



Fallstudie

Planung im Vorfeld der Schließung eines Kohlekraftwerks:

Lehren aus Ratcliffe-on-
Soar, UK

EUROPÄISCHE KOMMISSION

Generaldirektion für Energie

Direktion B - Gerechter Übergang, Verbraucher, Energiesicherheit, Effizienz und Innovation Referat B.1 - Verbraucher, lokale Initiativen, gerechter Übergang

*EC-ENER-JUST-TRANSITION@ec.europa.eu Europäische**Kommission**B-1049 Brüssel*

ISBN: 978-92-68-25051-8

doi: 10.2833/9312638

MJ-01-25-032-DE-N

Manuskript abgeschlossen im Februar 2025 1.

Dieses Dokument sollte nicht als repräsentativ für den offiziellen Standpunkt der Europäischen Kommission angesehen werden. Luxemburg:
Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2025

© Europäische Union, 2025



Die Politik der Weiterverwendung von Dokumenten der Europäischen Kommission wird durch den Beschluss 2011/833/EU der Kommission vom 12. Dezember 2011 über die Weiterverwendung von Dokumenten der Kommission (ABl. L 330 vom 14.12.2011, S. 39) umgesetzt. Sofern nicht anders angegeben, wird die Weiterverwendung dieses Dokuments unter einer Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) Lizenz genehmigt (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Dies bedeutet, dass die Wiederverwendung unter der Voraussetzung gestattet ist, dass eine angemessene Quellenangabe gemacht wird und alle Änderungen angegeben werden. Die Europäische Kommission haftet nicht für Folgen, die sich aus der Weiterverwendung ergeben.

Für die Verwendung oder Vervielfältigung von Elementen, die nicht Eigentum der Europäischen sind, muss unter Umständen direkt bei jeweiligen Rechtsinhabern eine Genehmigung eingeholt werden.

Planung im Vorfeld der Schließung eines Kohlekraftwerks: Lehren aus Ratcliffe-on-Soar, UK

Das Kohlekraftwerk Ratcliffe-on-Soar hat Geschichte geschrieben, denn es ist das letzte Kohlekraftwerk im Vereinigten Königreich, das im September 2024 vom Netz genommen wird. Darüber hinaus wurde der Schließungsprozess von den Beschäftigten, den Entscheidungsträgern und dem Energieunternehmen Uniper gleichermaßen als Erfolg gewertet. Dank der engen Zusammenarbeit

zwischen der Belegschaft und dem Unternehmen wurde ein Plan für einen reibungslosen Übergang, der Optionen für die Arbeitnehmer wie Fortbildung, Versetzung in andere Kraftwerke oder Abfindungspakete vorsieht, sowie Pläne für die Umstrukturierung. Die Stilllegung von Ratcliffe-on-Soar bietet wertvolle Einblicke in die Voraussetzungen und Hindernisse und kann als Anregung für andere Kohle+-Regionen in der EU dienen, die sich in einer Übergangsphase mit ähnlichen Bedingungen befinden.

BESCHREIBUNG

Standort: Ratcliffe-on-Soar, East Midlands, Vereinigtes Königreich

Art der Maßnahme: Übergangsplan für die Schließung eines Kohlekraftwerks

Akteure: Gewerkschaften, Management, nationale Regierung, Regionalverwaltung, Kommunalverwaltung

Finanzierungsbedingungen: Überwiegend private Mittel



KEYPOINTS



APPROACH

- Den angekündigten Ausstieg aus der Kohle als Chance zu begreifen, einen reibungslosen Übergangsplan zu planen, indem Arbeitnehmer und Manager aus den folgenden Bereichen einbezogen werden von Anfang an, um die Bedingungen festzulegen, die die negativen Folgen der Schließung minimieren.
- Die Kombination eines **Bottom-up-Ansatzes** mit lokalen Gewerkschaften und Managern, die den Übergang planen, mit einer **starken internationalen Zusammenarbeit** innerhalb des multinationalen Unternehmens.



ACHIEVEMENTS

- Die Arbeitnehmer behielten ihre Arbeitsplätze während der Stilllegung des Kraftwerks und **erhielten einen flexiblen Sozialplan**.
- Arbeitnehmer, die nach der Ankündigung der Schließung eingestellt wurden, hatten **ähnliche Rechte** an die vorhandenen Arbeitnehmer, um ihnen einen Anreiz zu bieten, das Stellenangebot anzunehmen.
- Uniper bietet Möglichkeiten für **interne Versetzungen** zu neuen, hochwertigen Arbeitsplätzen innerhalb des Unternehmens.
- Für die Arbeitnehmer wurde eine **Vorruhestandsregelung** eingeführt.
- Es wurden **kostenlose**, auf das Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer zugeschnittene **Schulungskurse** angeboten, für deren Teilnahme die Arbeitnehmer von ihren normalen Arbeitszeiten freigestellt wurden.
- Außerdem wurden vor Ort **Jobmessens** organisiert, um Arbeitnehmer mit potenziellen Personalverantwortlichen zusammenzubringen.
- **Hohe Zufriedenheit** mit dem Prozess sowohl bei den Arbeitnehmern als auch beim Managementteam.



ENABLINGKONDITIONEN

- Ein klarer **nationaler Zeitplan** für den Kohleausstieg und dementsprechend **genügend Zeit für Verhandlungen** und die Ausarbeitung eines Übergangsplans.
- **Kleine Belegschaft**, viele Arbeitnehmer stehen kurz vor dem Rentenalter.
- Da es sich um ein großes multinationales Energieunternehmen handelt, **könnten einige Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens umgeschichtet werden**.
- **Starke Gewerkschaften mit guten lokalen Beziehungen** mit Arbeitnehmern und Managern.
- **Keine wirtschaftlichen Anreize für das Unternehmen, das Kraftwerk länger in Betrieb zu halten**, da die Kraftwerksinfrastruktur bereits am Ende ihres Lebenszyklus angelangt war.



KEYCHALLENGES

- Es gibt zwar Pläne, **das Gelände zu einem kohlenstofffreien Technologie- und Energiezentrum umzugestalten**, aber die Planung für die Umgestaltung begann erst spät und wurde daher nicht mit den Umschulungs- und Umstellungsmaßnahmen in Einklang gebracht.
- Nach der Ankündigung der Schließung eines Kraftwerks **sank die Zahl der Beschäftigten**, doch in diesem Fall bot sich den Führungskräften und den Gewerkschaftsvertretern auch die Gelegenheit, einen fairen Übergang auszuhandeln.



Einführung

Im Jahr 2015 kündigte die britische Regierung ihre Absicht an, über Vorschläge zur [Beendigung der ungebremsen Kohleverstromung bis 2025](#) zu beraten, die mit ihren Ambitionen für ein sauberes Wachstum und den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft in Einklang stehen. Während des äußerten viele Organisationen Bedenken über die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigung, doch wurde allgemein anerkannt, dass die Stilllegungen unvermeidlich waren.

Nach einem nationalen Konsultationsverfahren bestätigte die Regierung 2017, dass die verbleibenden Kohlekraftwerke im Vereinigten Königreich bis 2025 geschlossen werden sollen. Im Jahr 2021 wurde der Zeitplan beschleunigt und [das Datum der Schließung auf 2024 vorverlegt](#).

Das letzte Kraftwerk, das geschlossen wurde, war das in den East Midlands gelegene Kraftwerk Ratcliffe-on-Soar. Dieses Kraftwerk, das seit 1967 Strom aus Kohle erzeugte, betrieb vier 500-MW-Blöcke, die ab Januar 2024 schrittweise abgeschaltet wurden. Im September 2024 wurde der letzte Block abgeschaltet, was das Ende der Kohleverstromung im Vereinigten Königreich und das Ende eines bedeutenden Kapitels in der Energiegeschichte des Landes bedeutet.

Die Schließung hätte für die 154 Beschäftigten des Werks und die umliegende Gemeinde eine schwere Belastung darstellen können. Ein koordinierter Ansatz zwischen dem Energieunternehmen, den Gewerkschaften und den öffentlichen Verwaltungen in Verbindung mit einem klaren Zeitplan für die Schließung führte jedoch zu einem zufriedenstellenden Ergebnis für die Gewerkschaften, die Arbeitnehmer und das Energieunternehmen. Ab 2020 werden die drei größten Gewerkschaften

Die Gewerkschaften am Standort (Unite the Union, GMB und Prospect) trafen sich regelmäßig mit dem Managementteam, um die Zukunft der Belegschaft vorzubereiten. Diese Zusammenarbeit führte zu einem gut koordinierten Prozess zur Ermittlung neuer Arbeitsplätze Möglichkeiten für die betroffenen Arbeitnehmer und die Gestaltung angemessener Abfindungs- und Rentenpakete.

DIE POWER STATION VON RATCLIFFE - ON - SOAR.

Quelle: Wikimedia

Bedingungen für die Ermöglichung

Die wichtigste Voraussetzung für den Übergangsprozess in Ratcliffe-on-Soar war die klare, langfristige nationale Politik zum Kohleausstieg. Dieser kategorische Zeitplan gab den Arbeitnehmern und dem Management in Ratcliffe-on-Soar ausreichend Zeit zur Vorbereitung. Die frühzeitige Sensibilisierung ermöglichte eine proaktive Planung und effektive Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und dem Eigentümer des Werks, Uniper, wodurch sichergestellt wurde, dass die Initiativen zur Umstrukturierung und Umschulung gut geplant und umgesetzt wurden.

Außerdem machten es die wirtschaftliche Lage und der Kohlemarkt für das Unternehmen unmöglich, ohne staatliche Unterstützung weiter in das Kraftwerk Ratcliffe-on-Soar zu investieren. Die alternde Infrastruktur des Kraftwerks hätte erhebliche Investitionen erfordert, um moderne Umweltstandards zu erfüllen und die Effizienz zu erhalten, da das Kraftwerk seit über fünf Jahrzehnten in Betrieb war. Die Entscheidung, das Kraftwerk stillzulegen, entsprach sowohl den Umweltzielen als auch den wirtschaftlichen Realitäten, wodurch der Übergang für alle Beteiligten akzeptabler wurde.

Auch die demografische Entwicklung der Belegschaft spielte eine wichtige Rolle bei der Erleichterung des Übergangs. Das Werk beschäftigte 154 Arbeitnehmer, von denen viele kurz vor dem Rentenalter standen. Dies trug dazu bei, den Druck durch Umsetzungen und Umschulungen zu verringern, da sich eine beträchtliche Anzahl von Mitarbeitern für den Ruhestand entscheiden konnte.

Darüber hinaus war es für Uniper aufgrund der relativ kleinen Belegschaft möglich, maßgeschneiderte Unterstützung für diejenigen zu bieten, die neue Aufgaben oder eine Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten benötigten.

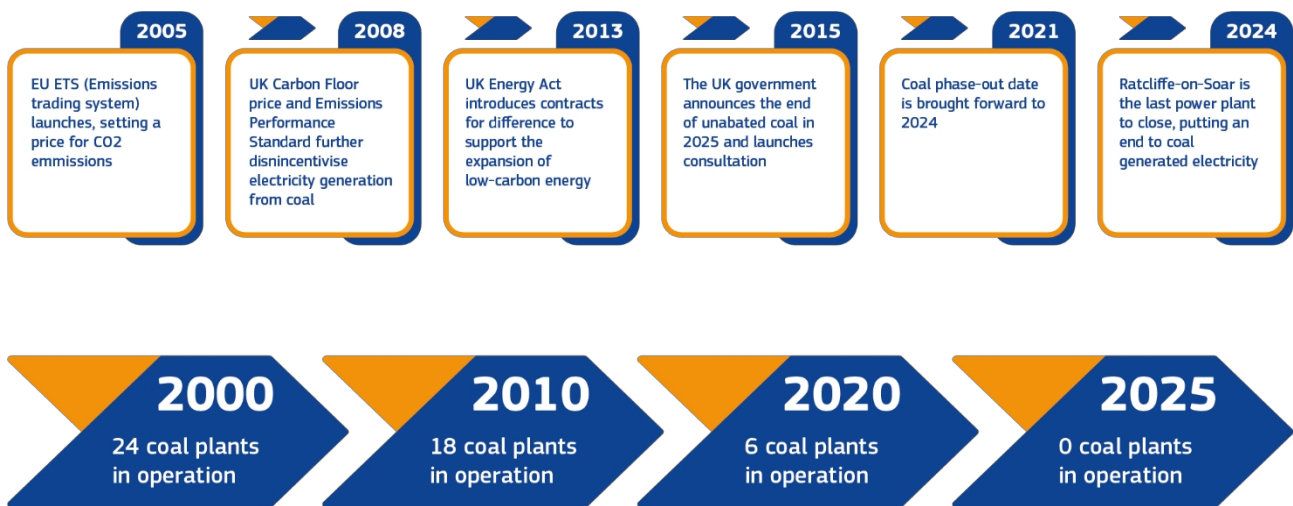
Der Status von Uniper als großes multinationales Unternehmen mit einem diversifizierten Portfolio kann als Voraussetzung für den Übergang angesehen werden. Die Größe des Unternehmens und Ressourcen ermöglichte es dem Unternehmen, seinen Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, sich an verschiedenen Standorten neu zu orientieren. Die Mitarbeiter zogen unter anderem in das Uniper-Technologiezentrum, Connah's

Quay Power Station und Cottam Development Centre. Diese Flexibilität gewährleistete, dass die Mitarbeiter ihre Karriere fortsetzen konnten. Außerdem unterhielt das Unternehmen enge Beziehungen zu anderen Unternehmen des Sektors, die den Arbeitnehmern sinnvolle Möglichkeiten bieten konnten.

Das Vorhandensein starker, verhandlungsfähiger Gewerkschaften und eine enge Koordinierung zwischen ihnen in Verbindung mit guten lokalen Beziehungen zwischen Gewerkschaftsvertretern und dem Management von Uniper waren ein weiterer wichtiger Faktor für den Übergang. Offene Kommunikation und gegenseitiges Vertrauen

ermöglichte beiden Seiten eine effektive Zusammenarbeit bei der Ermittlung geeigneter Umsetzungsmöglichkeiten und der Gestaltung von Unterstützungsprogrammen. Dieser kooperative Ansatz stellte sicher, dass die Bedürfnisse der Belegschaft angemessen berücksichtigt wurden, wodurch die Beeinträchtigung ihrer Lebensgrundlage minimiert und ein reibungsloser Abschlussprozess gefördert wurde.

Während der Übergang hauptsächlich auf lokaler Ebene stattfand, wurden die Gewerkschaften von ihren Kollegen in der EU unterstützt. Die Verhandlungen fanden zeitgleich im [Europäischen Betriebsrat \(EBR\)](#) statt, ein Gremium, das die Arbeitnehmer eines im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) tätigen multinationalen Unternehmens vertritt. Der EBR diente der Erleichterung der Unterrichtung und Anhörung zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern über den Übergang als länderübergreifende Angelegenheit, die andere Arbeitnehmer des Unternehmens betrifft. Deutsche Gewerkschaften waren besonders aktiv und solidarisierten sich mit Arbeitnehmervertretern aus Ratcliffe-on-Soar aufgrund ihrer Erfahrungen mit dem deutschen Kohleausstiegsprozess.



ZEITPLAN FÜR DEN AUSSTIEG AUS DER KOHLEVERBRENNUNG IN GROSSBRITANNIEN.

Quelle: Eigene Darstellung.

Die wichtigsten Herausforderungen

Eine große Herausforderung für Uniper während des Übergangsprozesses war es, das Personal vor Ort zu halten, nachdem die Regierung die zukünftige Schließung des Kraftwerks Ratcliffe-on-Soar angekündigt hatte.

Viele Arbeitnehmer, die sich über ihre langfristigen Aussichten unsicher sind, haben 2015 begonnen, eine andere Beschäftigung zu suchen. Der Mangel an Motivation, in einem Unternehmen mit Ein klares Enddatum gefährdete die Fähigkeit des Werks, bis zu seiner geplanten Schließung im Jahr 2024 effektiv zu arbeiten. Uniper erkannte dies und führte Anreize ein, um die Mitarbeiter zu ermutigen, bis zur endgültigen Schließung zu bleiben. Diese Herausforderung wurde durch Verhandlungen unter der Leitung von Gewerkschaftsvertretern in eine Chance umgewandelt, die den reibungslosen Betrieb des Werks im Austausch für Garantien für gute Bedingungen für die Arbeitnehmer sicherstellten. Dazu gehörten die Unterstützung von Vorruhestandsregelungen, die Vermittlung von Arbeitsplätzen und Schulungsprogramme, um den Arbeitnehmern einen erfolgreichen Übergang nach der Schließung des Werks zu ermöglichen.

Ein großes Hindernis für die Beschäftigten war der Mangel an ähnlichen Beschäftigungsmöglichkeiten in der Umgebung, um diejenigen aufzunehmen, die nicht in den Vorruhestand gehen konnten. Um hier Abhilfe zu schaffen, forderten die Gewerkschaften Uniper auf, Jobmessen zu organisieren, auf denen Unternehmen, die an einer Einstellung interessiert waren, direkt mit den Beschäftigten in Ratcliffe-on-Soar in Kontakt treten konnten. Diese Initiativen, die als "Peoples Hubs" bezeichnet werden, boten vielen Arbeitnehmern eine effektive Plattform, um neue, ihren Fähigkeiten entsprechende Arbeitsplätze zu finden, insbesondere in ähnlichen Branchen. Durch diesen proaktiven Ansatz konnten einige der Bedenken der Arbeitnehmer ausgeräumt und Wege für einen reibungsloseren Übergang geschaffen werden.

Die Bewältigung der weiterreichenden territorialen Auswirkungen der Schließung stellte eine weitere Herausforderung dar, insbesondere für eine kleine Gemeinde wie Ratcliffe-on-Soar. Die Planer hatten die Aufgabe, den Standort rechtzeitig umzuwidmen, um die wertvollen Arbeitskräfte vor Ort zu halten und ihre Abwanderung in andere Gemeinden zu verhindern. Der Stadtrat reagierte darauf, indem er die Pläne zur Umwandlung des Gebiets in ein [kohlenstoffreies Technologie- und Energiezentrum](#) für die East Midlands beschleunigte. Nach Angaben von [Der Sanierungsplan](#) sieht vor, dass die Infrastruktur des Bahnhofs, einschließlich der Kühltürme und anderer Einrichtungen, stillgelegt und abgerissen wird, um den Weg für einen neuen Komplex zu ebnet, der voraussichtlich 7.000 bis 8.000 Arbeitsplätze vor Ort wird.

Um diese Umgestaltung zu beschleunigen, hat der Stadtrat eine [Local Development Order \(LDO\)](#) verabschiedet, die die Planungs- und Genehmigungsverfahren für Sanierungsprojekte vereinfacht (siehe Kasten). Es bestehen jedoch nach wie vor erhebliche Bedenken, ob der Zeitplan für die Umnutzung des Geländes mit den Bedürfnissen der Gemeinde in Einklang steht. So empfinden viele Arbeitnehmer und Anwohner die langsamen Fortschritte als ein Zeichen der Unsicherheit.

Die Rolle der Local Development Orders (LDOs) bei der Umnutzung von Industriegebieten im Vereinigten Königreich

Eine Local Development Order (LDO) ist im Vereinigten Königreich ein Planungsinstrument, das von lokalen Planungsbehörden zur Vereinfachung und Straffung des Entwicklungsprozesses in einem bestimmten Gebiet eingesetzt wird. Mit einer LDO wird eine Baugenehmigung für bestimmte Arten von Bauvorhaben erteilt, so dass die Bauherren keine individuellen Bauanträge mehr stellen müssen.

Im Fall von Ratcliffe-on-Soar wurde 2023 eine LDO verabschiedet, um das Wirtschaftswachstum und die Erneuerung zu fördern, indem bürokratische Hürden abgebaut und Sicherheit für Entwickler geschaffen werden. Durch die Straffung des Genehmigungsverfahrens will der Rushcliffe Brough Council, die Planungsbehörde, außerdem von den wirtschaftlichen Anreizen profitieren, die der [East Midlands Freeport](#) bietet. Dieses Gebiet, zu dem auch das Kraftwerk Ratcliffe-on-Soar gehört, kommt in den Genuss von Steuerbefreiungen und vereinfachten Zollverfahren am Flughafen East Midlands. Diese Kombination erleichterte Planung und wirtschaftliche Anreize sind im Vereinigten Königreich bei der Umwandlung von Industriestandorten üblich.

Errungenschaften

Die Schließung des letzten Kohlekraftwerks im Vereinigten Königreich war ein bedeutender Meilenstein, nicht nur wegen seiner Auswirkungen auf die Umwelt, sondern auch wegen des auf die Arbeitnehmer ausgerichteten Ansatzes, der während des Stilllegungsprozesses verfolgt wurde. Arbeiter wurden durch ein flexibles Abfindungspaket abgesichert, das ihnen volle Leistungen gewährte, auch wenn sie vor dem Ende des Stilllegungsprozesses im Jahr 2026 einen neuen Arbeitsplatz fanden. Diese Regelung gab den Beschäftigten das Vertrauen, den Übergang ohne finanzielle Unsicherheit zu bewältigen. Außerdem wurden neu eingestellte Arbeitnehmer nach der Ankündigung der Stilllegung erhielten die gleichen Rechte wie die bestehenden Mitarbeiter, was sie dazu veranlasste, trotz der bevorstehenden Stilllegung des Werks zu arbeiten.

Uniper bot Möglichkeiten für interne Versetzungen in hochwertige Positionen innerhalb des Unternehmens. Für diejenigen, die kurz vor dem Ruhestand stehen, gibt es eine Vorruhestandsregelung boten einen würdigen Ausstieg, während kostenlose, maßgeschneiderte Schulungskurse die Arbeitnehmer auf Möglichkeiten außerhalb des Energiesektors vorbereiteten. Diese Kurse wurden durch eine flexible Zeitplanung ergänzt, die es den Mitarbeitern ermöglichte, sich auf die Entwicklung ihrer Fähigkeiten zu konzentrieren, ohne ihre derzeitigen Aufgaben zu gefährden. Das Unternehmen organisierte auch Jobmessen vor Ort, um die Arbeitnehmer direkt mit Personalvermittlern in Kontakt zu bringen und eine minimale Unterbrechung ihrer beruflichen Laufbahn zu gewährleisten.

Dieser ganzheitliche Ansatz führte zu einer allgemeinen Zufriedenheit sowohl bei den Beschäftigten als auch beim Management. Indem das Wohlergehen der Arbeitnehmer durch maßgeschneiderte Unterstützung, Umschulungsmöglichkeiten, proaktive Beschäftigungsstrategien und angemessene Entschädigungs- und Rentenpakete in den Vordergrund gestellt wird, kann die Schließung des Kraftwerks Ratcliffe-on-Soar ein positives Beispiel für die Schließung von Kraftwerken sein, die mit den Grundsätzen des gerechten Übergangs in Einklang stehen.

Wichtigste Erkenntnisse

- Der Fall Ratcliffe-on-Soar verdeutlicht die Bedeutung von Voraussicht und Planung. Die Vorstellung von der Zukunft eines Kraftwerks und die Vorbereitung von Reaktionen auf die voraussichtlichen Szenarien sind von entscheidender Bedeutung, um die negativen Auswirkungen des Kohleausstiegs auf die , Unternehmen, Gebiete und Gemeinden zu minimieren.
- Die Festlegung genau definierter Fristen für den Kohleausstieg auf nationaler Ebene ist von entscheidender Bedeutung, um einen reibungslosen Übergangsprozess zu gewährleisten, die Unsicherheit für die Arbeitnehmer zu minimieren und Verhandlungen auf zu ermöglichen.
- Zwar sind staatliche Zielvorgaben wichtig, doch wird der Übergang auf lokaler und betrieblicher Ebene gesteuert, wobei Gewerkschaften und Manager im Mittelpunkt stehen.
- Die Planung der Umnutzung von Standorten lange vor der Schließung ist von entscheidender Bedeutung, um den potenziellen Verlust von Arbeitsplätzen und Einnahmen in dem Gebiet abzumildern.

Weitere Lektüre

- ➡ Toolkit für Übergangsstrategien: [Wie man entwickelt wirksame Strategien für Kohleregionen im Wandel](#)
- ➡ Der Weg des Vereinigten Königreichs zum Ausstieg aus der Kohleverstromung, mit Zeitleiste und Daten: [Der Weg des Vereinigten Königreichs zum KohleverstromungAusstieg aus der| Ember](#)
- ➡ Interaktive Geschichte der Kohleverstromung im Vereinigten Königreich: Q&A: [Wie das Vereinigte Königreich das erste G7-Land wurde, das aus der Kohleverstromung ausstieg](#)

IN KONTAKT MIT DER EU TRETEN

Persönlich

Überall in der Europäischen Union gibt es Hunderte von Europe Direct-Zentren. Die Adresse des Zentrums in Nähe finden Sie online (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

Telefonisch oder schriftlich

Europe Direct ist ein Dienst, der Ihre Fragen zur Europäischen beantwortet. Sie können diesen Dienst kontaktieren:

- per gebührenfreiem Telefon: 00 800 6 7 8 9 10 11 (einige Betreiber können für diese Anrufe Gebühren erheben),
- unter der folgenden Standardnummer: +32 22999696,
- über das folgende Formular: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_en

INFORMATIONEN ÜBER DIE EU FINDEN

Online

Informationen über die Europäische Union in allen Amtssprachen der EU sind auf der Europa-Website (european-union.europa.eu) verfügbar.

EU-Veröffentlichungen

Sie können EU-Veröffentlichungen unter op.europa.eu/de/publications einsehen oder bestellen. Mehrere Exemplare der kostenlosen Veröffentlichungen können Sie bei Europe Direct oder bei Ihrem örtlichen Dokumentationszentrum (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en) anfordern.

EU-Recht und zugehörige Dokumente

Zugang zu rechtlichen Informationen der EU, einschließlich des gesamten EU-Rechts seit 1951 in allen offiziellen Sprachfassungen, erhalten Sie über EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Offene Daten der EU

Das Portal data.europa.eu bietet Zugang zu offenen Datensätzen der Organe, Einrichtungen und Agenturen der EU. Diese können kostenlos heruntergeladen und weiterverwendet werden, sowohl für kommerzielle als auch für nichtkommerzielle Zwecke. Das Portal bietet auch Zugang zu einer Vielzahl von Datensätzen aus europäischen Ländern.

A decorative graphic on the left side of the page consists of several parallel, curved lines that sweep from the top left towards the bottom right. The lines are light blue and white, creating a sense of movement and depth.

Initiative für Kohleregionen im Wandel

Die Initiative für Kohleregionen im Wandel wird von der Europäischen Kommission geleitet.

 [ec.europa.eu/coal-regions-in-](https://ec.europa.eu/coal-regions-in-transitionsecretariat@coalregions.eu)

 transitionsecretariat@coalregions.eu

 [@Energy4Europe](https://twitter.com/Energy4Europe)

