

Momentum Kongress 2025

Track #4: Intaktes Klima und Umwelt: Die Grundlage für Wohlstand

## ***Mit Vollgas ins Leere?***

*Ein Praxisbericht über das Scheitern des sozialen Dialogs zum grünen Umbau in der Gasindustrie*

Uwe Meister  
yunion \_ Die Daseinsgewerkschaft  
[uwe.meister@yunion.at](mailto:uwe.meister@yunion.at)

29.09.2025

# 1. Einleitung

Die Zukunft des EU-(Erd-)Gassektors ist besiegelt – und sie ist düster. Der russische Angriffskrieg in der Ukraine hat die bereits vorhandenen Pläne zur Klimaneutralität und zum Gasausstieg nochmals beschleunigt. Ab dem 1. Jänner 2026 sollen keine neuen Verträge über russische Gas- oder LNG-Importe mehr geschlossen werden (vgl. Europäische Kommission, 2025d). Ab dem Jahr 2028 soll es überhaupt keine Importe von russischem Erdgas mehr geben (vgl. Europäische Kommission, 2025b). Im Jahr 2050 soll schließlich die gesamte Union klimaneutral sein. Erdgas sollte diesen Plänen zufolge in spätestens 25 Jahren maximal eine Randnotiz im Energiemix der EU spielen. Der Gassektor in der EU wäre demnach eine sterbende Industrie. So sieht es zumindest die in Regulierung gegossene Intention der Europäischen Union vor.

Im Gassektor selbst sieht man der eigenen Zukunft positiver entgegen. Über 332 Milliarden Kubikmeter Erdgas wurden im Jahr 2024 in der EU verbraucht. Im Vergleich zum Jahr 2023 ist der Verbrauch damit sogar leicht gestiegen (vgl. Directorate-General for Energy, 2025). Der Rückgang der Gaseinfuhren aus Russland hat in der Industrie nicht zu einem Bruch, sondern zu einer Verlagerung des Imports geführt. Von 150,2 Milliarden Kubikmetern russischem Gas im Jahr 2021 sind im Jahr 2024 nur noch gut ein Drittel (51,7 Milliarden Kubikmeter) übrig. Der Wegfall des russischen Pipeline- und LNG-Gases wurde vor allem durch größere LNG-Importe aus den USA (+26,2 Milliarden Kubikmeter) und Norwegen (+12,2 Milliarden Kubikmeter) ausgeglichen. Von einer sterbenden Gasindustrie ist – zumindest kurzfristig – nichts zu erkennen (vgl. Rat der Europäischen Union, 2025).

Betrachtet man allerdings den langfristigen Trend, zeigt sich ein deutlicher Rückgang im Erdgasverbrauch in der EU (vgl. Eurostat, 2024). Auch dafür hat man mit Blick auf die EU-Strategie zu grünen Gasen allerdings eine Antwort. Hier plant die Europäische Kommission (EK), bis 2030 10 Millionen Tonnen grünen Wasserstoff in der EU produzieren zu lassen. Zugleich sollen weitere 10 Millionen Tonnen importiert werden (vgl. REPowerEU-Plan, 2022). Die Gasbranche selbst sieht sich für die Produktion und den Transport von Wasserstoff und weiterer grüner Gase wie Ammoniak und Biogas auch über 2050 hinaus als wichtiger Akteur im europäischen Energiesystem. Das zeigt auch eine 2024 veröffentlichte Studie des Branchenverbands Eurogas (vgl. Frontier economics, 2024). Kurzum: Der bereits totgesagte europäische Gassektor ist nicht nur am Leben, sondern plant seine Zukunft in einer klimaneutralen Welt.

Um diese Zukunft – mit ihren tiefgreifenden Veränderungsprozessen für Unternehmen sowie Beschäftigte – sozial-gerecht zu gestalten, braucht es einen Plan für eine Just Transition im Gassektor. Dazu ist neben langfristiger strategischer Planung auch eine Zusammenarbeit mit den Beschäftigten notwendig. Analysen zeigen, dass Unternehmen mit Betriebsräten und starker Mitbestimmung ein höheres Maß an Produktivität (vgl. Ellguth & Kohaut, 2015), wirtschaftlichem Erfolg (vgl. Campagna et al., 2020) und Innovationskraft (vgl. Breitling & Scholl, 2022) an den Tag legen. Gleichzeitig reduziert Partizipation in betrieblichen Veränderungsprozessen Ängste und Widerstände gegen Veränderungen, wie auch Branchenumfragen belegen (vgl. Jahn et al., 2021). Die Einbindung der Belegschaft ist somit nicht nur für die Zufriedenheit dieser, sondern auch für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen von Vorteil. Trotzdem ist ein tiefgreifender Strukturwandel auch mit einer starken Einbindung der Arbeiter:innen herausfordernd, wie ein Blick auf die im Umbruch befindliche Automobilindustrie zeigt. Die sozialen Folgen des Umbruchs konnten hier zwar abfedert, ein Rückbau an Stellen aber nicht gänzlich verhindert werden (vgl. APA, 2024). Bis 2030 werden beispielsweise beim größten Autobauer Europas, VW, mehr als 35.000 Stellen allein in Deutschland abgebaut (vgl. AFP, 2024). Gleichzeitig wurde trotz massiven Gewinneinbruchs im ersten Halbjahr 2025 noch immer ein Reingewinn von 4,48 Milliarden Euro erzielt (vgl. Volkswagen Group, 2025). Der Fall verdeutlicht, dass die formale Einbindung der Beschäftigten – und im Fall von VW sogar der öffentlichen Hand – allein nicht zwingend für einen gelungenen Strukturwandel ausreicht. Gleichzeitig veranschaulicht das Beispiel, dass ein Strukturwandel ohne die Einbindung der Gewerkschaften mit deutlich schwerwiegenden Konsequenzen für die Arbeiter:innen verbunden gewesen wäre.

Aus den vorangegangenen Absätzen lassen sich zwei Annahmen ableiten. Zum einen ist ein tiefgreifender Transformationsprozess für das langfristige Überleben der Gasbranche in Europa unabdingbar. Zum anderen

ist dieser Transformationsprozess mit Einbindung der Beschäftigten mit höherer Wahrscheinlichkeit nach sozial-gerechter. Betrachtet man diese Annahmen als gegeben, so scheint es nur konsequent, dass die europäischen Sozialpartner im Sommer 2023 die Verhandlungen über ein europäisches Abkommen zum grünen Umbau (Just Transition Framework Agreement; JTFA) aufgenommen haben. Nach über einem Jahr Verhandlung scheiterte das Abkommen allerdings durch den Rückzug der Kapitaleseite.

Wie es dazu kam, was nach dem Scheitern der Verhandlungen bleibt und welche Konsequenzen sich daraus ergeben, soll im vorliegenden Praxisbericht aufgezeigt werden. Die Kernfrage lautet: *Welche Strategien ergeben sich aus Sicht der Gewerkschaften nach dem Scheitern des Just Transition Framework Agreements (JTFA) für das Erreichen eines sozial-gerechten Übergangs im Gassektor?* Hierbei werden fünf mögliche Zukunftsstrategien untersucht.

S<sup>0</sup> Das Scheitern der Verhandlungen hat keinen Effekt auf die Strategie und Vorgehensweise der Gewerkschaften.

S<sup>1</sup> Das Scheitern der Verhandlungen führt zu einer Intensivierung des betrieblichen Drucks auf die Kapitaleseite mit dem Ziel, ein Verhandlungsergebnis im sozialen Dialog zu erreichen.

S<sup>2</sup> Das Scheitern der Verhandlungen führt zu einer Intensivierung des öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Drucks auf die Kapitaleseite mit dem Ziel, ein Verhandlungsergebnis im sozialen Dialog zu erreichen.

S<sup>3</sup> Das Scheitern der Verhandlungen führt zu einem Strategiewechsel hin zu einem stärkeren Fokus auf verbindliche EU-Rechtssetzung.

S<sup>4</sup> Das Scheitern der Verhandlungen führt zu einer Fokussierung auf einzelne auf nationaler bzw. betrieblicher Ebene abgeschlossene Vereinbarungen.

Der Fokus in der Beantwortung liegt klar auf der Perspektive der Gewerkschaftsbewegung. Anspruch der vorliegenden Arbeit ist es, die Sichtweise sowie die Folgen für die Arbeiter:innenbewegung darzustellen und mögliche weitere Strategien aufzuzeigen. Zu Beginn wird ein Überblick über die Ausgangssituation sowie den theoretischen und rechtlichen Rahmen des sozialen Dialogs gegeben. Daran anschließend beschreibt das dritte Kapitel das methodische Vorgehen der Arbeit. Im vierten Kapitel folgt eine Abbildung des Inhalts des JTFA und dessen potenzieller Auswirkungen auf die Beschäftigten. Anschließend wird eine Chronologie der Verhandlungen von ihrem Beginn 2023 bis zu ihrem Scheitern Ende 2024 aufgezeigt. Die Arbeit schließt mit einem Ausblick auf die möglichen Zukunftsszenarien des gewerkschaftlichen Kampfes im Gassektor, ehe im finalen siebten Kapitel ein Fazit gezogen wird.

## 2. Theoretischer und rechtlicher Rahmen

Dieses Kapitel liefert einerseits Begriffsdefinitionen, die zentral für das Verständnis der weiteren Arbeit sind. Andererseits bietet es einen theoretischen Bezugsrahmen für das Verhalten der Kapitaleseite in den Verhandlungen sowie für das mögliche zukünftige Vorgehen der Arbeiter:innenseite. Der erste Teil des Kapitels befasst sich damit, das Konzept eines sozial-gerechten Übergangs für die Verwendung in der vorliegenden Arbeit zu definieren und den historischen und rechtlichen Rahmen des sozialen Dialogs zu beschreiben. Einleitend muss klargestellt werden, dass die nachfolgenden Definitionen nicht den Anspruch erheben, die Geschichte oder den Rechtsrahmen des sozialen Dialogs respektive die komplexen, teils konkurrierenden Definitionen der Just Transition im Detail abzubilden, sondern vielmehr hilfreiche Grundlageninformationen zu beidem zu bieten.

Der Begriff der Just Transition wird in der vorliegenden Arbeit synonym mit Ausdrücken wie einem sozial-gerechten Umbau bzw. einem sozial-gerechten Übergang verwendet. Ursprünglich von US-

Gewerkschafter:innen in den 1980er Jahren zur Beschreibung neuer Umweltvorschriften geprägt (vgl. Newell & Mulvaney, 2013) wurde der Begriff in den 1990er Jahren durch Gewerkschaften des Chemiesektors in den USA und Kanada konkretisiert. Heute ist die Debatte globalisiert und die Definition nicht mehr auf das Handeln in bestimmten Sektoren wie der Chemieindustrie beschränkt, sondern umfasst die gesamte Wirtschaft (vgl. Stevis & Felli, 2015). Der hier gewählte Zugang zur Just Transition ist eng gewählt und mit der *Just transition as a labor-oriented concept* vergleichbar. Dieser fokussiert sich stark auf einen Umbau hin zu grüner Energie und weg von fossilen Brennstoffen sowie auf den daraus resultierenden Beschäftigungseffekten und der Rolle der Gewerkschaften in diesem Prozess (vgl. Wang & Lo, 2021). Der gewerkschaftliche Fokus liegt dabei darauf, eine stärkere Umverteilung zugunsten der Mitglieder und eine stärkere Beteiligung derselben zu erreichen. Innerhalb dieses Zugangs ist nochmals zwischen „affirmativen“ und „transformativen“ Just-Transition-Ansätzen zu unterscheiden. Erstere versuchen innerhalb bestehender Regeln und Systeme einen sozial-gerechten Übergang zu erreichen, während letztere tiefgreifende Änderungen dieser Regeln und Systeme durch eine Reorganisation der Wirtschaft fordern (vgl. Stevis & Felli, 2015). Nachdem das JTFA klar als ein affirmatives Instrument definiert werden kann, wird in der Arbeit ein enger *affirmative environmental justice* Begriff nach Stevis & Felli (2015) verwendet. Dieser bezeichnet eine Vorstellung von Gerechtigkeit, die darauf abzielt, die Auswirkungen von Umweltbelastungen und Umbauprozessen auf benachteiligte Bevölkerungsgruppen (in diesem Fall Beschäftigte) durch politische Maßnahmen zu begrenzen. Das Ziel ist ein besser verwaltetes kapitalistisches System und nicht eine tiefgreifende Veränderung der Wirtschaftsordnung. Die in dieser Arbeit verwendete eurozentrische, arbeitszentrierte affirmative Definition eines sozial-gerechten Übergangs soll dabei keineswegs die Notwendigkeit einer globalen, transformativen Just Transition negieren, sondern versucht vielmehr, dem begrenzten Ausmaß der Debatte in großen Teilen des sozialen Dialogs im Gassektor Rechnung zu tragen.

Der europäische soziale Dialog bildet den Rahmen innerhalb dessen die Verhandlungen zum JTFA stattfinden. Dieser ist in Österreich am besten mit der Sozialpartnerschaft vergleichbar: Kapital- und Arbeiter:innenvertretung verhandeln über Bezahlung, Arbeits- und Rahmenbedingungen. Auf europäischer Ebene gliedert sich die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit in einen sektorübergreifenden sozialen Dialog zu allgemeinen Themen und in 44 sektorspezifische Dialoge. Insgesamt sind in den sektoralen sozialen Dialogen etwa 185 Millionen Beschäftigte und über sechs Millionen Unternehmen durch ihre entsprechenden Verbände vertreten (vgl. Europäische Kommission, 2025a). Die Verhandlungen im sozialen Dialog werden – analog zur österreichischen Sozialpartnerschaft – einerseits von den Verbänden der Kapitaleseite und andererseits von den Gewerkschaften geführt. Zudem nimmt die EK teilweise als Konsultationspartnerin oder als Umsetzungsinstanz an den Sitzungen teil. Für den sektoralen Dialog im Gassektor sind kapitalseitig der Unternehmensverband der europäischen Gasindustrie (Eurogas) sowie die beiden Gewerkschaftsverbände industriAll und EPSU die relevanten Verhandlungspartner. Aus Österreich sind das erst nach den Verhandlungen beigetretene Gasspeicherunternehmen RAG – Renewables and Gas (vgl. Eurogas, 2024c), die Wiener Netze und der Fachverband der Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen beim Branchenverband Eurogas organisiert. Die Gewerkschaftsseite wird von den Gewerkschaften PRO-GE (industriAll) und younion (EPSU) vertreten. In der vorliegenden Arbeit wird mit Blick auf den nationalen Kontext vor allem die Rolle der younion beleuchtet, die für die österreichische Gewerkschaftsbewegung federführend an den Verhandlungen beteiligt war.

Die EU-Verträge (Artikel 151 – 156 AEUV) sehen im Wesentlichen zwei Formen des sozialen Dialogs vor. Erstens können die Sozialpartner Vereinbarungen schließen und die EK gemeinsam ersuchen, diese vom Rat mittels eines Durchführungsbeschlusses rechtsverbindlich umsetzen zu lassen. In der Praxis wird dieses Recht jedoch durch eine Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) wesentlich beschränkt. Nach einer EPSU-Klage im Jahr 2019 entschied dieser, dass die Kommission aufgrund ihres Initiativrechts entscheiden kann, ob ein Abkommen an den Rat weitergegeben wird oder nicht (vgl. Europäischer Gerichtshof, 2019). Zweitens können die Sozialpartner autonome Vereinbarungen treffen. Diese sind zwar nicht rechtlich bindend, werden aber auf freiwilliger Basis von den Sozialpartnern eingehalten. Seit der Vereinbarung über Telearbeit im Jahr 2002 wurden mehrere solcher sektorübergreifenden „autonomen Vereinbarungen“ u.a. zu den Themen Gewalt am Arbeitsplatz oder alternsgerechtes Arbeiten geschlossen. Hinzu kommen zahlreiche sektorale Abkommen, wie es das in diesem Bericht thematisierte JTFA hätte sein sollen (vgl. Europäisches Parlament, 2025a).

Im nachfolgenden Teil des Kapitels wird der theoretische Zugang erläutert, mit dem das Verhalten der Kapitalseite in den JTFA-Verhandlungen sowie das mögliche zukünftige Vorgehen der Gewerkschaftsseite analysiert wird. Ausgangspunkt ist die marxistische Grundannahme eines grundsätzlichen Klassenkonflikts zwischen den Interessen der Kapital- und Arbeiter:innenseite. Darauf aufbauend wird der Rückzug der Kapitalseite aus den Verhandlungen in erster Linie auf das *Principal-Agent-Dilemma* zurückgeführt. Das Dilemma kommt ursprünglich aus der Wirtschaftswissenschaft und beschreibt eine Dysfunktion in der Beziehung zwischen einem *Principal* (Auftraggeber:in) und einem Agenten (Auftragnehmer:in) der den *Principal* in einer bestimmten Situation vertritt. Aufgrund einer Informationsasymmetrie sowie unterschiedlichen Zielsetzungen von *Principal* und *Agent* kommt es zu einem Konflikt (vgl. Ross, 1973). Dabei wird davon ausgegangen, dass die Anreize und Motivationen der *Principals*, in diesem Fall die bereits erwähnten Gasunternehmen und der *Agents*, in diesem Fall Eurogas, nicht ausreichend aufeinander abgestimmt sind. Dies führt dazu, dass es zu einer falschen Repräsentation des eigenen Mandats kommt (vgl. Benson, 2008).

Verstärkt wurde dies im Fall der JTFA-Verhandlungen durch das Fehlen eines *shadow of hierarchy*, also eines politischen Drucks durch mögliche Regulierung. Wie Smismans (2008) beschrieb, bestand damals aufgrund der politischen Umstände in der EU keine Gefahr für die Unternehmen, dass strenge und verbindliche Verpflichtungen von Seiten der europäischen Gesetzgeber:innen angestrebt werden könnten. Dadurch entfiel der Druck, proaktiv tätig zu werden und eigene Vereinbarungen zu schließen, um eine möglicherweise strenge Legislatur zu verhindern. Zwar müsste eine bindende Gesetzgebung nicht zwingend zum Nachteil der Unternehmen ausfallen, allerdings beschreibt Smismans (2008), dass Unternehmen grundsätzlich nicht rechtlich bindende Vereinbarungen mit den Gewerkschaften einer bindenden Gesetzgebung durch die EU-Institutionen bevorzugen. Auch wenn die damalige Situation nicht direkt mit der heutigen vergleichbar ist, zeigt sich an den Aussagen im Experteninterview, dass auch in den Verhandlungen zum JTFA die politische Großwetterlage einen erheblichen Einfluss hatte (vgl. G. Wachter, 2025).

Betrachtet man sowohl das *Principal-Agent-Dilemma* als auch den fehlenden *shadow of hierarchy*, stellt sich die Frage, warum die Kapitalseite überhaupt an Verhandlungen im sozialen Dialog interessiert war. Dies kann damit erklärt werden, dass Unternehmensverbände einen strategischen Nutzen an der reinen Teilnahme am sozialen Dialog erlangen. So signalisiert das Führen von Verhandlungen im sozialen Dialog den Gesetzgeber:innen, dass die Sozialpartner in der Lage sind, Beschäftigungs- und Sozialfragen eigenständig zu koordinieren, wodurch Regulierung vermieden werden kann. Zudem stärkt der soziale Dialog die Position der Unternehmensverbände, da sie sich als anerkannte Sozialpartner positiv von anderen Lobbygruppen abheben können. Schließlich bietet die Teilnahme am sozialen Dialog den Kapitalvertretungen Zugang zu europäischen Institutionen und bestimmte Anhörungsrechte (vgl. Gooberman & Hauptmeier, 2024).

Für die Gewerkschaftsseite ist das weitere Vorgehen am besten mit der *Venue-shopping-Theorie* zu erklären. Nach dieser versuchen Akteure in einem Multi-Ebenen-System jeweils, das günstigste politische Forum (*Venue*) zu wählen, das sich am besten für die Umsetzung der eigenen Ziele eignet (vgl. Beyers & Kerremans, 2012; vgl. Pralle, 2003). Im konkreten Fall hieße das: die Gewerkschaftsbewegung nutzt entweder Druck innerhalb des betrieblichen bzw. nationalen *Venues* ( $S^1$  &  $S^4$ ), des zivilgesellschaftlichen *Venues* ( $S^2$ ) oder der europäischen regulativen *Venues* ( $S^3$ ). Wie die Strategien für die verschiedenen *Venues* aussehen könnten, wird in Kapitel 6 genauer erläutert.

### 3. Methodisches Vorgehen

Der methodische Zugang der vorliegenden Arbeit setzt sich aus drei Zugängen zusammen. Zu Beginn wurden im Zuge einer Dokumentenanalyse Protokolle, interne Notizen, Pressemitteilungen sowie der Entwurf des JTFA gesichtet und analysiert. Ziel dieses ersten Schrittes war es, ein möglichst detailgetreues Bild des Ablaufs der Verhandlungen sowie der diskutierten und am Ende festgeschriebenen Inhalte zu erhalten. Um dieses Wissen auszubauen, wurden während des noch laufenden Verhandlungsprozesses fortlaufend Gespräche mit einem Mitglied des Verhandlungsteams sowie mit Gewerkschafter:innen aus der younion geführt, welche den Verhandlungsprozess begleitet und den Verhandler:innen zugearbeitet haben. Zudem wurde am 12. August

2025 – einige Monate nach dem Scheitern der Verhandlungen – ein leitfadengestütztes Experteninterview geführt. Experte war hierbei Georg Wachter, Betriebsrat der Wien Energie und Mitglied des Verhandlungsteams für younion bzw. EPSU. Durch dieses Interview konnten zusätzliche Einsichten über die logistischen Details der Verhandlungen sowie emotionale und zwischenmenschliche Konsequenzen des Scheiterns gewonnen, und Einblicke in das geplante weitere Vorgehen der Gewerkschaft betreffend der möglichen Zukunftsszenarien gesammelt werden. Durch diese Kombination der Literaturrecherche mit Expertise aus mehreren Quellen versucht die Arbeit, sich ein möglichst umfassendes Verständnis der Verhandlungen zu bilden, um bestmöglich ableiten zu können, welches weitere Vorgehen der Gewerkschaftsseite am wahrscheinlichsten erscheint.

## 4. Inhalte des Just Transition Framework Agreements

Das JTFA wäre – sofern unterzeichnet – ein Meilenstein des sozialen Dialogs gewesen. Es hätte als erstes Abkommen seiner Art klare, von den Sozialpartnern ausgehandelte Regeln für den grünen Umbau festgeschrieben. Nach über einem Jahr Verhandlungen lag 2024 ein 17-seitiger Entwurf des JTFA vor, der einen klaren Pfad zu einem sozial-gerechten Umbau für über 220.000 Beschäftigte im Gassektor vorsah. Hauptziel des Abkommens war aus Sicht der Gewerkschaft, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Sektor zu verbessern, junge Mitarbeiter:innen anzuwerben sowie Schutz und Zugang für marginalisierte oder gefährdete Gruppen zu verbessern (vgl. G. Wachter, 2025). Das Abkommen selbst beschreibt drei Hauptziele:

- (I) „Änderungen antizipieren und geeignete Lösungen und Schulungen anbieten, damit die Belegschaft neue Fähigkeiten entwickeln und bei Bedarf einen reibungslosen Übergang von einem Arbeitsplatz zum anderen gewährleisten kann, oder andere geeignete Schutzmaßnahmen ergreifen, die sicherstellen, dass niemand zurückgelassen wird“
- (II) „Die Arbeitnehmer:innen mit den richtigen Fähigkeiten ausstatten und begleiten, damit sie sich dem Übergang stellen können, um den Wandel im Gassektor zu beschleunigen“
- (III) „Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion am Arbeitsplatz verbessern, um alle in den Übergang des Sektors einzubeziehen“ (III) (*A Just Transition framework for the gas workers*, 2024, S. 3).

Um diese Ziele zu erreichen, wurden sechs Kapitel (Clauses) ausgehandelt, welche die nachfolgenden Themen beinhalten. Das erste Kapitel skizziert, wie der gerechte Übergang bestmöglich kooperativ gemanagt werden sollte. Dazu sollten alle Unternehmen unter voller Einbeziehung der Arbeiter:innenvertretung einen Plan für einen sozial-gerechten Übergang ausarbeiten. Im Rahmen dieses Plans sollten Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarf erfasst werden. Anschließend sollten die begleitenden sozialen Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigung und hochwertigen Arbeitsplätzen während des gesamten Übergangs vereinbart und ausformuliert werden. Dies sollte explizit strategische Planung von Arbeitsplätzen und Kompetenzen und der damit verbundenen Aus- und Weiterbildungspolitik umfassen (vgl. *A Just Transition framework for the gas workers*, 2024, S.5).

Kapitel 2 beschäftigt sich mit dem Respekt für den sozialen Dialog und für sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit. So wird dort unter anderem festgehalten, dass Unternehmen die Benennung von Arbeiter:innenvertreter:innen für den gerechten Übergang unterstützen sollen. Zudem legt das Kapitel fest, dass neu geschaffene Arbeitsplätze in die kollektivvertragliche Abdeckung fallen sollten (vgl. *A Just Transition framework for the gas workers*, 2024, S. 6).

In Kapitel 3 folgen Regeln für eine erfolgreiche Job-to-Job-Transition, einen eventuell notwendigen Arbeitsplatzwechsel. Der wichtigste Punkt aus dem Kapitel auf Seite 7 des JTFA lautet wie folgt. „Wenn ein Arbeitsplatzwechsel erforderlich ist, sollte der Vermittlung innerhalb desselben Unternehmens Vorrang eingeräumt werden. Ist eine Vermittlung innerhalb des Unternehmens nicht möglich, sollte der Vermittlung innerhalb derselben Unternehmensgruppe Vorrang eingeräumt werden. Ist eine Vermittlung innerhalb derselben Unternehmensgruppe nicht möglich, sollten Kooperationsvereinbarungen mit Unternehmen derselben oder anderer Wirtschaftszweige geprüft werden, um einen Arbeitsplatzwechsel zu unterstützen“ (*A Just Transition framework for the gas workers*, 2024, S. 7). Diese Verpflichtung hätte die Sicherheit einer Anstellung für die Beschäftigten deutlich erhöht. Zudem sieht das Kapitel die Durchführung von

Karriereentwicklungsinterviews (career development interviews) für alle Beschäftigten vor, in denen die weitere Zukunft und die Entwicklungsmöglichkeiten besprochen werden sollen (vgl. *A Just Transition framework for the gas workers*, 2024, S. 7). Als Teil der Karriereentwicklungsinterviews ist in Kapitel 4 darüber hinaus festgeschrieben, dass alle Arbeiter:innen das Recht auf angemessene Aus- und Weiterbildung haben sollen, um ihre Fähigkeiten an ihre zukünftigen Aufgaben anzupassen. Dazu sind eine Reihe spezifischer Bestimmungen enthalten, wie etwa die Regelungen, dass die Angebote in der Arbeitszeit stattfinden und die Kosten der Aus- und Weiterbildungsangebote von den Unternehmen getragen werden müssen (vgl. *A Just Transition framework for the gas workers*, 2024, S. 8).

Die Verpflichtungen zu verstärkter Diversität im Gassektor sind in Kapitel 5 festgehalten. Hierbei handelt es sich um das umfassendste Kapitel im JTFA. Neben einem allgemeinen Engagement für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion; DEI) sind konkrete Schritte festgehalten, wie DEI im Sektor verbessert werden kann. Jedes vom Abkommen erfasste Unternehmen sollte in Zusammenarbeit mit der Arbeiter:innenvertretung im Betrieb eine Strategie für Gleichberechtigung und Inklusion einführen. Hier sollten klare Zeitabläufe, Ziele und Maßnahmen zur DEI-Förderung festgehalten werden. Klare Quotenregelungen etwa für eine diversere Vertretung sind hierzu allerdings nicht im JTFA vorgesehen. Daneben wird als Teil des DEI-Kapitals auch die Steigerung der Attraktivität des Sektors, die Sicherstellung nicht-diskriminierender Einstellungsverfahren und die Einführung einer verpflichtenden Strategie gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, sexistische Biases und Diskriminierung angesprochen. Die beiden potenziell folgenreichsten Regelungen im DEI-Kapitel wären Maßnahmen zum Schutz von älteren Arbeiter:innen und das Engagement für gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit gewesen (vgl. *A Just Transition framework for the gas workers*, 2024, S. 9-10). Während ersteres de facto einem Kündigungsschutz für ältere Mitarbeiter:innen gleichgekommen wäre (vgl. G. Wachter, 2025), hätte letzteres zahlreiche Maßnahmen zum Schutz von Frauen\* und zur Beendigung der Gehaltsungleichheit zwischen Männern\* und Frauen\* beinhaltet (vgl. *A Just Transition framework for the gas workers*, 2024, S. 10-11).

Abschließend wird im finalen sechsten Kapitel des JTFA das Inkrafttreten des Abkommens unter Art. 155 AEUV geregelt. Zudem sieht das Kapitel vor, wie Streitfälle und Unklarheiten bezüglich des Inhalts beseitigt werden sollen (vgl. *A Just Transition framework for the gas workers*, 2024, S. 12).

Die kooperative Erarbeitung der Pläne für einen sozial-gerechten Übergang (Kapitel 1), der Schutz der Beschäftigten im Falle eines Arbeitsplatzwechsels (Kapitel 4) und der Schutz bzw. die Förderung benachteiligter oder marginalisierter Gruppen (Kapitel 5) sind aus Sicht des Autors als die folgenreichsten Punkte des Abkommens anzusehen. Die Aussagen aus dem Experteninterview untermauern diese Einschätzung: "Ganz, ganz wesentlich war, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschützt werden", so Verhandler Georg Wachter. "Dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einem gewissen Alter, weil sie vielleicht körperlich nicht mehr in der Lage sind, den bisherigen Job auszuüben, [...] auf jeden Fall im Unternehmen behalten werden müssen, vielleicht nicht in dieser Position, aber trotzdem in einer Position, wo sie ihr Wissen weitergeben können. Das heißt, wir hätten es beinahe geschafft, für ältere Arbeitnehmer einen Kündigungsschutz [...] zu bauen für ganz Europa." (G. Wachter, 2025)

Neben diesem konkreten Schutz der älteren Beschäftigten beschreibt der Verhandler zudem, dass der Fokus stark darauf lag, den Sektor v.a. für unterrepräsentierte Gruppen und für junge Menschen attraktiver zu machen (vgl. G. Wachter, 2025). Insgesamt hätte das Abkommen materielle Fortschritte für die Beschäftigten im Gassektor gebracht. Besserer Schutz, mehr Einbindung, mehr Gleichberechtigung und mehr Planungssicherheit wären die Folgen der Einigung gewesen. Warum eine abschließende Einigung (bisher) nicht zustande gekommen ist und wie es zum Scheitern kommen konnte, wird im folgenden Kapitel ausgeführt.

## 5. Chronologie des Scheiterns

Eineinhalb Jahre Verhandlungen, fünf Diskussionsrunden, 17 Seiten und kein verbindliches Abkommen. So lässt sich die Bilanz des JTFA zusammenfassen. Im vorliegenden Kapitel wird darauf geblickt, wie die Verhandlungen in dieser Sackgasse ankommen konnten und wie sich die Situation im sozialen Dialog im Gassektor heute darstellt. Einleitend wird kurz der Rahmen der Gespräche beschrieben. Anschließend wird

der Ablauf der Verhandlungen umrissen. Zum Abschluss des Kapitels wird ausführlich auf das Ende der Verhandlungen eingegangen.

„Umbaumaßnahmen können nur dann integrativ und wirksam sein, wenn sie von den Arbeitnehmern gesteuert werden“ (EPSU, 2023a). Mit diesen Worten eröffnet Judith Kirton-Darling, Generalsekretärin der industriAll, im April 2023 die Verhandlungen über ein europäisches Rahmenabkommen zum grünen Umbau der Gasbranche. Von April 2023 bis November 2024 führen die Sozialpartner laut Experteninterview sechs bis acht Verhandlungsrunden, meist über eineinhalb Tage mit vorbereitenden Treffen beider Seiten. Neben den offiziellen Treffen fanden zahlreiche informelle Gespräche statt, um mögliche Lösungen und Ergänzungen auszuloten. Schon vor dem offiziellen Beginn der Verhandlungen wurde nach Angaben des Experten eine Reihe an Besprechungen und Sitzungen abgehalten. Dabei waren bereits die Termine, die sechs in Kapitel 4 beschriebenen Themenblöcke sowie die Zusammensetzung der Verhandlungsteams besprochen worden. Mit dem Start der Gespräche beginnt auch jener Zeitraum, der retrospektiv als kooperative Phase der Verhandlungen eingeordnet werden kann. Dieser Abschnitt erstreckt sich von den angesprochenen Vorgesprächen zum Abkommen bis zum Rückzug von Eurogas aus den Verhandlungen. An mehreren Stellen des Experteninterviews wird vom Verhandler auf die „kollegiale“ Atmosphäre in der Zusammenarbeit während dieser Phase hingewiesen. Es sei „spürbar“ gewesen, dass auch die Unternehmensseite Interesse daran hatte, dass „die Möglichkeiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Sektor gestärkt werden“ (vgl. G. Wachter, 2025).

Trotz dieser vielversprechenden Signale stand am Ende des Prozesses ein abrupter Abbruch der Verhandlungen durch die Unternehmensvertretung. Dieser Schritt läutet den zweiten Abschnitt der Verhandlungen ein. Diese konfrontative Phase des sozialen Dialogs begann mit dem Abbruch der Verhandlungen durch Eurogas. industriAll veröffentlichte dazu am 16. Mai 2024 eine Pressemitteilung, in der ausgeführt wurde, dass Eurogas das gemeinsame Abkommen nicht unterzeichnen werde. Die Gewerkschaftsverbände hatten ihrerseits das Abkommen bereits innerhalb der eigenen Gremien abgesegnet (vgl. industriAll, 2024). Das Scheitern des JTFA reiht sich in einen übergeordneten EU-Trend ein, bei dem Unternehmensverbände Verhandlungen als Verzögerungsstrategie nutzen und sich am Ende ohne verbindliche Zusagen zurückziehen (vgl. Broughton, 2013; vgl. EPSU, 2023b). Im Experteninterview wurde deutlich, dass auch im Fall des JTFA der Eindruck aufkam, dass einigen Akteuren der Unternehmenseite die Vorteile des sozialen Dialogs nutzen würden, ohne an einem konkreten Abschluss interessiert zu sein (vgl. G. Wachter, 2025).

Begründet wurde der Rückzug damit, dass die neuen Vertreter:innen von Eurogas sich nicht sicher gewesen wären, ob sie über ein Verhandlungsmandat verfügen würden, um das Abkommen unterzeichnen zu dürfen (vgl. G. Wachter, 2025). Der Experte verwies hierbei auf den Führungswechsel bei Eurogas Ende Mai – kurz nach dem Bekanntwerden des Rückzugs. Damals wählte die Generalversammlung von Eurogas ein neues Führungsteam, nach dem der vorherige Präsident seinen Rücktritt bekannt gemacht hatte (vgl. Eurogas, 2024a). Einige Monate darauf setzte sich dieser Umbau in der Eurogas-Führung mit der Wahl eines neuen Generalsekretärs am 3. September 2024 fort (vgl. Eurogas, 2024b). Diese Veränderungen in der Führungsetage hatten direkte Folgen für die Verhandlungen und die Zusammensetzung des Verhandlungsteams. Mit den neuen Verhandler:innen gab es laut dem Experten „eine Art Sondersitzung [...] direkt vor Ort in Brüssel“. Ziel des Gesprächs war von Seiten der Gewerkschaftsverhandler:innen, mehr über die Hintergründe des Rückzugs und die Kompetenzen des neuen Teams zu erfahren. Verhandler Wachter beschrieb, dass man trotz einer halbtägigen Sitzung und vehementer Nachfragen keine klare Auskunft zu den Kompetenzen des Gegenübers erhielt. Vielmehr sei klar geworden, die „gemeinsame kollegiale Sprache untereinander“ war „ab diesem Zeitpunkt [...] verloren gegangen“, so Wachter. Auch zu weiteren Hintergründen des Rückzuges wurde keine direkte Auskunft mehr gegeben (vgl. G. Wachter, 2025). Zwei wesentliche Punkte sind allerdings bekannt. Zum einen sollen einige Unternehmen das JTFA aufgrund der verbindlichen rechtlichen Implikationen abgelehnt haben, wie die Financial Times berichtete (vgl. Gabert-Doyon & Hancock, 2024). Verhandler Georg Wachter teilte diese Annahme. Grund sei, dass das JTFA die Unternehmen „natürlich Geld kosten würde“. Das Abkommen hätte Investitionen in Infrastruktur, Aus- und Weiterbildung und in den Schutz der Arbeiter:innen bedeutet. All das wäre zwar wichtig für den sozial-gerechten Übergang und für die Beschäftigten, aber eben auch gewinnreduzierend für die Unternehmen (vgl. G. Wachter, 2025). Um welche Unternehmen es sich handelte, ist nicht bekannt. Eurogas lehnte gegenüber der Financial Times ab, Angaben

darüber zu machen, wer genau sich gegen das JTFA ausgesprochen hatte (vgl. Gabert-Doyon & Hancock, 2024). In der Reaktion von industriAll war ebenfalls nur von bestimmten Unternehmen die Rede, welche durch ihr Verhalten die Zusammenarbeit behindern und ihre Partikularinteressen über die der Unternehmensseite als Ganzes stellen würden (vgl. industriAll, 2024). Im Experteninterview wurde ergänzt, dass es sich um „global Player“ handeln würde (vgl. G. Wachter, 2025), ohne jedoch spezifische Unternehmen zu nennen. Zum anderen scheint auch die politische Großwetterlage einen Einfluss auf die Verhandlungen gehabt zu haben. Im Experteninterview wurde an mehreren Stellen auf den Einfluss der Europawahlen vom 6. bis 9. Juni 2024 verwiesen. So schien es den Gewerkschaftsverhandler:innen, als würden die Verhandlungen hingehalten, um das Ergebnis der Wahl abzuwarten. Es sei darum gegangen abzuwarten, welche „politische Strömungen oder Stärkeverhältnisse“ es nach der Wahl gäbe, so der Gewerkschafter. Nach dem das Ergebnis feststand, sei klar gewesen, dass „ein Abschluss in sehr, sehr weite Ferne“ gerückt war (vgl. G. Wachter, 2025).

Nach dem klar war, dass das Abkommen aufgrund der Ablehnung der Kapitalseite in seiner originalen Form nicht mehr abzuschließen war, wurden mehrere Alternativen diskutiert. Zum einen schlug Eurogas die Ausarbeitung eines unverbindlichen Memorandum of Understanding (MoU) vor. Dies sollte Best-Practice-Verfahren etablieren und eine Grundlage für einen produktiven, kontinuierlichen Dialog bilden (vgl. Gabert-Doyon & Hancock, 2024). Zum anderen wurde auch die Idee diskutiert, den Umfang oder den Anwendungsbereich zu reduzieren. So sollten entweder nur Teilbereiche des Abkommens beschlossen werden, oder das Abkommen nur für einzelne Staaten oder Unternehmen gelten (vgl. G. Wachter, 2025). Schlussendlich mündete keiner der beiden Zugänge in einer zufriedenstellenden Lösung für beide Seiten. Nach langen Nachverhandlungen folgte daher schließlich das vorerst finale Aus. Am 28. Oktober 2024 bestätigte EPSU in einem Statement, dass Eurogas die Einigung mit den Gewerkschaften ablehne (vgl. EPSU, 2024). Mit diesem Scheitern endet auch die zweite Phase der Verhandlungen des sozialen Dialogs.

Seitdem wurde in der dritten und bisher letzten Phase des sozialen Dialogs im Gassektor in internen Gesprächen darüber beraten, wie die Zukunft des Dialogs im Gassektor im Allgemeinen und des Abkommens im Speziellen aussehen kann. Wie es zukünftig weitergeht, soll Ende September 2025 in der nächsten offiziellen Sitzung des sozialen Dialogs weiter besprochen werden (vgl. G. Wachter, 2025). Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Papiers sind die Ergebnisse dieser Sitzung noch nicht bekannt. Die Chancen auf eine Wiederaufnahme der Verhandlungen können daher zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht bewertet werden.

Zusammenfassend lässt sich der Ablauf der Verhandlungen zum JTFA also in drei Phasen einteilen. Die erste Phase beginnt mit den Vorverhandlungen zum Abkommen und erstreckt sich von April 2023 bis Mai 2024. In diesem Zeitraum wurde dem Vernehmen nach in kooperativer und konstruktiver Manier an der Ausarbeitung des Abkommens gearbeitet. Das Ende dieser konstruktiven Zusammenarbeit im Mai 2024 bedeutet zugleich den Beginn des zweiten Abschnitts der Verhandlungen. Beginnend mit der Bekanntgabe des Rückzugs von Eurogas ist diese Phase gekennzeichnet von einer deutlichen Verschlechterung des Arbeitsklimas. Zugleich wurde in dieser Periode die nicht-kooperative Haltung der Unternehmensseite während der Verhandlungen um eine mögliche alternative Einigung deutlich. Die dritte und bisher letzte Phase der Verhandlungen läuft seit dem vorerst finalen Ende der Verhandlungen um ein Abkommen im Oktober 2024. Seither wurde in internen Gesprächen das weitere Vorgehen diskutiert und eine neue Sitzung für den sozialen Dialog für September 2025 angesetzt. Wie diese dritte Phase enden wird und was die Folgen sein werden, ist zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts noch nicht abzusehen. Welche möglichen Strategien sich aus Sicht der Gewerkschaft nach dem Scheitern des JTFA nun eröffnen, wird im nachfolgenden Kapitel beleuchtet.

## 6. Die Folgen des Scheiterns

Für Verhandler Georg Wachter ist klar: Die zukünftige Strategie der Gewerkschaften muss im Zeichen der Kooperation stehen. Das Wichtigste sei, dass es beim nächsten Treffen „nicht nur um die Inhalte geht, sondern vor allem einmal um den Vertrauensaufbau, weil das Vertrauen wurde beschädigt.“ Dazu brauche es ein Bekenntnis der Unternehmensseite: „Ja, wir sind jetzt der Vertragspartner, ja, wir dürfen das entscheiden und die wesentlichste Geschichte dahinter, wir dürfen es nicht nur entscheiden, wir wollen es auch entscheiden, weil wir wollen [...] eine gesamteuropäische Lösung für den Gastsektor“ (G. Wachter, 2025). Wie eine solche Kooperation wieder erreicht werden kann und welche Alternativen es gibt, wenn die Kapitalseite an ihrem

Zugang festhalten sollte, wird im vorliegenden Kapitel erörtert. Vier konkret proaktive Szenarien für den weiteren Verlauf werden dafür skizziert. Dabei wird ein möglicher Ablauf aufgezeigt und Vorteile wie Hindernisse beleuchtet. Abschließend werden anhand dieser Bewertung die Forschungsfrage sowie die dazu aufgestellten Hypothesen nochmals untersucht. Bevor das erste Szenario ausgeführt wird, muss festgehalten werden, dass  $S^0$  – die Annahme, dass das Scheitern der Verhandlungen keinen Effekt auf die Strategie und Vorgehensweise der Gewerkschaften hat – angesichts der vorliegenden Expertenaussagen (vgl. G. Wachter, 2025) und dem Statement von industriAll (2024) als falsifiziert zurückgewiesen werden kann. Das Scheitern der Verhandlungen hat nachweislich zu einer zumindest temporären Veränderung des Verhältnisses im sozialen Dialog geführt. Dadurch hat sich ebenfalls zumindest temporär notwendigerweise auch die Strategie der Gewerkschaftsseite geändert.

Der in  $S^1$  beschriebene Fall, wonach das Scheitern der Verhandlungen intensiveren betrieblichen Druck zur Folge hat, könnte sich wie folgt darstellen: Die Gewerkschaftsbewegung auf nationaler und betrieblicher Ebene macht Druck auf die eigenen Unternehmen – je nach Verhältnis zur Kapitalseite entweder auf kooperative oder auf konfrontative Art und Weise. Die möglichen Mittel reichen dabei von Gesprächen über innerbetriebliche Verhandlungen bis zu Arbeitskampfmaßnahmen, abhängig von den Umständen im Betrieb, der nationalen Rechtslage und den nationalen Gegebenheiten. Gelingt diese Strategie, würden durch koordinierten Druck immer mehr Unternehmen dazu gedrängt, ihrerseits innerhalb von Eurogas Druck auszuüben. Mittelfristig führt dies dazu, dass sich die zuvor angesprochenen „global player“ aus Angst vor einem Image- und Umsatzverlust sowie einer Eskalation des Konflikts dem Wunsch beugen, erneut Verhandlungen aufzunehmen und ein Abkommen abzuschließen.

Die grob skizzierte Strategie scheint laut dem Experteninterview zumindest punktuell bereits umgesetzt zu werden. Nach der Ablehnung durch Eurogas sei in Österreich mit Firmenvertretern gesprochen worden, um diese dazu zu bewegen, auf europäischer Ebene auf andere Unternehmen einzuwirken. Der Verhandler gesteht dabei allerdings, dass der mögliche Druck schon aufgrund der verhältnismäßig geringen Größe der österreichischen Unternehmen begrenzt ist (vgl. G. Wachter, 2025). Voraussetzung für einen solchen Erfolg wäre ein gut koordiniertes Vorgehen innerhalb der nationalen Gewerkschaften und deren Unternehmen. Zudem wäre eine klar definierte Toolbox möglicher Maßnahmen sowie ein Fahrplan möglicher Folge- bzw. Eskalationsschritte notwendig. Gegen den Erfolg der Strategie spricht einerseits, dass es keine Anzeichen dafür gibt, dass der bereits ausgeübte Druck einen Effekt hatte. Es deutet bisher nichts darauf hin, dass die angesprochenen „global Player“, die das Abkommen im ersten Versuch verhindert haben, ihre Position geändert und ihre konfrontative Haltung aufgegeben haben. Das drückt sich auch dadurch aus, dass Eurogas sich seit dem Beginn der Verhandlungen öffentlich nicht mehr zum Agreement geäußert hat. Zusätzlich würde eine solche Strategie, je nach Eskalationsbereitschaft, auch erhebliche Risiken und Kosten für die Arbeiter:innen mit sich bringen. Ob diese bereit wären, diese möglichen Kosten – beispielsweise in Form von möglichen Streiks oder gar Arbeitsplatzverlusten – für ein Abkommen im sozialen Dialog auf sich zu nehmen, ist zumindest fraglich.

Im Gegensatz zum Fokus auf die innerbetriebliche Arbeit basiert  $S^2$  darauf, durch die Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Akteuren den öffentlichen Druck auf die Kapitalseite zu erhöhen, um so ein Verhandlungsergebnis im sozialen Dialog zu erreichen. Um abzuleiten, wie ein solches Szenario im Gassektor funktionieren könnte, lohnt sich ein Blick in den öffentlichen Verkehrsbereich. Dort haben Kooperationen zwischen Zivilgesellschaft und Gewerkschaftsbewegung gezeigt, dass grundsätzlich eine Partnerschaft zum Erreichen spezifischer materieller Ziele möglich ist. Das Bündnis „Wir fahren zusammen“ (wfs) ist ein Vorzeigemodell, wie Klima- und Gewerkschaftsbewegung zusammenarbeiten können. wfs erklärt, dass die angestrebte soziale und ökologische Verkehrswende von der Gewerkschaft ver.di und der Klimabewegung als wichtiger Beitrag zur Klimarettung gesehen werden (vgl. Steinkopf, 2024). Auch in anderen Branchen gab es derartige Zusammenarbeit bereits. Im Zuge der Corona-Krise haben die deutsche Gewerkschaft IG Metall und der Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland gemeinsam ein Konjunkturpaket für den sozial-ökologischen Umbau gefordert (vgl. DGB, 2021). Diese Beispiele sind zwar nicht unmittelbar auf eine sozial-gerechte Energiewende umzulegen, zeigen allerdings, wie eine gut vernetzte Kampagne den Druck der Gewerkschaften zivilgesellschaftlich unterstützen könnte. Konkret könnte eine an die Vorbilder im öffentlichen Verkehrssektor angelehnte Strategie sich am von Liebig & Lucht (2022) beschriebenen Ablauf der wfs-

Kampagne orientieren. Nach dem grundlegenden Bilden einer gemeinsamen Gesprächsbasis und dem Finden inhaltlicher Überschneidung folgt das Planen gemeinsamer Aktionen. Darauf folgten konkrete Maßnahmen, die von koordinierter Kommunikation bis zu gemeinsamen (Warn-)Streiks und zur Unterstützung von Streikposten reichten.

Wie wahrscheinlich es ist, zivilgesellschaftliche Akteure koordiniert für eine spezifische Unterstützung des gerechten Übergangs in der Gasbranche zu mobilisieren, ist schwierig einzuschätzen. Es gibt jedoch Datenpunkte, die einen Hinweis liefern könnten. Laut aktuellen Eurobarometer-Daten sind 81 Prozent der Europäer:innen der Meinung, dass das Ziel der EU-Klimaneutralität bis 2050 eingehalten werden muss (vgl. Europäische Kommission, 2025c). Zugleich zeigt ein Bericht aus dem Jahr 2022, dass 88 Prozent der EU-Bevölkerung einen grünen Umbau fordern, der niemanden zurücklässt. 31 Prozent der Befragten sind nicht und 17 Prozent überhaupt nicht der Meinung, dass nachhaltige Energie bis 2050 für alle leistbar sein wird. Noch dazu war die Mehrheit der Befragten (52 Prozent) der Meinung, Unternehmen täten nicht genug im Kampf gegen die Klimakrise und für einen gerechten Übergang (vgl. Directorate-General for Employment, 2022). Diese Daten deuten auf eine Unzufriedenheit mit dem Handeln der Unternehmen im Kontext eines sozial-gerechten Übergangs allgemein sowie auf eine Unzufriedenheit mit dem Energieübergang im Speziellen hin. Grundsätzlich ist ein Potenzial für Strategie S<sup>2</sup> zu erkennen. Die zivilgesellschaftliche und mediale Aufmerksamkeit zu den Verhandlungen war bisher minimal. Mit einer gut koordinierten Kampagne ähnlich der Kooperation im öffentlichen Verkehrssektor könnte das geändert werden. Die zuvor beschriebenen Projekte haben allerdings gezeigt, dass ein hohes Maß an Koordinations- und Vermittlungsarbeit notwendig sind, um erfolgreich zu sein. Zudem ist das nicht konkret abzuschätzende Mobilisierungspotential der Zivilgesellschaft für das Thema des sozial-gerechten Übergangs im Gassektor ein mögliches Hindernis, das für ein Gelingen dieser Strategie in der Planung berücksichtigt werden muss.

Im Gegensatz zu den beiden bisher diskutierten Ansätzen S<sup>1</sup> und S<sup>2</sup> würde eine Umsetzung von S<sup>3</sup> eine zumindest temporäre Abwendung vom sozialen Dialog bedeuten. Stattdessen sähe dieser Ansatz vor, dass die Gewerkschaften einen stärkeren Fokus auf verbindliche Rechtssetzung legen. Die Gewerkschaftsvertreter:innen würden dann in erster Linie versuchen, die Einführung einer Just-Transition-Richtlinie (JT-RL) auf EU-Ebene zu erwirken. Konkret könnte eine derartige Strategie wie folgt aussehen: Erstens wird durch öffentliche Kommunikation klar gemacht, dass nach dem Abbruch der Verhandlungen durch Eurogas eine JT-RL notwendig ist, um einen sozial-gerechten Übergang zu erreichen. Ein solcher Schritt wurde bereits im vergangenen Jahr von industriAll gesetzt, als sie in der Pressemitteilung zum Abbruch der Verhandlungen einen umgehenden Vorschlag der EK für eine JT-RL forderten (vgl. industriAll, 2024). In einem zweiten Schritt könnte der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) sich dieser Forderung anschließen. Der Ausschuss ist gleichmäßig aus Vertreter:innen der Unternehmen, der Beschäftigten und der organisierten Zivilgesellschaft zusammengesetzt und unterstützt die Co-Gesetzgeber in der EU beratend. Drittens kann in Zusammenarbeit mit gewerkschaftsfreundlichen Mitgliedern des Europäischen Parlaments (EP) Druck auf die EK ausgeübt werden. Zwar verfügt das EP über kein eigenes Initiativrecht, es kann allerdings die EK auffordern, Rechtsakte vorzuschlagen. Schließlich wird in einem vierten Schritt gezielt Lobbying-Arbeit in der EK betrieben, um die gesetzte und von EWSA und dem EP unterstützte Forderung umzusetzen. So könnte erwirkt werden, dass die EK einen Vorschlag für eine JT-RL vorlegt, wodurch verbindliche Regeln für einen sozial-gerechten Übergang im Gassektor und darüber hinaus geschaffen werden könnten. Durch das Szenario einer möglichen JT-RL würde zudem wieder ein *Shadow of hierarchy* entstehen, wodurch für die Kapitalvertretung ein neuer Anreiz entstehen könnte, wieder in sozialpartnerschaftliche Verhandlungen einzutreten.

Der Vorteil dieser Strategie ist, dass einige der genannten Schritte bereits unternommen wurden. Der EWSA hat beispielsweise bereits im vergangenen Jahr eine Just-Transition-Gesetzgebung gefordert (vgl. EESC, 2024). Zudem hat auch der Beschäftigungsausschuss des EP im Jänner 2025 in einer Resolution die Schaffung einer JT-RL gefordert und mehrere gewerkschaftliche Kernforderungen darin aufgenommen (vgl. industriAll, 2025). Schließlich hat das EP auch bereits mit der Erarbeitung eines legislativen Initiativberichts zur Just Transition begonnen. Dieser soll den Druck auf die EK zur Vorlage eines Richtlinienentwurfs weiter erhöhen (vgl. Europäisches Parlament, 2025b). Auf den ersten Blick könnte der Eindruck entstehen, dass dies

Bemühungen um eine JT-RL bereits weit fortgeschritten sind. Schaut man allerdings genauer auf die Hürden für diese Strategie, zeigen sich im Wesentlichen zwei Probleme. Einerseits scheint die politische Stoßrichtung der EK gegen eine baldige JT-RL zu sprechen. Die Deregulierungsagenda der EK von der Leyen II setzt bisher eher auf den Abbau von Vorgaben für Unternehmen als auf die Schaffung neuer Regulierung (vgl. Pfluger, 2025). Der vorgeschlagene Abbau von Berichtspflichten durch die Omnibus I- und Omnibus II-Pakete (vgl. Europäische Kommission, 2025d) sowie die mögliche Verschiebung zahlreicher Klimaschutzregelungen verstärken diesen Eindruck (vgl. Manzanaro Sanchez, 2025; vgl. Viehmann, 2025). Hinzu kommt, dass sich weder im Arbeitsprogramm der EK (Europäische Kommission, 2025c) noch in der Rede zur Lage der Europäischen Union (von der Leyen, 2025) ein Verweis auf eine JT-RL findet. Selbst wenn die EK aufgrund des Drucks von Gewerkschaften, Zivilgesellschaft und EP einen Vorschlag vorlegen würde, bliebe die zweite Hürde bestehen: sobald ein solcher Entwurf ausgearbeitet würde, müsste von Seiten der Gewerkschaftsbewegung darauf eingewirkt werden, dass dieser die Interessen der Beschäftigten widerspiegelt. Der zuvor beschriebene Prozess der Öffentlichkeits- und Lobbying-Arbeit müsste also nicht nur in Brüssel wiederholt, sondern auch auf die nationalen Regierungen ausgeweitet werden, da diese als Co-Gesetzgeber im Rat mitentscheidend für den Inhalt einer JT-RL wären. Eine bindende, arbeiter:innenfreundliche EU-Rechtssetzung scheint angesichts der gegenwärtigen Mehrheitsverhältnisse in EK, EP und Rat unwahrscheinlich.

Anders als die Szenarien S<sup>1</sup> bis S<sup>3</sup> strebt S<sup>4</sup> keine europäische Lösung an. Stattdessen würde die Strategie hier bereits etablierten nationalen bzw. betrieblichen Mustern folgen. Die Sozialpartner auf nationaler Ebene verhandeln – entweder national oder auf betrieblicher Ebene – Abkommen zum sozial-gerechten Übergang im Gassektor. Die möglichen Verhandlungen orientieren sich hier am Modell klassischer sozialpartnerschaftlicher Abkommen. Betriebsräte und Gewerkschaften müssten sich vor Ort mit den Betrieben einig werden, ob und in welchem Umfang der grüne Umbau sozial-gerecht und gemeinschaftlich gestaltet wird. So würde entweder innerhalb des Betriebs oder innerhalb der nationalen Arbeiter:innen- und Kapitalvertretungen ein verbindlicher Rahmen für den sozial-gerechten Übergang des Sektors ausverhandelt werden. Diese Verhandlungen könnten – je nach Situation im jeweiligen Mitgliedstaat bzw. Betrieb – entweder sozialpartnerschaftlich-kooperativ oder konfrontativ verlaufen.

Dieser Zugang würde zwei zentrale Vorteile bieten. Einerseits könnten die Gewerkschaften ihre Abkommen innerhalb eines etablierten Rahmens aushandeln. So könnte auf vorhandenes Know-how für Verhandlungen bzw. Arbeitskampf zurückgegriffen und eventuelle persönliche positive Beziehungen zur Kapitalseite genutzt werden. Andererseits könnten Staaten oder Betriebe mit einer starken Verhandlungsposition – sei es aufgrund sozialpartnerschaftlicher Verhältnisse oder aufgrund eines ausgeprägten Arbeitskämpfpotentials – eine Vorreiterrolle einnehmen und durch den Abschluss starker, bindender Abkommen als Vorbild für andere Staaten und Betriebe wirken. Der Umstand dieser nationalen Unterschiede bildet allerdings zugleich den größten Nachteil dieser Strategie. Wie im Experteninterview erwähnt, würde dieser Ansatz einen „Fleckerlteppich“ produzieren, der es den Unternehmen ermöglichen würde, beispielsweise Produktion in Staaten oder Betriebe zu verlagern, in denen keine oder weniger strenge Abkommen gelten (vgl. G. Wachter, 2025). Gerade in angespannten wirtschaftlichen Situationen könnte dies den Unternehmen ein zusätzliches Druckmittel bieten. So wäre etwa vorstellbar, dass Unternehmen Betriebe an unterschiedlichen Standorten oder Staaten gegeneinander ausspielen. Vergangene Beispiele zeigen, wie ein solcher Prozess ablaufen kann. Opels Mutterkonzern GM hat in den frühen 2010er-Jahren seine Produktionskapazitäten schrittweise nach Osteuropa verlegt und schlussendlich sein Werk in Bochum, in dem höhere Gehaltskosten angefallen sind, geschlossen (vgl. Cremer, 2012). Eine im schottischen Grangemouth gelegene Raffinerie sollte im Jahr 2013 kurzfristig geschlossen werden. Diese Ankündigung kam, nachdem die Beschäftigten eine Kürzung von Alterszuschlägen und Pensionszahlungen abgelehnt hatten. Erst nach intensiven Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Eigentümer Ineos konnte die Schließung verhindert werden. Im Gegenzug stimmten die Beschäftigten allerdings zu, drei Jahre lang keine Streikmaßnahmen zu ergreifen, zu einem neuen Pensionssystem zu wechseln und eine dreijährige Nulllohnrunde zu akzeptieren (BBC, 2013; The Guardian, 2013).

Ein vergleichbares Vorgehen könnte auch beim Aufbegehren nach einem sozial-gerechten Übergang in der Gasbranche angewendet werden. Dies ist besonders problematisch, wenn man sich vor Augen führt, dass es die „global Player“ im Gassektor sind, die einerseits über die besten Voraussetzungen verfügen, einzelne

Standorte gegeneinander auszuspielen, und andererseits laut Experteninterview die treibende Kraft hinter der Absage von Eurogas zu sein scheinen (vgl. G. Wachter, 2025). Insgesamt sind die Erfolgsaussichten dieser Strategie differenziert zu betrachten. In einigen Staaten bzw. Betrieben mit starker Sozialpartnerschaft bzw. hohem Arbeitskämpfpotential würde eine Einigung wahrscheinlich leichter fallen als auf der europäischen Ebene. Zugleich könnten Arbeiter:innen in schlechteren Positionen aufgrund des Drucks der Kapitaleseite gezwungen sein, von der Forderung nach verbindlichen Maßnahmen des sozial-gerechten Übergangs Abstand zu nehmen oder gar Verschlechterungen zu akzeptieren, da sie ansonsten der Repression der Unternehmen ausgesetzt wären.

Zusammenfassend lässt sich zur Beantwortung der Forschungsfrage sagen, dass es aufgrund der gegebenen Limitationen so scheint, als würde sich keine der vier Strategien in ihrer Reinform als Skizze für das weitere Vorgehen eignen. Vielmehr scheint es fürs Erste, als würde eine Mischform aus S<sup>1</sup> und S<sup>3</sup> verfolgt werden. Einerseits wird versucht, sowohl auf nationaler Ebene als auch bei der nächsten Sitzung des sozialen Dialogs auf Eurogas bzw. auf die Gasunternehmen direkt einzuwirken. Andererseits wird zugleich versucht, Druck auf den europäischen Rechtssetzungsprozess auszuüben, um eine JT-RL zu erreichen. Diese hätte den zusätzlichen Vorteil, dass nicht nur für den Gassektor, sondern für alle Arbeiter:innen in der EU verbindliche Rahmenbedingungen für einen sozial-gerechten Übergang festgelegt werden könnten. Mit Blick auf die *Venue-shopping-Theorie* würde das bedeuten, dass die *Venues* des Betriebs (S<sup>1</sup>) und der EU-Ebene (S<sup>3</sup>) zeitgleich adressiert werden.

Sollte dieser Mittelweg nicht den gewünschten Erfolg bringen, könnte sich die Gewerkschaftsbewegung im Gassektor an der erfolgreichen Strategie im öffentlichen Verkehrssektor orientieren und zur in S<sup>2</sup> beschriebenen Strategie übergehen, bzw. diese ergänzend in das weitere Vorgehen integrieren. Sofern erfolgreich, könnte so der nötige Druck für das Erreichen eines sozial-gerechten Übergangs im Gassektor entstehen. Fehlt es hingegen an der nötigen Kooperation und Koordination, könnte es in der Folge zum Aufbau von Parallelstrukturen oder zu einer Zersplitterung der gemeinsamen Front kommen.

Als letztes Mittel könnte daraus der generelle Rückzug aus einem europäischen Engagement und die Konzentration auf die nationale bzw. betriebliche Ebene (S<sup>4</sup>) folgen. Im Experteninterview wurde dazu bereits darauf verwiesen, dass im Falle eines Scheiterns des europäischen Handelns nationale Lösungen angestrebt werden müssten. Demnach könnte man damit beginnen, in einzelnen Mitgliedstaaten sozialpartnerschaftliche Abkommen für einen sozial-gerechten Übergang zu etablieren. Auch wenn dies nur die „zweitbeste Lösung“ sei, müsse das Credo lauten „besser eine zweitbeste Lösung als gar keine“, so Verhandler Georg Wachter (2025).

## 7. Fazit und Ausblick

„Wir wollen einen wirklich gerechten Übergang im gesamten Energiesektor in Europa sicherstellen, bei dem die Arbeitnehmer im Vordergrund stehen“, sagte Matthew Lay, Präsident des EPSU Utilities Ausschusses zum Startschuss der Verhandlungen zum JTFA am 28. April 2023 (EPSU, 2023a). Nach über einem Jahr an Verhandlungen schien dieses Ziel erreicht. Ein Abkommen, das den sozial-gerechten Übergang im Gassektor sichern sollte, war ausgehandelt und unterschriftsbereit. Es beinhaltete Regelungen darüber, wie Unternehmen und Beschäftigte gemeinsam den Umbau der eigenen Unternehmen planen sollten. Es enthielt Bestimmungen dazu, wie der Arbeitsplatzwechsel bestehender Beschäftigter umgesetzt und wie junge Beschäftigte für den Sektor angeworben werden sollten. Schließlich hätte das JTFA auch einen großen Schritt hin zu mehr Gleichstellung und Diversität im Gassektor bedeutet. Ausführliche DEI-Strategien und ein verpflichtender Fahrplan zur Verhinderung und Beendigung von Mobbing, Diskriminierung und Belästigung wären im Abkommen vorgesehen gewesen.

Kurz vor der Zielgerade scheiterte all das am Widerstand der Kapitalvertreter. Einige „global Player“ innerhalb des Unternehmensverbands Eurogas zogen ihre Unterstützung zurück. Auch nach monatelangen Nachverhandlungen blieb es dabei, dass Eurogas sich nicht in der Lage sah, das Abkommen zu unterzeichnen. Der Fall offenbart eine strukturelle Schwäche des sozialen Dialogs. Da er auf freiwilliger Teilnahme beruht, kann ein im Sinne der *Principal-Agent-Theorie* agierender Unternehmensverband (*Agent*)

durch fehlendes einstimmiges Mandat bzw. durch den Widerstand mächtiger interner Akteure (*Principal*) verbindliche Abkommen verhindern. Schließlich unterstreicht das Ergebnis einen größeren europäischen Trend. Durch die neuen politischen Realitäten in der EU und das Abrücken vom Green Deal als leitendes politisches Narrativ sind das Erreichen der Klimaziele und die Anliegen von Beschäftigten zugunsten von kurzfristigen Kapitalinteressen in den Hintergrund gerückt (vgl. ETUC, 2025; vgl. World Wide Fund for Nature, 2025)

Es bleibt abzuwarten, welche Schlussfolgerungen die Gewerkschaftsbewegung zieht, um das Ziel eines sozialen grünen Umbaus im Gassektor zu erreichen. Gegenwärtig scheint ein zweigleisiger Ansatz verfolgt zu werden. Weitere Gespräche mit Eurogas im Rahmen des sozialen Dialogs sowie innerbetrieblicher Druck auf die Eurogas-Mitgliedsunternehmen einerseits (S<sup>1</sup>) werden mit einem Engagement für eine JT-RL auf der anderen Seite (S<sup>3</sup>) kombiniert. Sollte dieser Fokus auf das innerbetriebliche und europäische *Venue* nicht die gewünschten Früchte tragen, muss überlegt werden, wie die Strategie angepasst werden muss. Dies kann bedeuten, enger mit anderen Partner:innen zusammenzuarbeiten (S<sup>3</sup>), andere Adressaten in den Fokus zu nehmen (S<sup>4</sup>) oder die Wahl der Mittel zu überdenken.

Die in der vorliegenden Arbeit gewählte Herangehensweise zielt darauf ab, die Verhandlungen zum JTFA möglichst umfassend darzustellen. Trotz dieses Anspruchs sind zwei wesentliche Limitationen anzumerken. Erstens, das begrenzte Ausmaß bzw. die begrenzte Diversität der Perspektiven auf Gewerkschaftsseite. Aufgrund limitierter zeitlicher Ressourcen war es nicht möglich, im Rahmen der Ausarbeitung Expert:inneninterviews mit mehreren Verhandler:innen des Gewerkschaftsteams zu führen. Dadurch bleibt die hier dargestellte Sicht auf die Perspektive eines einzelnen Experten beschränkt, wodurch beispielsweise persönliche oder länderspezifische Besonderheiten nicht ausgeschlossen werden können. Aufbauende Arbeiten sollten hier ansetzen und durch die Ergänzung von Ansichten multipler Verhandler:innen mit unterschiedlichen Zugängen und Hintergründen ein möglichst diverses Bild der Verhandler:innengruppe der Gewerkschaft abzubilden. Zweitens, der exklusive Fokus auf die Gewerkschaftsseite, welcher wie in Kapitel 1 dargelegt, auf einer bewussten Entscheidung des Autors beruht. Aufgrund der beruflichen Nähe zur Gewerkschaftsbewegung sowie zum Verhandlungsteam der Gewerkschaftsseite selbst waren beste Voraussetzungen dafür gegeben die gewerkschaftliche Position in den Verhandlungen einzufangen und abzubilden. Dennoch erkennt der Autor an, dass es in einer aufbauenden Arbeit sinnvoll wäre, die Perspektive der Unternehmensseite über die Theorie hinausgehend zu berücksichtigen und diese mit den Meinungen und Eindrücken der Gewerkschaft zu kontrastieren.

Abschließend muss konstatiert werden, dass die gegenwärtige Situation immer mehr Unsicherheit produziert, je länger sie andauert, was wiederum die Planung sowohl für die Unternehmen als auch für die Gewerkschaften erschwert. Dies hätte durch das JTFA vermieden werden können. Sollte mittelfristig eine europäische Lösung nicht umzusetzen sein, dürfte die Folge ein in S<sup>4</sup> beschriebener „Fleckerlteppich“ von Einigungen sein. Die Beschäftigten in den über 100 von Eurogas vertretenen Gasunternehmen müssten den sozial-gerechten Umbau dann fürs Erste einzeln auf betrieblicher Ebene verhandeln, die Unternehmen müssten unabhängig voneinander individuelle Zugeständnisse an die Beschäftigten, Attraktivität am Arbeitsmarkt und Interessen der Anteilseigner:innen gegeneinander abwägen. Insgesamt würde dies zu zusätzlicher Unsicherheit für alle Beteiligten inmitten eines tiefgreifenden Umbruchs in der Branche führen. Für die Zukunft muss sich die Gewerkschaftsbewegung im Gassektor und darüber hinaus überlegen, wie sie das zunehmend konfrontative Verhältnis mit der Kapitalseite gestalten will. Will man versuchen, diesen Trend umzukehren und über die etablierten Kommunikationskanäle wieder eine kooperative Atmosphäre herzustellen, wie es im Experteninterview suggeriert wird, oder erkennt man diese Verschlechterung des Verhältnisses als Gegebenheit an und justiert seine Strategie dementsprechend nach? Sollte letzteres der Fall sein, muss entschieden werden, welche Ziele priorisiert werden sollen, welche Partner:innen dafür nötig sind und welche Schritte man zu setzen bereit ist. Ob dieser Verhandlungsabbruch im sozialen Dialog ein Katalysator für eine neue Art der Zusammenarbeit sein kann oder ob er ein Indikator für den Verfall der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit ist, bleibt abzuwarten. Letztendlich liegt es auch an der Gewerkschaftsbewegung, diese Frage zu beantworten.

# Quellenverzeichnis

- A Just Transition framework for the gas workers.* (2024). industrial-europe.eu. [https://news.industrial-europe.eu/documents/upload/2024/10/638657197907563028\\_Not\\_adopted\\_European\\_Framework\\_Agreement\\_in\\_the\\_gas\\_sector\\_with\\_disclaimer-\\_EN.pdf](https://news.industrial-europe.eu/documents/upload/2024/10/638657197907563028_Not_adopted_European_Framework_Agreement_in_the_gas_sector_with_disclaimer-_EN.pdf)
- AFP. (2024, Dezember 20). *Tarifeinigung bei VW: Autobauer streicht Jobs - Werke bleiben vorerst erhalten.* stern.de. <https://www.stern.de/news/tarifeinigung-bei-vw--autobauer-streicht-jobs--werke-bleiben-vorerst-erhalten-35329480.html>
- APA. (2024, Oktober 28). *Betriebsrat: VW will drei Werke in Deutschland schließen, zehntausende Jobs wackeln.* DER STANDARD. <https://www.derstandard.at/story/3000000242550/betriebsrat-vw-will-mindestens-drei-werke-in-deutschland-schlie223en>
- BBC. (2013, Oktober 25). *Grangemouth dispute: Ineos says plant will stay open.* BBC News. <https://www.bbc.com/news/uk-scotland-24671184>
- Benson, A. M. (2008). A Game Theoretic Approach to Sustaining Social Dialogue. In *Third International Student Conference: „empirical models in social sciences“, April 13-14, 2007, İzmir, Turkey* (S. 9–21). Izmir University of Economics. <https://kutuphane.ieu.edu.tr/wp-content/25ThirdInternationalStudentConference.pdf#page=16>
- Beyers, J., & Kerremans, B. (2012). Domestic Embeddedness and the Dynamics of Multilevel Venue Shopping in Four EU Member States. *Governance*, 25(2), 263–290. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.2011.01551.x>
- Breitling, K., & Scholl, W. (2022). Success of Process Innovations Through Active Works Council Participation. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.795143>
- Broughton, A. (2013). Cross-sector social partners fail to agree on working time. *Eurofound*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/cross-sector-social-partners-fail-agree-working-time>
- Campagna, S., Eulerich, M., Fligge, B., Scholz, R., & Vitols, S. (2020). *Sebastian Campagna, Marc Eulerich, Benjamin Fligge, Robert Scholz und Sigurt Vitols*. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/pm\\_imu\\_2020\\_04\\_08.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/pm_imu_2020_04_08.pdf)
- Cremer, A. (2012, Mai 21). Future of German Opel plant uncertain after 2014. *Reuters*. <https://www.reuters.com/article/business/future-of-german-opel-plant-uncertain-after-2014-idUSBRE84K0VR/>
- DGB. (2021, April 7). *Neue Allianzen: Wenn Gewerkschaften und Umweltakteure zusammenarbeiten.* Deutscher Gewerkschaftsbund. <https://www.dgb.de/aktuelles/news/neue-allianzen-wenn-gewerkschaften-und-umweltakteure-zusammenarbeiten/>
- Directorate-General for Employment. (2022). *Wahrnehmungen zur Gerechtigkeit beim grünen Wandel.* Europäische Kommission.
- Directorate-General for Energy. (2025). Quarterly reports highlight solar record and progress away from Russian gas. *Market Observatory for Energy*, 18(1). [https://energy.ec.europa.eu/news/quarterly-reports-highlight-solar-record-and-progress-away-russian-gas-2025-07-04\\_en](https://energy.ec.europa.eu/news/quarterly-reports-highlight-solar-record-and-progress-away-russian-gas-2025-07-04_en)

- EESC. (2024). *Towards a just transition legislative proposal and EU policy tools that enable a more social European Green Deal*. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/towards-just-transition-legislative-proposal-and-eu-policy-tools-enable-more-social-european-green-deal>
- Ellguth, P., & Kohaut, S. (2015). *Wirtschaftlicher mit Betriebsrat. Böcklerimpuls, 10*. [https://www.boeckler.de/data/impuls\\_2015\\_10\\_4.pdf](https://www.boeckler.de/data/impuls_2015_10_4.pdf)
- EPSU. (2023a, April 28). *Gas social partners to launch negotiations for first Just Transition Agreement*. EPSU. <https://www.epsu.org/article/gas-social-partners-launch-negotiations-first-just-transition-agreement>
- EPSU. (2023b, November 28). *Employers reject EU cross-sector telework rights. Implement sectoral agreement on digitalisation and telework now!* EPSU. <https://www.epsu.org/article/employers-reject-eu-cross-sector-telework-rights-implement-sectoral-agreement>
- EPSU. (2024, Oktober 28). *Eurogas rejects Just Transition Agreement*. EPSU. <https://www.epsu.org/article/eurogas-rejects-just-transition-agreement>
- ETUC. (2025, Februar 12). *Workers missing from Commission work programme*. <https://etuc.org/en/pressrelease/workers-missing-commission-work-programme>
- Eurogas. (2024a, Mai 27). *Eurogas elects New President at 2024 General Assembly*. Eurogas. <https://www.eurogas.org/news/press-release-eurogas-elects-new-president-at-2024-general-assembly/>
- Eurogas. (2024b, September 3). *Andreas Guth appointed as Eurogas Secretary General: The future of the gas sector are renewable and low-carbon molecules*. Eurogas. <https://www.eurogas.org/news/press-release-eurogas-appoints-andreas-guth-as-new-secretary-general/>
- Eurogas. (2024c, Oktober 1). *Eurogas Welcomes New Member: RAG Austria*. Eurogas. <https://www.eurogas.org/news/eurogas-welcomes-new-member-rag-austria/>
- Europäische Kommission. (2025a). *Cross-industry and sectoral social dialogue*. Europäische Kommission. [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/social-dialogue/cross-industry-and-sectoral-social-dialogue\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/social-dialogue/cross-industry-and-sectoral-social-dialogue_en)
- Europäische Kommission. (2025b). *REPowerEU roadmap*. Europäische Kommission. [https://energy.ec.europa.eu/strategy/repowereu-roadmap\\_en](https://energy.ec.europa.eu/strategy/repowereu-roadmap_en)
- Europäische Kommission. (2025c, Februar 11). *Commission work programme 2025*. Europäische Kommission. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2025\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2025_en)
- Europäische Kommission. (2025d, Februar 26). *Kommission vereinfacht Vorschriften für Nachhaltigkeitsberichterstattung und EU-Investitionen* [Text]. Europäische Kommission. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip\\_25\\_614](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_25_614)
- Europäische Kommission. (2025e, Juni 30). *Eurobarometer-Umfrage: Große Mehrheit unterstützt Ziel der Klimaneutralität*. Europäische Kommission. [https://germany.representation.ec.europa.eu/news/eurobarometer-umfrage-grosse-mehrheit-unterstutzt-ziel-der-klimaneutralitat-2025-06-30\\_de](https://germany.representation.ec.europa.eu/news/eurobarometer-umfrage-grosse-mehrheit-unterstutzt-ziel-der-klimaneutralitat-2025-06-30_de)

- Europäische Kommission. (2025f, August 18). *Kommission schlägt schrittweisen Ausstieg aus russischen Gas- und Öleinfuhren in die EU vor*. [https://germany.representation.ec.europa.eu/https://germany.representation.ec.europa.eu/news/kommission-schlagt-schrittweisen-ausstieg-aus-russischen-gas-und-oleinfuhren-die-eu-vor-2025-06-18\\_de](https://germany.representation.ec.europa.eu/https://germany.representation.ec.europa.eu/news/kommission-schlagt-schrittweisen-ausstieg-aus-russischen-gas-und-oleinfuhren-die-eu-vor-2025-06-18_de)
- Europäischer Gerichtshof. (2019, Oktober 24). *Urteil in der Rechtssache T-310/18*. [eur-lex.europa.eu. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CJ0928](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CJ0928)
- Europäisches Parlament. (2025a, März). *Fact Sheet Social dialogue*. Europäisches Parlament. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/58/social-dialogue>
- Europäisches Parlament. (2025b, September 17). *Just transition directive in the world of work (legislative initiative): Ensuring the creation of jobs and revitalising local economies | Think Tank | European Parliament*. Europäisches Parlament. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS\\_BRI\(2025\)774668](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2025)774668)
- Eurostat. (2024). *Inland demand of natural gas*. Ec.Europa.Eu. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Inland\\_demand\\_of\\_natural\\_gas,\\_EU.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Inland_demand_of_natural_gas,_EU.png)
- Frontier economics. (2024, November 14). *Ensuring Resilience in the European Energy Transition: Strategic Use of Gases to Meet EU Climate Ambitions*. Eurogas. <https://www.eurogas.org/resource/study-ensuring-resilience-in-the-european-energy-transition-strategic-use-of-gases-to-meet-eu-climate-ambitions/>
- Gabert-Doyon, J., & Hancock, A. (2024, Oktober 27). *European gas industry abandons deal to retrain workers for low carbon economy*. *Financial Times*.
- Gooberman, L., & Hauptmeier, M. (2024). *Gaining Political Legitimacy through Social Dialogue: The Interest Representation of European Employers' Organizations*. *Relations Industrielles*, 79(3–4). <https://doi.org/10.7202/1118811ar>
- industriAll. (2024, Mai 16). *Gas employers deny gas workers a fair and green transition*. industriAll Europe. <https://news.industriall-europe.eu/Article/1083>
- industriAll. (2025, Januar 29). *MEPs call for a Just Transition Directive to address the Social Impact of Restructuring*. industriAll Europe. <https://news.industriall-europe.eu/Article/1198>
- Jahn, J., Messenböck, R., Dhar, J., Schneider, S., & Rütger, L. (2021, Dezember 9). *What Works—And What Doesn't—In Transformation*. BCG Global. <https://www.bcg.com/publications/2021/how-companies-implement-successful-transformation>
- Liebig, S., & Lucht, K. (2022). *Einleitung*. In S. Liebig, K. Lucht, M. Ball, & K. Dörre (Hrsg.), *Fahren wir zusammen? Die öko-soziale Allianz von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV* (S. 10–18). VSA: Verlag. <https://www.vsa-verlag.de/uploads/media/www.vsa-verlag.de-Liebig-Lucht-Fahren-wir-zusammen.pdf>
- Manzanaro Sanchez, S. (2025, September 23). *EU set to propose new delay to anti-deforestation rules*. *Euractiv*. <https://www.euractiv.com/news/eu-set-to-propose-new-delay-to-anti-deforestation-rules/>
- Newell, P., & Mulvaney, D. (2013). *The political economy of the 'just transition'*. *The Geographical Journal*, 179(2), 132–140. <https://doi.org/10.1111/geoj.12008>

- Pfluger, B. (2025, Januar 29). *EU will mit Wettbewerbskompass Bürokratie abbauen und Industrien helfen*. DER STANDARD. <https://www.derstandard.at/story/3000000255065/eu-will-mit-wettbewerbskompass-buerokratie-abbauen-und-industrien-helfen>
- Pralle, S. B. (2003). Venue Shopping, Political Strategy, and Policy Change: The Internationalization of Canadian Forest Advocacy. *Journal of Public Policy*, 23(3), 233–260.
- Rat der Europäischen Union. (2025, August 27). *Where does the EU's gas come from?* Consilium. <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/where-does-the-eu-s-gas-come-from/>
- REPowerEU-Plan, Pub. L. No. COM(2022) 230 (2022). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022DC0230>
- Ross, S. A. (1973). The Economic Theory of Agency: The Principal's Problem. *American Economic Review*, 63(2), 134–139.
- Smismans, S. (2008). The European Social Dialogue in the Shadow of Hierarchy. *Journal of Public Policy*, 28(1), 161–180.
- Steinkopf, K. (2024). *Wir fahren zusammen*. Wirfahrenzusammen. <https://www.wir-fahren-zusammen.de>
- Stavis, D., & Felli, R. (2015). Global labour unions and just transition to a green economy. *International Environmental Agreements*, 15(1), 29–43. <https://doi.org/10.1007/s10784-014-9266-1>
- Stavis, D., & Felli, R. (2020). Planetary just transition? How inclusive and how just? *Earth System Governance*, 6, 100065. <https://doi.org/10.1016/j.esg.2020.100065>
- The Guardian. (2013, Oktober 24). Grangemouth crisis: Unite union now accepts plant rescue plan. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/business/2013/oct/24/grangemouth-crisis-unite-accepts-survival-plan-ineos>
- Viehmann, S. (2025, März 8). *Verbrenner-Aus steht auf dem Prüfstand – das will die EU jetzt ändern*. [https://www.focus.de/auto/news/beben-in-bruessel-verbrenner-aus-auf-dem-pruefstand-was-die-eu-jetzt-aendern-will\\_id\\_260755978.html](https://www.focus.de/auto/news/beben-in-bruessel-verbrenner-aus-auf-dem-pruefstand-was-die-eu-jetzt-aendern-will_id_260755978.html)
- Volkswagen Group. (2025, Juli 25). *Halbjahresfinanzbericht 2025*. Volkswagen Group. <https://www.volkswagen-group.com/de/finanzberichte-18134>
- von der Leyen, U. (2025, September 10). *2025 State of the Union Address by President von der Leyen* [Text]. European Commission. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ov/SPEECH\\_25\\_2053](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ov/SPEECH_25_2053)
- Wachter, G. (2025, August 12). *Experteninterview Georg Wachter* [Persönliche Kommunikation].
- Wang, X., & Lo, K. (2021). Just transition: A conceptual review. *Energy Research & Social Science*, 82, 102291. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102291>
- World Wide Fund for Nature. (2025, Januar 29). *Competitiveness compass in search of true North*. WWF. <https://www.wwf.eu/?16739941/pr-competitiveness-compass>