundheit
- Öffentlichen Verkehr
- Bildung und soziale Dienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung

mit einer entsprechenden Ausfinanzierung auf allen Ebenen, insbesondere auch auf Gemeindeebene.

„Just Transition“-Strategie

Zahlreiche klimapolitische Maßnahmen werden eingeführt, ohne dass eine umfassende Prüfung ihrer Auswirkungen abseits des Klimas vorgenommen wurde, geschweige denn werden notwendige Begleitmaßnahmen zur Eindämmung negativer Folgen ergriffen. Um die von uns geforderte **sozial gerechte und demokratische Wende** zu schaffen, bedarf es zunächst strukturierter strategischer Überlegungen. Hierfür ist eine von der Bundesregierung und den Ländern getragene „Just Transition“-Strategie unumgängliche Voraussetzung. Diese muss in einem partizipativen Prozess mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen bzw. deren VertreterInnen erarbeitet werden.

Wir treten dabei für ein Mainstreaming des Konzeptes einer „Just Transition“ ein. Bei jeder im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Klimakrise gesetzten Maßnahme muss im Sinne eines Impact Assessment mitgedacht werden, wie sich geplante klimapolitische Strategien und Maßnahmen auswirken.

Folgende Dimensionen müssen dabei geprüft werden:

- Welche **Auswirkungen** auf Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und auf unbezahlte Arbeit werden erwartet?
- Welche **Alternativszenarien** für die vorgeschlagenen Maßnahmen gibt es?
- Wie sollen **potenziell negative Auswirkungen** bekämpft werden?

Auf der Ebene von legislativen Vorschlägen hat eine derartige Prüfung im Rahmen der wirkungsorientierten Folgeabschätzung zu erfolgen. Weiters soll das Ziel einer „Just

Transition“ in die Zielbestimmungen einschlägiger Gesetze aufgenommen werden (z.B. Umweltförderungsgesetz).

In einer „**Just Transition**“-**Strategie** muss ein klares Szenario und eine **Roadmap** dargestellt werden, wie Österreich sein Ziel einer Klimaneutralität 2040 erreichen will und mit welchen beschäftigungspolitischen und sonstigen Maßnahmen dieser Transformationsprozess flankiert wird. Sowohl die Fahrpläne wie auch die Umsetzung und die Partizipation der Beschäftigten und ihrer Interessensvertretung muss auf Branchen- wie auch auf regionale Ebene runtergebrochen werden. Die „Just Transition“-Strategie muss auch Eingang und Berücksichtigung in den nationalen Energie- und Klimaplan finden.

Aktive Wirtschafts-, Regional- und Industriepolitik

Wesentliches Element eines gerechten Übergangs ist die aktive Gestaltung der strukturellen Veränderungen, denn an den regional sehr stark unterschiedlich ausgeprägten wirtschaftlichen Strukturen hängen die Perspektiven, Einkommen und Chancen für Wertschöpfung und Beschäftigung. Im Sinne einer „Just Transition“ braucht es deshalb auch das politische Commitment, Chancen und Potenziale des grünen Strukturwandels zu nutzen und nicht ausschließlich auf die soziale Abfederung von Gefahrenpotenzialen zu setzen.

Positive Effekte sind lokal und regional äußerst ungleich verteilt. Ob und in welchem Ausmaß sie genutzt werden können, hängt an den politischen Rahmenbedingungen. Wesentlich ist hier jedoch, dass frühzeitig wirtschaftspolitisch reagiert wird, um als Republik Österreich auch **weiterhin in strategisch wichtige Wertschöpfungsketten eingebunden** zu sein. Aufgrund fehlender politischer Ziele und Strategien (Stichwort: Wasserstoffstrategie, Batteriezellenfertigung, Wärmestrategie, Industriestrategie, Kreislaufwirtschaft) besteht derzeit die Gefahr, dass neue Wertschöpfungsketten an Österreichs Regionen vorbei entstehen und damit die Potenziale des grünen Strukturwandels nicht genutzt werden können. Im Gegensatz dazu braucht es dringend missionsgetriebene und abgestimmte Strategien und Maßnahmenbündel, die die unterschiedlichen Politikfelder miteinander verbinden, um das Ziel der Dekarbonisierung zu erreichen.

Es braucht daher:

- Die rasche Erarbeitung und Umsetzung von **Dekarbonisierungsstrategien** sowie politische Maßnahmen, die eine Einbindung Österreichs in wichtige **strategische Wertschöpfungsketten** zum Ziel hat (z. B. Batteriezellenfertigung, Wasserstoffinfrastruktur)
- In diese Prozesse müssen die **Sozialpartner**, insbesondere die **Gewerkschaften**, zentral eingebunden werden.
- Der Staat als **öffentlicher Nachfrager** ist in der Verantwortung, bei der Marktüberleitung und Skalierung von „Zukunftsfeldern“ aktiv zu unterstützen, ebenso eine entsprechende „missionsgetriebene“ Ausrichtung der Forschungs-, Technologie- und Förderungspolitik.
- In besonders betroffenen Branchen, Regionen etc. (z. B. Fahrzeugindustrie in Steyr) gilt es, umfassende Gesamtkonzepte zu erarbeiten, wie Umstrukturierungen hin zu **nachhaltigen Industriezentren** strategisch geplant vonstattengehen können, um Leitbetriebe in Österreich zu halten und an die bestehenden Herausforderungen anpassen zu können. Andernfalls bleibt auch die Politik in ihrer Rolle auf die Abfederung negativer Konzernentscheidungen beschränkt, während sämtliche Kosten

willkürlicher Unternehmensentscheidungen auf die öffentliche Hand abgewälzt werden.

Ein abgestimmtes gesamtstaatliches **Strategie- und Maßnahmenbündel** gibt den Unternehmen auch Planungssicherheit und einen Zielkorridor, unterstützt regionalspezifisch bei der Skalierung von neuen Märkten und erlaubt, Beschäftigungspotenziale verstärkt zu nutzen. Dies erleichtert auch den Unternehmen, mit ihren Beschäftigten Roadmaps zur Dekarbonisierung des Betriebs selbst zu erstellen.

Roadmaps für Unternehmen

Neben einer übergeordneten politischen „Just Transition“-Strategie müssen auch auf betrieblicher Ebene entsprechende mittel- und langfristige Planungsinstrumente verankert werden. Unternehmen müssen verpflichtet werden, im Dialog mit den Betriebsräten langfristige Pläne zu erstellen, die darstellen, welche Herausforderungen identifiziert werden können, mit welchen Instrumenten und Mitteln sie diese bewältigen können, welche Veränderungen und Auswirkungen sich daraus ergeben werden und welche Begleitmaßnahmen getroffen werden, um negative Auswirkungen auf ein Minimum zu beschränken.

Dazu sollen „Dekarbonisierungsroadmaps“ erstellt werden, die Szenarien beinhalten, wie **die jeweiligen Etappen der Dekarbonisierung bis 2030, 2040 und 2050** gestaltet werden. Zentral dabei ist, dass die Strukturen der ArbeitnehmerInnenvertretung von Planungsbeginn an verpflichtend einbezogen werden müssen.

Kerninhalte dieser „Dekarbonisierungsroadmaps“ müssen unter anderem folgende Punkte sein:

- Status Quo und **notwendige Schritte** zum Erreichen der spezifischen Klimaziele
- Technische **Umsetzungsschritte** und **Investitionspläne, Änderungen der Betriebsorganisation, der Produktion, des Produkts etc.**
- Konkrete „**Just Transition**“-**Maßnahmen**, die den antizipierten Veränderungsprozess flankierend begleiten
- Basis dieser Maßnahmen muss dabei ein **Impact Assessment** sein, das die Auswirkungen auf die Beschäftigten aufzeigt.

Zusammenfassend muss den Beschäftigten klar und transparent aufgezeigt werden, wie die kommenden Veränderungen aussehen und wie sie mit und für sie bewältigt werden. Die „Dekarbonisierungsroadmaps“ müssen regelmäßig evaluiert und aktualisiert werden.

Das Vorhandensein von Dekarbonisierungsroadmaps muss weiters die Voraussetzung beim Bezug von (klimabezogenen) öffentlichen Fördermitteln sein.

Agentur für eine „Just Transition“

Um die Umsetzung einer „Just Transition“ in Österreich zu garantieren, müssen Strukturen geschaffen werden, die sich als treibende Kraft eines derartigen Prozesses verstehen. Dazu könnten einerseits bestehende Strukturen wie der Klima- und Energiefonds genützt und andererseits neue Strukturen wie eine Agentur für eine „Just Transition“ geschaffen werden.

Kernaufgaben einer derartigen Agentur könnten folgende Bereiche umfassen:

- Begleitung und Beratung bei Erstellung einer nationalen **„Just Transition“-Strategie**
- Erstellung eines nationalen **„Just Transition“-Berichts**, welcher u. a. die Umsetzung der „Just Transition“-Strategie begleitet
- **Bindeglied** betreffend die in den einzelnen Ministerien sowie EU-Institutionen den Transformationsprozess der Dekarbonisierung betreffenden, laufenden Bemühungen
- **Zusammenschau, Screening** sowie **Bewertung** der einzelnen Maßnahmen
- Um der **Agentur für eine „Just Transition“** entsprechende Unabhängigkeit und Budgetierung zu garantieren sowie ein fundiertes politisches Mandat zu gewährleisten, muss sie mittels Gesetzes eingerichtet werden. Der Agentur soll ein sozialpartnerschaftlich besetztes Steuerungsgremium beigeordnet werden.