Stefanie Gerold, Johanna Hofbauer, Dominik Klaus, Florian Wukovitsch, Michaela Neumann

STRUKTUREN FÜR KLIMAFREUNDLICHE ERWERBSARBEIT GESTALTEN

ZUSAMMENFASSUNG

In vielen Fällen erfüllt Erwerbsarbeit nicht die Voraussetzungen für ein klimafreundliches Leben. Daher ist es notwendig, die Strukturbedingungen von Erwerbsarbeit grundlegend zu verändern. Zu diesem Befund kommt der APCC-Sachstandsbericht „Strukturen für ein klimafreundliches Leben“. Der Beitrag referiert zentrale Ergebnisse mit Fokus auf Gestaltungsoptionen für ein klimafreundliches Leben *innerhalb* wie auch *außerhalb* der Erwerbsarbeit. Das Spektrum reicht von Maßnahmen der Dekarbonisierung, der Qualifizierung und Umschulung über Arbeitszeitverkürzung bis zur Reduktion der Abhängigkeit von Erwerbseinkommen. Besondere Bedeutung kommt der sozial gerechten Gestaltung des Umbaus zu (Just Transition).

- Weite Bereiche der Erwerbsarbeit erfüllen gegenwärtig nicht die Voraussetzungen für ein klimafreundliches Leben.
- Erwerbsarbeit ist ein wichtiger klimapolitischer Hebel – als Produktionsfaktor und da sie den Alltag von Menschen in hohem Maße strukturiert.
- Individuen können ihre Verantwortung für klimafreundliches Leben nur wahrnehmen, wenn die Strukturbedingungen von Erwerbsarbeit verändert werden.

ABSTRACT

In many cases, employment does not meet the requirements for a climate-friendly life. Therefore, it is necessary to fundamentally change the structural conditions of employment. This is the conclusion of the APCC Special Report “Structures for climate-friendly living". This contribution reports on main results, with a focus on policy options to generate the preconditions for climate-friendly living *within* as well as *outside* of employment. Potential measures include decarbonisation, qualification and vocational training, as well as the reduction of working hours or decreasing the dependence on earned income. A special focus is laid on the issue of a socially just transformation.

- Large areas of employment currently do not meet the requirements for a climate-friendly life.
- Employment is an important lever for climate policy – as a factor of production and because it structures people's everyday lives to a significant extent.
- Individuals can only assume responsibility for living climate-friendly if the structural conditions of employment are changed.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 25/2024: Seiten 17–27

1 EINLEITUNG

In unserer Gesellschaft hat Erwerbsarbeit einen zentralen Stellenwert: Für viele Menschen ist sie nicht nur die wichtigste Quelle von Einkommen und sozialer Absicherung, sie ist auch mit sozialer Anerkennung, Identitätsentwicklung und gesellschaftlicher Teilhabe verbunden (Offe 1989). Erwerbsarbeit schafft Rahmenbedingungen dafür, wie das tägliche Leben stattfindet: Sie strukturiert den Alltag von Menschen und gibt vor, wie viel Zeit für klimafreundliches Handeln in anderen Lebensbereichen bleibt.

Gleichzeitig hat Erwerbsarbeit als Produktionsfaktor eine hohe klimapolitische Bedeutung. Sie umfasst zahlreiche Tätigkeiten und Abläufe, die mit hohem Energie- und Ressourcenverbrauch verbunden sind. Erwerbsarbeit ist darüber hinaus ein wichtiger Treiber von Wirtschaftswachstum, da steigende Arbeitsproduktivität bei ausbleibendem Wachstum zu Arbeitsplatzverlusten führt. Allerdings ist Wirtschaftswachstum auch eng verknüpft mit einer steigenden Umweltbelastung (Antal 2014; Seidl/Zahrnt 2019). Vor diesem Hintergrund gilt Erwerbsarbeit als wichtige Stellschraube eines klimapolitischen Umbaus von Wirtschaft und Gesellschaft (Bohnenberger 2022).

Der vorliegende Beitrag basiert auf dem Kapitel „Erwerbsarbeit" im „APCC Special Report: Strukturen für ein klimafreundliches Leben" (Hofbauer et al. 2023). Darin beleuchten die Autor:innen einerseits die Voraussetzungen, die es Menschen ermöglichen, *innerhalb* ihrer Erwerbsarbeit klimafreundlich zu handeln. Dies betrifft nicht nur die Klimafreundlichkeit von Herstellungsprozessen, sondern auch die Frage, inwiefern die hergestellten Güter und Dienstleistungen anderen Menschen (Konsument:innen) ermöglichen, klimafreundlich zu leben. Andererseits geht es darum, wie Erwerbsarbeit gestaltet werden muss, damit Menschen *außerhalb* ihrer Berufstätigkeit ein klimafreundliches Leben führen können. Dabei gilt es auch, unbezahlte Arbeit in Überlegungen hinsichtlich einer zukunftsfähigen und gerechten Gestaltung von Arbeit miteinzubeziehen.

Im folgenden Teil erläutern wir zunächst die Zusammenhänge zwischen den vorherrschenden Erwerbsarbeitsstrukturen und klima- und umweltpolitischen Herausforderungen. Anschließend geben wir einen Überblick über mögliche Gestaltungsoptionen, um die mit Erwerbsarbeit verbundenen Strukturen so zu verändern, dass sie ein klimafreundliches Leben erleichtern.

2 ZUSAMMENHÄNGE ZWISCHEN ERWERBSARBEITSSTRUKTUREN UND (NICHT-)NACHHALTIGKEIT

2.1 Innerhalb der Erwerbsarbeit

Viele Bereiche der Erwerbsarbeit erfüllen derzeit nicht die Voraussetzungen für ein klimafreundliches Leben (Hoffmann/Spash 2021). Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene sind längere Arbeitszeiten mit einem höheren Umweltverbrauch verbunden (Fitzgerald et al. 2015; Knight et al. 2013). Dieser Zusammenhang ergibt sich dadurch, dass ein höheres Arbeitsvolumen makroökonomisch mit mehr Produktion und Einkommen einhergeht, was sich wiederum in einer höheren ökologischen Belastung niederschlägt. Mit Blick auf den Energieverbrauch pro Arbeitsstunde gilt, dass Erwerbsarbeit im Produktionssektor generell klimaschädlicher ist als im Dienstleistungssektor. Eine Ausnahme ist der Transportsektor (Hardt et al. 2020). Allerdings basieren viele Dienstleistungen auf der vorgelagerten Produktion von Gütern, wie etwa digitalen End-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 25/2024: Seiten 17–27

geräten. Zudem sind unternehmensbezogene Dienstleistungen, wie z. B. Werbung für Autos, über die Wertschöpfungskette eng mit emissionsintensiver Produktion bzw. Konsum verbunden. Geschäftsreisen, die mit dem Auto oder Flugzeug unternommen werden, verschlechtern die Klimabilanz zusätzlich.

Die Handlungsspielräume von Beschäftigten, innerhalb der Erwerbstätigkeit klimafreundlich zu handeln, sind stark beschränkt und von den Bedingungen am Arbeitsplatz abhängig. Beschäftigte haben heute zwar mehr Freiräume, um den Ablauf von Arbeitsprozessen zu gestalten. Die Entscheidung, welche Produkte und Dienstleistungen ein Unternehmen her- bzw. bereitstellt und inwiefern diese gesellschaftliche Bedürfnisse befriedigen, wird hingegen primär von Eigentümer:innen bzw. dem Management getroffen (Dörre 2002; Gorz 2000). Auch bei der Frage, wie klimafreundlich Herstellungs- und Bereitstellungsprozesse sein sollen, haben Beschäftigte gewöhnlich kein Mitspracherecht.

2.2 Außerhalb der Erwerbsarbeit

Erwerbsarbeitsstrukturen haben auch maßgeblichen Einfluss darauf, inwiefern Erwerbstätige in ihrem Alltag klimafreundlich handeln können. Neben dem Stundenlohn bestimmt auch die Anzahl der gearbeiteten Stunden das Erwerbseinkommen. Studien zeigen, dass die Einkommenshöhe der wichtigste Faktor ist, um den ökologischen Fußabdruck von Individuen zu erklären (Moser/Kleinhückelkotten 2018). Viele Menschen sind in einer Spirale langer Arbeitszeiten, hoher Einkommen und steigenden Konsumniveaus gefangen, was in der Literatur als „Work-and-Spend Cycle" bezeichnet wird (Schor 1999). Das Ausmaß der Erwerbsarbeitszeit beeinflusst auch die Zeit, die für andere Tätigkeiten verfügbar ist. Da klimafreundliche Tätigkeiten oft mehr Zeit beanspruchen, werden kürzere Arbeitszeiten als wichtige Voraussetzung für einen nachhaltigen Lebensstil gesehen (Knight et al. 2013). Neben der zeitlichen Beanspruchung führt Erwerbsarbeit auch zu mentalen und körperlichen Belastungen, die sich wiederum in bestimmten Konsummustern niederschlagen können. So ist davon auszugehen, dass Leistungsdruck, mangelndes Sinnempfinden oder Entfremdungserfahrungen dazu führen, dass Beschäftigte einen Ausgleich über Konsum suchen (Schor 1993). In vielen Fällen bedingt Erwerbstätigkeit auch bestimmte Formen von Konsum, wie am Beispiel von Berufskleidung, Essen to go oder Pendelverkehr gezeigt werden kann.

3 GESTALTUNGSOPTIONEN INNERHALB DER ERWERBSARBEIT

3.1 Dekarbonisierung und „grüner Strukturwandel"

Aufgrund der höheren Energie- und Emissionsintensität kommt dem Produktionssektor besonderes Augenmerk zu, wenn es um die Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette und damit auch der Erwerbsarbeit geht. In manchen Bereichen lässt sich eine Dekarbonisierung durch die Umstellung auf erneuerbare Energien und andere (technologische) Innovationen realisieren. In anderen Sektoren ist dies nur durch Stilllegungen („phasing out") oder die Konversion zu klimafreundlicheren Produkten und Dienstleistungen möglich (z. B. Ausstieg aus dem Verbrennungsmotor). Gleichzeitig müssen neue Formen der Erwerbsarbeit in Bereichen entstehen, die weniger Emissionen verursachen bzw. den Umbau zu einer klimafreundlicheren Wirtschaft unterstützen (z. B. Ausbau erneuerbarer Energieträger) (UNDP 2015).

Der Wandel hin zu einer emissions- und ressourcenarmen Wirtschaft – und Erwerbsarbeit – kann durch eine Reihe politisch-regulatorischer Instrumente unterstützt werden, wie etwa ein EU-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 25/2024: Seiten 17–27

Lieferkettengesetz zur globalen Durchsetzung ökologischer und sozialer Standards (Baghdady/Ourny 2021), die Schaffung positiver Anreize für nachhaltige Investitionen (Europäische Kommission 2018) oder direkte regulatorische Eingriffe, wie EU-Flottenverbrauchsziele. Gleichzeitig können Preissignale, etwa in Form einer Verschiebung der Steuerlast von Arbeit zu Energie und Ressourcen, dazu beitragen, neue, klimafreundlichere Jobs zu schaffen (Köppl/Schratzenstaller 2019). Der Abbau klimaschädlicher Subventionen, zielgerichtete Förderungen zur Unterstützung des Umbaus sowie öffentliche Investitionen in klimafreundlichere Produktionstechnologien würden darüber hinaus wichtige Anreize schaffen. Zudem gilt es, im Sinne kreislaufwirtschaftlicher Strategien arbeitsintensive, aber ressourcenschonende Reparaturen zu fördern, wodurch Neuanschaffungen reduziert und neue Arbeitsmöglichkeiten geschaffen werden könnten (Klaus/Moder 2021).

Da der Dienstleistungssektor prinzipiell weniger emissionsintensiv ist und gleichzeitig eine höhere Arbeitsintensität aufweist, gilt auch eine sektorale Verschiebung von Beschäftigung in diesen Bereich als hilfreiche Maßnahme, um Klima- und Beschäftigungsziele gemeinsam zu erreichen (Jackson/Victor 2011; Krisch et al. 2020). Zudem leisten Bereiche der Daseinsvorsorge wie Bildung, öffentlicher Verkehr und Gesundheitswesen einen wichtigen Beitrag zur Befriedigung gesellschaftlicher Bedürfnisse. Allerdings dürfte eine sektorale Verschiebung von Produktions- zu Dienstleistungsberufen alleine nicht ausreichen, um die Klimaziele zu erreichen (Hardt et al. 2020). Erstens gibt es auch zahlreiche ressourcenintensive Dienstleistungen, wie das Transportwesen oder den IT-Bereich. Zudem ist der Tertiärsektor in entwickelten Volkswirtschaften bereits sehr groß. Eine weitere Verkleinerung des Produktionssektors ist mit der Gefahr verbunden, dass klimaschädliche Produktion lediglich ins Ausland verlagert wird (Carbon Leakage). Daher gilt es, die Energie- und Ressourcenintensität innerhalb des Produktionssektors zu erhöhen und die gesamtwirtschaftliche Nachfrage und Produktion zu verringern (ebd.).

3.2 Qualifizierung und Umschulung für klimafreundliche Erwerbsarbeit

Die Klimakrise und der notwendige Strukturwandel erfordern eine breite Qualifizierungs- und Umschulungsoffensive im Rahmen einer aktiven und gestaltenden Arbeitsmarktpolitik. Dies gilt nicht nur für technische Bereiche, wie die Produktion von erneuerbaren Energien und deren Netzinfrastruktur, oder Beratungs- und Sanierungsleistungen zur Steigerung der Energieeffizienz, sondern auch für klimafreundliche Dienstleistungen wie Pflege, Gesundheit, Bildung und den öffentlichen Verkehr (Bock-Schappelwein et al. 2023; Neier et al. 2022). Im Sinne der Qualifizierungsoffensive wurde die „Umweltstiftung“[1] eingerichtet und der Aktionsplan „Just Transition“ zu Aus- und Weiterbildungen für die Energiewende (BMK 2023) entwickelt.

Das AMS beobachtet eine Vervierfachung der Nachfrage nach klimarelevanten Berufen in den letzten zehn Jahren (AMS 2023). Die Quantifizierung der benötigten Arbeitskräfte bzw. des Qualifizierungs- und Umschulungsbedarfs ist bis dato eine Herausforderung, da für die unternehmerische Personalplanung klare wirtschafts- und industriepolitische Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele notwendig sind. Unternehmen spielen, neben der öffentlichen Hand, eine wesentliche Rolle für Qualifizierungs- und Umschulungsprozesse. In Österreich ist die Weiterbildungsaktivität von Unternehmen aber zwischen 2015 und 2020 um neun, die Teilnahmequote von Beschäftigten daran gar um zehn Prozentpunkte gesunken; Österreich liegt damit hinter Ländern mit ähnlicher wirtschaftlicher Entwicklung, wie Frankreich und Luxemburg (Statistik Austria 2023).

1 Siehe https://www.aufleb.at/umweltstiftung/.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 25/2024: Seiten 17–27

3.3 Just Transition und erweiterte Mitbestimmung

Im Zentrum der Forderung nach einer „Just Transition" steht die sozial gerechte Gestaltung des ökologischen Umbaus. Dabei sollen die Forderungen der Arbeitnehmer:innen nach Mitbestimmung, guter Beschäftigung und sozialer Absicherung erfüllt werden, z. B. durch wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Gestaltung des Strukturwandels, eine aktive Arbeitsmarktpolitik und die Einbindung von Beschäftigten und ihren Vertretungen (Stevis/Felli 2016).

Darüber hinaus gehen Ansätze, die Teilhabe bzw. Mitbestimmung der Beschäftigten umfassender verstehen, etwa in Form von Worker Cooperatives oder anderen Formen der Wirtschaftsdemokratie (Demirović/Rosa Luxemburg Stiftung 2018). In demokratisch geführten Unternehmen haben – je nach Eigentumsstruktur – die Interessen der Arbeitnehmer:innen und/oder der Gemeinschaft Vorrang, während über die Ausrichtung der Produktion kollektiv entschieden wird (Johanisova et al. 2013). Durch diese Form der Governance haben Beschäftigte einen direkten Einfluss darauf, wie klimafreundlich ihre Erwerbsarbeit ist (Gibson-Graham et al. 2013). Unternehmen, die von Arbeitnehmer:innen geführt werden, sind keinen externen Stakeholder:innen verpflichtet und können sich somit auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und der lokalen Community konzentrieren. Auch unterliegen sie weniger stark der Wachstumslogik konventioneller Unternehmen; auf dem kapitalistischen Markt haben sie damit aber womöglich Wettbewerbsnachteile (Johanisova et al. 2013).

3.4 Postwachstumsorganisationen

Viele Klein- und Mittelbetriebe verfolgen bereits heute keinen Wachstumskurs (Gebauer/Sagebiel 2015). In sogenannten Postwachstumsorganisationen gelingt es oft leichter, neue Arbeits- und Organisationsformen umzusetzen und im Rahmen von z. B. Foodcoops oder Reparaturcafés ökologische Ziele mit regionaler Versorgung zu verbinden (Eichmann et al. 2020). Einige Postwachstumsorganisationen operieren als gemeinnützige Soziale Unternehmen, die benachteiligten Menschen abseits des ersten Arbeitsmarktes Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten bieten.[2] Während die Skalierbarkeit solcher Projekte begrenzt sein dürfte, zeigen sie doch konkrete Möglichkeiten auf, wie Erwerbsarbeit anders organisiert und entlang ökologischer und sozialer Ziele ausgerichtet werden kann.

3.5 Klimaschonende Bedürfnisbefriedigung

Klimafreundliche Erwerbsarbeit bedeutet auch, dass die hergestellten Produkte und Dienstleistungen anderen Menschen (bzw. den Konsument:innen) ein klimafreundliches Leben ermöglichen. Daher gilt es, jene Wirtschaftsbereiche und Berufsfelder zu stärken, die – möglichst emissionsarm – zur Befriedigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse beitragen. Wie das Phänomen der sogenannten „Bullshit Jobs" (Graeber 2018) zeigt, haben nicht alle Beschäftigten das Gefühl, einen gesellschaftlich sinnvollen Beitrag mit ihrer Arbeit zu leisten. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang auch der Ansatz der Alltagsökonomie („Foundational Economy"), der zwischen folgenden Wirtschaftsbereichen unterscheidet: der Grundversorgungsökonomie, der Marktwirtschaft und der Rentenökonomie. Um ein gutes Leben für alle innerhalb der planetaren Grenzen sicherzustellen, müssten umweltbelastende Teile der Marktwirtschaft sowie die Rentenökonomie zurückgebaut werden. Gleichzeitig gilt es, den ersten Bereich, dazu zählen Da-

2 Für einen Überblick zu Sozialen Unternehmen in Österreich siehe https://arbeitplus.at/.

seinsvorsorge und Nahversorgung, auszuweiten (Krisch et al. 2020). Eine ausreichende öffentliche Finanzierung ist dafür zentral. Ein Teil davon könnte für eine Jobgarantie verwendet werden, um soziale und ökologische Beschäftigung auf lokaler und regionaler Ebene zu fördern. Dies würde insbesondere langzeitarbeitslosen Personen eine Perspektive auf reguläre Beschäftigung bieten und Arbeitsplätze schaffen, für die es zwar gesellschaftlichen Bedarf gibt (von Reparaturarbeiten bis zu Besuchsdiensten für ältere Menschen), die aber vom Markt nicht angeboten werden (Schultheiß et al. 2021).

3.6 Arbeitszeitverkürzung

Vor allem wachstumskritische Positionen zeigen auf, dass zusätzlich zu einer sektoralen Verschiebung die wirtschaftliche Aktivität und damit auch das Erwerbsarbeitsvolumen sinken müssen (siehe Abschnitt 3.1). Vor diesem Hintergrund sind eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit und die gerechte Verteilung von Arbeit ein wichtiges Instrument, um Beschäftigungsverluste abzufedern (Jackson/Victor 2011; Seidl/Zahrnt 2019). Vor allem in besonders klimaschädlichen Sektoren, in denen ein Rückbau notwendig ist, kann eine Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung beitragen (Treu 2023).

Emissionen können auch eingespart werden, wenn es im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung zu einer Verkürzung der Betriebs- bzw. Öffnungszeiten (z. B. durch eine betriebsweite Vier-Tage-Woche) oder zu einer Verkleinerung der Betriebs- bzw. Büroflächen kommt (King/van den Bergh 2017).

Vor dem Hintergrund zunehmender Evidenz dafür, dass stetiges Wirtschaftswachstum in Industrieländern nicht mit der Einhaltung der Klimaziele zu vereinbaren ist (Vogel/Hickel 2023), stellt sich die Frage, wie Beschäftigung und Wachstum entkoppelt werden können. Indem das sinkende Arbeitsvolumen auf mehr Beschäftigte aufgeteilt wird, könnte eine Arbeitszeitverkürzung dazu beitragen, den Wachstumsdruck – und damit ökologische Belastungen – zu verringern (Antal 2014). Simulationsstudien für Kanada zeigen, wie eine Arbeitszeitverkürzung stabile Beschäftigungszahlen und einen sinkenden Umweltverbrauch ermöglichen, obwohl die Wirtschaft kaum wächst bzw. sogar schrumpft (Jackson/Victor 2020).

In der öffentlichen Debatte wird eine Arbeitszeitverkürzung oft als nicht realistisch dargestellt, da aufgrund des demografischen Wandels und der hohen Nachfrage nach Arbeitskräften eine sich zuspitzende Arbeitskräfteknappheit befürchtet wird. Gleichzeitig ist anzunehmen, dass eine Arbeitszeitverkürzung jene Branchen attraktiver macht, in denen derzeit u. a. aufgrund hoher Arbeitsbelastung Fachkräfte fehlen (Treu 2023). Auch vor dem Hintergrund, dass nur etwa 60 % der österreichischen Arbeitnehmer:innen zwischen 30 und 39 glauben, bis zum Alter von 60 bzw. 65 ihren Job durchhalten zu können (AK Oberösterreich 2018), könnte eine Arbeitszeitverkürzung Belastungen verringern und somit eine wirksame Strategie *gegen* den sogenannten „Fachkräftemangel" – der auch durch schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Entlohnung bedingt ist – sein.

4 GESTALTUNGSOPTIONEN AUSSERHALB DER ERWERBSARBEIT

4.1 Arbeitszeitverkürzung

Erwerbsarbeit beeinflusst maßgeblich die Möglichkeiten, außerhalb der Berufstätigkeit ein klimafreundliches Leben zu führen. Eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit wird auch in diesem

Sozialpolitik in Diskussion, Band 25/2024: Seiten 17–27

Zusammenhang in der Literatur als eine vielversprechende Maßnahme diskutiert. Positive Umwelteffekte sind zum einen zu erwarten, wenn eine Arbeitszeitverkürzung mit reduziertem Einkommen einhergeht. In diesem Fall würde vermutlich auch der Konsum sinken und sich damit der ökologische Fußabdruck verringern (Moser/Kleinhückelkotten 2018).

Damit eine Arbeitszeitverkürzung sozial gerecht umgesetzt werden kann, ist ein gestaffelter Lohnausgleich nach Einkommenshöhe denkbar: Während Geringverdiener:innen einen vollen Lohnausgleich erhalten und mittlere Einkommen einen teilweisen Lohnausgleich, ist für hohe Einkommen kein Lohnausgleich vorgesehen (Krull et al. 2009). Eine solche Strategie würde nicht nur die Ungleichheit der Stundenlöhne reduzieren, sondern auch die Spitzeneinkommen beschneiden, deren Bezieher:innen einen besonders großen ökologischen Fußabdruck aufweisen. Staatliche Subventionen könnten einen solchen differenzierten Lohnausgleich unterstützen (Figerl et al. 2021).

Infolge einer Arbeitszeitverkürzung hätten Beschäftigte zudem mehr Zeit für klimafreundliche Aktivitäten, die oft zeitintensiver sind (z. B. Bahnfahren statt Flugreisen). Allerdings ist auch denkbar, dass die frei gewordene Zeit für umweltschädliche Aktivitäten verwendet wird.

Studien deuten darauf hin, dass der Effekt aus frei gewordener Zeit tatsächlich negative Umweltwirkungen haben kann. Allerdings verringern Zeiteffekte den deutlich größeren Effekt aus vermindertem Einkommen nur minimal. Eine schwedische Studie zeigt, dass die CO_2-Emissionen infolge einer einprozentigen Arbeitszeitreduktion um 0,82 % durch den Einkommenseffekt sinken, während der Zeiteffekt zu einer Emissionssteigerung von 0,02 % führt (Nässén/Larsson 2015).

Generell ist festzuhalten, dass die Umweltwirkungen einer Arbeitszeitverkürzung maßgeblich von der Art der Umsetzung abhängen (Pullinger 2014). Neben der Frage, ob bzw. in welchem Ausmaß ein Lohnausgleich erfolgt, ist auch die Ausgestaltung der Arbeitszeitverkürzung relevant. Eine Vier-Tage-Woche bietet prinzipiell die Möglichkeit, eine Kurzreise mit dem Flugzeug zu unternehmen, was bei einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit nicht der Fall ist. Ergebnisse einer Umfrage in Deutschland legen nahe, dass kürzere Arbeitstage kaum mit negativen Umweltwirkungen einhergehen würden, da Menschen eine zusätzliche freie Stunde pro Tag primär für Erholung oder Familie verwenden würden (Gerold/Geiger 2020). Allerdings lässt eine Vier-Tage-Woche stärkere Emissionseinsparungen durch verringerten Pendelverkehr erwarten (King/van den Bergh 2017).

4.2 Reduktion des Pendelverkehrs

Neben einer Vier-Tage-Woche kann die Digitalisierung dazu beitragen, emissionsintensiven Pendelverkehr zu reduzieren, indem sie neue Möglichkeiten für ortsunabhängiges Arbeiten schafft. Schätzungen für Deutschland gehen davon aus, dass ein zusätzlicher Homeoffice-Tag für ein Viertel der Beschäftigten die jährlichen Emissionen durch Pendelverkehr um 5 % senken würde (Büttner/Breitkreuz 2020). Verkehrsbedingte Emissionen können auch durch einen Wechsel zu nachhaltigen Mobilitätsformen sinken. Als konkrete Maßnahmen sind hier der Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs, die Förderung von Radverkehr, Jobtickets, Shuttlebusse zum nächstgelegenen Bahnhof, Diensträder oder Förderungen für private E-Bikes zu nennen. Subventionen für klimaschädliches Mobilitätsverhalten, wie das Pendlerpauschale und die Bereitstellung von Dienstwagen, sollten hingegen klimafreundlich um- bzw. abgebaut werden (Kletzan-Slamanig/Köppl 2016).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 25/2024: Seiten 17–27

4.3 Reduktion der Abhängigkeit von Erwerbseinkommen

Vor dem Hintergrund der Annahme, dass mittelfristig eine deutliche Reduktion von Wirtschaftsaktivität und damit auch Erwerbsarbeit notwendig ist, um die Klimaziele zu erreichen, stellt sich die Frage, wie Einkommen, soziale Sicherung und gesellschaftliche Teilhabe auch in Zukunft gewährleistet werden können. Um die Abhängigkeit von Erwerbseinkommen zu reduzieren, werden in der Literatur ein bedingungsloses Grundeinkommen bzw. die Bereitstellung einer öffentlichen Daseinsvorsorge in Form öffentlicher Güter diskutiert (Büchs 2021). Eine stärkere Eigenversorgung kann ebenfalls dazu beitragen, die individuelle Abhängigkeit von Marktgütern und damit von Erwerbseinkommen zu verringern. Dies kann erreicht werden, indem Bedürfnisse wieder vermehrt durch Eigenarbeit, lokale Versorgung und soziale Netzwerke befriedigt werden (Paech 2012). Die Idee, Erwerbsarbeit zugunsten von unbezahlter Sorge-, Eigen- und Gemeinschaftsarbeit zu reduzieren, spielt auch in erweiterten Arbeitskonzepten und feministischen Perspektiven auf Arbeit eine wichtige Rolle. Ein starker Fokus liegt dabei unter anderem auf der Umverteilung und Aufwertung gesellschaftlich notwendiger, oft unbezahlter Tätigkeiten (Littig/Spitzer 2011). Arbeitskritische Ansätze weisen in diesem Kontext auf das emanzipatorische Potenzial hin, das mit einer verringerten Abhängigkeit von Erwerbsarbeit einhergeht. Indem Menschen zuvor fremdbestimmte, dem Produktionsprozess unterworfene Zeit zurückgewinnen, erhöht dies die Möglichkeiten für selbstbestimmte Tätigkeiten und Selbstverwirklichung (Gerold et al. 2023; Gorz 2000).

5 FAZIT

Erwerbsarbeit schafft Rahmenbedingungen für wesentliche Teile des Alltagslebens von Menschen. Nicht nur Daten über bestehende Umweltschäden und die politische Verpflichtung zu Klimazielen, sondern auch die bereits heute deutlich spürbaren negativen Folgen der Klimakrise für Erwerbstätige (Gesundheitsbelastungen durch Hitze, Gefährdungen durch Extremwetterereignisse etc.) führen die Dringlichkeit effektiver Maßnahmen vor Augen. Die Forschung zeigt ein breites Spektrum an Optionen auf, die es Menschen ermöglichen, innerhalb und außerhalb von Erwerbsarbeit weniger klimaschädlich zu handeln. Das Gestaltungsfeld Erwerbsarbeit macht deutlich, dass Einzelne ihre Verantwortung nur wahrnehmen können, wenn politische Verantwortungsträger:innen die passenden Rahmenbedingungen dafür schaffen.

BIBLIOGRAFIE

AK Oberösterreich (2018). Wie Arbeitsbedingungen die Gesundheit beeinflussen. Fakten und AK-Positionen zum Thema Krankenstand.

AMS (2023). Aktive Arbeitsmarktpolitik für die „grüne Transformation", Arbeitsmarktservice Österreich (Spezialthema zum Arbeitsmarkt).

Antal, Miklós (2014). Green goals and full employment: Are they compatible? Ecological Economics, Jg. 107, 276–286. https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.08.014.

Baghdady, Miriam/*Ourny*, Isabelle (2021). Ein Lieferkettengesetz für Gesundheit und Umweltschutz. Wirtschaft&Umwelt. Zeitschrift für Umweltpolitik und Nachhaltigkeit, Jg. 1, 14–16.

BMK (2023). Just Transition. Aktionsplan Aus- und Weiterbildung. Wien, Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie.

Bock-Schappelwein, Julia/*Egger*, Andrea/*Liebeswar*, Claudia et al. (2023). Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Hinblick auf die Ökologisierung der Wirtschaft. Ökojobs gegen Arbeitslosigkeit? Wien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich.

Bohnenberger, Katharina (2022). Is it a green or brown job? A Taxonomy of Sustainable Employment. Ecological Economics, Jg. 200, 107469. https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107469.

Büchs, Milena (2021). Sustainable welfare: How do universal basic income and universal basic services compare? Ecological Economics, Jg. 189, 107152. https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2021.107152.

Büttner, Lisa/*Breitkreuz*, Anna (2020). Arbeiten nach Corona. Warum Homeoffice gut fürs Klima ist. IZT-Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung gemeinnützige GmbH im Auftrag von Greenpeace.

Demirović, Alex/*Rosa Luxemburg Stiftung* (Hg.) (2018). Wirtschaftsdemokratie neu denken. Münster, Westfälisches Dampfboot.

Dörre, Klaus (2002). Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Wiesbaden, Westdeutscher Verlag.

Eichmann, Hubert/*Adam*, Georg/*Fraundorfer*, Karin et al. (2020). „Im Endeffekt sind wir ein kleines Dorf." Fallstudien zu kollaborativen Organisationsmodellen in Wien zwischen Erwerbsarbeit und Selbstversorgung. FORBA (FORBA-Forschungsbericht).

Europäische Kommission (2018). Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums. Mitteilung der Kommission, COM(2018) 97 final.

Figerl, Jürgen/*Tamesberger*, Dennis/*Theurl*, Simon (2021). Umverteilung von Arbeit(-szeit). Eine (Netto)Kostenschätzung für ein staatlich gefördertes Arbeitszeitverkürzungsmodell. Momentum Quarterly – Zeitschrift für sozialen Fortschritt, Jg. 10, Nr. 1, 1–65. https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol10.no1.p3-19.

Fitzgerald, Jared B./*Jorgenson*, Andrew K./*Clark*, Brett (2015). Energy consumption and working hours: a longitudinal study of developed and developing nations, 1990–2008. Environmental Sociology, Jg. 1, Nr. 3, 213–223. https://doi.org/10.1080/23251042.2015.1046584.

Gebauer, Jana/*Sagebiel*, Julian (2015). Wie wichtig ist Wachstum für KMU? Ergebnisse einer Befragung von kleinen und mittleren Unternehmen. Schriftenreihe des IÖW 208/15. Berlin, IÖW.

Gerold, Stefanie/*Geiger*, Sonja (2020). Arbeit, Zeitwohlstand und Nachhaltiger Konsum während der Corona-Pandemie. Arbeitspapier des Fachgebiets Arbeitslehre/Ökonomie und Nachhaltiger Konsum Nr. 2. Berlin, TU Berlin.

Gerold, Stefanie/*Hoffmann*, Maja/*Aigner*, Ernest (2023). Towards a critical understanding of work in ecological economics: A postwork perspective. Ecological Economics, Jg. 212, 107935. https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2023.107935.

Gibson-Graham, J. K./*Cameron*, Jenny/*Healy*, Stephen (2013). Take back the economy: an ethical guide for transforming our communities. Minneapolis, London, University of Minnesota Press.

Gorz, André (2000). Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt am Main, Suhrkamp Verlag.

Graeber, David (2018). Bullshit Jobs: Vom wahren Sinn der Arbeit. 3. Aufl. Stuttgart, Klett-Cotta.

Hardt, Lukas/*Barrett*, John/*Taylor*, Peter G. et al. (2020). Structural Change for a Post-Growth Economy: Investigating the Relationship between Embodied Energy Intensity and Labour Productivity. Sustainability, Multidisciplinary Digital Publishing Institute, Jg. 12, Nr. 3, 962. https://doi.org/10.3390/su12030962.

Hofbauer, Johanna/*Gerold*, Stefanie/*Klaus*, Dominik et al. (2023). Kapitel 7. Erwerbsarbeit. In: Christoph *Görg*/Verena *Madner*/Andreas *Muhar* et al. (Hg.). APCC Special Report: Strukturen für ein klimafreundliches Leben. Berlin, Heidelberg, Springer, 285–307. https://doi.org/10.1007/978-3-662-66497-1_11.

Hoffmann, Maja/*Spash*, Clive L. (2021). The Impacts of Climate Change Mitigation on Work for the Austrian Economy. Social-ecological Research in Economics (SRE) Discussion Paper. Vienna University of Economics and Business.

Jackson, Tim/*Victor*, Peter (2011). Productivity and work in the „green economy". Environmental Innovation and Societal Transitions, Jg. 1, Nr. 1, 101–108. https://doi.org/10.1016/j.eist.2011.04.005.

Jackson, Tim/*Victor*, Peter A. (2020). The Transition to a Sustainable Prosperity-A Stock-Flow-Consistent Ecological Macroeconomic Model for Canada. Ecological Economics, Jg. 177, 106787. https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2020.106787.

Johanisova, Nadia/*Crabtree*, Tim/*Fraňková*, Eva (2013). Social enterprises and non-market capitals: a path to degrowth? Journal of Cleaner Production, Jg. 38, 7–16. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.01.004.

King, Lewis C./*van den Bergh*, Jeroen C. J. M. (2017). Worktime Reduction as a Solution to Climate Change: Five Scenarios Compared for the UK. Ecological Economics, Jg. 132, 124–134. https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2016.10.011.

Klaus, Dominik/*Moder*, Clara (2021). Die Kreislaufwirtschaft als Weg zu nachhaltiger Erwerbsarbeit. A&W-Blog v. 15.04.2021. Online verfügbar unter https://awblog.at/die-kreislaufwirtschaft-als-weg-zu-nachhaltiger-erwerbsarbeit/ (abgerufen am 06.11.2023).

Kletzan-Slamanig, Daniela/*Köppl*, Angela (2016). Umweltschädliche Subventionen in den Bereichen Energie und Verkehr. WIFO-Monatsberichte, Nr. 89 (8), 605–615.

Knight, Kyle W./*Rosa*, Eugene A./*Schor*, Juliet B. (2013). Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970–2007. Global Environmental Change, Jg. 23, Nr. 4, 691–700. https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2013.02.017.

Köppl, Angela/*Schratzenstaller*, Margit (2019). Ein Abgabensystem, das (Erwerbs-)Arbeit fördert. In: Irmi *Seidl*/Angelika *Zahrnt* (Hg.). Tätigsein in der Postwachstumsgesellschaft. Marburg, Metropolis, 207–225.

Krisch, Astrid/*Novy*, Andreas/*Plank*, Leonhard et al. (2020). Die Leistungsträgerinnen des Alltagslebens. Covid-19 als Brennglas für die notwendige Neubewertung von Wirtschaft, Arbeit und Leistung. Wien, The Foundational Economy Collective.

Krull, Stephan/*Massarrat*, Mohssen/*Steinrücke*, Margareta (Hg.) (2009). Schritte aus der Krise: Arbeitszeitverkürzung, Mindestlohn, Grundeinkommen: Drei Projekte, die zusammengehören. Reader der Attac AG ArbeitFairTeilen. Hamburg, VSA Verlag.

Littig, Beate/*Spitzer*, Markus (2011). Arbeit neu. Erweiterte Arbeitskonzepte im Vergleich. Literaturstudie zum Stand der Debatte um erweiterte Arbeitskonzepte. Arbeitspapier 229. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung.

Moser, Stephanie/*Kleinhückelkotten*, Silke (2018). Good Intents, but Low Impacts: Diverging Importance of Motivational and Socioeconomic Determinants Explaining Pro-Environmental Behavior, Energy Use, and Carbon Footprint. Environment and Behavior, Jg. 50, Nr. 6, 626–656. https://doi.org/10.1177%2F0013916517710685.

Nässén, Jonas/*Larsson*, Jörgen (2015). Would shorter working time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households. Environment and Planning C: Government and Policy 2015, Jg. 33, Nr. 4, 726–745. https://doi.org/10.1068%2Fc12239.

Neier, Thomas/*Kreinin*, Halliki/*Heyne*, Sophia et al. (2022). Sozial-ökologische Arbeitsmarktpolitik. In Zusammenarbeit mit der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien. Wien, Wirtschaftsuniversität Wien.

Offe, Claus (1989). Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt/Main, New York, Campus Verlag GmbH.

Paech, Niko (2012). Befreiung vom Überfluss: Auf dem Weg in die Postwachstumsökonomie. München, Oekom Verlag.

Pullinger, Martin (2014). Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design. Ecological Economics, Jg. 103, 11–19. https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.04.009.

Schor, Juliet (1993). The Overworked American: The Unexpected Decline Of Leisure. New York, Basic Books.

Schor, Juliet B. (1999). The overspent American: why we want what we don't need. New York, Harper Perennial.

Schultheiß, Jana/*Feigl*, Georg/*Pirklbauer*, Sybille et al. (2021). AK-Wohlstandsbericht 2021. Analyse des gesellschaftlichen Fortschritts in Österreich 2017–2022. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 226, Working Paper-Reihe der AK Wien. Wien, AK Wien.

Seidl, Irmi/*Zahrnt*, Angelika (Hg.) (2019). Tätigsein in der Postwachstumsgesellschaft. Marburg, Metropolis-Verlag.

Statistik Austria (2023). Betriebliche Weiterbildung 2020. Wien.

Stevis, Dimitris/*Felli*, Romain (2016). Green Transitions, Just Transitions? Broadening and Deepening Justice. Kurswechsel, Nr. 3, 35–45.

Treu, Nina (2023). Bausteine für Klimagerechtigkeit: Arbeitszeitverkürzung. Konzeptwerk Neue Ökonomie.

UNDP (Hg.) (2015). Human Development Report 2015. Work for Human Development. New York, United Nations Development Programme.

Vogel, Jefim/*Hickel*, Jason (2023). Is green growth happening? An empirical analysis of achieved versus Paris-compliant CO2–GDP decoupling in high-income countries. The Lancet Planetary Health, Elsevier, Jg. 7, Nr. 9, e759–e769. https://doi.org/10.1016/S2542-5196(23)00174-2.