



Taking Part in climate action to build a **just transition** in the agro-food and tourism sectors

Recommendations for Action

March 2023



INHALTSÜBERSICHT

Unsere Vision: Ein grüner Übergang zugunsten der Beschäftigten	4
1. Als Gewerkschaften gegen Klimawandel und für gerechten Übergang mobilisieren	7
2. Die unsere Sektoren betreffenden systemischen Probleme angehen.....	9
3. Den Wandel antizipieren und soziale Erwägungen in der Umweltpolitik einfordern	10
3.1 Forderung nach strengen sozioökonomischen Folgenabschätzungen	10
3.2 Eine Governance des Übergangs nur unter Einbeziehung der Gewerkschaften.....	12
3.3 Wichtige Ressourcen müssen mit sozialen Bedingungen verknüpft werden.....	14
4. Sicherstellen, dass Anpassungsstrategien die Arbeitsplätze und das Einkommen der Erwerbstätigen schützen.....	16
4.1 Neue Qualifikationsanforderungen und Schulungen für alle Arbeitnehmer/innen	16
4.2 Einkommen der Arbeitnehmer/innen sichern sowie Gesundheit und Sicherheit vor den Auswirkungen des Klimawandels schützen	18
Schlussfolgerungen	20

Unsere Vision: Ein grüner Übergang zugunsten der Beschäftigten

Die Beweise für die schwerwiegenden und potenziell katastrophalen Folgen des Klimawandels sind überzeugender denn je. Wir befinden uns auf einem gefährlichen Weg, der zu unwiderruflichen Veränderungen im Klimasystem der Erde führen kann. Diesen Trend umzukehren, ist für unseren Planeten, für kommende Generationen und den Schutz von Arbeitsplätzen sowie Arbeitnehmerrechten von entscheidender Bedeutung. Daher befürwortet EFFAT ohne Umschweife den Green Deal der EU sowie die „Vom Erzeuger zum Verbraucher“-Strategie und fordert ein noch größeres Engagement bei der Verfolgung ehrgeiziger Umweltziele.

Unsere Sektoren tragen sowohl direkt als auch indirekt zum Klimawandel bei und sind gleichzeitig in hohem Maße davon betroffen, was entsprechende Folgen für die erwerbstätige Bevölkerung hat. Dementsprechend ist eine nachhaltigere Gestaltung unserer Lebensmittelkette und unseres Gastgewerbes ein Teil der Lösung der Klimakrise.

Damit der grüne Übergang erfolgreich vollzogen werden kann, muss jedoch auch unser Wirtschaftsmodell überdacht werden – ein Modell, das wachstumsbedingt einen immer höheren Verbrauch erfordert, und in dem sich kurzfristig denkende Unternehmen einen Wettbewerb mit harten Bandagen liefern, um Gewinne und Shareholder Value zu maximieren. Dieses System hat sich als unfähig erwiesen, auf massive wirtschaftliche, ökologische und epidemiologische Schocks wirksam zu reagieren. Seine Fähigkeit, Wohlstand auf breiter Basis zu schaffen, wird inzwischen in Frage gestellt. Vielmehr zeigt sich auch, dass dadurch Ungleichheiten verschärft und der Zerstörung der begrenzten Ressourcen unseres Planeten Vorschub geleistet werden.

All dies ist unvereinbar mit einem ernsthaften Kampf gegen den Klimawandel.

Die Agenda der freien Marktwirtschaft kann nicht die Lösung für den Klimazusammenbruch und die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts sein. Der Grund liegt auf der Hand: Der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen fehlt allein der Wille, den Wandel voranzutreiben. Daher muss die Politik den Weg weisen, indem sie ehrgeizige ökologische und soziale Ziele setzt. Dies bedeutet auch eine aktivere Rolle des Staates in unserer Wirtschaft. Der Staat sollte Unternehmen dazu drängen, ehrgeizige Umweltziele zu erreichen, auch durch Zuschüsse und Investitionen, die die Empfänger dazu verpflichten, grüne Projekte und Dekarbonisierung zu verfolgen. Wirtschaftliche Unterstützung sollte immer an die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte geknüpft sein. Wir brauchen dringend einen Paradigmenwechsel in der Unternehmensführung, weg vom Shareholder-Value-Modell hin zu einem Modell, das sich an den Interessenträgern/innen orientiert. Die europäische und nationale Gesetzgebung muss langfristig verantwortungsvolles unternehmerisches Verhalten fördern, und die Finanzmärkte sollten reformiert werden, um die Kapitalströme auf langfristige und nachhaltige Investitionen auszurichten, damit ein integratives Wachstum und die nachhaltigen Entwicklungsziele (SDG) erreicht werden können.

Die Verwirklichung des grünen Übergangs kann für viele Wirtschaftszweige, darunter auch die von EFFAT organisierten, einen Umbruch bedeuten. Potenzielle Folgen sind Arbeitsplatzverluste, neue Geschäftsmodelle und Qualifikationsanforderungen. Um diesem Risiko zu begegnen, müssen wir die Tarifverhandlungen stärken und sicherstellen, dass jeder Umweltpolitik eine solide soziale Dimension innewohnt, um den Wandel vorwegzunehmen und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze zu fördern.

EFFAT möchte, dass der grüne Wandel zu einer Chance für die Arbeitskräfte in unseren Sektoren wird. Eine Chance zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen, fairen Löhnen und fortschrittlichen Arbeitsbedingungen.

Um das zu erreichen, brauchen wir Maßnahmen für einen gerechten Übergang, die nicht nur Ausbildung und Fähigkeiten umfassen, sondern darüber hinausgehen. Es gilt, eine echte fortschrittliche Vision für unsere Sektoren zu entwickeln, mit weniger kurzfristigem Denken und mehr Qualität und stabiler Beschäftigung. Es geht darum, unsere Sektoren grüner zu machen und gleichzeitig Diskriminierung am Arbeitsplatz zu bekämpfen, sowie die Gleichstellung der Geschlechter und die Demokratie am Arbeitsplatz zu fördern.

Es gilt auch sicherzustellen, dass der grüne Übergang für alle zugänglich ist und dass er sich nicht auf sozial schwache Haushalte und Niedriglohnempfänger auswirkt und die Ungleichheiten verschärft.

Vor diesem Hintergrund hat EFFAT vier Empfehlungen entwickelt, um einen sozial gerechten Übergang im Agrar- und Ernährungssektor und im Gastgewerbe zu erreichen:

1. Als Gewerkschaften gegen Klimawandel und für gerechten Übergang mobilisieren;
2. Umwelt- und Sozialbelange in Einklang bringen, um die systemischen Probleme unserer Sektoren anzugehen;
3. Eintreten für gerechte Übergangsforderungen in der Gesetzgebung und am Arbeitsplatz;
4. Sicherstellen, dass Anpassungsstrategien Arbeitsplätze und Einkommen der Erwerbstätigen schützen.

***Unsere Empfehlungen
für Maßnahmen zur
Erreichung eines
gerechten Übergangs in
Landwirtschaft, Lebens-
mittelverarbeitung und
Tourismus***

1. Als Gewerkschaften gegen Klimawandel und für gerechten Übergang mobilisieren

Ohne Mobilisierung werden wir keinen gerechten Übergang in unseren Sektoren erreichen.

Um erfolgreich zu mobilisieren, müssen wir das Bewusstsein für die mit der Klimakrise verbundenen großen Risiken schärfen. Es gibt zwei Hauptgründe, warum es für die Beschäftigten entscheidend ist, ihre Stimme zu erheben:

1. Der Klimawandel bedeutet für die Beschäftigten in der Landwirtschaft, der Lebensmittelverarbeitung und dem Gastgewerbe eine zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit, prekäre Arbeit und große Gefahren für Gesundheitsschutz und Sicherheit. Die Arbeitsplätze in unseren Sektoren sind eng mit den Wetterbedingungen verknüpft und hängen von der Erhaltung unseres Ökosystems und der Artenvielfalt ab. Heute bergen extreme Wetterereignisse und die globale Erwärmung erhebliche Risiken für die Umwelt und damit auch für die Arbeitsplätze. Praktische Beispiele sind die Wüstenbildung und andere Klimaschocks, von denen Landwirtschaft und Lebensmittelproduktion beeinträchtigt werden. Ein weiteres Beispiel ist der Schneemangel und seine Auswirkungen auf die Beschäftigung in Wintertourismusgebieten. Die Mobilisierung ist daher von entscheidender Bedeutung, nicht nur für die Zukunft unseres Planeten, sondern auch für die Rettung unserer Arbeitsplätze, die derzeit durch die Klimakrise gefährdet sind. Der Kampf gegen den Klimawandel ist auch ein Kampf für Rechte und bessere Arbeitsbedingungen, also definitiv ein gewerkschaftlicher Kampf!
2. Wenn wir als Gewerkschaften keine aktive Rolle übernehmen, wird der Übergang zu einer umweltfreundlicheren Agrar- und Ernährungswirtschaft und zu einem umweltfreundlicheren Gastgewerbe eher ohne soziale Erwägungen vollzogen. Jeder Übergang braucht eine Governance, um mit allen möglichen negativen Auswirkungen umzugehen. Machen wir als Gewerkschaften nicht mobil, sind wir bei einer solchen Governance außen vor, was wiederum erhebliche Umwälzungen für die Arbeitskräfte in unseren Sektoren bedeuten könnte.

Unsere Mobilisierung sollte auf jeder Ebene stattfinden: Sowohl innerhalb unserer eigenen Gewerkschaftsstrukturen als auch am Arbeitsplatz.

Die beiden oben genannten Argumente müssen durch zusätzliche Maßnahmen unterstützt werden. Die EFFAT-Mitgliedsorganisationen werden aufgefordert, die folgenden Schritte zu unternehmen:

- Unterstützung durch Experten anfordern, um die mit dem Klimawandel verbundenen Risiken für unsere Sektoren in ihrem Land/ihrer Region/ihrer Unternehmen zu bewerten;
- Das Thema Klimawandel/Gerechter Übergang als ständigen Punkt in die Tagesordnung der Führungsgremien der Gewerkschaften aufnehmen;
- Arbeitsinstrumente entwickeln und die Mitglieder durch Veranstaltungen und Schulungen sensibilisieren, in denen die Auswirkungen des Klimawandels auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze untersucht werden;
- Bewährte Praktiken austauschen und aus den Erfahrungen anderer vom grünen Übergang betroffenen Sektoren lernen (z.B. Kohle, Bergbau, Verkehr, energieintensive Industrien, Automobilbranche);
- Ein kritisches Verständnis für die im eigenen Land angekündigten umweltpolitischen Maßnahmen und Rechtsvorschriften entwickeln. Eine Einschätzung versuchen, was solche Initiativen für die Zukunft der Arbeitsplätze in unseren Sektoren bedeuten;
- Jugendausschüsse/junge Gewerkschaftsmitglieder in die Entwicklung der eigenen gewerkschaftlichen Vision für einen gerechten Übergang einbeziehen: Es geht um ihre Zukunft!
- Synergien mit NRO und anderen Bewegungen stärken, die unsere Ideale und Forderungen teilen.

Die folgenden Maßnahmen sollten speziell auf Unternehmensebene durchgeführt werden:

- Klimawandel und gerechten Übergang auf die Tagesordnung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen setzen, einschließlich nationaler und europäischer Betriebsräte;
- Risiken und Chancen abwägen, die mit der Einführung von Minderungsstrategien im eigenen Unternehmen verbunden sind. Unterstützung von Experten anfordern, um zu ermitteln, was Minderungsstrategien und die Verfolgung grüner Ziele für den eigenen Arbeitsplatz bedeuten (siehe Empfehlung 2.1);
- Sobald Risiken und Chancen eingeschätzt wurden, rund um die Forderungen nach einem gerechten Übergang mobilisieren und organisieren!



Quelle: EGB

Good PRACTICE

Unite the Union organisiert in regelmäßigen Abständen einen Kurs „Wandel am Arbeitsplatz“, der sich mit der Klimakrise und ihren Auswirkungen auf den Agrar- und Ernährungssektor befasst.

.....

In der Fallstudie von Arla nahmen die EBR-Mitglieder an einer Reihe von Workshops zur Umweltpolitik ihres Unternehmens teil, um die damit verbundenen Risiken und Chancen zu bewerten.



2. Die unsere Sektoren betreffenden systemischen Probleme angehen

Es kann keinen fairen Übergang zu einer nachhaltigeren Agrar- und Ernährungswirtschaft und zu einem nachhaltigeren Gastgewerbe geben, wenn die langjährigen und systemischen Probleme dieser Branchen nicht angemessen angegangen werden. Hauptsächlich handelt es sich um die Probleme, die unsere Sektoren für Erwerbstätige schwierig machen und gleichzeitig zur Umweltzerstörung beitragen. Als Gewerkschaften müssen wir uns für die Notwendigkeit einsetzen, diese Langzeitprobleme auch durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit NRO anzugehen.

Für den Agrar- und Ernährungssektor sind vor allem die folgenden Themen von Bedeutung:

- Die Machtkonzentration, die sich auf schwache Akteure in der gesamten Lebensmittelkette auswirkt;
- Kurzfristigkeit und Maximierung des Shareholder Value (EFFAT-Projekt zur Finanzialisierung in Vorbereitung);
- Spekulation auf den Märkten für Lebensmittelrohstoffe;
- Unlauterer Wettbewerb über die Grenzen hinweg.

All diese Probleme sind seit langem bekannt und betreffen die schwächsten Akteure der Lebensmittelkette, nämlich Kleinbauern und Beschäftigte in der Agrar- und Ernährungswirtschaft. Sie haben unmittelbare Auswirkungen auf das Einkommen und die Arbeitsbedingungen und führen zu nicht nachhaltigen Lebensmittel- und Agrarpraktiken mit erheblichen Umweltauswirkungen.

Im **Gastgewerbe** hat sich der Massentourismus vor allem auf der Grundlage eines auf Niedriglöhnen und prekärer Arbeit beruhenden Modells entwickelt. Der Boom der Plattformwirtschaft hat diesen Trend noch verschärft. Leidtragende sind die Stabilität der Beschäftigung und die Qualität der angebotenen Dienstleistungen. Darüber hinaus stellt die Entwicklung des Massentourismus eine enorme Belastung für die lokale Landnutzung dar und kann zu Bodenerosion, erhöhtem Abfallaufkommen, Verschmutzung, dem Verlust natürlicher Lebensräume und physischen Schäden an Natur- und Meeresgebieten führen.

Die Abstimmung von Umwelt- und Sozialbelangen ist der Schlüssel zur Bewältigung dieser systemischen Probleme.



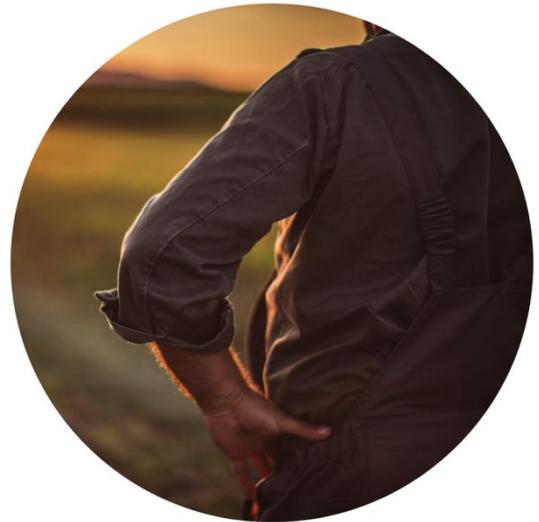
3. Den Wandel antizipieren und soziale Erwägungen in der Umweltpolitik einfordern

Mobilisierung ist wichtig, aber sie muss mit einem klaren Ziel verbunden sein.

Und unsere Aufgabe als Gewerkschaften besteht darin, auf Forderungen nach einem gerechten Übergang zu pochen, damit niemand zurückgelassen wird. Jede Umweltpolitik, ob sie nun auf politischer/institutioneller Ebene beschlossen oder von einem bestimmten Unternehmen verfolgt wird, muss eine solide soziale Dimension aufweisen, um einen reibungslosen Übergang und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze zu gewährleisten. Die Forderungen nach einem gerechten Übergang umfassen die folgenden Prioritäten.

3.1 Forderung nach strengen sozioökonomischen Folgenabschätzungen

Obwohl bereits eine Vielzahl umweltpolitischer Maßnahmen der EU und der Mitgliedstaaten auf unsere Sektoren abzielen (z.B. Green Deal, Farm to Fork, Fit for 55), fehlt es immer noch an einer umfassenden Untersuchung der sozialen Auswirkungen des grünen Wandels in der Agrar- und Ernährungswirtschaft und im Gastgewerbe. Dies ist ein großes Manko. Ohne ein klares Verständnis der Auswirkungen dieser Maßnahmen auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen ist es schwierig, die Unterstützung der Beschäftigten und die gesellschaftliche Akzeptanz zu gewinnen.



Folgenabschätzungen zur Unterstützung der Umweltpolitik/Gesetzgebung

Sozioökonomische Folgenabschätzungen im Zusammenhang mit auf EU-Ebene oder national verabschiedeten Umweltpolitiken/-vorschriften sollten die folgenden Schritte umfassen:

- Die erste Bewertung muss eine vollständige Kartierung der vorhandenen Arbeitsplätze und Qualifikationen in jedem Sektor umfassen. Eine solche Kartierung sollte so detailgetreu wie möglich sein und daher auf [NUTS 3 level](#) erfolgen;
- Nach der Bestandsaufnahme ist es von entscheidender Bedeutung, die mittel- und langfristigen Szenarien zu bewerten, die mit jeder Umweltpolitik bzw. -gesetzgebung verbunden sind, von denen Auswirkungen auf die EFFAT-Sektoren ausgehen;
- Ein detailliertes Verständnis der in den Sektoren in jeder Gebietseinheit erforderlichen Veränderungen, um die Treibhausgasemissionen zu verringern und ökologisch nachhaltiger zu werden (z.B. weniger Pestizide, Antibiotika usw.);
- Die Auswirkungen der Umweltpolitik und -gesetzgebung auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen sollten auch mittel- und langfristig bewertet werden. Maßgeblich ist die Erstellung klarer Prognosen über die Anzahl der Arbeitsplätze, die verschwinden bzw. neu geschaffen und sich durch die Umsetzung jeder einzelnen Umweltpolitik/-gesetzgebung verändern werden. Bei der Bewertung muss auch die Dimension der Teilspektoren berücksichtigt werden. Es gilt zu ermitteln, in welche Richtung sich die einzelnen Sektoren und Teilspektoren entwickeln werden. Bei solchen Szenarien sollten auch die potenziellen Risiken für die Arbeitsbedingungen Berücksichtigung finden;

- Die auf diese Weise entwickelten Szenarien ermöglichen eine Bedarfserhebung der Berufsprofile, sowie der erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen. Auf dieser Grundlage können in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern, Bildungseinrichtungen, Universitäten und lokalen Behörden Pläne für Ausbildung, Höherqualifizierung und Umschulung entwickelt werden. Außerdem sollte eine Anwerbsstrategie entwickelt werden;
- Für jeden Arbeitsplatz oder jede Arbeitsplatzfamilie sollten Kompetenzrahmen sowie Übergangsmöglichkeiten von einem Arbeitsplatz zum anderen entwickelt werden.

Good PRACTICE

Aus den Fallstudien zu den französischen Alpen ergibt sich die Notwendigkeit eines detaillierten Ansatzes bei der Folgenabschätzung. Es ist von entscheidender Bedeutung, die Auswirkungen des Klimawandels auf eine Region (weniger Schnee), die Verbindung mit einer ihrer wichtigsten touristischen Aktivitäten (Wintersport), die potenziellen Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Aktivitäten und die Beschäftigung und somit die erforderlichen Qualifikations- und Ausbildungsprogramme zu berücksichtigen, um neue touristische Aktivitäten zu entwickeln.



Folgenabschätzungen auf Arbeitsebene

Die Unternehmen werden beim Übergang vorangehen und neue Umweltziele umsetzen müssen, um nachhaltiger und umweltfreundlicher zu werden. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter/innen sollten ernsthaft in den Prozess einbezogen werden. Die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung müssen genutzt werden, um die mit der Einführung von Minderungsstrategien verbundenen Risiken und Chancen zu bewerten. Wir müssen mit der Unternehmensleitung zusammenarbeiten, um zu verstehen, wie das Unternehmen in 5 bis 20 Jahren aussehen wird. Welche Arbeitsplätze werden geschaffen? Welche Arbeitsplätze könnten wegfallen und welche Qualifikationen werden benötigt? Tarifverhandlungen werden uns auch dabei helfen, die Zukunft unserer Fabriken zum Schutz der Beschäftigten zu gestalten.

Hier nun einige zusätzliche Fragen, die wir der Geschäftsleitung stellen sollten, um eine wirksame Folgenabschätzung durchzuführen:



Landwirtschaft: Welche Folgen werden die von Ihrem Arbeitgeber eingeführten umweltfreundlicheren Verfahren für die verschiedenen Phasen der Landwirtschaft haben (Pflügen, Säen, Einebnen, Düngen, Bewässern, Jäten, Ernten usw.)? Wie wird sich die Arbeit verändern (mehr manuell, mehr digitalisiert)? Welche Folgen ergeben sich für die Arbeitsmethoden und -verfahren in der Aquakultur, der Viehzucht und der Milchwirtschaft? Welche wirtschaftlichen Auswirkungen?

Lebensmittelverarbeitung: Wie wird sich der Produktionszyklus verändern? Wie wird das Layout der Fabrik aussehen? Welche anderen Rohstoffe werden verwendet und welche Auswirkungen hat dies auf die wirtschaftliche Nachhaltigkeit des Unternehmens? Woher wird die nachhaltige Energie kommen? Wie werden wir unsere Fabriken dekarbonisieren? Was ändert sich bei der Verpackung? Was ändert sich an unseren Arbeitsmethoden, wenn wir andere Rohstoffe verwenden müssen? Wie wirkt sich das auf unsere gesamte Lieferkette aus?

Tourismus: Welche Folgen hat es, wenn Ihr Hotel Programme mit umweltfreundlichen Wahlmöglichkeiten einführt und Kunden die Möglichkeit gibt, die Zimmerreinigung abzumelden? Was bedeutet dies für Löhne, Arbeitszeiten sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitskräfte? Wie wirkt sich die Umweltpolitik Ihres Betriebs auf die Arbeitsbedingungen aus? Hat Ihr(e) Restaurant/Kantine/Catering-Unternehmen seine/ihre Speisekarte in Richtung einer nachhaltigeren Auswahl geändert? Wie reagieren Kunden/innen darauf und gibt es mögliche wirtschaftliche Auswirkungen?



Folgenabschätzung kann helfen, Risiken für Beschäftigte zu vermeiden

Die Fallstudie von Legum'land zeigt, dass der Verzicht auf chemische Stoffe zur Unkrautvertilgung oft durch sehr harte Handarbeit ersetzt wird. Das ist sicherlich positiv, was die Zahl der geschaffenen Arbeitsplätze angeht, aber nicht unbedingt für Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitskräfte. Strenge sozioökonomische Folgenabschätzungen und ein gerechter Übergang können helfen, ähnliche Situationen besser zu bewältigen.

3.2 Eine Governance des Übergangs nur unter Einbeziehung der Gewerkschaften

Antizipation und Begleitung des Wandels sind die Schlüssel zu einem fairen Übergang. Aber der Übergang braucht eine klare Steuerung. Die Einbeziehung der Sozialpartner wird ein entscheidender Schritt sein, da das Feedback von europäischen, nationalen und lokalen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden für die Entwicklung präziser Prognosen entscheidend ist. Die Gewerkschaften sollten auf jeder Ebene unterrichtet und angehört werden. Wichtige Interessengruppen wie lokale Gemeinschaften und Verwaltungen sollten ebenfalls einbezogen werden.

Die Gestaltung des Übergangs sollte die folgenden EFFAT-Forderungen beinhalten.

Auf EU-Ebene:

- Alle umweltpolitischen Maßnahmen, die sich möglicherweise auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigung auswirken, sollten gemäß Artikel 154 des AEUV einer Anhörung der Sozialpartnern unterliegen, wie dies auch bei sozialpolitischen Initiativen der Fall ist;
- Es sollte eine EU-Beobachtungsstelle für gerechte Übergänge eingerichtet werden, an der sektorübergreifende und sektorale Sozialpartner beteiligt sind, um die Auswirkungen des Green Deal, der „Farm to Fork“-Strategie und des „Fit for 55“-Pakets auf die Arbeitsbedingungen zu überwachen;

- EFFAT unterstützt die Einrichtung eines „Europäischen Rates für Lebensmittelpolitik“, wie er auch vom EWSA gefordert wird. Ein solches Gremium sollte mehrere Interessengruppen (Sozialpartner, Zivilgesellschaft und Verbraucher/innen) und mehrere Ebenen (einschließlich Vertreter/innen der lokalen, regionalen und nationalen Ebene) umfassen. Der Europäische Rat für Lebensmittelpolitik kann dazu beitragen, Hindernisse für die Förderung eines wirklich nachhaltigen Lebensmittelsystems aufzuzeigen. Er sollte jedoch niemals die Autonomie und die Rolle der Sozialpartner ersetzen, insbesondere wenn es um die soziale Dimension unseres Lebensmittelsystems geht.

Auf nationaler und sektoraler Ebene:

- Die Mitgliedstaaten sollten die nationalen und sektoralen Sozialpartner in die Festlegung strategischer Prioritäten im Zusammenhang mit der Umsetzung der Umweltpolitik einbeziehen;
- Tarifverhandlungen sollten eine entscheidende Rolle spielen, indem sie einen reibungslosen Übergang für die Beschäftigten sicherstellen, wenn Minderungs- und Anpassungsstrategien umgesetzt werden.

Auf Unternehmensebene:

- Die Unternehmen sollten Pläne aufstellen, um die sozialen Auswirkungen ihrer Umweltstrategien zu berücksichtigen. Die Gewerkschaften müssen voll umfänglich an der Festlegung solcher Pläne beteiligt werden. Die kommende Richtlinie über die Sorgfaltspflicht sollte diesem Zweck dienen;
- Ein EU-Rechtsrahmen für die Antizipation und Bewältigung des Wandels auf Unternehmensebene sollte durch ein verbindliches Rechtsinstrument verabschiedet werden. Der Rahmen sollte sich an dem vom Europäischen Parlament angenommenen [Cercas report](#) von 2013 orientieren. Er sollte verbindliche Regeln für die rechtzeitige und qualitativ hochwertige Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene sowie soziale Schutzmaßnahmen für Beschäftigte wie Outplacement- und Schulungsmöglichkeiten enthalten, sodass Zwangsentlassungen nur das allerletzte Mittel sind;
- Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter/innen, einschließlich nationaler und europäischer Betriebsräte, sollten an der Entwicklung von Unternehmensstrategien zur Minderung von Treibhausgasemissionen und zur Anpassung an den Klimawandel mitwirken;
- Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung muss sich auch auf die Umweltpolitik erstrecken, die vom Unternehmen in seiner gesamten Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette verfolgt wird;
- Tarifverträge über einen gerechten Übergang gewährleisten, dass die Einführung neuer Arbeitsmethoden oder neuer Umweltziele auf sozial gerechte Weise umgesetzt wird. Signalwirkung hätten länderübergreifende Unternehmensvereinbarungen, da sie für alle Unternehmenstätigkeiten gelten würden;
- Die EFFAT-Koordinatoren für TNC/EBR sollten darauf bestehen, dass umweltpolitische Maßnahmen auf die Tagesordnung der EBR gesetzt werden. Wir müssen das Recht auf Unterrichtung und Anhörung nutzen, um potenzielle Risiken für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen zu bewerten;
- Höherqualifizierung, Umschulung und das Recht auf Weiterbildung und den Wechsel von einem Arbeitsplatz zum anderen müssen in vollem Umfang gewährleistet sein, wenn sich die Arbeitsmethoden aufgrund der Digitalisierung oder der Umsetzung von Umweltzielen ändern.



Good PRACTICE

In Spanien wurde im Zusammenhang mit dem Übergang im Kohle- und Bergbausektor ein Institut für gerechten Übergang gegründet, das Mittel und technische Unterstützung für Initiativen für einen gerechten Übergang bereitstellen soll. Das Leitungsgremium setzt sich aus Sozialpartnern und öffentlichen Bediensteten zusammen.

Der EBR von Coca Cola European Partners hat eine Arbeitsgruppe für Beschäftigungsfähigkeit eingerichtet, um die Auswirkungen von Digitalisierung und Umweltpolitik auf die Arbeitsbedingungen zu bewerten. Die Gruppe ist auch dafür verantwortlich, den kurz- und mittelfristigen Bedarf an Fortbildung, Umschulung und Weiterbildung zu bewerten.



3.3 Wichtige Ressourcen müssen mit sozialen Bedingungen verknüpft werden

EFFAT ist nicht gegen die Bereitstellung von wirtschaftlicher Unterstützung für Arbeitgeber, um die Betriebsabläufe und Lieferketten von Unternehmen umweltfreundlicher zu gestalten. Im Gegenteil, der grüne Übergang erfordert erhebliche Ressourcen, und die öffentliche Hand sollte entsprechend viel investieren. Auch öffentlich-private Partnerschaften können ein Instrument sein. Gleichzeitig ruft EFFAT zu großer Aufmerksamkeit bei den Ausgaben und Forderungen auf:

- Für die von Klimawandel und grünem Übergang am stärksten betroffenen Sektoren sollten wichtige Ressourcen bereitgestellt werden. Der EU-Fonds für den gerechten Übergang deckt die EFFAT-Sektoren derzeit nicht ab. Das muss sich ändern;
- Außerdem sollten öffentliche Mittel bereitgestellt werden, um sozial schwache Haushalte und Geringverdiener während des gesamten Übergangs zu schützen. Wir müssen die Schwächsten schützen, da sie nicht den Preis für den grünen Übergang zahlen sollten;
- Da sich die Arbeitsmethoden und Arbeitsplätze während des Übergangs aufgrund der notwendigen Verfolgung neuer Umweltziele ändern können, müssen öffentliche Mittel in die Höherqualifizierung, Umschulung und Berufsausbildung fließen, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte zu verbessern;
- Soziale Sicherheit und sozialer Schutz sollten angemessen finanziert werden, um diejenigen zu unterstützen, die ihren Arbeitsplatz als Folge des grünen und digitalen Wandels verlieren könnten;
- EU-Gelder und nationale Mittel im Zusammenhang mit dem grünen Übergang sollten nicht an Arbeitgeber fließen, die gesetzlich und tarifvertraglich verankerte Arbeitnehmerrechte missachten;
- Sozial- und Umweltklauseln im öffentlichen Auftragswesen müssen eingehalten werden, um öffentliche Unterstützung zu erhalten;
- Bei der Gewährung von GAP-Mitteln an Landwirte müssen Niveau und Qualität der in den einzelnen Betrieben vorhandenen Arbeitsplätze berücksichtigt werden;
- Nur Arbeitgeber, die einen mit den Gewerkschaften unterzeichneten Tarifvertrag haben, sollten öffentliche Mittel/Vergünstigungen erhalten.

Good PRACTICE

Auf Zutun von EFFAT wurde der Grundsatz der sozialen Konditionalität in die Gemeinsame Agrarpolitik (GAP) aufgenommen. Darin ist vorgesehen, dass Arbeitgeber, die bestimmte Arbeitnehmerrechte nicht einhalten, mit einer Verwaltungsstrafe belegt werden, die einer Kürzung der GAP-Zahlungen bis zur Höhe des Gesamtbetrags entspricht.



4. Sicherstellen, dass Anpassungsstrategien die Arbeitsplätze und das Einkommen der Erwerbstätigen schützen

Der Klimawandel hat bereits Auswirkungen auf das Leben und die Bedingungen der Arbeitskräfte.

Minderungsstrategien zur Dekarbonisierung und nachhaltigeren Gestaltung unserer Sektoren sollten durch Anpassungsstrategien ergänzt werden. Anpassung an den Klimawandel bedeutet das Treffen von Vorkehrungen, um sich sowohl für die derzeitigen Auswirkungen des Klimawandels als auch die für die Zukunft vorhergesagten zu wappnen und sich daran anzupassen.



Im **Agrar- und Ernährungssektor** umfassen die Anpassungsstrategien eine Änderung der landwirtschaftlichen Systeme, eine bessere Bewirtschaftung der Wasservorräte, eine Diversifizierung der Kulturen, damit sie sich besser an das veränderte Klima anpassen können, sowie die Erforschung und Entwicklung innovativer Lösungen zur Verhinderung und Bewältigung von Naturkatastrophen.

Im **Tourismus** umfassen die Anpassungsstrategien vor allem eine nationale und regionale Diversifizierung des Tourismusangebots und eine Verringerung der Saisonabhängigkeit. Die Anpassung im Tourismus erfordert auch öffentliche Investitionen zum Schutz des Naturkapitals (wie Strände, Riffe, Regenwälder und biologische Vielfalt) und der Ökosystemleistungen (Wasserversorgung, Schutz vor Wirbelstürmen, Überschwemmungen, Erdbeben usw.).

Anpassungsstrategien müssen aber auch die Auswirkungen des Klimawandels auf die Arbeitnehmerinteressen berücksichtigen. Es gilt, wichtige Sicherheitsvorkehrungen zu treffen, um Arbeitsplätze und Einkommen zu erhalten und die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

4.1 Neue Qualifikationsanforderungen und Schulungen für alle Arbeitnehmer/innen

Der Klimawandel hat erhebliche Auswirkungen auf unsere Arbeitsplätze und -bedingungen, die wiederum Anpassungsstrategien und neue Qualifikationsanforderungen mit sich bringen können. Arbeitskräfte in Landwirtschaft, Lebensmittelverarbeitung und Gastgewerbe werden Bildungs-, Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme benötigen, um andere Qualifikationen zu erwerben und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, da ihr Arbeitsplatz wegfallen oder sich verändern könnte. Der Klimawandel kann auch die Einführung neuer Arbeitsmethoden und die weitere Digitalisierung unserer Sektoren erfordern. Höherqualifizierung, Umschulung und Berufsbildung werden die wichtigsten Elemente sein, um einen fairen und integrativen grünen Übergang zu erreichen und die Auswirkungen der Digitalisierung zu bewältigen. Die Sozialpartner sollten in vollem Umfang in die Ausarbeitung von Bildungs-, Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsprogrammen einbezogen werden.



Die EFFAT-Empfehlungen umfassen folgende Elemente:

- Die Umweltpolitik der EU und der Mitgliedstaaten sowie die Minderungs- und Anpassungsstrategien der Unternehmen sollten die Notwendigkeit eines individuellen Rechts auf Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen gewährleisten;
- Nationale Ausbildungssysteme, Universitäten und Schulprogramme müssen die Entwicklung des neuen Qualifikationsbedarfs unterstützen. In der Landwirtschaft gibt es zum Beispiel zwei Hauptrichtungen: Präzisionslandwirtschaft und Agrarökologie. Und beide setzen spezifische Fähigkeiten voraus;
- Einige Arbeitsplätze werden sich im Zuge des Übergangs stark verändern, andere fallen möglicherweise weg. Die betroffenen Arbeitnehmer/innen sollten bei ihrem Übergang zu einem anderen Arbeitsplatz unterstützt werden. Es muss ein Recht auf einen Übergang von einem Arbeitsplatz zum anderen und ein Recht auf eine Ausbildung, die einen solchen Übergang ermöglicht, geschaffen werden;
- Erleichterung des Zugangs zu qualitativer Ausbildung in Kleinstunternehmen und KMU;
- **Auf Unternehmensebene:**
 - Die Entwicklung von Schulungsprogrammen einfordern, die an die Realität des eigenen Arbeitsplatzes in den kommenden Jahren angepasst sind. Dabei sollten technologische Entwicklungen und Änderungen der Arbeitsmethoden aufgrund des Klimawandels oder der Umweltpolitik berücksichtigt werden;
 - Darauf drängen, dass die für die technische Ausbildung aufgewendete Zeit durch die Zeit ersetzt wird, mit der Querschnittskompetenzen und Soft Skills verbessert werden (z.B. Digitalisierung und digitale Werkzeuge).

Good PRACTICE

Der Fall der französischen Alpen zeigt, dass die Beschäftigten im Tourismus neue, vielfältige Fähigkeiten erwerben müssen, um ihre Aktivitäten auf die mittleren und niedrigen Berge zu verlagern. Obwohl die Art der Ausbildung in den einzelnen Ländern in Bezug auf Qualität und Mittel sehr unterschiedlich ist, müssen die Beschäftigten auf die kommenden Herausforderungen vorbereitet werden.



4.2 Einkommen der Arbeitnehmer/innen sichern sowie Gesundheit und Sicherheit vor den Auswirkungen des Klimawandels schützen

Aus- und Fortbildung sowie Umschulung sind die Schlüssel zur Anpassung an die Herausforderungen des Klimawandels und an die neuen Arbeitsmethoden, die der grüne Wandel und die Digitalisierung möglicherweise erfordern. Aber auch die Sicherung des Einkommens der Arbeitnehmer/innen und der Schutz von Gesundheit und Sicherheit vor hohen Temperaturen und anderen extremen Wetterereignissen sind von entscheidender Bedeutung. Das sind Garantien für eine faire Anpassung an den Klimawandel.

In diesem Zusammenhang fordert EFFAT unter anderem Folgendes:

Ein verbindliches EU-Rechtsinstrument für maximale Arbeitstemperaturen. Alle Arbeitnehmer/innen haben ein Recht darauf, bei sicheren Temperaturen zu arbeiten. Die Witterungsbedingungen machen nicht an nationalen Grenzen halt, daher ist ein europäisches Vorgehen erforderlich. Anders als in anderen Teilen der Welt gibt es in der EU jedoch keine verbindlichen Rechtsvorschriften über sichere Höchsttemperaturen bei der Arbeit (mit Ausnahme einiger weniger Mitgliedstaaten). Ein solcher Rechtsrahmen sollte Folgendes umfassen:

- Maximale Arbeitstemperatur, Verkürzung der Arbeitszeit und längere Pausen bei bestimmten Temperaturen;
- Verpflichtung zur Einrichtung wirksamer Belüftungssysteme für Beschäftigte in Innenräumen;
- Die Arbeitgeber sind verpflichtet, Schutzausrüstung zum Schutz vor Hautkrebs, Kälte usw. bereitzustellen;



- Entschädigung für Arbeitsstunden/Tage, die aufgrund extremer Wetterereignisse ausfallen (wird vom Sozialsystem gezahlt und somit öffentlich finanziert). Der Klimawandel hat die Häufigkeit von extremen Wetterereignissen (Hitzewellen, aber auch Stürme, Dürre, Frost und Überschwemmungen) erhöht. Dieser Trend wird sich in Zukunft wahrscheinlich noch verschärfen und stellt eine große Bedrohung für die Sicherheit von Arbeitsplätzen sowie für Gesundheitsschutz und Sicherheit dar. Extreme Wetterereignisse beeinflussen die mögliche Ausübung von Tätigkeiten in Landwirtschaft, Lebensmittelverarbeitung und Tourismus. Diese Ereignisse lassen keine Arbeit zu und wirken sich daher auf die Arbeitsplatzsicherheit aus. Das Einkommen der Beschäftigten sollte stets geschützt sein. Arbeitskräfte sollten eine Entschädigung für die durch extreme Wetterereignisse verlorenen Tage erhalten;



- Verbesserung der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes, um die möglichen negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen abzumildern.

Die oben genannten Prioritäten können auch durch nationale Rechtsvorschriften oder durch Tarifverträge erreicht werden.

Schlussfolgerungen

Diese Empfehlungen legen die Vision und die Hauptforderungen von EFFAT für einen gerechten Übergang in unseren Sektoren fest.

EFFAT wird diese Empfehlungen in den Reihen der gesamten Mitgliedschaft fördern und verbreiten. Die in diesem Dokument verankerten Grundsätze und Forderungen dienen als Leitfaden für unsere politische und gewerkschaftliche Arbeit im Umgang mit nationalen Regierungen und europäischen Institutionen sowie auf betrieblicher Ebene.

Unsere Botschaft ist unmissverständlich: Wir müssen dringend handeln, um die Klimakrise zu bewältigen, und EFFAT ruft zu noch mehr Ehrgeiz und Engagement bei der Verfolgung von Umweltzielen auf. Allerdings gilt auch: Ohne menschenwürdige Arbeitsplätze und starke individuelle und kollektive Arbeitsrechte kann es keinen fairen Übergang zu mehr Nachhaltigkeit in Landwirtschaft, Lebensmittelverarbeitung und Gastgewerbe geben.

Niemand darf zurückgelassen werden. Das ist *unser* Auftrag.



Taking Part in climate action to build a **just transition** in the agro-food and tourism sectors