

Kapitel 7. Erwerbsarbeit

Koordinierende_r Leitautor_in

Johanna Hofbauer

Leitautor_innen

Stefanie Gerold, Dominik Klaus und Florian Wukovitsch.

Beitragende_r Autor_in

Michaela Neumann

Revieweditorin

Ines Weller

Zitierhinweis

Hofbauer, J., S. Gerold, D. Klaus und F. Wukovitsch (2023): Erwerbsarbeit. In: APCC Special Report: Strukturen für ein klimafreundliches Leben (APCC SR Klimafreundliches Leben) [Görg, C., V. Madner, A. Muhar, A. Novy, A. Posch, K. W. Steininger und E. Aigner (Hrsg.)]. Springer Spektrum: Berlin/Heidelberg.

Kernaussagen des Kapitels

Status quo

- Weite Bereiche der Erwerbsarbeit erfüllen gegenwärtig nicht die Voraussetzungen für ein klimafreundliches Leben. Daher sind grundlegende Veränderungen der Strukturbedingungen von Erwerbsarbeit erforderlich (hohe Übereinstimmung, starke Literaturbasis).

Notwendige Veränderungen

- Um die Klimaziele zu erreichen, ist eine weitgehende Dekarbonisierung erforderlich. Dazu tragen in vielen Wirtschaftsbereichen die Umstellung auf erneuerbare Energien und andere (technologische)

Innovationen bei. Andere Bereiche erfordern Stilllegungen oder die Konversion zu klimafreundlicheren Produkten und Dienstleistungen (z. B. Ausstieg aus dem Verbrennungsmotor) (hohe Übereinstimmung, starke Literaturbasis).

- In der Transformationsphase wird aufgrund des notwendigen Umbaus der Infrastruktur das Arbeitsvolumen voraussichtlich zumindest konstant bleiben (mittlere Übereinstimmung, mittlere Beweislage). Längerfristig könnte eine Reduktion des Arbeitsvolumens erforderlich sein, um die ökologischen Grenzen nicht zu überschreiten (mittlere Übereinstimmung, schwache Literaturbasis).
- Damit der notwendige Strukturwandel überhaupt gelingen kann, ist in liberalen Demokratien die Einbindung aller wesentlichen gesellschaftlichen Kräfte und die Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen erforderlich. Grundlegend sind die Gewährleistung materieller Absicherung sowie die gerechte Verteilung von Transformationskosten (hohe Übereinstimmung, schwache Literaturbasis).

Strukturen, Kräfte, Akteur_innen und Barrieren des Wandels

- Erwerbsarbeit spielt eine zentrale Rolle in der Kontroverse über die Vereinbarkeit von Wirtschaftswachstum und Klimaschutz. Die Koppelung von Einkommen, sozialer Sicherung, Anerkennung und gesellschaftlicher Teilhabe an Erwerbsarbeit schränkt klimapolitische Gestaltungsspielräume ein (hohe Übereinstimmung, mittlere Literaturbasis).
- Unternehmen und ihre Interessenvertretungen sowie Gewerkschaften können sowohl hemmende als auch treibende Kräfte des Strukturwandels sein (hohe Übereinstimmung, mittlere Literaturbasis).

- Technologische Entwicklungen wie die Digitalisierung sind ambivalent und können die sozial-ökologische Transformation entweder unterstützen oder behindern. Damit Digitalisierung für eine klimafreundlichere und gute Erwerbsarbeit nutzbar gemacht werden kann, bedarf es politischer Gestaltung (mittlere Übereinstimmung, schwache Literaturbasis).
- Der Wertewandel hin zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance und neue Sinnansprüche an Arbeit können die Gestaltung klimafreundlicher Strukturbedingungen von Erwerbsarbeit erleichtern (mittlere Übereinstimmung, schwache Literaturbasis).

Gestaltungsoptionen

- Arbeitszeitverkürzung ist eine geeignete Maßnahme, um (1) ein klimafreundliches Leben außerhalb der Erwerbsarbeit zu erleichtern (mittlere Übereinstimmung, schwache Beweislage) und um (2) ein möglicherweise längerfristig sinkendes Erwerbsarbeitsvolumen gleichmäßiger zu verteilen (hohe Übereinstimmung, mittlere Literaturbasis).
- Betriebliche Mitbestimmung und Partizipation sind eine Voraussetzung, um gemeinsam mit den Beschäftigten notwendige Veränderungen umsetzen zu können. Mehr Partizipation führt nicht automatisch zu klimafreundlicherem Verhalten, sondern erfordert entsprechende Begleitmaßnahmen in Betrieben sowie seitens der Politik (hohe Übereinstimmung, mittlere Literaturbasis).
- Investitionen in umweltfreundliche und kreislaufwirtschaftliche Produktionsverfahren sind notwendig, um klimafreundliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen (hohe Übereinstimmung, hohe Literaturbasis).
- Investitionen in öffentliche Infrastrukturen und Dienstleistungen (Daseinsvorsorge) sind notwendig, um drei zentrale Ziele zu erreichen: (1) klimafreundliche Beschäftigung zu stärken, (2) gesellschaftliche Bedürfnisse zu befriedigen und (3) eine sozialverträgliche Transformation zu gewährleisten (mittlere Übereinstimmung, mittlere Literaturbasis).
- Um den Strukturwandel zu bewältigen und damit Arbeitnehmer_innen in klimafreundlicher Erwerbsarbeit tätig sein können, müssen sie Zugang zu den erforderlichen Qualifikationen erhalten (hohe Übereinstimmung, mittlere Literaturbasis).

7.1 Einleitung

In den Industrienationen des globalen Nordens hat Erwerbsarbeit eine zentrale Bedeutung erlangt. Sie ist Quelle individueller Daseinsvorsorge und materieller Existenzsicherung. Durch Erwerbsarbeit erhalten Menschen Zugang zu Sozialkontakten, Anerkennung und anderen immateriellen Ressourcen, die für ihre Identitätsentwicklung und soziale Einbindung wesentlich sind (Gini, 1998; Holtgrewe et al, 2000; Voswinkel, 2013, 2016). Erwerbsarbeit strukturiert den Alltag und setzt den zeitlichen Rahmen für unbezahlte Arbeit und Aktivitäten in anderen Lebensbereichen [Kap. 8, 9]. Darüber hinaus ist Erwerbsarbeit in vielen Wohlfahrtsstaaten, so auch in Österreich, eine wichtige Finanzierungsquelle und Voraussetzung für den Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen [Kap. 18].

Erwerbsarbeit hat zugleich eine enorme klimapolitische Bedeutung. Als Produktionsfaktor in einem kapitalistischen Wirtschaftssystem beinhaltet Erwerbsarbeit unzählige Tätigkeiten und Abläufe, die mit Energie- und Ressourcenverbrauch verbunden sind. Produktivitätssteigerungen beruhen über Jahrzehnte auf einem steigenden Ressourcenverbrauch und dem Einsatz von immer neuen Technologien, die fossile Energie verwenden (Ayres & Warr, 2009). Erwerbsarbeit ist daher zwangsläufig an der Produktion klimaschädlicher Emissionen beteiligt (Fischer-Kowalski & Haas, 2016; Fischer-Kowalski & Schaffartzik, 2008), wenn auch variierend nach Branche bzw. Wirtschaftsbereich [Kap. 14].

Zudem ist Erwerbsarbeit ein wichtiger Treiber von Wirtschaftswachstum: Bei steigender Arbeitsproduktivität ist Wirtschaftswachstum notwendig, um Beschäftigungsverluste zu vermeiden. Gleichzeitig geht Wirtschaftswachstum mit steigender Umweltbelastung einher. Daher besteht ein Zielkonflikt zwischen Umwelt-, Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik (Antal, 2014; Seidl & Zahrnt, 2019).

In der Literatur herrscht breiter Konsens darüber, dass Erwerbsarbeit ein bedeutendes Element des klimapolitischen Umbaus von Wirtschaft und Gesellschaft ist (Bohnenberger, 2022; Seidl & Zahrnt, 2019). Die Auffassungen über die erforderliche Reichweite und Form dieses Umbaus gehen jedoch auseinander.

Auf der einen Seite des Ideenspektrums [Kap. 2] sind Ansätze zu verorten, die eine (1) „Marktperspektive“ einnehmen. Konzepte der Green Economy etwa setzen auf technische Innovationen und korrekte Preissignale (unter anderem durch die Bepreisung von Emissionen). Sie schlagen einen modernisierungspolitischen Pfad ein, im Vertrauen auf die ordnenden Kräfte des Marktes, rationale Entscheidungen der Marktteilnehmer_innen und die individuelle Verantwortung der Bürger_innen (Loiseau et al, 2016; OECD, 2020; UN, 2015; UNEP, 2008, 2019).

Aus einer (2) „Innovationsperspektive“ steht die Frage der Ermöglichung von Veränderungsprozessen im Vordergrund.

Die Forschung widmet sich nicht nur der Beschäftigungsentwicklung im Umwelt- und Umwelttechniksektor (unter anderem BMK, 2022; IRENA & ILO, 2021). Sie legt auch einen starken Fokus auf Möglichkeiten der Digitalisierung für die Entwicklung neuer Formen der Arbeitsorganisation, für ortsunabhängiges Arbeiten oder die Entwicklung neuer Berufe in Wirtschaftszweigen, die weniger klimaschädlich produzieren (unter anderem OECD, 2019, S. 67 ff.; Schörpf et al., 2020; Steininger et al., 2021).

Dagegen betonen Ansätze aus einer (3) „Bereitstellungsperspektive“ zum einen die Verfügbarkeit von klimafreundlichen Arbeitsplätzen für jene, die zur Existenzsicherung auf Lohnarbeit angewiesen sind (unter anderem AK/ÖGB, 2017; Eder, 2021; Wukovitsch, 2021). Zum anderen geht es um die Frage, in welchen Wirtschaftsbereichen Erwerbsarbeit einen Beitrag zur (klimafreundlichen) Bedürfnisbefriedigung leistet (Krisch et al., 2020) und inwiefern Erwerbsarbeit auch in Zukunft die zentrale Quelle der Daseinsvorsorge sein soll.

Ein wesentlicher Bestandteil des Ideenspektrums ist schließlich einer (4) „Gesellschaft-Natur-Perspektive“ zuzuordnen. Ausgehend von der Diagnose, dass die Klimaziele weder unter Beibehaltung von Wirtschaftswachstum noch durch inkrementelle Veränderungen erreicht werden können (unter anderem Antal, 2014; Haberl et al., 2020), wird nach Wegen für tiefgreifende Veränderungen der Strukturbedingungen von Wirtschaft und Gesellschaft gesucht. Dabei erörtert man Themen wie Arbeitszeitverkürzung oder die Neubewertung und Umverteilung gesellschaftlich notwendiger Arbeit (Littig & Spitzer, 2011; Seidl & Zahrnt, 2019).

Das Kapitel geht folgenden Fragen nach:

1. **Wie muss Erwerbsarbeit gestaltet werden, damit sich Menschen im Rahmen ihrer Berufstätigkeit klimafreundlich verhalten können?** Die Frage bezieht sich zum einen auf die Klimafreundlichkeit der Herstellungsprozesse von Produkten und Dienstleistungen. Zum anderen geht es um die Frage, ob die im Rahmen von Erwerbsarbeit hergestellten Produkte und Dienstleistungen anderen Menschen (Konsument_innen) ein klimafreundliches Leben ermöglichen. Damit ist auch die Frage verbunden, welche Entscheidungs- und Partizipationsmöglichkeiten Beschäftigte haben, um im Rahmen von Erwerbsarbeit im Einklang mit klimapolitischen Anforderungen handeln zu können.
2. **Wie muss Erwerbsarbeit gestaltet sein, damit Menschen außerhalb ihrer Erwerbsarbeit ein klimafreundliches Leben führen können?** Arbeitsumfang, Belastungen, aber auch Erfahrungen von Sinn und sozialer Anerkennung im Rahmen der Erwerbsarbeit haben Auswirkungen auf das Handeln von Erwerbstätigen in der erwerbsfreien Zeit. Die Frage nach Strukturbedingungen für ein klimafreundliches Leben schließt daher die Frage ein, welche Spielräume die Erwerbsarbeit für ein klima-

freundliches Handeln im Alltag schafft. Damit ist auch das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit angesprochen [Kap. 8].

Das Kapitel beginnt mit einer Darstellung des Status quo für klimafreundliches Leben *innerhalb* und *außerhalb* der Erwerbsarbeit und stellt verschiedene Konzepte erwerbsarbeitsbezogener Klimapolitik vor. Anschließend geht das Kapitel auf Barrieren und treibende Kräfte eines Strukturwandels ein. Der dritte Abschnitt stellt Gestaltungsoptionen dar und fragt, wie Bedingungen für ein klimafreundliches Leben *innerhalb* wie auch *außerhalb* der Erwerbsarbeit geschaffen werden können.

7.2 Status quo

7.2.1 Bedingungen für klimafreundliches Handeln innerhalb der Erwerbsarbeit

Das Potenzial, innerhalb der Erwerbstätigkeit klimafreundlich zu handeln, ist von den Bedingungen abhängig, die der Arbeitsplatz bzw. -ort bietet. Allgemein ist festzuhalten, dass weite Bereiche der Erwerbsarbeit gegenwärtig nicht die Voraussetzungen für ein klimafreundliches Leben erfüllen (Hoffmann & Spash, 2021). Der Produktionssektor verursacht zwar gemeinhin mehr CO₂-Emissionen als der Dienstleistungssektor, unternehmensbezogene Dienstleistungen wie Werbung sind aber über die Wertschöpfungskette vielfach eng mit emissionsintensiven Produktionsprozessen oder klimaschädlichem Konsum verbunden. Und auch innerhalb des produzierenden Bereichs bestehen erhebliche Unterschiede. Besonders emissionsintensiv ist die Beschäftigung in den Bereichen Kokerei und Mineralölverarbeitung, Metallherzeugung und -bearbeitung sowie Energieversorgung. Bei einer Betrachtung der Sektoren mit den höchsten CO₂-Emissionen – über alle Tätigkeitsbereiche hinweg – fällt auf, dass deren Gewicht auf dem Arbeitsmarkt sehr unterschiedlich ist [Tab. 7.1; siehe auch Kap. 14].

Im Jahr 2019 hatten die Bereiche Energie und Industrie einen Anteil von knapp 44 Prozent an den nationalen Treibhausgasemissionen, der größte Teil davon (85 Prozent) ist vom EU-Emissionshandelssystem (EU-ETS) erfasst (Meinhart et al., 2022). Das ermöglicht eine räumliche Zuordnung der Anlagen mit besonders hoher Emissionsintensität der Beschäftigung (Streicher et al, 2020; Abb. 7.1). Auch hier ist zwar zu beachten, dass diese Daten keine direkten Rückschlüsse auf die quantitative Bedeutung des jeweiligen Tätigkeitsbereichs für den regionalen oder gesamtösterreichischen Arbeitsmarkt zulassen. Dennoch geben derartige Auswertungen Hinweise auf Regionen, die im Zuge der Dekarbonisierung mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind.

Tab. 7.1 Sektoren mit den höchsten CO₂-Emissionen in Österreich (absolut, 2016). CO₂-Emissionen, Beschäftigte und Bruttowertschöpfung nach Sektoren (2016). (Quelle: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen, zit. nach Meinhart et al. (2022, Anhang), eigene Darstellung)

| ÖNACE 2008 Abteilungen | | Beschäftigte | Bruttowertschöpfung (BWS) 2016 | Insgesamt | CO ₂ -Emissionen (t) je Beschäftigten | Je 1000 € BWS |
|------------------------|------------------------------------|--------------|--------------------------------|---------------|--|---------------|
| Klasse | Titel | Anzahl | Mio. € | | | |
| C24 | Metallerzeugung und -bearbeitung | 37.714 | 3916,2 | 22.847.738,72 | 605,82 | 5,83 |
| D35 | Energieversorgung | 24.478 | 5725,0 | 14.566.354,29 | 595,08 | 2,54 |
| C23 | H.v. Glas/-waren, Keramik u. Ä. | 31.383 | 2466,6 | 5.535.402,81 | 176,38 | 2,24 |
| C19 | Kokerei und Mineralölverarbeitung | 1315 | 514,4 | 2.451.397,67 | 1864,18 | 4,77 |
| H49 | Landverkehr | 121.982 | 7596,8 | 1.810.837,74 | 14,85 | 0,24 |
| C20 | H.v. chemischen Erzeugnissen | 18.412 | 2877,3 | 1.601.497,85 | 86,98 | 0,56 |
| C17 | H.v. Papier/Pappe und Waren daraus | 16.536 | 1853,0 | 1.220.098,84 | 73,78 | 0,66 |
| A01 | Landwirtschaft und Jagd | 109.163 | 2781,6 | 1.011.454,20 | 9,27 | 0,36 |
| C10 | H.v. Nahrungs- und Futtermitteln | 72.420 | 4344,5 | 708.616,90 | 9,78 | 0,16 |
| G46 | Großhandel | 210.106 | 18.228,9 | 520.280,79 | 2,48 | 0,03 |
| C27 | H.v. elektrischen Ausrüstungen | 45.861 | 3953,1 | 487.039,82 | 10,62 | 0,12 |
| F43 | Sonst. Bautätigkeiten | 204.066 | 10.423,3 | 462.420,85 | 2,27 | 0,04 |
| C25 | H.v. Metallerzeugnissen | 78.609 | 6017,1 | 380.285,53 | 4,84 | 0,06 |
| C16 | H.v. Holzwaren | 32.230 | 2386,7 | 351.683,83 | 10,91 | 0,15 |
| H51 | Luftfahrt | 8597 | 702,8 | 345.887,10 | 40,23 | 0,49 |

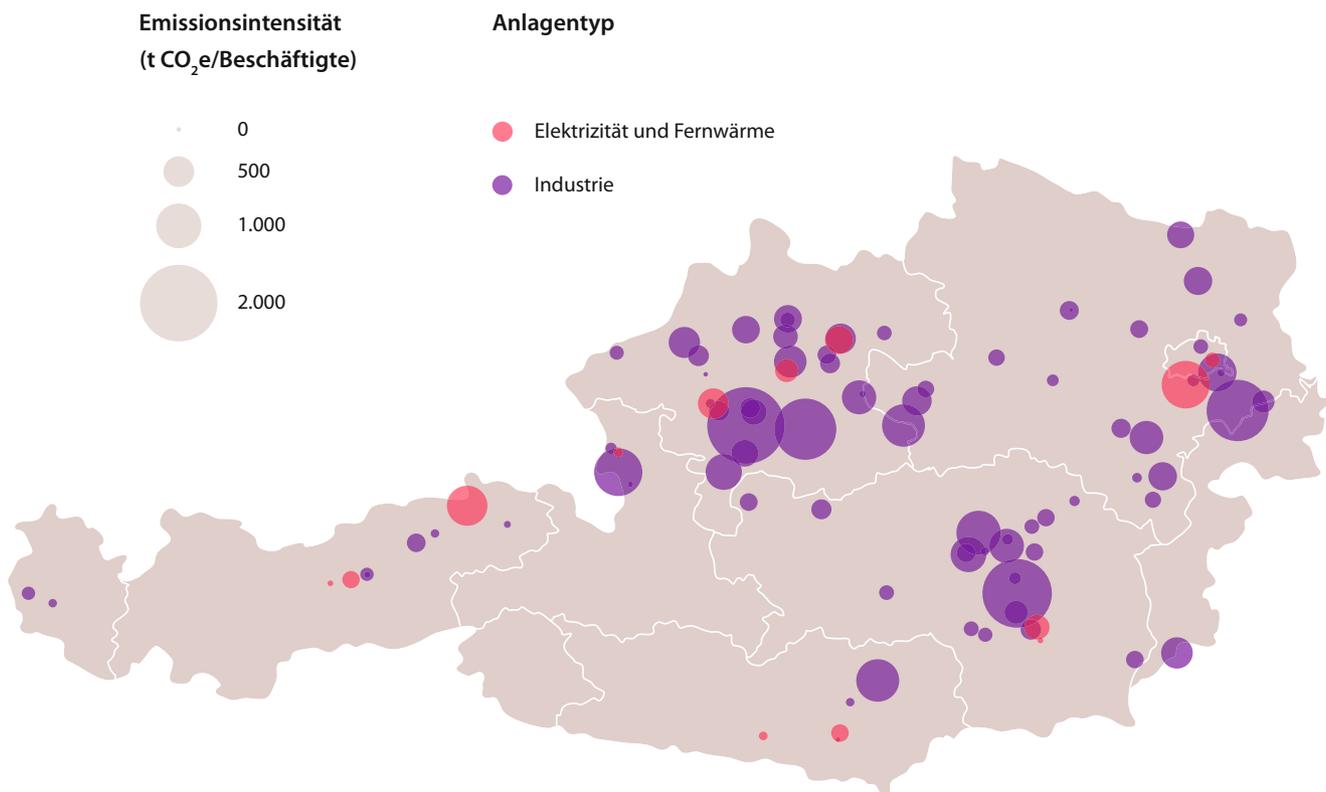


Abb. 7.1 Aktive EU-ETS-Anlagen in Österreich, Emissionsintensität der Beschäftigung. Direkte Emissionsintensität der Beschäftigung (tCO₂e/Beschäftigung), räumliche Verteilung in Österreich. (Quelle:

EUTL und Amadeus-Datenbank; WIFO-Berechnungen (zit. nach Streicher et al., 2020, S. 12))

Angesichts ambitionierter Dekarbonisierungspläne auf europäischer und nationaler Ebene erhalten die Herausforderungen, denen die Erwerbsarbeit im Produktionssektor (und darüber hinaus) gegenübersteht, zunehmend Aufmerksamkeit (beispielsweise Streicher et al., 2020; Steininger et al., 2021; Meinhart et al., 2022). Zur Diskussion steht ein breites Spektrum an möglichen Entwicklungen, das von der Stilllegung ganzer Produktionszweige („phasing out“) über die (grundlegende) Umstellung bzw. technologische Erneuerung von Produktionsprozessen (UNDP, 2015) bis zur Verlagerung von Produktion in Drittstaaten („Carbon Leakage“) reicht [Kap. 14, 15]. Auch Beschäftigte in Branchen, die aufgrund sonstiger klimapolitischer Vorgaben umgestaltet werden müssen (z. B. Ausstieg aus dem Verbrennungsmotor) sowie jene, die in verbundenen Wertschöpfungsketten tätig sind, werden von den Maßnahmen zur Dekarbonisierung betroffen sein. Gleichzeitig sind neue Beschäftigungsmöglichkeiten in Bereichen zu erwarten, die weniger Emissionen verursachen bzw. eine klimafreundlichere Wirtschaft unterstützen (z. B. Ausbau erneuerbarer Energieträger, E-Mobilität, Kreislaufwirtschaft; Sala et al., 2020; Großmann et al., 2020).

Dieser ökologische Umbau der Wirtschaft erzeugt einen erheblichen Qualifizierungs- und Umschulungsbedarf, etwa im Bereich der Ausbildung für neue IT-Systemtechniken, Beratungs- und Sanierungsleistungen für Energieeffizienz oder Berufe in der Kreislaufwirtschaft. Um den notwendigen Bedarf an Fachkräften zu decken, ist eine langfristige und weitreichende Qualifizierungsstrategie notwendig, die die Zeitdauer von Aus- und Weiterbildungen und bereits existierende Kompetenzen berücksichtigt (Steininger et al., 2021). Für Deutschland liegen Policy Papers und Studien vor, die den sozial-ökologischen Umbau der Industrie, Arbeitsmarktchancen der erneuerbaren Energien und Aus- und Weiterbildungen für grüne Kompetenzen analysieren (unter anderem Blöcker, 2014; IRENA & ILO, 2021; Mertineit, 2013). Die britische Campaign Against Climate Change Trade Union Group bemüht sich in ihrem Policy Paper um die Auflösung des „Job-Environment-Dilemma“ und entwickelt Strategien, um Arbeitsplätze, die Treibhausgasemissionen senken, in der Energiewirtschaft, im Bausektor, im Verkehr und in der Landwirtschaft voranzutreiben (Campaign Against Climate Change, 2021). Für Österreich wird außerdem aktuell ein Aktionsplan für zentrale Bereiche der Energiewende entwickelt (BMK, 2022). Eine weitere Herausforderung besteht in regionalpolitischer Hinsicht, zumal neue bzw. weniger klimaschädliche Jobs nicht unbedingt dort entstehen, wo Arbeitskräfte entlassen werden (zur räumlichen Dimension siehe Abb. 7.1).

Erwerbsarbeit im Dienstleistungssektor geht im Durchschnitt mit einem geringeren Ausstoß an Emissionen einher als in der Güterproduktion. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass viele dieser Tätigkeiten auf der vorgelagerten

Herstellung von Gütern beruhen und dass auch emissionsintensive Dienstleistungen existieren, beispielsweise im Verkehr (Hardt et al., 2020; Streicher et al., 2020) [Kap. 5, 9]. Erwerbsarbeitsbedingte Emissionen umfassen darüber hinaus Mobilität, die im Rahmen der Erwerbsarbeit passiert [Kap. 6]. Die Zahl der Geschäftsreisen in Österreich hat im Jahr 2019 einen Höchststand erreicht¹. Bahn- und Busreisen gewinnen zwar an Bedeutung, dennoch ist das Auto immer noch das meistgenutzte Verkehrsmittel. Im Verhältnis zu 2018 wurde ein überproportionales Wachstum der Flug-Geschäftsreisen festgestellt (Mohr, 2021).

Setzt man allerdings den Energieverbrauch ins Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit, zeigt sich für Deutschland, dass die Energieintensität pro Arbeitsstunde in Dienstleistungssektoren (ausgenommen Transport) deutlich geringer ist als in der Produktion. Dies gilt auch, wenn der Energieverbrauch aus vorgelagerter Produktion berücksichtigt wird (Hardt et al., 2020, 2021). Insbesondere die sektorale Verschiebung von Beschäftigung in Dienstleistungsbereiche wie Bildung, soziale Dienste und Gesundheitswesen wird als Option diskutiert, um klimafreundliche Erwerbsarbeit zu schaffen und Beschäftigungsverluste damit auszugleichen (Krisch et al., 2020; Jackson & Victor, 2011; Pirklbauer, 2020).

Neben Herausforderungen wie der Re-Qualifizierung und dem regionalen Matching von Job-Angeboten und -Nachfrage besteht im Rahmen der sektoralen Verschiebung von Beschäftigung ein weiteres Problem: In vielen Bereichen des tertiären Sektors ist Erwerbsarbeit geringer entlohnt als in den Bereichen des produzierenden Gewerbes, die besonders von der Dekarbonisierung betroffen sind. Im Dienstleistungssektor besteht auch ein hoher Anteil an atypischer Beschäftigung. Darunter sind viele Arbeitsplätze, die unsicher, nicht existenzsichernd und ohne Perspektive auf berufliche oder qualifikatorische Weiterentwicklung sind (Geisberger & Knittler, 2010; Knittler, 2018).

In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass klimafreundliche Investitions- und Beschäftigungspolitik unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen kann. In der Literatur zeichnen sich vier konzeptionelle Zugänge ab: Green Jobs, Just Transition, Sustainable Work und Post-Work (siehe Box).

Konzepte erwerbsarbeitsbezogener Klimapolitik

Green Jobs ist ein Konzept aus der marktorientierten Strategie des „grünen Wachstums“ (Green Growth) bzw. einer „grünen Wirtschaft“ (Green Economy). Zu ihrer Abgrenzung bestehen verschiedene Heran-

¹ Nicht inbegriffen ist hier Pendelverkehr, also regelmäßig zwischen Wohnort und Arbeitsstätte zurückgelegte Strecken. Die Rolle des Pendelverkehrs wird im nächsten Abschnitt zu „Bedingungen für klimafreundliches Handeln außerhalb der Erwerbsarbeit“ behandelt.

gehensweisen (Janser, 2018). Der verbreitetste Ansatz basiert auf dem Konzept der Umweltwirtschaft, dem sogenannten „Environmental Goods and Services Sector (EGSS)“. Umfasst sind Tätigkeiten zur Messung, Vermeidung, Verringerung, Beschränkung oder Behebung von Umweltschäden sowie zum schonenden Umgang mit Ressourcen. 2019 waren in Österreich rund 183.000 Beschäftigte (in Vollzeitäquivalenten) in Green Jobs tätig. Im Vergleich: Die gesamte österreichische Tourismusindustrie beschäftigt rund 200.000 Arbeitskräfte in Vollzeitäquivalenten (Statistik Austria, 2021, 2022).

Während diese Definition von Green Jobs nur auf Beschäftigungspotenziale in „grünen“ Branchen eingeht, berücksichtigt das Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) auch die Arbeitsbedingungen beziehungsweise Arbeitsqualität. Neben der Erstellung grüner Produkte oder Dienstleistungen bzw. der Beschäftigung in umweltfreundlichen Prozessen geht es also auch um das Ziel, gute Arbeitsplätze (Decent Work: <https://ilo.org>) bereitzustellen.

Just Transition: Im Zentrum steht die Forderung, dass im ökologisch notwendigen Strukturwandel das Interesse der Arbeitnehmer_innen an Mitbestimmung, guter Beschäftigung und sozialer Absicherung umfassend berücksichtigt und gewahrt werden muss. Spätestens mit der Forderung der internationalen Gewerkschaftsbewegung nach einer Berücksichtigung von Just Transition im Rahmen der internationalen Klimaverhandlungen erlangte das Konzept global Aufmerksamkeit. Heute wird es von unterschiedlichen Akteursgruppen und mit unterschiedlichen Stoßrichtungen genutzt. Diese reichen von räumlich beschränkten Förderinstrumenten wie dem EU-Fonds für einen gerechten Übergang (Europäische Kommission, 2020a) bis zu relativ weitreichenden Positionspapieren im Umfeld der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer_innen (ILO, 2015; Initiative Wege aus der Krise, 2019; TUDCN, 2019). Darin werden wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Gestaltung des Strukturwandels, soziale Sicherheit, aktive Arbeitsmarktpolitik und die umfassende Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen gefordert. Just Transition bleibt aber umkämpft, wie man am Beispiel des Kohleausstiegs in Deutschland sieht. Die Debatte zwischen Befürworter_innen und Gegner_innen tendiert dazu, ökologische, beschäftigungspolitische und wirtschaftliche Interessen gegeneinander auszuspielen, was den Ausstieg verlangsamt (Kalt, 2021). Für Österreich entstehen analoge Herausforderungen beim Ausstieg aus

der Produktion von Verbrennungsmotoren in der Automobilindustrie (Wissen et al., 2020) sowie vermutlich auch bei der Ökologisierung des Wintertourismus (Steiger et al., 2021) oder der Fleischproduktion (Barth et al., 2019). Am Beispiel des Automobil- und Energiesektors ist zu erkennen, wie ökologische Gewerkschaftspolitik auf nationaler Ebene in Konflikt mit dem Kampf um Beschäftigung auf betrieblicher Ebene geraten kann (Galgóczy, 2020).

Sustainable Work: Darunter wird Arbeit verstanden, die die menschliche Entwicklung fördert und gleichzeitig ökologische Nebenwirkungen minimiert (UNDP, 2015). Die Definition des UN-Entwicklungsprogramms umfasst auch unbezahlte Tätigkeiten wie Hausarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten. Der Mehrwert des Konzepts liegt darin, dass es explizit das Problem von ökologisch nicht nachhaltiger Arbeit thematisiert. Daraus folgt, dass sich Berufsbilder verändern und manche Tätigkeiten zur Gänze verschwinden müssen, um die Klimaziele zu erreichen (UNDP, 2015). Im deutschsprachigen Raum wird „nachhaltige Arbeit“ noch breiter gefasst. Hier rückt die Arbeitsgesellschaft insgesamt ins Zentrum der Analyse von Grenzen und Möglichkeiten einer tiefgreifenden sozial-ökologischen Transformation. Ausgangspunkt der Überlegungen ist, dass gesellschaftliche Naturverhältnisse in konkreten Arbeitsprozessen geprägt werden (Barth et al., 2016; Littig et al., 2018). Nachhaltigkeit bezieht sich nicht nur auf die ökologische, sondern auch auf die soziale Dimension von Arbeit, wobei unbezahlte Haus- und Sorgearbeit einbezogen wird (Jürgens, 2008). In diesem Kontext werden oft auch erweiterte Arbeitskonzepte vorgebracht. Diese plädieren für einen Arbeitsbegriff, der neben Erwerbsarbeit Tätigkeiten wie Hausarbeit, Eigenarbeit oder zivilgesellschaftliches Engagement umfasst. In Anlehnung an die feministische Arbeitsforschung wird die mangelnde gesellschaftliche Anerkennung unbezahlter Versorgungs- und Betreuungsarbeit problematisiert. Diese gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten sollten umverteilt und neu bewertet werden. Die Reduktion von Erwerbsarbeit und mehr Eigenarbeit sollen einen nachhaltigen Lebensstil ermöglichen (Littig & Spitzer, 2011).

Post-Work: Debatten um eine Post-Work-Gesellschaft haben ihre Wurzeln in arbeitskritischen Strömungen marxistischer und feministischer Theorie. Sie sind relevant für jene Teile der klimapolitischen Forschung,

die eine Reduktion von Erwerbsarbeit als Voraussetzung für die Erreichung der Klimaziele erachtet (Frayne, 2016; Hoffmann & Paulsen, 2020). Post-Work kritisiert die zentrale Rolle von Erwerbsarbeit in modernen Gesellschaften. Da Arbeit meist unhinterfragt als wichtigste Quelle von Einkommen, Sinnstiftung, persönlichem Erfolg und sozialer Anerkennung gilt (Frayne, 2015), sind Individuen davon abhängig, einer bezahlten Arbeit nachzugehen – auch wenn es sich dabei um prekäre, unterbezahlte oder gesundheitsbelastende Jobs handelt. Post-Work kritisiert zudem mangelnde Mitsprache- und Entscheidungsrechte von Beschäftigten in Erwerbsarbeitsverhältnissen. Dies betrifft vor allem die Frage, welche Produkte und Dienstleistungen hergestellt werden. Zudem wird in der Post-Work-Debatte die kulturelle Bedeutung von Arbeit hinterfragt. Die moderne Arbeitsethik sieht Arbeit als moralische Verpflichtung, unabhängig von der ökonomischen oder gesellschaftlichen Notwendigkeit (Weeks, 2011). Neben der kritischen Analyse handelt es sich bei Post-Work auch um ein emanzipatorisches Projekt. André Gorz (2000) forderte beispielsweise eine breite gesellschaftliche Debatte über den Zweck von Arbeit und eine Reduktion fremdbestimmter, dem Produktionsprozess unterworfenener Lebens- und Arbeitszeit. Konkrete Forderungen umfassen eine radikale Arbeitszeitverkürzung und -umverteilung. Durch ein bedingungsloses Grundeinkommen oder eine öffentliche Daseinsvorsorge könnten eine Entkopplung von Erwerbsarbeit und materieller Sicherung sowie mehr Raum für selbstbestimmte Tätigkeiten erreicht werden.

Die erheblichen Unterschiede der genannten Konzepte verweisen auf eine Grundsatzdebatte in der Literatur – gemeint ist das Spannungsverhältnis zwischen Wirtschaftswachstum, Beschäftigungssicherung und klimapolitischen Zielsetzungen. Ansätze für einen grünen Strukturwandel unter Beibehaltung des Wachstumspfades (Capasso et al., 2019) stehen Studien gegenüber, wonach Wirtschaftswachstum nicht mit ökologischen Zielen vereinbar ist (unter anderem Diab, 2020; Haberl et al., 2020; Wiedenhofer et al., 2020). Daher argumentiert ein Teil der Literatur für die Entkopplung von Beschäftigung und Wachstum, die unter anderem durch eine Arbeitszeitverkürzung erreicht werden könnte (Mayrhofer & Wiese, 2020; Seidl & Zahrt, 2019).

Neben makroökonomischen Fragen widmet sich die Literatur den Bedingungen für klimafreundliches Handeln auf betrieblicher Ebene (von Jorck & Schrader, 2019). Forschung zu „arbeitsökologischer Innovation“ (Becke, 2019) betont die positive Rolle von umweltorientierten Arbeitnehmer_innen bei Nachhaltigkeitstransformationen von Un-

ternehmen (Galpin & Lee Whittington, 2012; Lacy et al., 2009). Süßbauer & Schäfer (2019) unterscheiden zwischen drei Aspekten, wie Beschäftigte zu betrieblichen Nachhaltigkeitsprozessen beitragen können: (1) Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen sowie Entwicklung von ökologischen Innovationen (Buhl et al., 2016; Ramus, 2018); (2) Optimierung von Arbeitsprozessen und -routinen im Sinne nachhaltigerer Produktionsprozesse (Wolf, 2013); sowie (3) Förderung nachhaltigen Konsumverhaltens am Arbeitsplatz, etwa bei der Nutzung von Betriebskantinen (Süßbauer & Schäfer, 2018) [Kap. 5].

Die Literatur über betriebliche Mitbestimmungs- bzw. Partizipationsbeziehungen weist hingegen auf die beschränkten Handlungsspielräume von Beschäftigten hin: Ein Befund lautet, dass Beschäftigte heute zwar stärker den Ablauf von Arbeitsprozessen gestalten können. Sie sind aber kaum je in Entscheidungen darüber eingebunden, welche Produkte und Dienstleistungen ein Unternehmen her- bzw. bereitstellt (Schmidt-Keilich et al., 2022; Höijer et al., 2020; QV Kapitel „Ernährung“; Dörre, 2002; Gorz, 2000), welchen sozialen Nutzen diese haben bzw. wie klimafreundlich sie hergestellt oder erbracht werden. Diese Entscheidungen treffen primär Eigentümer_innen bzw. das Management.

Dass nicht alle Arbeitsplätze zwangsläufig einen wertvollen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten, zeigt das Phänomen sogenannter „Bullshit Jobs“ (Graeber, 2018). Im Gegensatz dazu stehen Tätigkeiten in Pflege, Transport oder Nahversorgung, deren Systemrelevanz im Zuge der COVID-19-Krise besonders deutlich wurde (Krisch et al., 2020; Pirklbauer, 2020).

7.2.2 Bedingungen für klimafreundliches Handeln außerhalb der Erwerbsarbeit

Strukturbedingungen der Erwerbsarbeit beeinflussen maßgeblich, inwiefern Arbeitnehmer_innen außerhalb ihrer Beschäftigung ein klimafreundliches Leben führen können. So bestimmen nicht nur Stundenlohn, sondern auch die Anzahl der gearbeiteten Stunden die Höhe des Erwerbsarbeitseinkommens. Die Einkommenshöhe ist wiederum der wichtigste Faktor, um den ökologischen Fußabdruck von Menschen vorherzusagen (Moser & Kleinhüchelkotten, 2018; Theine et al., 2017) [Kap. 17].

Die Länge der Arbeitszeiten definiert auch das Ausmaß an verfügbarer Zeit außerhalb von Erwerbsarbeit. Es besteht die Annahme, dass kürzere Arbeitszeiten zu einem nachhaltigeren Lebensstil führen können, da umweltschonende Aktivitäten oft relativ zeitintensiv sind (Knight et al., 2013). Dies lässt sich exemplarisch am Bereich Mobilität zeigen. Fliegen kann im Vergleich zu einer Zugfahrt eine Zeiterparnis bringen, verursacht aber auch eine deutlich höhere Umweltbelastung. Ähnlich greifen viele Pendler_innen nicht

nur aus Gewohnheit zum privaten Pkw, sondern weil der klimaschonendere öffentliche Personenverkehr zeitaufwendiger ist. Die durch Arbeitszeitverkürzung frei gewordene Zeit kann allerdings auch für ressourcenintensive Tätigkeiten verwendet werden, was sogenannte Zeit-Rebound-Effekte zur Folge hat (Buhl & Acosta, 2016).

Neben der rein zeitlichen Beanspruchung durch Erwerbsarbeit ist die mentale und körperliche Belastung zu berücksichtigen. Arbeitsstress und Leistungsdruck, mangelndes Sinnerleben oder Entfremdungserfahrungen können dazu beitragen, dass Beschäftigte versuchen, über Konsum einen Ausgleich zu erreichen (Agger, 1979; Schor, 1992). In diesem Zusammenhang ist auch das Phänomen „work-and-spend-cycle“ in wohlhabenden Ländern zu nennen, welches beschreibt, dass Menschen in einer Spirale langer Arbeitszeiten und daraus folgender hoher Einkommen gefangen sind, die wiederum ein steigendes Konsumniveau begünstigen (Schor, 1999). Zudem erfordert Erwerbstätigkeit bestimmte Formen von Konsum. Neben Berufskleidung oder Essen „to go“ ist hier vor allem Mobilität in Form von Pendelverkehr zu nennen [Kap. 6].

Zudem können kürzere Arbeitszeiten auch mehr Wohlbefinden schaffen, zu geschlechtergerechter Aufteilung der

Sorgearbeit und zu besserer Gesundheit beitragen (Pullinger, 2014; Sirianni & Negrey, 2000; Winker, 2015; Wirtz et al., 2009). Laut EU-Arbeitskräfteerhebung 2019 wünschen sich 23 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in Österreich explizit kürzere Arbeitszeiten (FORBA & AK, 2021). Expert_innen erklären den europaweit vergleichsweise hohen Prozentsatz mit dem relativ hohen Anteil an überlangen Arbeitszeiten (siehe Abb. 7.2). Vollzeitbeschäftigte nennen 2019 eine Wunscharbeitszeit von 34 Stunden (FORBA & AK, 2021). Die Europäische Erhebung zur Lebensqualität 2016 gibt für Österreich eine noch geringere Wunscharbeitszeit von 31 Wochenstunden an (Csoka, 2018).

Allerdings können Verkürzungen von Erwerbsarbeitszeit auch auf Widerstände stoßen, vor allem, wenn diese mit Einkommenseinbußen und damit auch mit Einschnitten bei sozialen Sicherungsleistungen einhergehen. Weiters ist zu bedenken, dass ein Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung strukturell unterbeschäftigt ist, das heißt gerne mehr Stunden arbeiten würde. Dieses Problem betrifft vor allem Teilzeitbeschäftigte (FORBA & AK, 2021), aber auch Arbeitssuchende und „Entmutigte“, also Menschen, die erwerbstätig sein wollen, aber die Jobsuche aufgegeben haben (Bell & Blanchflower, 2018: 29). Im Jahr 2020 lag die Unterbeschäf-

Durchschnittliche, normalerweise geleistete Wochenstunden von Vollzeitbeschäftigten im Hauptjob, 2019

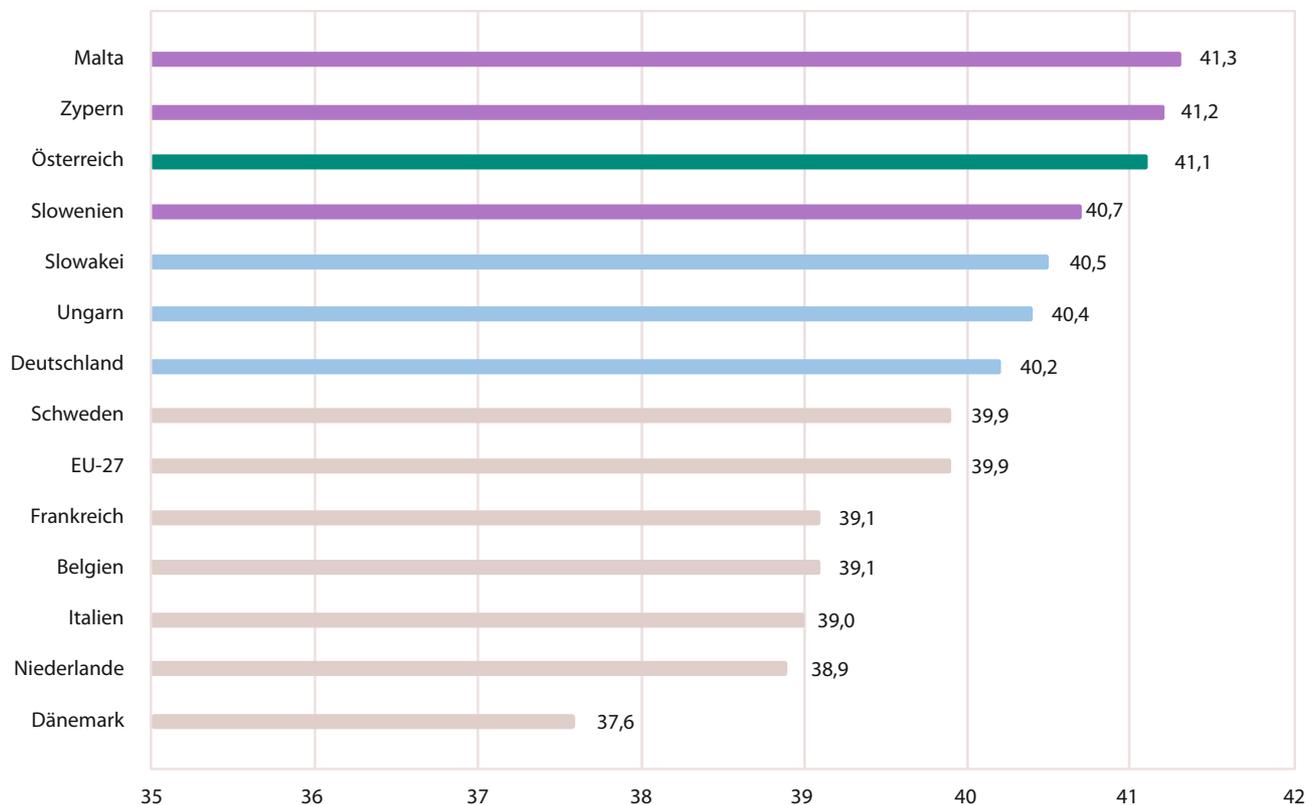


Abb. 7.2 Durchschnittliche, normalerweise gearbeitete Wochenstunden von Vollzeitbeschäftigten im Hauptjob, 2019. (Quelle: Eurostat, EU-Arbeitskräfteerhebung 2019 (zit. nach FORBA & AK Wien, 2021, S. 5))

tigungsquote in Österreich bei 15,5 Prozent (in Prozent der Erwerbspersonen) (Schultheiß et al., 2021, S. 34).

7.3 Treibende Kräfte und Barrieren des Strukturwandels

Strukturelle Rahmenbedingungen des Wirtschaftssystems

Erwerbsarbeit spielt eine zentrale Rolle in der Kontroverse über die Vereinbarkeit von Wirtschaftswachstum und ökologischer Nachhaltigkeit (unter anderem Daly, 1996; Jackson, 2009; Meadows et al., 1972). Seidl und Zahrnt (2019, S. 9) beschreiben das gegenwärtige Wirtschaftssystem als paradox: Während Produktivitätsfortschritte prinzipiell eine Reduktion des Arbeitsvolumens ermöglichen, ermöglicht Wirtschaftswachstum, dass es zu keinem Abbau der Beschäftigung kommt. Gemeinsam mit Produktivitätsfortschritten trägt Wirtschaftswachstum dazu bei, dass die Einkommen von Jahr zu Jahr steigen und Beschäftigungsziele der Wirtschaftspolitik weitgehend erreicht werden. Da auch die Finanzierung der europäischen Sozial- und Abgabensysteme größtenteils an Erwerbseinkommen hängt, ist ein Ausstieg aus der Wachstumslogik weiterhin schwer vorstellbar.

Wachstumsfreundliche Positionen berufen sich auf Modelle, die eine Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Ressourcenverbrauch bzw. Treibhausgasemissionen für möglich halten (z. B. Bleischwitz et al., 2012). Sie betonen etwa die Potenziale der Kreislaufwirtschaft oder Erfolge im Bereich der österreichischen Umwelttechnikwirtschaft (BMK, 2022) [Kap. 14]. Wachstum könnte damit auch in einem von massiver Ungleichheit gekennzeichneten kapitalistischen Wirtschaftssystem (Piketty, 2014; Atkinson, 2015) dazu beitragen, die Folgen der Verteilungsschieflage abzumildern. Allerdings drückt sich die globale Ungleichverteilung von Ressourcen und Macht in einer strukturellen Ausbeutung von Mensch und Natur aus, insbesondere im Globalen Süden (Brand & Wissen, 2017). Eine wachsende Anzahl wissenschaftlicher Studien deutet außerdem darauf hin, dass Wirtschaftswachstum langfristig nicht mit ökologischen Zielen vereinbar ist (Hickel & Kallis, 2020; Haberl et al., 2020; Parrique et al., 2019). So konnten Haberl et al. (2020) in einem systematischen Review von 835 empirischen Studien zeigen, dass bisherige Entkopplungsraten nicht ausreichen, um eine rasche und weitreichende Verringerung von Treibhausgasemissionen zu erzielen. Nimmt man dieses Argument ernst, muss langfristig nicht nur das bestehende Arbeitsvolumen anders verteilt bzw. reduziert werden. Auch die Finanzierung der westlichen Sozialstaaten ist im Lichte der klima-, beschäftigungs- und verteilungspolitischen Herausforderungen neu zu gestalten; sie beruht derzeit zu stark auf der Besteuerung von Arbeit bzw. Mas-seneinkommen und in einem zu geringen Ausmaß auf der

Besteuerung von Vermögen sowie Ressourcen- und Energieverbrauch (Aiginger, 2016; Köppl & Schratzenstaller, 2019). Neben der Dominanz der erwerbsarbeitsbezogenen Finanzierung der Sozialversicherungsträger beruht in Österreich ein Drittel des Steueraufkommens auf Lohnsteuern (rund 30 Milliarden Euro; Statistik Austria, 2019).

Institutionen und Akteur_innen

Bei der Umsetzung von notwendigen strukturellen Änderungen können Unternehmen und ihre Interessenvertretungen ebenso wie Gewerkschaften als potenziell hemmende Kräfte des Strukturwandels auftreten [Kap. 12, 14]. Die strukturkonservative Position von Unternehmen wird gemeinhin auf kurzfristige Gewinninteressen und den ökonomischen Kosten- und Wettbewerbsdruck zurückgeführt. Einblick in die Position von Gewerkschaften liefern Untersuchungen auf europäischer Ebene am Beispiel der Stahlindustrie-Gewerkschaften beim Emissionshandel (z. B. Thomas, 2021). Grundsätzlich ist hier zu berücksichtigen, dass Interessenvertretungen der Arbeitnehmer_innen ebenso wie jene der Industrie in erster Linie ihren Mitgliedern verpflichtet sind („Lock-in-Effekt“). Die österreichischen Sozialpartner verhandeln daher seit vielen Jahren gemeinsame Positionen, wie sie energie- und klimapolitische Ziele erreichen wollen (Die Sozialpartner Österreich, 2014, 2016, 2017).

Auch Machtbeziehungen in Unternehmen, beispielsweise in Form eingeschränkter betrieblicher Mitbestimmung, können Barrieren darstellen. Denn Nicht-Teilhabe an Transformationsentscheidungen führt mit großer Wahrscheinlichkeit zu Abwehrhaltungen bei Beschäftigten, insbesondere, wenn Einkommensverluste oder der Verlust des Arbeitsplatzes drohen. Fallstudien zeigen, dass man die Akzeptanz und Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten durch betriebliche Mitbestimmung und die Einbeziehung des Betriebsrats bei der Entwicklung von Transformationsplänen fördern kann (Becke, 2019; Gerold et al., 2017). Eine partizipative Kultur ist im Allgemeinen auch förderlich für Prozesse der Ideenfindung, etwa für Produkt- oder Prozessinnovationen, die für Dekarbonisierung erforderlich sind (ISW, 2019; Wissen et al., 2020).

Werden strukturelle Veränderungen angestrebt, müssen diese aus interessenpolitischer Sicht in ein Bündel an Maßnahmen eingebettet werden (unter anderem ÖGB, 2021; ETUC, 2021). Dass die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer_innen in Österreich positive Signale für einen Wandel setzen, zeigt das Forschungsprojekt TRAFOLABOUR (Littig, 2017; Niedermoser, 2017). Die Arbeiterkammer positioniert sich seit einigen Jahren mit Formaten wie dem AK Wohlstandsbericht (Feigl & Wukovitsch, 2018; Schultheiß et al., 2021 etc.) oder dem AK Klimadialog explizit als Akteurin eines sozial-ökologischen Wandels (siehe auch Pickshaus, 2019; Schröder & Urban, 2019).

Eine zunehmende Zahl an Initiativen für einen ambitionierteren Klimaschutz entsteht ebenso auf Seite der Arbeitgeber_innen (z. B. BMK, 2021; GLOBAL 2000, Greenpeace & WWF Österreich, 2017). Treibende Faktoren für Strukturveränderungen kann man auch in zivilgesellschaftlichen Initiativen erkennen (unter anderem Daniel et al., 2021). Diese Initiativen können den öffentlichen Diskurs insgesamt positiv beeinflussen und ein Bewusstsein für die Notwendigkeit klimafreundlicher Erwerbsarbeit schaffen (unter anderem Fridays for Future, System Change not Climate Change); auch hier sind die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer_innen vielfach beteiligt (Workers for Future, Gewerkschaftsjugend etc.; siehe auch Pirklbauer & Wukovitsch, 2019).

Werte und Normen

Kulturelle Normen und Werte können den Status quo der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung legitimieren und damit Transformationsprozesse behindern. Dies ist erkennbar an der umfassenden Rolle und Bedeutung von Erwerbsarbeit in der Gesellschaft. Unabhängig von ökonomischer oder gesellschaftlicher Notwendigkeit gilt Arbeit als moralische Verpflichtung (Weeks, 2011). Erwerbsarbeit wird im Gegensatz zu nicht bezahlten, aber oft gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten als produktiv und wertschaffend erachtet (Mazucato, 2019). Die politische Ideologie des Neoliberalismus sieht in Erwerbsarbeit ein Mittel schlechthin, um Leistungsorientierung zu zeigen und gesellschaftlichen Status zu rechtfertigen (Lessenich, 2013). Insbesondere aus einer Gesellschaft-Natur-Perspektive [Kap. 2] stehen diese kulturellen Normen einem Umdenken im Wege, das für grundlegende sozial-ökologische Transformationsprozesse erforderlich ist.

Doch im Gefüge der überlieferten gesellschaftlichen Arbeits- und Leistungsnormen sind Brüche zu erkennen. Nicht nur etabliert sich seit mehreren Jahren ein Diskurs über die Bedeutung einer ausgewogenen Work-Life-Balance, auch empirische Wertestudien (beispielsweise die „European Value Study“) lassen auf veränderte Einstellungen schließen. In Österreich nimmt die zentrale Bedeutung von Arbeit gegenüber anderen Lebensbereichen seit 1990 deutlich ab, während Freizeit, Freund_innen und Bekannte stärker in den Vordergrund rücken (Aichholzer et al., 2019). Eine internationale Studie zeigt, dass Menschen wegen ihrer Erfahrungen mit der COVID-19-Pandemie die Bedeutung von Erwerbsarbeit im Leben relativieren (Pizzinelli & Shibata, 2022). Bereits vor der Pandemie haben sich neue Anspruchshaltungen und Normalitätsvorstellungen hinsichtlich Wunsch-arbeitszeiten und Zeitsouveränität entwickelt (Ahrendt et al., 2017; Csoka, 2018; FORBA & AK, 2021; Pongratz, 2020).

Digitalisierung

Neben bedeutenden, auf Dekarbonisierung zielenden Innovationen im Bereich industrieller Verfahrens- und Prozess-

technologien (unter anderem Blöcker, 2014; Dinges et al., 2017; Steininger et al., 2021) gilt die Digitalisierung als zentraler Treiber des Strukturwandels. Sie eröffnet Handlungs- und Gestaltungsspielräume, die in unterschiedliche Richtungen genützt werden können. So kann Arbeitsproduktivität durch Digitalisierung steigen, was eine Reduktion des Gesamtarbeitsvolumens zur Folge haben und den Abbau von Beschäftigung unter Verschärfung von Ungleichheit bedeuten kann (Frey & Osborne, 2017; Goos et al., 2014; Haiss et al., 2021; Nagl et al., 2017). Digitalisierung kann aber auch Handlungsspielräume für eine Verkürzung der Arbeitszeiten schaffen und für Maßnahmen der Umverteilung genützt werden.

Digitalisierung ist ein ressourcen- und energieintensiver Prozess (Produktion und Gebrauch von Endgeräten, Servern, etc.; The Shift Project, 2019). Zwar wird ihr ein Dekarbonisierungspotenzial zugeschrieben; die Nettoeffekte sind aber aufgrund der Komplexität und hohen Unsicherheit bei der Ausgestaltung von Digitalisierungsprozessen ungewiss (Kirchner, 2018; Santarius et al., 2020)². In der Literatur wird zudem Kritik an der Handelspolitik großer Technologiekonzerne geäußert, die eine Einschränkung der Gestaltungsspielräume nationaler Regierungen bewirkt (James, 2020).

Auch bezüglich der Arbeitsqualität wird Digitalisierung ambivalent beurteilt. Einerseits erleichtert sie eine größtmögliche Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz (Christl, 2021; Riesenecker-Caba & Astleithner, 2021). Andererseits können Digitalisierungsprozesse zur Flexibilisierung von Arbeit im Interesse der Beschäftigten beitragen. Sie bieten insbesondere auch Chancen, verkehrsbedingte Emissionen zu reduzieren. Durch die Umstellung auf Homeoffice kann etwa Pendelverkehr reduziert werden. Zudem sinkt durch den Einsatz von digitalen Kommunikationsmitteln die Notwendigkeit von Geschäftsreisen. Das WIFO geht aktuell von einem Homeoffice-Potenzial von 45 Prozent aller unselbstständig Beschäftigten aus (Bock-Schappelwein, 2020).

7.4 Gestaltungsoptionen

7.4.1 Ermöglichung klimafreundlichen Handelns im Rahmen der Erwerbsarbeit

Die Entwicklung von Strukturbedingungen für klimafreundliche Erwerbsarbeit kann auf ein breites Spektrum von Gestaltungsoptionen zurückgreifen. Sie lassen sich modellhaft der Markt-, Innovations-, Bereitstellungs- oder Gesellschaft-Natur-Perspektive zuordnen [Kap. 2]. Die Zuordnung zu

² Die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Energieverbrauch und den Klimawandel werden in einem laufenden Projekt des Klimafonds untersucht (Energy Transition 2021).

den Perspektiven betont, wie verschiedenartig transformapolitische Maßnahmen sein können und dass man sie auf allen Strukturebenen ansiedeln kann. Sie reichen von nationalen und EU-weiten Politikmaßnahmen bis zur betrieblichen Ebene, von technologischen Innovationen bis zu Arbeitszeitpolitik und Ideen für einen grundlegenden gesellschaftlichen Wandel.

Politisch-regulatorische Eingriffe

Umfassende politische Strategien für einen Strukturwandel werden aktuell unter anderem als European Green Deal oder Green New Deal diskutiert, wobei die Kernziele von einer ambitionierten Dekarbonisierung und Ressourcenschonung (Rifkin, 2019; Europäische Kommission, 2019a, 2019b, 2020a, 2020b) bis zu einer breiteren sozial-ökologischen Umgestaltung reichen können (Klein, 2019; Pettifor, 2019).

Um den Druck auf Beschäftigte in Europa zu reduzieren, der sich aufgrund veränderter Wettbewerbsbedingungen bildete, und um darüber hinaus die Voraussetzungen für gute Arbeit international zu fördern, thematisieren diese Strategien vielfach auch die Veränderung der Spielregeln der internationalen Ökonomie, nicht zuletzt der Handelspolitik (AK Europa, 2020; Fritz, 2019; Jochum et al., 2019).

Zur globalen Durchsetzung ökologischer und sozialer Standards bereitet die Europäische Kommission aktuell auch ein Lieferkettengesetz vor, das unternehmerische Sorgfaltspflichten über die gesamte Lieferkette vorschreiben soll. Sie greift damit eine gewerkschaftliche Forderung auf (Baghdady & Ourny, 2021).

Die Maßnahmenvorschläge stehen vielfach im Einklang mit Vorstellungen der Markt- und Innovationsperspektive. Man setzt – beispielsweise im Rahmen der EU-Taxonomie für ein nachhaltiges Finanzwesen – auf die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für neue Investitionsprioritäten (Europäische Kommission, 2018; Rifkin, 2019) oder auf direkte regulatorische Eingriffe (Beispiel EU-Flottenverbrauchsziele). Auch Preissignale haben einen großen Stellenwert. Eine stärkere Besteuerung von Energieverbrauch und Emissionen würde eine Verschiebung der Steuerlast von Arbeit zu Energie und Ressourcen ermöglichen. Damit könnten neue Arbeitsplätze geschaffen und öffentliche Dienstleistungen und Infrastrukturen ausgebaut werden. Gleichzeitig würde die stärkere Besteuerung von Ressourcen und (fossiler) Energie Investitionen in energieeffiziente Technologien fördern und eine Verschiebung hin zu arbeitsintensiven, weniger umweltschädigenden Tätigkeitsbereichen anregen (Kettner-Marx et al., 2018; Köppl & Schratzenstaller, 2019). Da untere Einkommen wegen des Grundfreibetrags ohnehin wenig Lohnsteuer zahlen, müssten für eine Entlastung der Arbeitseinkommen zusätzlich die Sozialversicherungsbeiträge im unteren und mittleren Einkommensbereich reduziert werden. Um den Einnah-

meausfall zu kompensieren, wird eine stärkere Besteuerung von Vermögen sowie der Kapital- und Höchsteinkommen vorgeschlagen (Humer et al., 2021; Kikuchi et al., 2020; Köppl & Schratzenstaller, 2019; Kubon-Gilke, 2019) [Kap. 17].

Aus einer Marktperspektive ist der Abbau klimaschädlicher Subventionen relevant, etwa die Abschaffung steuerlicher Privilegien für Diesel oder Dienstwagen sowie die Steuerbefreiung von Kerosin (Kletzan-Slamanig & Köppl 2016; Nerudová et al., 2018). Gleichzeitig können durch Subventionen bzw. öffentliche Investitionen positive Anreize gesetzt werden, um die Energieeffizienz zu steigern, die Umstellung auf alternative Produktionstechnologien und Energieträger zu fördern und den Ausbau der Infrastruktur für die Energie- und Mobilitätswende voranzutreiben. Diese können auch eine wichtige Rolle spielen, um Beschäftigungsverluste abzufedern, die durch den Umbau nichtnachhaltiger Branchen und Produktionsprozesse entstehen.

Über Innovationen im Bereich der „linearen“ Wirtschaft hinaus sehen Policy-Maker und Forschung das Modell der Kreislaufwirtschaft (Europäische Kommission, 2020b, 2020c) als Möglichkeit, Wachstum und Umweltverträglichkeit zu vereinbaren (Merli et al., 2018). Die EU forciert das Konzept als Lösungsstrategie für Probleme wie Abfallwirtschaft, Ressourcenknappheit und ökonomische Verwertung (Lieder & Rashid, 2016). Zum Konzept gehören auch eine Reihe von Maßnahmen, die auf die Verringerung der Umweltauswirkungen bestehender Unternehmen abzielen (etwa durch reduzierte Transportwege und wiederverwertbare Verpackungen; Camilleri, 2020) oder Reparaturbetriebe zur Verlängerung der Lebensdauer von Produkten. Die Profitabilität von kreislaufwirtschaftlichen Aktivitäten ermöglicht es, ökonomische Anreize für Unternehmen zu setzen und neue Geschäftsmodelle zu fördern. Durch arbeitsintensive, aber ressourcenschonende Reparaturen anstatt Neuanschaffungen können zudem neue Arbeitsmöglichkeiten geschaffen werden (Klaus & Moder, 2021) – der EU-Policy-Plan für die Kreislaufwirtschaft rechnet mit 700.000 neuen Jobs bis 2030 (Camilleri, 2020).

Beschäftigungseffekte und Qualifizierungsbedarf im Zuge des „grünen Strukturwandels“

Eine Reihe von Studien untersucht explizit die Beschäftigungswirkungen eines „grünen Strukturwandels“, wenn auch mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Für Österreich bzw. die EU werden die quantitativen Beschäftigungseffekte bis 2030 als weitgehend neutral bis positiv (bis zu plus 2 Prozent) prognostiziert (Großmann et al., 2020; Steininger et al., 2021; Jacobson et al., 2017; eine Übersicht bieten auch Soder & Berger, 2021; zum Beispiel Schweiz: Füllemann et al., 2020). Viele Studien betrachten jedoch lediglich Beschäftigungseffekte, die sich durch die Dekarbonisierung einzelner Sektoren ergeben, wie zum Beispiel in der Bereitstellung von

Raumwärme (Kranzl et al., 2018) oder in der Energieversorgung (Goers et al., 2020). Der notwendige Rückbau anderer Sektoren und damit womöglich einhergehende Arbeitsplatzverluste werden dabei nicht abgedeckt. Unterschiede ergeben sich freilich auch je nach Ambitionsniveau der Klimapolitik. So findet eine Simulationsstudie für Österreich, dass durch gezielte Investitionsprogramme zur Erreichung der alten EU-Klimaziele (40 Prozent Treibhausgasreduktion bis 2030) die Beschäftigung im Zeitraum zwischen 2020 und 2050 um 1,9 Prozent wachsen würde. Das ambitioniertere neue Klimaziel (55 Prozent Reduktion bis 2030) würde hingegen dazu beitragen, dass die Beschäftigung um das Jahr 2025 um zusätzliche 2,5 Prozentpunkte steigt. Zwischen 2030 und 2035 würde das Beschäftigungsniveau etwa 1 Prozent unter dem weniger ambitionierten Klimaziel liegen, ab 2040 aber wieder darüber (Steininger et al., 2021, S. 94 f.).

Unabhängig von quantitativen Beschäftigungseffekten kommt es voraussichtlich zu maßgeblichen Veränderungen bei Berufsbildern und notwendigen Qualifizierungen. Ein Schwerpunkt ist daher die Sicherung von Beschäftigung durch Qualifizierung der Arbeitnehmer_innen für neue Tätigkeitsbereiche. In enger Abstimmung mit dem Arbeitsmarktservice und den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer_innen entwickelte das österreichische Klimaministerium jüngst einen Aktionsplan zur Aus- und Weiterbildung in zentralen Bereichen der Energiewende (BMK, 2022³). Um das notwendige Angebot an Fachkräften sicherzustellen, müssen bestehende Aus- und Weiterbildungen mit Fokus auf nachhaltigere Tätigkeiten weiterentwickelt und neue Berufsbilder gestaltet werden (Sala et al., 2020). Aktuelle Studien zu Beschäftigungs- und Ausbildungstrends in der österreichischen Umweltwirtschaft fokussieren immer noch auf Ausbildungsmöglichkeiten im tertiären Bildungssektor und im technischen Bereich (Haberfellner & Sturm, 2021). Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, (Re-)Qualifizierungsstrategien für Berufe mit anderen Bildungsabschlüssen sowie für weitere klimafreundliche Branchen wie den Pflege-, Gesundheits- und Bildungssektor zu erarbeiten.

Arbeitsökologische Innovationen

Die Literatur zu „arbeitsökologischen Innovationen“ (Becke, 2019) widmet sich der betrieblichen Ebene und hebt die Rolle von Arbeitnehmer_innen bei der Nachhaltigkeitstransformation hervor. Eine Befragung unter Beschäftigten mit ausgeprägter Umweltorientierung, die sich eigenen Angaben nach stark in Öko-Innovationen am Arbeitsplatz einbringen, zeigt, dass sich die von den Beschäftigten angestoßenen Innovationen weiterhin hauptsächlich auf nachhaltigeres Konsumverhalten am Arbeitsplatz beschränken (Schmidt-Keilich et al., 2022).

Mehrere Studien deuten auf Spillover-Effekte hin, wonach im privaten Kontext angewandte nachhaltige Verhaltensweisen, wie Mülltrennen oder Stromsparen, auch in den Arbeitskontext eingebracht werden (Dittmer & Blazejewski, 2016; Smith & O’Sullivan, 2012; Tudor et al., 2007). Umgekehrt können Betriebe nachhaltiges Konsumverhalten am Arbeitsplatz fördern, etwa durch Verbesserung von Angeboten beim Kantinenessen. Studien belegen allerdings, dass Ernährungsgewohnheiten nicht durch ein verändertes betriebliches Kantinenangebot allein gesteuert werden, sondern durch Einstellungen, betriebliche Pausenregelungen und Versorgungsstrukturen des Alltags beeinflusst werden (Stern et al., 2021; Rückert-John, 2007). Veränderungen von Routinen und Praktiken erfordern demnach erweiterte Handlungsspielräume und Strukturen der Bereitstellung [Kap. 5]. Ähnliches gilt für die betriebliche Förderung „grüner“ Mobilitätsformen, etwa im Rahmen der E-Mobilitätsinitiative 2022 (<https://www.umweltfoerderung.at>).

Sektorale Verschiebung und Dekarbonisierung der Industrie

Die Bereitstellungsperspektive fasst Gestaltungsoptionen ins Auge, die klimafreundliche Arbeitsplätze für jene verfügbar machen, die zur Existenzsicherung auf Lohnarbeit angewiesen sind. Da der Dienstleistungssektor im Vergleich zum Produktionssektor deutlich material- und energieschonender ist und gleichzeitig geringere Produktivitätsfortschritte aufweist (Hardt et al., 2020, 2021), wird die sektorale Verschiebung von Beschäftigung in Dienstleistungsbereiche als wichtige Option gesehen, um Klima- und Beschäftigungsziele gemeinsam zu erreichen (Jackson & Victor, 2011; Reuter 2010). Allerdings sind viele Bereiche unternehmensbezogener Dienstleistungen (Wirtschaftsberatung, Finanzdienstleistungen, Werbung etc.) in der Wertschöpfungskette mit emissionsintensiven Tätigkeiten in der Industrie verbunden. Gleichzeitig ist die Herstellung klimafreundlicher Technik kurzfristig zwar energie- und ressourcenintensiv, spart in der Nutzung jedoch mittel- und langfristig Energie. Zudem ist zu problematisieren, dass gerade die Verlagerung der Beschäftigung in unternehmensbezogene Dienstleistungen oftmals nur deshalb möglich ist, weil industrielle Produktion in andere Länder ausgelagert wird (Peters et al., 2011; siehe auch die Arbeiten des Global Carbon Project, <https://www.globalcarbonproject.org>). Daher haben Länder mit einem hohen Anteil von Beschäftigten im Dienstleistungssektor und damit einhergehenden niedrigen produktionsbasierten Emissionen nicht zwingend einen niedrigeren ökologischen Fußabdruck (Zhang et al., 2015). Demgegenüber soll die Stärkung der europäischen Industrie in zentralen Bereichen der Dekarbonisierung (z. B. erneuerbare Energie, nachhaltige und intelligente Mobilität etc.) dazu beitragen, Beschäftigungs- und Klimaschutzziele gleichzeitig zu erreichen (Europäische Kommission, 2020c).

³ Die Ergebnisse sind zum Zeitpunkt der Abgabe des Berichts noch nicht publiziert, können hier daher noch nicht berücksichtigt werden.

Klimaschonende Bedürfnisbefriedigung

Aus einer Bereitstellungsperspektive stellt sich zudem die Frage, welche Wirtschaftsbereiche – und damit welche Formen der Erwerbsarbeit – zur Befriedigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse beitragen. In Anlehnung an den grundversorgungsorientierten Ansatz der Alltagsökonomie („Foundational Economy“) kann zwischen verschiedenen Wirtschaftsbereichen unterschieden werden: der Grundversorgungsökonomie, der Marktwirtschaft und der Rentenökonomie. Um allen Menschen ein gutes Leben innerhalb planetarer Grenzen zu ermöglichen, müssten ressourcenintensive Teile der Marktwirtschaft sowie die Rentenökonomie schrumpfen, so die Forderung. Gleichzeitig müsste die Grundversorgungsökonomie, dazu zählen Daseinsvorsorge und Nahversorgung, ausgebaut werden. Um eine kollektive Bereitstellung notwendiger Güter, Dienstleistungen und Infrastrukturen sicherzustellen, ist ausreichend öffentliche Finanzierung notwendig (Krisch et al., 2020).

Ob ein entsprechend großes Arbeitsvolumen in jenen Dienstleistungsbereichen entsteht, die direkt der Deckung von gesellschaftlichen Bedürfnissen dienen (z. B. Erziehung und Pflege), hängt aber von zwei Faktoren ab: (1) von der Entwicklung des gesellschaftlichen Bedarfs, etwa dem Bedarf an sozialen und Gesundheitsdienstleistungen im Zusammenhang mit der Alterung von Gesellschaft (unter anderem Hagedorn, 2019); (2) von der Bereitschaft zur öffentlichen Finanzierung des Sektors und der Aufwertung und besseren Entlohnung von Dienstleistungsarbeit (zu steuerpolitischen Weichenstellungen auch Bohnenberger & Schultheiß, 2021, S. 77 f.) [Kap. 18].

Insbesondere für langzeitarbeitslose Personen, die kaum mehr Chancen auf einen Job auf dem ersten Arbeitsmarkt haben, kann eine öffentlich finanzierte Jobgarantie eine Perspektive bieten (Picek, 2020; Tcherneva, 2020; zu Degrowth und Jobgarantie auch Alcott, 2013). Das von der AK entwickelte Modell „Chance 45“ sieht beispielsweise vor, bis zu 45.000 neue Jobs für Langzeitarbeitslose zu schaffen. Die Idee ist, auf lokaler und regionaler Ebene soziale und ökologische Beschäftigungsformen zu fördern, für die es zwar Nachfrage gibt, die aber vom Markt nicht bereitgestellt werden (Schultheiß et al., 2021).⁴ Darüber hinaus kann eine Jobgarantie die Zahl armutsgefährdeter Personen substantiell senken, Einkommensungleichheit reduzieren und im Gegenzug gesellschaftliche Teilhabe fördern. Das zeigt eine aktuelle Studie, die die Nettokosten und Auswirkungen einer solchen Jobgarantie in Österreich berechnet (Premrov et al., 2021). Klimaschutzende Bedürfnisbefriedigung und sozialpolitische Ziele ließen sich auf diese Weise vereinbaren.

⁴ Siehe auch das „Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal (MAGMA)“ für langzeitarbeitslose Personen des AMS Niederösterreich.

Arbeitszeitverkürzung

Studien deuten darauf hin, dass eine alleinige sektorale Verschiebung von Beschäftigung in den Dienstleistungsbereich nicht ausreichen dürfte, um die Klimaziele zu erreichen (Hardt et al., 2020; Petschow et al., 2018). Daher schlagen eine Reihe von Autor_innen (zusätzlich) eine Verkürzung der Arbeitszeit vor (z. B. Antal, 2014; Jackson & Victor, 2011; Reuter, 2010). Empirische Analysen zeigen, dass längere Arbeitszeiten auf gesamtwirtschaftlicher Ebene mit höherem Umweltverbrauch einhergehen (Fitzgerald et al., 2015, 2018; Hayden & Shandra, 2009; Knight et al., 2013; Rosnick & Weisbrot, 2007; Shao & Rodríguez-Labajos, 2016). Dieser Zusammenhang erklärt sich dadurch, dass ein höheres Arbeitsvolumen makroökonomisch mit mehr Produktion und Einkommen verbunden ist und diese bedeuten eine höhere Umweltbelastung. Um ein nachhaltiges CO₂-Budget von 1610 Kilogramm CO₂-Äquivalenten pro Kopf und Jahr (O’Neill et al., 2018) zu erreichen, müsste die Arbeitszeit (bei konstanter Arbeitsproduktivität und Kohlenstoffintensität) in OECD-Ländern auf durchschnittlich sechs Stunden pro Woche sinken (Frey, 2019). Obwohl es sich hierbei um eine recht statische Berechnung handelt, gibt diese Aufschluss darüber, wie drastisch Wirtschaftsaktivität und damit Erwerbsarbeit reduziert werden müssten, um die Einhaltung planetarer Grenzen zu erreichen. Auf Basis österreichischer Daten kommen Hoffmann und Spash (2021) zum Schluss, dass Erwerbsarbeit in allen Branchen deutlich reduziert werden müsste. Die ökologischen Effekte einer Arbeitszeitverkürzung unterscheiden sich allerdings danach, in welchen Sektoren Wirtschaftsaktivität und Arbeitsvolumen reduziert werden und inwiefern es in Folge von Arbeitszeitverkürzungen zu Produktivitätssteigerungen bzw. zu einer Erhöhung der Kapitalintensität kommt.

Zudem gilt eine Reduktion der Arbeitszeit als wichtige Maßnahme, um den Wachstumsdruck zu reduzieren (Antal, 2014). Bei steigender Arbeitsproduktivität ist Wirtschaftswachstum notwendig, um eine Zunahme der Arbeitslosenzahlen zu vermeiden. Alternativ könnte die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse durch eine Arbeitszeitverkürzung konstant gehalten werden, ohne dass zusätzliches Wachstum notwendig wäre. Simulationsstudien für die kanadische Wirtschaft zeigen, wie eine Arbeitszeitverkürzung dazu beitragen kann, stabile Beschäftigungszahlen trotz geringem bzw. negativem Wirtschaftswachstum zu erreichen. Gleichzeitig sinkt der Umweltverbrauch in diesen Szenarien (Jackson & Victor, 2020; Victor, 2012).

Entwicklung des Arbeitsvolumens

Inwiefern und in welchem Ausmaß eine Arbeitszeitverkürzung (auf gesamtwirtschaftlicher Ebene) für erforderlich erachtet wird, hängt stark von den Annah-

men über die zukünftige Entwicklung des Arbeitsvolumens ab. Studien zum „grünen Strukturwandel“ finden vielfach positive Netto-Beschäftigungseffekte für Österreich, allerdings sind diese meist auf einen Zeithorizont von einigen Jahren (z. B. 2030) beschränkt (für eine Übersicht siehe Soder & Berger, 2021). Um Beschäftigungsverluste im emissionsintensiven Produktionssektor auszugleichen, schlagen andere Autor_innen eine sektorale Verschiebung hin zu Dienstleistungen vor (Jackson & Victor, 2011; Reuter, 2010). Da diese Strategie womöglich nicht ausreicht, um die Klimaziele zu erreichen (Hardt et al., 2020), wird in der wachstumskritischen Literatur oft zusätzlich eine Reduktion wirtschaftlicher Aktivität – und damit eine Verringerung des Erwerbsarbeitsvolumens – als notwendig erachtet (Jackson & Victor, 2011, 2020; Seidl & Zahrnt, 2019).

Auch unter der Annahme, dass die Wachstumsraten in Zukunft ohnehin sinken werden (Stichwort „säkulare Stagnation“: Aiginger, 2016), erscheint eine Arbeitszeitverkürzung erforderlich (Reuter, 2010). Eine solche steht auch im Mittelpunkt erweiterter Arbeitskonzepte und verfolgt hier das Ziel, mehr Raum für unbezahlte Tätigkeiten zu schaffen (Littig & Spitzer, 2011). Aus einer Post-Work-Perspektive wird ebenfalls eine drastische Reduktion des Erwerbsarbeitsvolumens gefordert, mit dem Argument, dass viele Jobs derzeit keinen gesellschaftlichen Nutzen stiften (Stichwort „Bullshit Jobs“; Frayne, 2015; Graeber, 2018).

Gegen eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung spricht allerdings, dass das Arbeitskräfteangebot in den nächsten Jahren durch den demografischen Wandel in manchen Regionen sinken wird (Huber, 2010) und gewisse Sektoren bereits jetzt von einem Fachkräftemangel betroffen sind (Ertl & Marterbauer, 2021; Fink et al., 2015). Da eine hohe Arbeitsproduktivität oft mit hohem Energie- und Materialeinsatz einhergeht, argumentieren einige Autor_innen für eine Senkung der Arbeitsproduktivität bzw. für die Reduktion kontinuierlicher Produktivitätssteigerungen (Jackson & Victor, 2011; Mair et al., 2020), was möglicherweise ein höheres Arbeitsvolumen zur Folge hätte. Die Entwicklung des Erwerbsarbeitsvolumens hängt schließlich stark davon ab, welche Tätigkeiten in Zukunft als bezahlte bzw. unbezahlte Arbeit organisiert werden.

Aus klimapolitischen Überlegungen erscheint folgendes Szenario denkbar: Aufgrund des hohen Investitionsbedarfs in den sozial-ökologischen Umbau der Wirtschaft, aber auch aufgrund weiterer Heraus-

forderungen wie Arbeitslosigkeit, Ungleichheit und hoher öffentlicher Schuldenstand, ist in den nächsten Jahren in den europäischen Volkswirtschaften mit einem weiteren Wachstumskurs zu rechnen. Langfristig ist jedoch davon auszugehen, dass die Wachstumsraten in den entwickelten Volkswirtschaften sinken werden, womit auch die Zusammenhänge zwischen Wirtschaftswachstum und Beschäftigung bzw. Arbeitszeit entkoppelt werden müssten (Aiginger, 2016).

Just Transition

Just Transition bezeichnet keine spezifische Gestaltungsoption, sondern eine politische Stoßrichtung, die im Sinne der Bereitstellungsperspektive auf eine sozialverträgliche Gestaltung des ökologischen Umbaus der Erwerbsarbeit zielt (Confédération européenne des syndicats (CES)/European Trade Union Confederation ETUC, o.J.; Europäische Kommission, 2020a; Reuter, 2014; Schröder & Urban, 2019; Urban, 2019; siehe auch Box im Abschnitt „Status quo“). Wesentlich stärker als im Falle der Modernisierungspolitik betont Just Transition die Bedeutung der Einbindung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen bzw. die Bedeutung breiter gesellschaftlicher Allianzen sowie eines handlungsfähigen öffentlichen Sektors, leistungsfähiger sozialer Sicherungssysteme und aktiver Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Industriepolitik für die Gestaltung einer gerechten und zielführenden Transformation (AK Europa, 2020; DGB, 2021; Eder, 2021; Initiative Wege aus der Krise, 2019; Klein, 2019; Soder, 2021; Schultheiß et al., 2021).

Da die Politik den Strukturwandel maßgeblich verantwortet, obliegt ihr die Gestaltung des arbeitsmarktpolitischen Rahmens im Interesse der Betroffenen. In Österreich geschieht dies etwa in Form der Einrichtung von Arbeitsstiftungen⁵ (Kopf, 2021). Im Frühjahr 2022 startete in Österreich erstmals bundesweit eine sogenannte „Umweltstiftung“ (Neier et al., 2022). Das Ziel ist, insgesamt 1000 Menschen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, betriebsnahe zu qualifizieren und anschließend eine Beschäftigung zuzusichern. Beschäftigte frühzeitig in Veränderungsprozesse einzubinden, etwa durch Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, erhöht außerdem die soziale Akzeptanz für Maßnahmen des Strukturwandels bzw. ermöglicht Strukturwandel „von innen“ (Bohnenberger, 2022, S. 13) [Kap. 21].

⁵ „Arbeitsstiftung“ ist eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme, die arbeitslos gewordenen Arbeitnehmer_innen zielgerichtete Schulungsmaßnahmen anbietet (siehe <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Arbeitsstiftung.html>; 22.02.2022).

Erweiterte Mitbestimmung und demokratisch geführte Unternehmen

Über politische Forderungen nach Just Transition hinaus reichen Konzepte zur weitgehenden Teilhabe bzw. Mitbestimmung der Arbeitsinhalte durch Beschäftigte, oder umfassendere Möglichkeiten der Gestaltung im Sinne von Worker Cooperatives und anderen Formen der Wirtschaftsdemokratie (Demirovic & Rosa Luxemburg Stiftung, 2018; Johanisova & Wolf, 2012; Mayrhofer & Wiese, 2020; Müller et al., 2019). Demokratisch geführte Unternehmen legen in ihren Statuten fest, die Interessen der Gemeinschaft zu priorisieren und im Rahmen kollektiver Prozesse über die Ausrichtung der Produktion zu entscheiden (Johanisova & Franková, 2013; Johanisova et al., 2013).

Diese Form der Governance ermöglicht den Beschäftigten, die Klima- und Umweltauswirkungen von Tätigkeiten zu reflektieren und sich auf dieser Grundlage für eine klimafreundlichere Form der Erwerbsarbeit einzusetzen (Gibson-Graham et al., 2013). Weil von Arbeitnehmer_innen geführte Unternehmen keinen externen Stakeholdern verpflichtet sind und einen Fokus auf die Bedürfnisbefriedigung ihrer Beschäftigten sowie der lokalen Community legen können, ist es diesen Unternehmen eher möglich, aus der Wachstumslogik konventioneller Unternehmen auszusteigen (Johanisova & Franková, 2013; Johanisova et al., 2013). Im Rahmen industrieller Produktion (Becke & Warsewa, 2018; Süßbauer et al., 2019) sowie neuen Formen des Arbeitens entstehen hier spezifische Bottom-up-Initiativen. Weiterhin besteht Forschungsbedarf zur Frage, in welchen Bereichen und mit welchen Organisationsformen (z. B. Genossenschaften) Beschäftigte bestmöglich ökologische Verantwortung wahrnehmen können (Johanisova et al., 2013).

Postwachstumsorganisationen

Bereits heute gibt es viele Klein- und Mittelbetriebe, die keinen Wachstumskurs verfolgen (Gebauer & Sagebiel, 2015) und die als Bündnispartner_innen für das Bestreben um eine sozial gerechte Transformation in Betracht kommen (Gebauer et al., 2017).

Eine aktuelle Studie zeigt, dass eine Reihe an Leuchtturmprojekten in Wien existiert, die in Form von sogenannten Postwachstumsorganisationen neue Arbeits- und Organisationsformen verwirklicht haben (Eichmann et al., 2020). So verfolgen beispielsweise Foodcoops oder Reparaturcafés ökologische Ziele mit regionaler Nahrungsversorgung oder der längeren Nutzung bestehender Konsumgüter. Sie sind vornehmlich an der Versorgung des lokalen Markts bzw. ihrer Mitglieder orientiert. Einige dieser Postwachstumsorganisationen in der Kreislaufwirtschaft sind als Soziale Unternehmen⁶ organisiert und bieten damit Beschäftigungs-

alternativen abseits des ersten Arbeitsmarktes. Die Skalierbarkeit dieser Projekte bleibt fraglich; allerdings zeigen sie konkrete Möglichkeiten, Arbeit anders zu organisieren und dabei ökologische und soziale Ziele eng verschränkt zu verfolgen.

7.4.2 Ermöglichung klimafreundlichen Handelns außerhalb von Erwerbsarbeit

Die Strukturierung der Erwerbsarbeit beeinflusst maßgeblich die Möglichkeiten für eine nachhaltige Lebensführung. Arbeitszeit ist eine wesentliche Stellschraube; daher liegt der Schwerpunkt zahlreicher Untersuchungen auf der Frage, wie Arbeitszeitpolitik die Bedingungen für klimafreundliches Handeln außerhalb von Erwerbsarbeit verändern bzw. verbessern kann.

Besonderes Augenmerk erhält in diesem Zusammenhang eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit. Sinkt dabei das Einkommen, ist zu erwarten, dass weniger konsumiert wird und damit auch der ökologische Fußabdruck schrumpft (Moser & Kleinhüeckelkotten, 2018; Theine et al., 2017) [Kap. 17]. Neben diesem Einkommenseffekt können positive Umweltwirkungen auch dadurch entstehen, dass Beschäftigte mehr Zeit für umweltschonende Aktivitäten zur Verfügung haben. Kürzere Arbeitszeiten führen allerdings nicht automatisch zu einer Umweltentlastung, da die freigewordene Zeit auch für ressourcenintensive Aktivitäten verwendet werden kann.

Die bisherige Literatur zeigt, dass solche Zeit-Rebound-Effekte tatsächlich auftreten können, allerdings mindern sie die positiven Umwelteffekte aus reduziertem Einkommen nur minimal. Eine Studie auf Basis schwedischer Haushaltsdaten zeigt etwa, dass eine Arbeitszeitreduktion um 1 Prozent zu einer Senkung der CO₂-Emissionen um 0,82 Prozent durch den Einkommenseffekt führt, während die Emissionen durch den Zeiteffekt um 0,02 Prozent steigen, was eine Gesamtelastizität von 0,8 bedeutet (Nässén & Larsson, 2015). Andere Studien zu den USA (Fremstad et al., 2019) oder Deutschland (Buhl & Acosta, 2016) finden eine geringere Gesamtelastizität von 0,3.

Geht eine Arbeitszeitverkürzung mit einer Einkommensreduktion einher, sind insgesamt positive Umweltwirkungen zu erwarten. Was die ohnehin geringeren Effekte durch freigewordene Zeit betrifft, ist die Aussagekraft der bisherigen Studien durch ein systematisches Review kürzlich in Zweifel gezogen worden (Antal et al., 2021). Ein Grund dafür ist wohl, dass diese Effekte maßgeblich von der Art der Arbeitszeitverkürzung abhängen (Pullinger, 2014). Im Gegensatz zu einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit könnte eine Vier-Tage-Woche prinzipiell einen Anreiz bieten, etwa eine

⁶ Einen Überblick über das Feld Sozialer Unternehmen in Österreich bietet das Netzwerk „arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich“

unter der gleichnamigen Website: [arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich](http://arbeitplus.at).

Kurzreise mit dem Flugzeug zu unternehmen. Eine repräsentative Umfrage in Deutschland hat erhoben, wofür Menschen eine zusätzliche Stunde pro Tag verwenden würden. Mit Abstand am häufigsten genannt wurden Begriffe wie schlafen, ausruhen und entspannen, gefolgt von Sport, lesen und Familie (Gerold & Geiger, 2020). Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit kaum nennenswerte Zeit-Rebound-Effekte nach sich ziehen würde. Treibhausgasemissionen, die durch Pendelverkehr entstehen, sinken jedoch stärker bei einer Vier-Tage-Woche als bei einem Sechs-Stunden-Tag, wie eine Studie für das UK zeigt (King & van den Bergh, 2017).

Eine fremdbestimmte Reduktion von Erwerbsarbeitszeit kann auf Widerstände der Beschäftigten stoßen, vor allem dann, wenn diese mit Einkommenseinbußen und damit mit Einschnitten bei sozialen Sicherungsleistungen einhergeht. Eine mögliche Lösung wäre hier, den Lohnausgleich nach Einkommenshöhe zu differenzieren: Niedrigverdiener_innen erhalten einen vollen Lohnausgleich, für mittlere Einkommen ist ein teilweiser Lohnausgleich denkbar, während hohe Einkommensgruppen keinen Lohnausgleich erhalten (Krull et al., 2009). Eine solche Umsetzung wäre auch aus verteilungspolitischer Perspektive sinnvoll, weil dies die Ungleichheit der Stundenlöhne reduzieren würde. Da vor allem Besserverdienende einen hohen ökologischen Fußabdruck aufweisen, wäre dieses Vorgehen auch ökologisch sinnvoll. Ein sozial gestaffelter Lohnausgleich könnte zudem durch staatliche Subventionen abgedeckt werden (Figerl et al., 2021).

Darüber hinaus lässt sich zeigen, dass Menschen eher dazu bereit sind, auf zukünftige Einkommenssteigerungen zu verzichten, als eine Reduktion des gegenwärtigen Einkommens zu akzeptieren (Schor, 2005). Werden Produktivitätsgewinne durch mehr Freizeit anstelle von Lohnsteigerungen abgegolten, könnte man die Akzeptanz bei den Beschäftigten erhöhen. Die seit 2013 in mehreren österreichischen Kollektivverträgen verankerte Freizeitoption funktioniert genau nach diesem Prinzip: Beschäftigte können zwischen der kollektivvertraglichen Einkommenserhöhung oder zusätzlicher Freizeit wählen. Da ein Unterschreiten des kollektivvertraglichen Mindestlohns nicht möglich ist, bleibt dieses Instrument allerdings bislang auf Hochlohnbranchen beschränkt (Gerold, 2017; Stadler & Adam, 2020).

Nicht nur mögliche Einkommenseinbußen, auch die oftmals erforderliche Neuorganisation der Arbeitszeiten (z. B. durch veränderte Schichtmodelle oder Öffnungszeiten) kann Widerstände vonseiten der Beschäftigten hervorrufen. Für eine erfolgreiche Umsetzung ist es daher wichtig, Beschäftigte und Betriebsräte in den Änderungsprozess miteinzubeziehen (Gerold et al., 2017). Zudem kann eine Arbeitszeitverkürzung zu einer Intensivierung der Arbeit führen, wodurch Stress und Arbeitsbelastung steigen. Die Gefahr einer Arbeitsverdichtung besteht vor allem dann, wenn es zu keinen

Neueinstellungen kommt. Modelle wie das Solidaritätsprämienmodell in Österreich, die explizit die Neueinstellung von zusätzlichen Beschäftigten vorsehen, können einer Intensivierung vorbeugen und zudem zu einer gerechteren Verteilung des Arbeitsvolumens in der Gesellschaft beitragen (Figerl et al., 2021).

Aus Markt- und Innovationsperspektive bietet insbesondere die Digitalisierung neue Möglichkeiten für ortsunabhängiges Arbeiten, die den Pendelverkehr reduzieren können. Dadurch können insbesondere verkehrsbedingte Emissionen reduziert werden. Um Emissionen durch Pendelverkehr zu senken, ist darüber hinaus ein Wechsel zu nachhaltigen Mobilitätsformen notwendig. Hier kommt insbesondere dem Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs oder der Förderung von Radverkehr eine tragende Rolle zu. Maßnahmen wie Jobtickets, Shuttlebusse zum nächstgelegenen Bahnhof, Diensträder oder Förderungen für private E-Bikes können dazu beitragen, den Arbeitsweg nachhaltiger zu gestalten. Neben der Bereitstellung von Infrastrukturen des öffentlichen Personenverkehrs ist es notwendig, Subventionen für klimaschädliches Verhalten abzubauen. Dazu zählt insbesondere die Pendlerpauschale und die Bereitstellung von Dienstwagen (Kletzan-Slamanig & Köppl, 2016) [Kap. 6].

Bei einem deutlichen Rückgang der Erwerbsarbeitszeit infolge ökologisch induzierter Wachstumseinbußen stellt sich aus einer Bereitstellungs- und Gesellschaft-Natur-Perspektive die Frage, wie Einkommen, sozialstaatliche Absicherung und gesellschaftliche Teilhabe weiterhin sichergestellt werden können. Hier geht es insbesondere darum, die Abhängigkeit von Erwerbsarbeitseinkommen zu reduzieren. Eine Möglichkeit wäre ein bedingungsloses Grundeinkommen, wonach jede_r Bürger_in, unabhängig von individuellem Bedarf und von der Bereitschaft eine Gegenleistung zu erbringen, ein staatliches Einkommen erhält (Bregman, 2017; Kovce & Priddat, 2019; Parijs & Vanderborght, 2017). Ein weiteres, möglicherweise komplementäres, Konzept besteht in der Bereitstellung einer öffentlichen Daseinsvorsorge in Form öffentlicher Güter (Büchs, 2021; Coote & Percy, 2020; IGP et al., 2017).

Andere Ansätze betonen die Potenziale einer verstärkten Eigenversorgung. Wenn Menschen ihre Bedürfnisse wieder verstärkt durch Eigenarbeit, lokale Versorgung und soziale Netzwerke befriedigen, würde die Abhängigkeit von Markt-gütern und damit Erwerbsarbeitseinkommen sinken (Paech, 2012). Auch erweiterte Arbeitskonzepte und feministische Ansätze sehen vor, dass Erwerbsarbeit zugunsten von unbezahlter Sorge-, Eigen- und Gemeinschaftsarbeit reduziert wird. Gleichzeitig sollten gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten umverteilt und aufgewertet werden (Biesecker, 2014; HBS, 2000; Littig & Spitzer, 2011) [Kap. 8]. Arbeitskritische Strömungen betonen in diesem Kontext den emanzipatorischen Aspekt einer reduzierten Abhängigkeit von Erwerbseinkommen. So würde die Rückaneignung fremdbestimmter,

dem Produktionsprozess unterworfenen, Zeit Menschen eine größere Freiheit in Form selbstbestimmter Tätigkeiten und Selbstverwirklichung ermöglichen (Gorz, 2000; Weeks, 2011; Frayne, 2015).

7.5 Quellenverzeichnis

- Agger, B. (1979). *Western Marxism, an Introduction: Classical and Contemporary Sources* (1st Edition). Goodyear Pub. Co.
- Ahrendt, D., Anderson, R., Dubois, H., Jungblut, J.-M., Leončikas, T., Pöntinen, L., & Sandor, E. (2017). European quality of life survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society: overview report (Eurofound, Hrsg.). Publications Office of the European Union. http://publications.europa.eu/publication/manifestation_identifer/PUB_TJ0617486ENN
- Aichholzer, J., Friesl, C., Hajdinjak, S., & Kritzinger, S. (Hrsg.). (2019). *Quo vadis, Österreich? Wertewandel zwischen 1990 und 2018*. Czernin Verlag.
- Aiginger, K. (2016). New Dynamics for Europa: Reaping the benefits of socio-ecological transition. (WWWforEurope). https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=58791&mime_type=application/pdf
- AK Europa. (2020). Mitteilung zum Europäischen Grünen Deal, Investitionsplan für ein zukunftsfähiges Europa. Positionspapier März 2020. AK Europa. https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2020-03/DE_Der%20europ%C3%A4ische%20Gr%C3%BCne%20Deal.pdf
- AK (Arbeiterkammer) & ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) (2017). *Wohlstand der Zukunft: Investitionen für eine sozial-ökologische Wende*. Verlag des ÖGB GmbH.
- Alcott, B. (2013). Should degrowth embrace the Job Guarantee? *Journal of Cleaner Production*, 38, 56–60. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.06.007>
- Antal, M. (2014). Green goals and full employment: Are they compatible? *Ecological Economics*, 107, 276–286. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.08.014>
- Antal, M., Plank, B., Mokos, J., & Wiedenhofer, D. (2021). Is working less really good for the environment? A systematic review of the empirical evidence for resource use, greenhouse gas emissions and the ecological footprint. *Environmental Research Letters*, 16(1), 013002. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/abceec>
- Atkinson, A. B. (2015). *Inequality What Can Be Done?* Harvard University Press.
- Ayres, R. U., & Warr, B. (2009). *The Economic Growth Engine: How Energy and Work Drive Material Prosperity*. Edward Elgar Publishing.
- Baghdady, M., & Ourny, I. (2021). Ein Lieferkettengesetz für Gesundheit und Umweltschutz. *Wirtschaft&Umwelt. Zeitschrift für Umweltpolitik und Nachhaltigkeit*, 1, 14–16.
- Barth, T., Jochum, G., & Littig, B. (Hrsg.). (2016). *Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse*. Campus Verlag.
- Barth, T., Jochum, G., & Littig, B. (2019). Machtanalytische Perspektiven auf (nicht-)nachhaltige Arbeit. *WSI-Mitteilungen*, 72(1), 3–12. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2019-1-3>
- Becke, G. (2019). Arbeitsökologische Innovation. Konzept und zentrale Erkenntnisse. In G. Becke (Hrsg.), *Gute Arbeit und ökologische Innovation. Perspektiven nachhaltiger Arbeit in Unternehmen und Wertschöpfungsketten* (S. 35–61). Oekom Verlag.
- Becke, G., & Warsewa, G. (2018). Neue Chancen für nachhaltige Arbeitsgestaltung; Wie Arbeitnehmer(innen) Nachhaltigkeit im Betrieb vorantreiben können. *GAIA – Ecological Perspectives for Science and Society*, 27(1), 122–126. <https://doi.org/10.14512/gaia.27.1.6>
- Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. (2018). *Underemployment in the US and Europe* (Working Paper Nr. 24927). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w24927>
- Biesecker, A. (2014). Die ganze Arbeit im Blick. Gutes Leben braucht Vorsorgen. *Kurswechsel*, 2, 60–66.
- Bleischwitz, R., Meyer, B., Giljum, S., Acosta, J., Diestelkamp, M., Meyer, M., Pirkmaier, E., Schütz, H., & Ritsche, D. (2012). Die absolute Entkopplung ist möglich. *Ökologisches Wirtschaften*, 2, 30–33. <https://doi.org/10.14512/oew.v27i2.1205>
- Blöcker, A. (2014). Arbeit und Innovationen für den sozial-ökologischen Umbau in Industriebetrieben. Hans-Böckler-Stiftung.
- BMK. (2021). Große Namen für ein gemeinsames Ziel: Mehr Klimaschutz. BMK. <https://www.klimaaktiv.at/partner/pakt/massnahmen.html>
- BMK. (2022). Green Tech „made in Austria“. https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/umwelttechnologien/madeinaustria.html
- Bock-Schappelwein, J. (2020). Welches Home-Office-Potential birgt der österreichische Arbeitsmarkt? (Nr. 4; Wifo Research Briefs, S. 5). Wifo. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=65899&mime_type=application/pdf
- Bohnenberger, K. (2022). Greening work: Labor market policies for the environment. *Empirica*. <https://doi.org/10.1007/s10663-021-09530-9>
- Bohnenberger, K., & Schultheis, J. (2021). Sozialpolitik für eine klimagerechte Gesellschaft. In *Die Armutskonferenz, Attac, Beigewum* (Hrsg.), *Klimasoziale Politik. Eine gerechte und emissionsfreie Gesellschaft gestalten* (S. 71–84). Bahoe Books.
- Brand, U., & Wissen, M. (2017). *Imperiale Lebensweise. Zur Ausbeutung von Mensch und Natur im globalen Kapitalismus*. Oekom Verlag.
- Bregman, R. (2017). Utopien für Realisten. Die Zeit ist reif für die 15-Stunden-Woche, offene Grenzen und das bedingungslose Grundeinkommen (2. Aufl.). Rowohlt.
- Büchs, M. (2021). Sustainable welfare: How do universal basic income and universal basic services compare? *Ecological Economics*, 189. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2021.107152>
- Buhl, J., & Acosta, J. (2016). Work Less, do Less? Working Time Reductions and Rebound Effects. *Sustainability Science*, 11(2), 261–276. <https://doi.org/10.1007/s11625-015-0322-8>
- Buhl, A., Blazejewski, S., & Dittmer, F. (2016). The More, the Merrier: Why and How Employee-Driven Eco-Innovation Enhances Environmental and Competitive Advantage. *Sustainability*, 8(9), 946. <https://doi.org/10.3390/su8090946>
- Camilleri, M. A. (2020). European environment policy for the circular economy: Implications for business and industry stakeholders. *Sustainable Development*, 28(6), 1804–1812. <https://doi.org/10.1002/sd.2113>
- Campaign Against Climate Change. (2021). Climate jobs. Building a workforce for the climate emergency. <https://www.cacctu.org.uk/sites/data/files/sites/data/files/Docs/climatejobs-2021-web.pdf>
- Capasso, M., Hansen, T., Heiberg, J., Klitkou, A., & Steen, M. (2019). Green growth – A synthesis of scientific findings. *Technological Forecasting and Social Change*, 146, 390–402. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.06.013>
- Christl, W. (2021). Digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management? *Cracked Labs – Institut für Kritische Digitale Kultur*. https://crackedlabs.org/dl/CrackedLabs_Christl_UeberwachungKontrolleArbeitsplatz.pdf
- Confédération Syndicat Européen (CSE)/European Trade Union (ETU). (o. J.). Involving trade unions in climate action to build a just transition. A guide for trade unions. Confédération Syndicat Européen/European Trade Union. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf

- Coote, A., & Percy, A. (2020). *The Case for Universal Basic Services*. Polity Press.
- Csoka, B. (2018, März 20). 31 Stunden sind genug [A&W blog]. <https://awblog.at/31-stunden-sind-genug>
- Daly, H. (1996). *Beyond growth. The economics of sustainable development*. Beacon Press.
- Daniel, A., Frey, I., & Strickner, A. (2021). Klimaaktivismus in Österreich. In A. Armutskonferenz BEIGEWUM (Hrsg.), *Klimasoziale Politik. Eine gerechte und emissionsfreie Gesellschaft gestalten* (S. 19–31). bahoe books.
- Demirović, A., & Rosa Luxemburg Stiftung (Hrsg.). (2018). *Wirtschaftsdemokratie neu denken* (1. Auflage). Westfälisches Dampfboot.
- DGB-Bundesvorstand. (2021). DGB Transformations-Charta. DGB-Bundesvorstand. <https://www.dgb.de/themen/+co++3eabfa72-0402-11ec-8468-001a4a160123>
- Diab, K. (2020). Escaping the growth and jobs treadmill: A new policy agenda for post-coronavirus Europe. European Environmental Bureau (EEB), European Youth Forum (YFJ). <https://eeb.org/library/escaping-the-growth-and-jobs-treadmill/>
- Die Sozialpartner Österreich. (2014). *Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum für Österreich und Europa. Industriepolitik vor dem Hintergrund klima- und energiepolitischer Zielsetzungen* (Bad Ischler Dialog). https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/Presseunterlage_Bad_Ischler_Dialog_2014.pdf
- Die Sozialpartner Österreich. (2016). *Zukunft gemeinsam gestalten. Deklaration der österreichischen Sozialpartner*. https://news.wko.at/news/oesterreich/Sozialpartnerdeklaration-2016-Bad_Ischler_Dialog.pdf
- Die Sozialpartner Österreich. (2017). *Investitionen in eine nachhaltige Zukunft. Chancen einer klimaverträglichen und nachhaltigen Energieversorgung, Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Umweltpolitik*. https://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2017/08/Sozialpartnerpapier-2017_Investitionen-in-eine-nachhaltige-Zukunft.pdf
- Dinges, M., Leitner, K.-H., Dachs, B., Rhomberg, W., Wepner, B., Bock-Schappelwein, J., Fuchs, S., Horvath, T., Hold, P., & Schmid, A. (2017). *Beschäftigung und Industrie 4.0*. Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie. https://www.wifo.ac.at/publikationen/publikationssuche?detail-view=yes&publikation_id=60906
- Dittmer, F., & Blazejewski, S. (2016). Sustainable at home – sustainable at work? The impact of pro-environmental life-work spillover effects on sustainable intra- or entrepreneurship. In K. Nicolopoulou, M. Karatas-Ozkan, F. Janssen, & J. M. Jermier (Hrsg.), *Sustainable Entrepreneurship and Social Innovation* (S. 73–100). Routledge.
- Dörre, Klaus. (2002). *Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus*. Westdeutscher Verlag.
- Eder, J. (2021). *Industriepolitik – Produktion zukunftsfähig machen*. In Beigewum, Attac, & Armutskonferenz (Hrsg.), *Klimasoziale Politik. Eine gerechte und emissionsfreie Gesellschaft gestalten*. bahoe books.
- Eichmann, H., Adam, G., Fraundorfer, K., & Stadler, B. (2020). „Im Endeffekt sind wir ein kleines Dorf.“ Fallstudien zu kollaborativen Organisationsmodellen in Wien zwischen Erwerbsarbeit und Selbstversorgung (FORBA-Forschungsbericht). FORBA. <https://www.forba.at/bericht/im-endeffekt-sind-wir-ein-kleines-dorf-fallstudien-zu-kollaborativen-organisationsmodellen-in-wien-zwischen-erwerbsarbeit-und-selbstversorgung/>
- Energy Transition 2020. (2021). *DigAT-2040 Auswirkungen der Digitalisierung auf Energieverbrauch und Klima in Österreich*.
- Ertl, M., & Marterbauer, M. (2021, Oktober 8). *Lob einer beginnenden Arbeitskräfteknappheit. Zur neuen WIFO-Prognose*. A&W blog. <https://awblog.at/lob-einer-beginnenden-arbeitskraefteknappheit/>
- ETUC (European Trade Union) (2021). *ETUC position: A Just Transition Legal Framework to complement the Fit for 55 package*. https://www.etuc.org/sites/default/files/document/file/2021-12/ETUC%20position%20for%20a%20Just%20Transition%20Legal%20Framework%20to%20Complement%20the%20Fit%20for%2055%20Package_1.pdf
- Europäische Kommission. (2018). *Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums*. Mitteilung der Kommission, COM(2018) 97 final. https://www.parlament.gv.at/PAKT/EU/XXVI/EU/01/40/EU_14076/imfname_10792586.pdf
- Europäische Kommission. (2019a). *A European Green Deal – Striving to be the first climate-neutral continent*. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
- Europäische Kommission. (2019b). *Der europäische Grüne Deal*. Mitteilung der Kommission, COM(2019) 640 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN>
- Europäische Kommission. (2020a). *Änderung unserer Produktions- und Verbrauchsmuster: Neuer Aktionsplan für Kreislaufwirtschaft ebnet Weg zu klimaneutraler und wettbewerbsfähiger Wirtschaft mit mündigen Verbrauchern*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_20_420, 18.10.2020
- Europäische Kommission. (2020b). *Ein neuer Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft: Für ein saubereres und wettbewerbsfähigeres Europa*. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9903b325-6388-11ea-b735-01aa75ed71a1.0016.02/DOC_1&format=PDF, 25.7.2022
- Europäische Kommission. (2020c). *Eine neue Industriestrategie für Europa*. Mitteilung der Kommission, COM(2020) 102 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52020DC0102>
- Feigl, G., & Wukovitsch, F. (Hrsg.). (2018). *AK Wohlstandsbericht 2018*. AK Wien. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-2251600>
- Figerl, J., Tamesberger, D., & Theurl, S. (2021). *Umverteilung von Arbeit(-zeit). Eine (Netto)Kostenschätzung für ein staatlich gefördertes Arbeitszeitverkürzungsmodell*. *Momentum Quarterly – Zeitschrift für sozialen Fortschritt*, 10(1), 1–65. <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol10.no1.p3-19>
- Fink, M., Tielbach, G., Vogtenhuber, S., & Hofer, H. (2015). *Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren*. Institut für Höhere Studien (IHS). https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/3891/1/IHS_Fachkr%C3%A4ftemangel_Endbericht_09122015_final.pdf
- Fischer-Kowalski, M., & Haas, W. (2016). *Toward a Socioecological Concept of Human Labor*. In H. Haberl, M. Fischer-Kowalski, F. Krausmann, & V. Winiwarter (Hrsg.), *Social Ecology: Society-Nature Relations across Time and Space* (1. Aufl., S. 169–196). Springer International Publishing. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-33326-7_7
- Fischer-Kowalski, M., & Schaffartzik, A. (2008). *Arbeit, gesellschaftlicher Stoffwechsel und nachhaltige Entwicklung*. In M. Füllsack (Hrsg.), *Verwerfungen moderner Arbeit. Zum Formwandel des Produktiven* (S. 65–82). Transcript.
- Fitzgerald, J. B., Jorgenson, A. K., & Clark, B. (2015). *Energy consumption and working hours: A longitudinal study of developed and developing nations, 1990–2008*. *Environmental Sociology*, 1(3), 213–223. <https://doi.org/10.1080/23251042.2015.1046584>
- Fitzgerald, J. B., Schor, J., & Jorgenson, A. K. (2018). *Working Hours and Carbon Dioxide Emissions in the United States, 2007–2013*. *Social Forces*, 96(4), 1851–1874. <https://doi.org/10.1093/sf/soy014>
- FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt) & AK (Arbeiterkammer) (2021). *Arbeitszeiten im Fokus – Daten, Gestaltung, Bedarfe*. https://www.forba.at/wp-content/uploads/2021/01/210129_AK-Arbeitszeiten_im_Fokus2021.pdf

- Frayne, D. (2015). *The Refusal of Work: The Theory and Practice of Resistance to Work*. Zed Books.
- Frayne, D. (2016). Stepping outside the circle: The ecological promise of shorter working hours. *Green Letters*, 20(2), 197–212. <https://doi.org/10.1080/14688417.2016.1160793>
- Fremstad, A., Paul, M., & Underwood, A. (2019). Work Hours and CO2 Emissions: Evidence from U.S. Households. *Review of Political Economy*, 31(1), 42–59. <https://doi.org/10.1080/09538259.2019.1592950>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Frey, P. (2019). The Ecological Limits of Work: On carbon emissions, carbon budgets and working time. *Autonomy*. <http://autonomy.work/wp-content/uploads/2019/05/The-Ecological-Limits-of-Work-final.pdf>
- Fritz, T. (2019). Umweltschutz in den Nachhaltigkeitskapiteln der EU-Handelsabkommen. PowerShift – Verein für eine ökologisch-solidarische Energie- & Weltwirtschaft e. V., Bund für Umwelt und Naturschutz e. V. <https://power-shift.de/wp-content/uploads/2019/08/Umweltschutz-in-den-Nachhaltigkeitskapiteln-der-EU-Handelsabkommen.pdf>
- Füllemann, Y., Moreau, V., Vielle, M., & Vuille, F. (2020). Hire fast, fire slow: The employment benefits of energy transitions. *Economic Systems Research*, 32(2), 202–220. <https://doi.org/10.1080/09535314.2019.1695584>
- Galgóczy, B. (2020). Just transition on the ground: Challenges and opportunities for social dialogue. *European Journal of Industrial Relations*, 26(4), 367–382. <https://doi.org/10.1177/0959680120951704>
- Galpin, T., & Lee Whittington, J. (2012). Sustainability leadership: From strategy to results. *Journal of Business Strategy*, 33(4), 40–48. <https://doi.org/10.1108/02756661211242690>
- Gebauer, J., Lange, S., & Posse, D. (2017). Wirtschaftspolitik für Postwachstum auf Unternehmensebene. Drei Ansätze zur Gestaltung. In F. Adler & U. Schachtschneider (Hrsg.), *Postwachstumspolitiken: Wege zur wachstumsunabhängigen Gesellschaft* (S. 239–252). Oekom Verlag.
- Gebauer, J., & Sagebiel, J. (2015). Wie wichtig ist Wachstum für KMU? Ergebnisse einer Befragung von kleinen und mittleren Unternehmen (Nr. 208/15; IÖW-Schriftenreihe/Diskussionspapier). IÖW. https://www.ioew.de/fileadmin/user_upload/DOKUMENTE/Publikationen/Schriftenreihe/IOEW-SR_208_Relevanz_Wachstum_KMU.pdf
- Geisberger, T., & Knittler, K. (2010). Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich. *Statistische Nachrichten*, 6, 448–461.
- Gerold, S. (2017). Die Freizeitoption: Perspektiven von Gewerkschaften und Beschäftigten auf ein neues Arbeitszeitinstrument. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 42(2), 195–204. <https://doi.org/10.1007/s11614-017-0265-7>
- Gerold, S., & Geiger, S. (2020). Arbeit, Zeitwohlstand und Nachhaltiger Konsum während der Corona-Pandemie. Arbeitspapier des Fachgebiets Arbeitslehre/Ökonomie und Nachhaltiger Konsum Nr. 2. https://www.rezeitkon.de/wordpress/wp-content/uploads/2020/11/WP_Gerold_Geiger_Corona.pdf
- Gerold, S., Soder, M., & Schwendinger, M. (2017). Arbeitszeitverkürzung in der Praxis. *Innovative Modelle in österreichischen Betrieben. Wirtschaft und Gesellschaft*, 43(2), 169–196.
- Gibson-Graham, J. K., Cameron, J., & Healy, S. (2013). *Take back the economy: An ethical guide for transforming our communities*. University of Minnesota Press.
- Gini, A. (1998). Work, identity and self: How we are formed by the work we do. *Journal of Business Ethics*, 17(7), 707–714.
- Global 2000, Greenpeace, & WWF Österreich. (2017). *Betreff: Appell der Wirtschaft für Energiewende und Klimaschutz*. https://www.global2000.at/sites/global/files/Appell_Brief.pdf
- Goers, S., Schneider, F., Steinmüller, H., & Tichler, R. (2020). Wirtschaftswachstum und Beschäftigung durch Investitionen in Erneuerbare Energien. Volkswirtschaftliche Effekte durch Investitionen in ausgewählte Produktions- und Speichertechnologien. Energieinstitut an der Johannes Kepler Universität Linz. <https://energieinstitut-linz.at/wp-content/uploads/2020/10/Energieinstitut-VWL-Effekte-durch-Investitionen-in-EE-Langfassung.pdf>
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. *American Economic Review*, 104(8), 2509–2526. <https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>
- Gorz, A. (2000). *Arbeit zwischen Misere und Utopie*. Suhrkamp Verlag.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs: Vom wahren Sinn der Arbeit* (S. Vogel, Übers.; 3. Aufl.). Klett-Cotta.
- Großmann, A., Wolter, M. I., Hinterberger, F., & Püls, L. (2020). Die Auswirkungen von klimapolitischen Maßnahmen auf den österreichischen Arbeitsmarkt. *ExpertInnenbericht (GWS Specialists in Empirical Economic Research)*. GWS. https://downloads.gws-os.com/Gro%3fmannEtAl2020_ExpertInnenbericht.pdf
- Haberfellner, R., & Sturm, R. (2021). Beschäftigungs- und Ausbildungstrends in der österreichischen Umweltwirtschaft (Nr. 156). AMS Report. Arbeitsmarktservice Österreich.
- Haberl, H., Wiedenhofer, D., Virág, D., Kalt, G., Plank, B., Brockway, P., Fishman, T., Hausknost, D., Krausmann, F., Leon-Gruchalski, B., Mayer, A., Pichler, M., Schaffartzik, A., Sousa, T., Streeck, J., & Creutzig, F. (2020). A systematic review of the evidence on decoupling of GDP, resource use and GHG emissions, part II: synthesizing the insights. *Environmental Research Letters*, 15(6), 65003. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ab842a>
- Hagedorn, J. (2019). Formelle und informelle Sorgearbeit. In I. Seidl & A. Zahrt (Hrsg.), *Tätigsein in der Postwachstumsgesellschaft* (S. 141–160). Metropolis-Verlag.
- Haiss, P., Mahlberg, B., & Michlits, D. (2021). Industry 4.0 – The future of Austrian jobs. *Empirica – Journal of European Economics*, 48(1), 5–36. <https://doi.org/10.1007/s10663-020-09497-z>
- Hardt, L., Barrett, J., Taylor, P. G., & Foxon, T. J. (2020). Structural Change for a Post-Growth Economy: Investigating the Relationship between Embodied Energy Intensity and Labour Productivity. *Sustainability*, 12(3), 962. <https://doi.org/10.3390/su12030962>
- Hardt, L., Barrett, J., Taylor, P. G., & Foxon, T. J. (2021). What structural change is needed for a post-growth economy: A framework of analysis and empirical evidence. *Ecological Economics*, 179. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2020.106845>
- Hayden, A., & Shandra, J. M. (2009). Hours of work and the ecological footprint of nations: An exploratory analysis. *Local Environment: The International Journal of Justice and Sustainability*, 14(6), 575–600. <https://doi.org/10.1080/13549830902904185>
- HBS (Hans-Böckler-Stiftung) (Hrsg.). (2000). *Wege in eine nachhaltige Zukunft. Ergebnisse aus dem Verbundprojekt Arbeit und Ökologie*. HBS (Hans-Böckler-Stiftung).
- Hickel, J., & Kallis, G. (2020). Is Green Growth Possible? *New Political Economy*, 24(4), 469–486. <https://doi.org/10.1080/13563467.2019.1598964>
- Hoffmann, M., & Paulsen, R. (2020). Resolving the “jobs-environment-dilemma”? The case for critiques of work in sustainability research. *Environmental Sociology*, 6(4), 343–354. <https://doi.org/10.1080/23251042.2020.1790718>
- Hoffmann, M., & Spash, C. L. (2021). The impacts of climate change mitigation on work for the Austrian economy (Social-ecological Research in Economics (SRE) Discussion Paper 10/2021). http://www.sre.wu.ac.at/sre-disc/sre-disc-2021_10.pdf

- Höijer, K., Lindö, C., Mustafa, A., Nyberg, M., Olsson, V., Rothenberg, E., Sepp, H., & Wendin, K. (2020). Health and Sustainability in Public Meals – An Explorative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 621. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020621>
- Holtgrewe, U., Voswinkel, S., & Wagner, G. (Hrsg.). (2000). Anerkennung und Arbeit. UVK.
- Huber, P. (2010). Demographischer Wandel als Herausforderung für Österreich und seine Regionen. Teilbericht 2: Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot und den Arbeitsmarkt. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=41127&mime_type=application/pdf
- Humer, S., Lechinger, V., & Six, E. (2021). Ökosoziale Steuerreform: Aufkommens- und Verteilungswirkungen. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 207; Working Paper Reihe der AK Wien). AK Wien. <https://ideas.repec.org/p/clar/mwugar/207.html>
- IGP, Portes, J., Reed, H., & Percy, A. (2017). Social prosperity for the future: A proposal for Universal Basic Services. Institute for Global Prosperity (IGP), University College London (UCL). https://www.ucl.ac.uk/bartlett/igp/sites/bartlett/files/universal_basic_services_-_the_institute_for_global_prosperity_.pdf
- ILO (International Labour Organization) (2015). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. ILO – International Labour Organization.
- Initiative Wege aus der Krise (2019). Just Transition: Klimaschutz demokratisch gestalten. https://www.wege-aus-der-krise.at/images/Just_Transition_final.pdf
- IRENA, & ILO (2021). Renewable Energy and Jobs – Annual Review 2021. International Renewable Energy Agency, International Labour Organization. <https://www.irena.org/publications/2021/Oct/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2021>
- ISW (2019). ISW-Betriebsrätebefragung 2019. Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. <https://www.isw-linz.at/forschung/isw-betriebsraetebefragung-2019>
- Jackson, T. (2009). Prosperity without Growth. Economics for a Finite Plane. Earthscan.
- Jackson, T., & Victor, P. (2011). Productivity and work in the “green economy”. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 1(1), 101–108. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2011.04.005>
- Jackson, T., & Victor, P. A. (2020). The Transition to a Sustainable Prosperity – A Stock-Flow-Consistent Ecological Macroeconomic Model for Canada. *Ecological Economics*, 177, 106787. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2020.106787>
- Jacobson, M. Z., Delucchi, M. A., Bauer, Z. A. F., Goodman, S. C., Chapman, W. E., Cameron, M. A., Bozonnat, C., Chobadi, L., Clonts, H. A., Enevoldsen, P., Erwin, J. R., Fobi, S. N., Goldstrom, O. K., Hennessy, E. M., Liu, J., Lo, J., Meyer, C. B., Morris, S. B., et al (2017). 100 % Clean and Renewable Wind, Water, and Sunlight All-Sector Energy Roadmaps for 139 Countries of the World. *Joule*, 1(1), 108–121. <https://doi.org/10.1016/j.joule.2017.07.005>
- James, D. (2020). Digital trade rules: A disastrous new constitution for the global economy, by and for Big Tech. Rosa Luxemburg Stiftung. <https://cepr.net/wp-content/uploads/2020/07/digital-trade-2020-07.pdf>
- Janser, M. (2018). The greening of jobs in Germany: First evidence from a text mining based index and employment register data (Nr. 14; IAB Discussion Paper). IAB. https://www.greengrowthknowledge.org/sites/default/files/uploads/Markus%20Janser%20E2%80%93%20The%20greening%20of%20jobs%20in%20Germany_0.pdf
- Jochum, G., Barth, T., Brandl, S., Cardenas Tomazic, A., Hofmeister, S., Littig, B., Matuschek, I., Stephan, U., & Warsewa, G. (2019). Nachhaltige Arbeit – Die sozialökologische Transformation der Arbeitsgesellschaft. Positionspapier der Arbeitsgruppe „Nachhaltige Arbeit“ im Deutschen Komitee für Nachhaltigkeitsforschung in Future Earth. Deutsches Komitee für Nachhaltigkeitsforschung. https://www.dkn-future-earth.org/imperia/md/content/dkn/190820_dkn_working_paper_19_1_ag_nh_arbeit.pdf
- Johanisova, N., Crabtree, T., & Fraňková, E. (2013). Social enterprises and non-market capitals: A path to degrowth? *Journal of Cleaner Production*, 38, 7–16. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.01.004>
- Johanisova, N., & Fraňková, E. (2013). Eco-social Enterprises in Practice and Theory – A Radical vs. Mainstream View. In M. Anastasiadis (Hrsg.), *ECO-WISE – Social Enterprises as Sustainable Actors: Concepts, Performances, Impacts* (S. 110–129). Europäischer Hochschulverlag.
- Johanisova, N., & Wolf, S. (2012). Economic democracy: A path for the future? *Futures*, 44(6), 562–570. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2012.03.017>
- Jorck, G. von, & Schrader, U. (2019). Unternehmen als Gestalter nachhaltiger Arbeit. In I. Seidl & A. Zahrt (Hrsg.), *Tätigsein in der Postwachstumsgesellschaft* (S. 95–110). Metropolis-Verlag.
- Jürgens, K. (2008). Reproduktionshandeln als Gewährleistungsarbeit. Der Erhalt von Arbeits- und Lebenskraft als Voraussetzung und Grenze eines „entgrenzten“ Kapitalismus. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006* (S. 1468–1478). Campus Verlag. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-152651>
- Kalt, T. (2021). Jobs vs. climate justice? Contentious narratives of labor and climate movements in the coal transition in Germany. *Environmental Politics*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/09644016.2021.1892979>
- Kettner-Marx, C., Kirchner, M., Kletzan-Slamanig, D., Sommer, M., Kratena, K., Weishaar, S. E., & Burgers, I. (2018). CATs – Options and Considerations for a Carbon Tax in Austria. Policy Brief. WIFO. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=60998&mime_type=application/pdf
- Kikuchi, L., Hildyard, L., Kay, R., & Stronge, W. (2020). Paying for Covid: Capping excessive salaries to save industries. *Autonomy*. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2020/10/2020OCT_SalaryCap_Amended.pdf
- King, L. C., & van den Bergh, J. C. J. M. (2017). Worktime Reduction as a Solution to Climate Change: Five Scenarios Compared for the UK. *Ecological Economics*, 132, 124–134. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2016.10.011>
- Kirchner, M. (2018). Mögliche Auswirkungen der Digitalisierung auf Umwelt und Energieverbrauch. *WIFO-Monatsberichte*, 91, 899–908.
- Klaus, D., & Moder, C. (2021, April 15). Die Kreislaufwirtschaft als Weg zu nachhaltiger Erwerbsarbeit. A&W blog. <https://awblog.at/die-kreislaufwirtschaft-als-weg-zu-nachhaltiger-erwerbsarbeit/>
- Klein, N. (2019). *On Fire: The (Burning) Case for a Green New Deal*. Allen Lane.
- Kletzan-Slamanig, D., & Köppl, A. (2016). Subventionen und Steuern mit Umweltrelevanz in den Bereichen Energie und Verkehr. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/main.jart?content-id=1454619331110&publikation_id=58641&detail-view=yes
- Knight, K. W., Rosa, E. A., & Schor, J. B. (2013). Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970–2007. *Global Environmental Change*, 23(4), 691–700. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2013.02.017>
- Knittler, K. (2018). Atypische Beschäftigung 2017 – allgemein und im Familienkontext. *Statistische Nachrichten*, 9, 744–753.
- Kopf, J. (2021). Die Extraportion Mut für den Klimaschutz. <https://www.derstandard.at/story/2000126748307/die-extraportion-mut-fuer-den-klimaschutz>

- Köpl, A., & Schratzenstaller, M. (2019). Ein Abgabensystem, das (Erwerbs-)Arbeit fördert. In I. Seidl & A. Zahrt (Hrsg.), *Tätigsein in der Postwachstumsgesellschaft* (S. 207–225). Metropolis.
- Kovce, P., & Priddat, B. P. (Hrsg.). (2019). *Bedingungsloses Grundeinkommen: Grundagentexte* (1. Aufl.). Suhrkamp.
- Kranzl, L., Müller, A., Maia, I., Büchele, R., & Hartner, M. (2018). *Wärmezukunft 2050. Erfordernisse und Konsequenzen der Dekarbonisierung von Raumwärme und Warmwasserbereitstellung in Österreich*. Kurzfassung. Technische Universität Wien, Energy Economics Group. https://eeg.tuwien.ac.at/fileadmin/user_upload/projects/import-downloads/PR_469_Waermezukunft_2050_Kurzfassung.pdf
- Krisch, A., Novy, A., Plank, L., Schmidt, A. E., & Blaas, W. (2020). Die Leistungsträgerinnen des Alltagslebens. Covid-19 als Brennglas für die notwendige Neubewertung von Wirtschaft, Arbeit und Leistung. The Foundational Economy Collective. <https://foundationaleconomy.com/>
- Krull, S., Massarrat, M., & Steinrück, M. (Hrsg.). (2009). *Schritte aus der Krise: Arbeitszeitverkürzung, Mindestlohn, Grundeinkommen: Drei Projekte, die zusammengehören*. VSA Verlag.
- Kubon-Gilke, G. (2019). Soziale Sicherung in der Postwachstumsgesellschaft. In I. Seidl & A. Zahrt (Hrsg.), *Tätigsein in der Postwachstumsgesellschaft* (S. 193–206). Metropolis.
- Lacy, P., Arnott, J., & Lowitt, E. (2009). The challenge of integrating sustainability into talent and organization strategies: Investing in the knowledge, skills and attitudes to achieve high performance. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 9(4), 484–494. <https://doi.org/10.1108/14720700910985025>
- Lessenich, S. (2013). Die Neuerfindung des Sozialen: Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus. Transcript Verlag.
- Lieder, M., & Rashid, A. (2016). Towards circular economy implementation: A comprehensive review in context of manufacturing industry. *Journal of Cleaner Production*, 115, 36–51. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.12.042>
- Littig, B. (2017). Umweltschutz und Gewerkschaften – eine langsame, aber stetige Annäherung. In U. Brand & K. Niedermoser (Hrsg.), *Gewerkschaften und die Gestaltung einer sozial-ökologischen Gesellschaft* (S. 195–204). ÖGB Verlag.
- Littig, B., Barth, T., & Jochum, G. (2018). Nachhaltige Arbeit ist mehr als green jobs. ArbeitnehmerInnenvertretungen und die sozial-ökologische Transformation der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft. *WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift*, 41(4), 63–77.
- Littig, B., & Spitzer, M. (2011). *Arbeit neu. Erweiterte Arbeitskonzepte im Vergleich* [Arbeitspapier 229 der Hans-Böckler-Stiftung]. Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_229.pdf
- Loiseau, E., Saikku, L., Antikainen, R., Droste, N., Hansjürgens, B., Pitkänen, K., Leskinen, P., Kuikman, P., & Thomsen, M. (2016). Green economy and related concepts. An overview. *Journal of Cleaner Production*, 139, 361–371. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.08.024>
- Mair, S., Druckman, A., & Jackson, T. (2020). A tale of two utopias: Work in a post-growth world. *Ecological Economics*, 173. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2020.106653>
- Mayrhofer, J., & Wiese, K. (2020). Escaping the growth and jobs treadmill: A new policy agenda for postcoronavirus Europe. <https://eeb.org/wp-content/uploads/2020/11/EEB-REPORT-JOBTREADMILL.pdf>
- Mazzucato, M. (2019). *The value of everything: Making and taking in the global economy*. Penguin Books.
- Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., & Behrens, W. W. (1972). *The Limits to Growth. A report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind*. Universe Books. <https://doi.org/10.1349/ddlp.1>
- Meinhart, B., Gabelberger, F., Sinabell, F., & Streicher, G. (2022). Transformation und „Just Transition“ in Österreich. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=68029&mime_type=application/pdf
- Merli, R., Preziosi, M., & Acampora, A. (2018). How do scholars approach the circular economy? A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 178, 703–722. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.12.112>
- Mertineit, K.-D. (2013). Berufsbildung für die grüne Wirtschaft. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufsbildung_gruene_Wirtschaft_GlobalesPartnertreffen_Leipzig.pdf
- Mohr, M. (2021). Anzahl der Geschäftsreisen der Österreicher ins In- und Ausland nach verwendeten Verkehrsmitteln im Jahr 2020 [Statista]. Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/428432/umfrage/geschaeftsreisen-der-oesterreicher-ins-aus-und-inland-nach-verkehrsmittel/#statisticContainer>
- Moser, S., & Kleinhückelkotten, S. (2018). Good Intentions, but Low Impacts: Diverging Importance of Motivational and Socioeconomic Determinants Explaining Pro-Environmental Behavior, Energy Use, and Carbon Footprint. *Environment and Behavior*, 50(6), 626–656. <https://doi.org/10.1177/0013916517710685>
- Müller, A., Krucsay, B., Keil, C., Pimminger, F., Glowinska, I., Brandl, J., Brangs, J., Mühlbauer, J., Koll, J., Heuwieser, M., Muhr, M., Fartacek, R., Kotik, T., & Besse, V. (2019). Von A wie Arbeit bis Z wie Zukunft. Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise. Periskop/I.L.A. Kollektiv.
- Nagl, W., Titlbach, G., & Valkova, K. (2017). Digitalisierung der Arbeit. Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0. Institut für Höhere Studien (IHS). https://www.ihs.ac.at/fileadmin/public/2016_Files/Documents/20170412_IHS-Bericht_2017_Digitalisierung_Endbericht.pdf
- Nässén, J., & Larsson, J. (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, 33(4), 726–745. <https://doi.org/10.1068/c12239>
- Neier, T., Kreinin, H., Heyne, S., Laa, E., & Bohnenberger, K. (2022). Sozial-ökologische Arbeitsmarktpolitik. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien. https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Arbeitsmarkt/Sozial-oekologische_Arbeitsmarktpolitik.pdf, 12.6.2023.
- Nerudová, D., Dobranschi, M., Solilová, V., & Schratzenstaller, M. (2018). Sustainability-oriented Future EU Funding: A Fuel Tax Surcharge [FairTax Working Paper 21]. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1270205/FULLTEXT01.pdf>
- Niedermoser, K. (2017). Gewerkschaften und die ökologische Frage – historische Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen. In U. Brand & K. Niedermoser (Hrsg.), *Gewerkschaften und die Gestaltung einer sozial-ökologischen Gesellschaft*. ÖGB Verlag.
- OECD (2019). *Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264312012-en>
- OECD (2020). *Green growth and sustainable development*. <http://www.oecd.org/greengrowth/>
- ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) (2021). *Klimapolitik aus ArbeitnehmerInnen-Perspektive. Positionspapier des ÖGB*. <https://www.oegb.at/themen/klimapolitik/raus-aus-der-klimakrise/oegb-beschliesst-positionspapier-fuer-einen-gerechten-wandel>
- O'Neill, D. W., Fanning, A. L., Lamb, W. F., & Steinberger, J. K. (2018). A good life for all within planetary boundaries. *Nature Sustainability*, 1(2), 88–95. <https://doi.org/10.1038/s41893-018-0021-4>
- Paech, N. (2012). *Befreiung vom Überfluss: Auf dem Weg in die Postwachstumsökonomie*. Oekom Verlag.
- Parijs, P. V., & Vanderborght, Y. (2017). *Basic Income: A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy*. Harvard University Press.

- Parrique, T., Barth, J., Briens, F., Kerschner, C., Kraus-Polk, A., Kuokkanen, A., & Spangenberg, J. H. (2019). Decoupling debunked: Evidence and arguments against green growth as a sole strategy for sustainability. European Environmental Bureau. <https://eeb.org/library/decoupling-debunked/>
- Peters, G. P., Minx, J. C., Weber, C. L., & Edenhofer, O. (2011). Growth in emission transfers via international trade from 1990 to 2008. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(21), 8903–8908. <https://doi.org/10.1073/pnas.1006388108>
- Petschow, U., Lange, S., Hofmann, D., Pissarskoi, E., aus dem Moore, N., Korfhage, T., & Schoofs, A. (2018). Gesellschaftliches Wohlergehen innerhalb planetarer Grenzen. Der Ansatz einer vorsorgeorientierten Postwachstumsposition. Umweltbundesamt. https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/uba_texte_89_2018_vorsorgeorientierte_postwachstumsposition.pdf
- Pettifor, A. (2019). *The Case for the Green New Deal*. Verso.
- Picek, O. (2020). Eine Jobgarantie für Österreichs Langzeitarbeitslose. *Momentum Quarterly – Zeitschrift für sozialen Fortschritt*, 9(2), 103–126. <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol9.no2.p103-126>
- Pickshaus, K. (2019). Gute Arbeit und Ökologie der Arbeit. Kontextbedingungen und Strategieprobleme. *WSI-Mitteilungen*, 72(1), 52–58. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2019-1-52>
- Piket, T. (2014). *Das Kapital im 21. Jahrhundert*. Beck.
- Pirklbauer, S. (2020, Mai 29). Gerechtigkeit für die wahren Leistungsträger*innen. A&W blog. <https://awblog.at/gerechtigkeit-fuer-die-wahren-leistungstraegerinnen/>
- Pirklbauer, S., & Wukovitsch, F. (2019). Nachhaltige Arbeit – ein interessenpolitischer Blick aus der Arbeiterkammer (Österreich). *WSI-Mitteilungen*, 72(1), 59–63.
- Pizzinelli, C., & Shibata, I. (2022). Has COVID-19 Induced Labor Market Mismatch? Evidence from the US and the UK (WP/22/5). International Monetary Fund. <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WP/2022/English/wpia2022005-print-pdf.ashx>
- Pongratz, H. J. (2020). Die Soloselbstständigen – was sie trennt und verbindet. *WISO – Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift*, 43(2), 12–27.
- Premrov, T., Geyer, L., & Prinz, N. (2021). Arbeit für alle? Kosten und Verteilungswirkung einer Jobgarantie für Langzeitbeschäftigungslose in Österreich. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. urn:nbn:at:at-akw:g-3835144
- Pullinger, M. (2014). Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design. *Ecological Economics*, 103, 11–19. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.04.009>
- Ramus, C. A. (2018). *Employee Environmental Innovation in Firms: Organizational and Managerial Factors*. Routledge.
- Reuter, N. (2010). Der Arbeitsmarkt im Spannungsfeld von Wachstum, Ökologie und Verteilung. In I. Seidl & A. Zahrt (Hrsg.), *Postwachstumsgesellschaft. Konzepte für die Zukunft* (S. 85–102). Metropolis.
- Reuter, N. (2014). Die Degrowth-Bewegung und die Gewerkschaften. *WSI Mitteilungen*, 7, 555–559.
- Riesenecker-Caba, T., & Astleithner, F. (2021). Verarbeitung personenbezogener Beschäftigendaten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung in einer digitalisierten Arbeitswelt. FORBA (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt). https://www.forba.at/wp-content/uploads/2021/06/Verarbeitung-persbez-Daten-und-MitbestimmungFORBA-Bericht2021_DigiFonds.pdf
- Rifkin, J. (2019). *The Green New Deal: Why the Fossil Fuel Civilization Will Collapse by 2028, and the Bold Economic Plan to Save Life on Earth*. St. Martin's Publishing Group.
- Rosnick, D., & Weisbrot, M. (2007). Are shorter work hours good for the environment? A comparison of U.S. and European energy consumption. *International Journal of Health Services: Planning, Administration, Evaluation*, 37(3), 405–417. <https://doi.org/10.2190/D842-1505-1K86-9882>
- Rückert-John, J. (2007). *Natürlich Essen. Kantinen und Restaurants auf dem Weg zu nachhaltiger Ernährung*. Campus.
- Sala, A., Lütkemeyer, M., & Birkmeier, A. (2020). E-MAPP 2. E-Mobility – Austrian Production Potential, Qualification and Training needs. https://www.klimafonds.gv.at/wp-content/uploads/sites/16/2020_E-MAPP2_-FhA_TU_SMP_v2.3.pdf
- Santarius, T., Pohl, J., & Lange, S. (2020). Digitalization and the Decoupling Debate: Can ICT Help to Reduce Environmental Impacts While the Economy Keeps Growing? *Sustainability*, 12(18), 7496. <https://doi.org/10.3390/su12187496>
- Schmidt-Keilich, M., Buhl, A., & Süßbauer, E. (2022). Innovative green employees: the drivers of corporate eco-innovation? *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 17(1–2), 182–204.
- Schor, J. B. (1992). *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. Basic Books.
- Schor, J. B. (1999). *The overspent American: Why we want what we don't need*. Harper Perennial.
- Schor, J. B. (2005). Sustainable Consumption and Worktime Reduction. *Journal of Industrial Ecology*, 9(1–2), 37–50.
- Schörpf, P., Astleithner, F., Schönauer, A., & Flecker, J. (2020). Entwicklungstrends digitaler Arbeit II. FORBA, AK. https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/digitalerwandel/Entwicklungstrends_digitaler_Arbeit_II.pdf
- Schröder, L., & Urban, H.-J. (Hrsg.). (2019). *Gute Arbeit. Transformation der Arbeit – Ein Blick zurück nach vorn*. Bund Verlag.
- Schultheiß, J., Feigl, G., Pirklbauer, S., & Wukovitsch, F. (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). AK Wien. https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/wirtschaft/verteilungsgerechtigkeit/AK-Wohlstandsbericht_2021.pdf
- Seidl, I., & Zahrt, A. (Hrsg.). (2019). *Tätigsein in der Postwachstumsgesellschaft*. Metropolis-Verlag.
- Shao, Q., & Rodríguez-Labajos, B. (2016). Does decreasing working time reduce environmental pressures? New evidence based on dynamic panel approach. *Journal of Cleaner Production*, 125, 227–235. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.03.037>
- Sirianni, C., & Negrey, C. (2000). Working Time as a Gendered Time. *Feminist Economics*, 6(1), 59–76. <https://doi.org/10.1080/135457000337679>
- Smith, A. M., & O'Sullivan, T. (2012). Environmentally responsible behaviour in the workplace: An internal social marketing approach. *Journal of Marketing Management*, 28(3–4), 469–493. <https://doi.org/10.1080/0267257X.2012.658837>
- Soder, M. (2021, Juli 6). Just Transition und die Anforderungen an einen arbeitsmarktpolitisch gerechten Strukturwandel. A&W blog. <https://awblog.at/just-transition-und-arbeitsmarktpolitisch-gerechter-strukturwandel/>
- Soder, M., & Berger, C. (2021, April 19). Strukturwandel und Beschäftigung in der Klimakrise: Den Weg in die Zukunft demokratisch, fair und gerecht gestalten! A&W blog. <https://awblog.at/strukturwandel-und-beschaefigung-in-der-klimakrise/>
- Stadler, B., & Adam, G. (2020). Ist Zeit das neue Geld? Arbeitszeitverkürzung in österreichischen Kollektivverträgen. *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft* (Nr. 199); Working Paper-Reihe der AK Wien. <https://ideas.repec.org/p/clr/mwugar/199.html>
- Statistik Austria (2019). *Lohnsteuerstatistik 2019*. Statistik Austria. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/oeffentliche_finanzen_und_steuern/steuerstatistiken/lohnsteuerstatistik/124759.html

- Statistik Austria (2021). Überblick über die Umweltwirtschaft 2008 bis 2019 mit Abschätzung des öffentlichen Verkehrs. Statistik Austria. http://www.statistik-austria.com/web_de/statistiken/wohlstand_und_fortschritt/wie_gehts_oesterreich/umwelt/05/043770.html
- Statistik Austria (2022). Umweltorientierte Produktion und Dienstleistung – EGSS. Statistik Austria. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/energie_und_umwelt/umwelt/umweltorientierte_produktion_und_dienstleistung/index.html
- Steiger, R., Damm, A., Pretenthaler, F., & Pröbstl-Haider, U. (2021). Climate change and winter outdoor activities in Austria. *Journal of Outdoor Recreation and Tourism*, 34. <https://doi.org/10.1016/j.jort.2020.100330>
- Steininger, K., Mayer, J., & Bachner, G. (2021). The Economic Effects of Achieving the 2030 EU Climate Targets in the Context of the Corona Crisis. An Austrian Perspective (Nr. 91; Wegener Center Scientific Report). <https://wegcloud.uni-graz.at/s/yLBxEP9KgFe3ZwX>
- Stern, D., Blanco, I., Olmos, L. A., Valdivia, J. J., Shrestha, A., Mattei, J., & Spiegelman, D. (2021). Facilitators and barriers to healthy eating in a worksite cafeteria: A qualitative study. *BMC Public Health*, 21(1), 973. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11004-3>
- Streicher, G., Kettner-Marx, C., Peneder, M., & Gabelberger, F. (2020). Landkarte der „(De-)Karbonisierung“ für den produzierenden Bereich in Österreich – Eine Grundlage für die Folgenabschätzung eines klimapolitisch bedingten Strukturwandels des Produktionssektors auf Beschäftigung, Branchen und Regionen. AK. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66573&mime_type=application/pdf
- Süßbauer, E., Buhl, A., & Muster, V. (2019). Die Alltagsdimension der Innovation. Organisationale Bedingungen für das Aufgreifen von Konsumerfahrungen Beschäftigter. In G. Becke (Hrsg.), *Gute Arbeit und ökologische Innovationen. Perspektiven nachhaltiger Arbeit in Unternehmen und Wertschöpfungsketten* (S. 119–140). Oekom Verlag.
- Süßbauer, E., & Schäfer, M. (2018). Greening the workplace: Conceptualising workplaces as settings for enabling sustainable consumption. <https://doi.org/10.14279/DEPOSITONCE-8355>
- Süßbauer, E., & Schäfer, M. (2019). Corporate strategies for greening the workplace: Findings from sustainability-oriented companies in Germany. *Journal of Cleaner Production*, 226, 564–577. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.04.009>
- Tcherneva, P. R. (2020). *The Case for a Job Guarantee*. Wiley.
- The Shift Project. (2019). *Lean ICT. Towards digital sobriety*. https://theshiftproject.org/wp-content/uploads/2019/03/Lean-ICT-Report-The-Shift-Project_2019.pdf
- Theine, H., Schnetzer, M., & Wukovitsch, F. (2017, Oktober 8). Was treibt die Treibhausgase? Ein Blick auf Konsum und Verteilung. A&W blog. <https://awblog.at/was-treibt-die-treibhausgase-ein-blick-auf-konsum-und-verteilung/>
- Thomas, A. (2021). “Heart of steel”: How trade unions lobby the European Union over emissions trading. *Environmental Politics*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/09644016.2021.1871812>
- TUDCN – Trade Union Development Cooperation Network. (2019). *The Contribution of Social Dialogue to the 2030 Agenda: Promoting a Just Transition towards sustainable economies and societies for all*. TUDCN. <https://www.ituc-csi.org/social-dialogue-for-sdgs-promoting-just-transition>
- Tudor, T., Barr, S., & Gilg, A. (2007). A Tale of Two Locational Settings: Is There a Link Between Pro-Environmental Behaviour at Work and at Home? *Local Environment*, 12(4), 409–421. <https://doi.org/10.1080/13549830701412513>
- UN (2015). *UN Sustainability Goals 2030*. https://worldtop20.org/global-movement?gclid=CjwKCAjwz6_8BRBkEiwA3p02Vci8J3H5G6Jh47XtVNRUyH_zicnHtzeXkIturtO1VVKz-dFYyYiuBhoC3sIQAvD_BwE
- UNDP – Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen (Hrsg.). (2015). *Arbeit und menschliche Entwicklung* (Deutsche Ausgabe). Berliner Wissenschafts-Verlag GmbH.
- UNEP (United Nations Environment Programme) (2008). *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. United Nations Environment Programme. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_158727.pdf
- UNEP (United Nations Environment Programme) (2019). *Emissions Gap Report 2019. Executive summary*. United Nations Environment Programme. <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/30797/EGR2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urban, H.-J. (2019). *Gute Arbeit in der Transformation. Über eingreifende Politik im digitalisierten Kapitalismus*. VSA Verlag.
- Victor, P. A. (2012). Growth, degrowth and climate change: A scenario analysis. *Ecological Economics*, 84, 206–212. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2011.04.013>
- Voswinkel, S. (2013). Anerkennung und Identität im Wandel der Arbeitswelt. In L. Billmann & J. Held (Hrsg.), *Solidarität in der Krise* (S. 211–235). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-00912-0_10
- Voswinkel, S. (2016). Sinnvolle Arbeit leisten – Arbeit sinnvoll leisten / Doing meaningful work – Working in a meaningful way. *Arbeit*, 24(1–2). <https://doi.org/10.1515/arbeit-2016-0004>
- Weeks, K. (2011). *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Anti-work Politics, and Postwork Imaginaries*. Duke University Press.
- Wiedenhofer, D., Virág, D., Kalt, G., Plank, B., Streeck, J., Pichler, M., Mayer, A., Krausmann, F., Brockway, P., Schaffartzik, A., Fishman, T., Hausknost, D., Leon-Gruchalski, B., Sousa, T., Creutzig, F., & Haberl, H. (2020). A systematic review of the evidence on decoupling of GDP, resource use and GHG emissions, part I: Bibliometric and conceptual mapping. *Environmental Research Letters*, 15(6). <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ab8429>
- Winker, G. (2015). *Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft*. Transcript Verlag.
- Wirtz, A., Nachreiner, F., Beermann, B., Brenscheidt, F., & Siefer, A. (2009). *Lange Arbeitszeiten und Gesundheit*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/artikel20.html>
- Wissen, M., Pichler, M., Maneka, D., Krenmayr, N., Högelsberger, H., & Brand, U. (2020). Zwischen Modernisierung und sozial-ökologischer Konversion. Konflikte um die Zukunft der österreichischen Automobilindustrie. In K. Dörre, M. Holzschuh, J. Köster, & J. Sittel (Hrsg.), *Abschied von Kohle und Auto? Sozialökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität* (S. 223–266). Campus.
- Wolf, J. (2013). Improving the Sustainable Development of Firms: The Role of Employees. *Business Strategy and the Environment*, 22(2), 92–108. <https://doi.org/10.1002/bse.1731>
- Wukovitsch, F. (2021, Juli 16). *Fit for 55! Hebt der europäische Grüne Deal nun ab? A&W blog*. <https://awblog.at/fit-for-55-hebt-der-europaeische-gruene-deal-nun-ab/>
- Zhang, W., Peng, S., & Sun, C. (2015). CO2 emissions in the global supply chains of services: An analysis based on a multi-regional input – output model. *Energy Policy*, 86, 93–103. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2015.06.029>