

Sozial-ökologische Arbeitsmarktpolitik

Fördermaßnahmen der aktiven
Arbeitsmarktpolitik in Österreich

Bericht
2022



Autor*innen:

Thomas Neier, MSc, MSc

Halliki Kreinin, PhD

Sophia Heyne, MSc

Elisabeth Laa, BSc, BA

Katharina Bohnenberger, MSc



Institute for Ecological Economics

Wirtschaftsuniversität Wien

Welthandelsplatz 1

1020 Wien

In Zusammenarbeit mit:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich
(AK Niederösterreich)

AK-Platz 1

3100 St. Pölten

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
(AK Wien)

Prinz Eugen Straße 20-22

1040 Wien

Danksagung

Wir bedanken uns für bei unseren Interviewpartner*innen für die Einblicke und die hilfreichen Informationen. Weiters bedanken wir uns bei Mag. Verena Konrad, für ihre hilfreiche Unterstützung bei der Abwicklung dieses Projektes. Insbesondere gilt unser Dank auch Jürgen Figlerl (AK NÖ) und Michaela Neumann (AK Wien) für die Zusammenarbeit sowie das wertvolle Feedback.

Thomas Neier, Halliki Kreinin, Elisabeth Laa, Sophia Heyne und Katharina Bohneberger

Wien, 22.02.2022

Inhaltsverzeichnis

1. SOZIAL-ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION UND ARBEIT	2
1.1. Gefahr Klimawandel: „planetarische Grenzen“ und „Hothouse Earth“	2
1.2. Österreichs Umweltleistung und Emissionen	4
1.3. Arbeit, Wohlstand und die Klimakrise	6
1.4. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	10
1.5. Aktive Arbeitsmarktpolitik und die Umwelt	12
1.6. Auf dem Weg zu einem bedürfnisorientierten Verständnis von Arbeit und sozial-ökologischer Transformation	13
2. AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK IN ÖSTERREICH	17
2.1. Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich	17
2.2. Öffentliche Arbeitsmarktverwaltung und die Klimakrise	20
2.3. Verständnis von Green Jobs und Green Skills	21
2.4. Sozial-ökologische Bewertung der bestehenden AMS-Maßnahmen und Prinzipien der Weiterentwicklung	22
2.5. Bestehende (ausgewählte) AMS-Programme mit klimapolitischer Ausrichtung	29
2.5.1. Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Umwelt und Klima	29
2.5.2. Corona-Joboffensive	30
2.5.3. Arbeitsstiftungen	30
2.5.4. AMS-geförderte Beschäftigungsinitiativen	33
2.6. Wahrnehmbare Trends und Gesamteindruck	34
3. SOZIAL-ÖKOLOGISCHE ARBEITSMARKTPOLITIK IN EUROPA	36
3.1. Methoden der Länderanalyse	36
3.2. Wichtigste Ergebnisse	39
3.3. Schlussfolgerung	43
4. SOZIAL-ÖKOLOGISCHE MAßNAHMEN	45
Aktive Mobilitätszeit	47
Klimamobilität	49
Berufswanderkarte	54
Gütesiegel Nachhaltige Arbeit	59
Sozial-Ökologische Strategie	61
Transformationsberatung für Unternehmen	66
Solidaritätsprämie 2.0	70
Familienteilzeitgeld	77
Männer in die Pflege (MiP)	83
Sozial-Ökologische Strukturoffensive (SÖS)	88
Gemeinwohl-Karenz	94
Gutscheinheft Klimaneutrale Lebenschancen	100
Sozial-ökologische Jobgarantie	102
Geförderte Dienstleistungsschecks	104
Anpassungen der gesetzlichen Grundlage für AMS-Bezüge	109
5. CONCLUSIO	114
6. LITERATURVERZEICHNIS	116

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Relative Veränderung der wichtigsten globalen Wirtschafts- und Umweltindikatoren	3
Abbildung 2: CO ₂ -Emissionen (Tonnen pro Kopf und Jahr) - Österreich 1960-2018	5
Abbildung 3: Pariser Klimazielweg für Österreich	6
Abbildung 4: Tatsächliche vs. angestrebte Vollzeitarbeitswochen	7
Abbildung 5: Räumliche Verteilung der direkten Emissionsintensität	11
Abbildung 6: Organisationsmodells des AMS Österreich	18
Abbildung 7: Mittel der Arbeitsmarktpolitik	19
Abbildung 8: Ausgaben der aktiven Arbeitsmarktpolitik (2020)	20
Abbildung 9: Länder, die in die strukturierte Analyse einbezogen wurden	37
Abbildung 10: THG-Emissionen aus dem Verkehrssektor 1990-2019	51
Abbildung 11: Beispiel für Berufswanderkarte	57

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Empfehlungen gemäß sozial-ökologischer Einordnung der derzeitigen aktiven Arbeitsmarktpolitik	23
Tabelle 2: Nationale Arbeitsmarktverwaltungen und andere in der Arbeitsmarktpolitik tätige Institutionen	38
Tabelle 3: Arbeitsmarktpolitik mit Transformationspotenzial	39

Einleitung

Wir sind weltweit mit mehreren, miteinander verknüpften Krisen konfrontiert, die das zukünftige Wohlergehen der Gesellschaften zu untergraben drohen. Die Umweltkrisen stellen die derzeitige Organisation von Wirtschaft und Gesellschaft und die Grundlage der Wohlfahrtsstaaten - steigende Produktion, Wirtschaftswachstum, Steuereinnahmen und Vollbeschäftigung - in Frage.

(Bezahlte) Arbeit als Produktionsfaktor sowie die Abhängigkeit der Gesellschaft von Vollbeschäftigung als Grundlage des Wohlstands haben entscheidende Auswirkungen auf die anhaltende Nicht-Nachhaltigkeit unserer Gesellschaft. Dennoch wird der Arbeit in den Nachhaltigkeitsdiskursen und -debatten weiterhin relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt (Koepp et al., 2015), während der Erhalt von Arbeitsplätzen zeitgleich das Hauptargument gegen eine ehrgeizige Klimapolitik ist (Vona, 2019).

Das Pariser Abkommen (UNFCCC, 2015) zur Dekarbonisierung der Volkswirtschaften wird enorme Auswirkungen auf die gesellschaftliche Organisation der Arbeit haben. Umgekehrt kann jedoch auch Arbeit eine gestaltende transformative Rolle einnehmen. Mit Blick auf die künftige Gestaltung von Wohlfahrt und Arbeit kommt der Arbeitsmarktpolitik daher eine Schlüsselrolle bei der sozial-ökologischen Transformation zu.

In diesem Zusammenhang verfolgt die vorliegende Studie folgende Fragestellungen: Einleitend soll der Frage nachgegangen werden, 1) welchen ökologischen Transformationsbedarf gibt es für den Arbeitsmarkt? Und welche Rolle spielt die aktive Arbeitsmarktpolitik für die sozial-ökologische Transformation dabei? Aufbauend auf einem ausgeweiteten Verständnis von sozial-ökologischer Arbeit, und der Erkenntnis aktive Arbeitsmarktpolitik als Hebel einer sozial-ökologischen Transformation einsetzen zu können, wird erörtert, 2) wo die österreichische Arbeitsmarktpolitik, und hier im Speziellen das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), zu diesem Thema aktuell steht. Insbesondere, wie das derzeitige Verständnis des AMS von „nachhaltiger Arbeit“ aufgefasst wird, und inwiefern bereits einzelne aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen dazu beitragen. Anschließend daran, wird der Blickwinkel auf die internationale Ebene ausgeweitet und untersucht, 3) welche internationalen aktiven Arbeitsmarktstrategien mit positiven Auswirkungen für Umwelt- und Klima bereits bestehen. Der Fokus liegt auf europäischen Strategien, die bereits implementiert wurden bzw. in der Implementierungsphase sind. Strategien, die versprechen auch in Österreich Anwendung finden zu können, werden ausgewählt und auf ihr tatsächliches transformatives Potenzial hin evaluiert. Zusammenfassend werden die Erkenntnisse genutzt um die abschließende Frage 4) Welche konkreten Vorschläge könnten für eine sozial-ökologische aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich umgesetzt werden? zu beantworten. Dabei wird eine entsprechende Auswahl an Maßnahme auf die Anwendbarkeit in Österreich (AMS spezifisch) überprüft, vorgestellt und deren Potenzial erläutert. Die Ergebnisse werden auf einem kompakten 2-Seiter zusammengefasst, welcher einen guten Überblick über die Programmgestaltung, deren Anlehnung an internationale oder andere Beispiele, und arbeitsmarktpolitische, klimapolitische sowie weitere gesellschaftspolitische Gewinne gibt. Auch wird die Umsetzbarkeit der Maßnahme kurz diskutiert, und mit möglichen nächsten Schritten eine Grundlage für weitere Vorgehensweisen geschaffen.

1. Sozial-ökologische Transformation und Arbeit

1.1. Gefahr Klimawandel: „planetarische Grenzen“ und „Hothouse Earth“

Die miteinander verknüpften Umweltkrisen stellen eine ernste Bedrohung für das zukünftige Wohlergehen und die menschliche(n) Zivilisation(en) dar. Weltweit waren die letzten sieben Jahre (2014-2021) die wärmsten seit Beginn der Aufzeichnungen (Copernicus Climate Change Service, 2022). Schätzungen besagen, dass wir in diesem Jahrhundert auf eine Erwärmung von 3 bis 4,9 Grad (im Durchschnitt 4,4 Grad) zusteuern und schon zwischen 2020 und 2040 eine Erwärmung von 1,5 bis 1,7 Grad erreichen werden (IPCC, 2021). Die vom IPCC vereinbarten Basiswerte werden von anderen wissenschaftlichen Schätzungen teilweise noch überboten (Valone, 2021).

Selbst die inzwischen konservativen Schätzungen einer Erwärmung um 3,2 Grad bis zum Jahr 2100 werden große Teile der Erde für Menschen unbewohnbar machen (Mora et al., 2017). Es besteht Einigkeit darüber, dass eine starke und anhaltende Verringerung der CO₂-Emissionen und anderer Treibhausgase den Klimawandel und andere ökologische Krisen eindämmen könnten (IPCC, 2021). Andere Umweltkrisen sind beispielsweise die Übersäuerung der Ozeane, der Verlust der biologischen Vielfalt, der Abbau der Ozonschicht, Entwaldung und Wasserknappheit (Rockström et al., 2009; Steffen et al., 2015). Die hier überschrittenen „planetarischen Grenzen“ sind die Grundlagen, um komplexes Leben zu erhalten und durch den Klimawandel maßgeblich bedroht (Bradshaw et al., 2021).

Das Pariser Abkommen zwischen 195 Nationen sieht vor, den globalen Klimawandel unter 2 Grad (und idealerweise unter 1,5 Grad) gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu halten (UNFCCC, 2015). Dies erfordert die dringende Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft in allen Bereichen. Derzeit verfehlen alle G20-Länder, auch Österreich, die notwendigen Ziele (Climate Action Tracker, 2021).

Die bereits spürbaren Auswirkungen der Klimakrise in Form von Überschwemmungen, Waldbränden, hitzebedingten Todesfällen und Dürren in aller Welt, werden sie sich im Laufe des nächsten Jahrhunderts immer weiter verschärfen. Dabei sind die genannten ökologischen Herausforderungen nicht gleichmäßig über die Erde verteilt. Die ärmsten Mitglieder der globalen Gesellschaften - sowohl innerhalb eines Landes als auch länderübergreifend - sehen sich zunehmend mit den größten Herausforderungen durch die vielfältigen Krisen konfrontiert. Gleichzeitig haben sie historisch am wenigsten zur Klimakrise beigetragen und am wenigsten vom übermäßigen Konsum und Wirtschaftswachstum profitiert (Wiedmann et al., 2020). Auch in Österreich sind Minderheiten einer höheren Umweltbelastung ausgesetzt (Neier, 2021).

Die 2020er Jahre sind das entscheidende Jahrzehnt für Maßnahmen und beeinflussen maßgeblich den Weg der Menschheit in den nächsten Jahrhunderten. Es bedarf einer "sofortigen, raschen und groß angelegten Verringerung der Treibhausgasemissionen, da eine Begrenzung der Erwärmung auf 1,5°C oder sogar 2°C sonst unerreichbar sein wird" (IPCC, 2021).

Weitreichende, sofortige Maßnahmen sind zudem aufgrund der nichtlinearen Natur der Klimaerwärmung unabdingbar. Sobald eine Schwelle von 1,5 Grad Erwärmung überschritten ist, treten Rückkopplungseffekte in Gang, die den Planeten, unabhängig von menschlichen Aktivitäten, weiter aufheizen. Rückkopplungseffekte entstehen beispielsweise durch das Schmelzen von Polareis, dem Abtauen der Tundra, Erwärmung der Ozeane und Waldsterben, wodurch eine weitere enorme Freisetzung von Treibhausgasen erwartet wird (Schröder & Storm, 2020; Steffen et al., 2015). Mit anderen Worten: der Klimawandel verursacht einen Kaskadeneffekt. Mehr Erwärmung verursacht mehr Erwärmung, die mehr Erwärmung verursacht. Tempo und Folgen der Klimaerwärmung sind in diesem Szenario weitaus unvorhersehbarer. Mit verspäteter Verringerung der Treibhausgasemissionen verringert sich die Wahrscheinlichkeit, die kaskadenartige Klimaerwärmung aufzuhalten (Schröder & Storm, 2020). Dieser Effekt wird „Hothouse Earth“ genannt und ist bereits seit 1975 bekannt (IPCC, 2019, 2021; Wilcox, 1975). „Netto-Null-Zusagen“ bis 2050, ohne dass bis 2030 Maßnahmen ergriffen werden müssen, verzögern effektives und unmittelbares Handeln und stehen im Gegensatz zur Realität der "Hothouse Earth" (Schröder & Storm, 2020).

„Nachhaltige Entwicklung“ und Klimaverzug

Eine realistische Lösung der Klimakrise erfordert daher eine umfassende Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft, da sie die bestehende Organisation der Wirtschaft, die auf einer Ausweitung von Kapitalakkumulation und Produktionswachstum auf Kosten der Natur beruht, direkt in Frage stellt (EEA, 2021; Kallis et al., 2012).

Mächtige Gegennarrative, welche unter den Begriffen Klimaleugnung und Klimaverzögerung zusammengefasst werden können, verhindern seit langem wichtige Maßnahmen gegen die globale Erwärmung – zum Schutz wirtschaftlicher Interessen (Bernstein, 2002; Sklair, 2001, 2019). Die finanzielle Unterstützung einer seit den 1970ern systematischen Verbreitung von Positionen, die den Klimawandel leugnen, ist zunehmend dokumentiert (Franta, 2021a, 2021b). Zudem haben Diskurse, die nach außen hin fortschrittlicher wirken, dazu beigetragen das Ausmaß der Klimakrise herunterzuspielen und Schutzmaßnahmen zu verlangsamen oder aufzuhalten (Lamb et al., 2020). Als einer der „verzögernden“ Diskurse wird derjenige über „nachhaltige Entwicklung“ (Sustainable Development) betrachtet (Felli, 2021; Sklair, 2001).

Als Schlüsselement des liberalen Umweltschutzes bietet er eine Antwort auf die Umweltkrisen, die auf marginalen Veränderungen wie Effizienzsteigerungen, technologischen Lösungen und Ökomodernisierung beruht. Damit wird die – als unrealistisch eingeschätzte – Idee gefördert, dass wirtschaftliches Wachstum lediglich „grüner“ und „immaterieller“ gestaltet werden muss und dass keine umfassende Änderung des *Status quo* notwendig ist (Bernstein, 2002; Hickel & Kallis, 2019; Jackson & Victor, 2019). Die Bekämpfung grundlegender Ursachen der Krise, wie die Verbrennung fossiler Brennstoffe und die Missachtung begrenzter planetarer Ressourcen, liegt hierbei außerhalb des Handlungsrahmen (Brand & Wissen, 2017; Ewing, 2017).

Die Notwendigkeit von Postwachstum zur Bewältigung multipler Krisen

Viele aktuelle Studien untermauern, dass produktionsbegrenzende Maßnahmen im Sinne einer Postwachstums-Theorie die einzige realistische Lösung zur Bewältigung multipler Umwelt- und Klimakrisen ist (EEA, 2021; Keyßer & Lenzen, 2021). Anlass dieser Überlegungen bietet der direkt beobachtbare Zusammenhang zwischen Treibhausgasemissionen, Wirtschaftswachstum und Produktion (EEA, 2021; Haberl et al., 2020; Jackson, 2016; Parrique et al., 2019). Abbildung 1 macht diese Korrelation zwischen den globalen Treibhausgasemissionen (blau), dem globalen BIP-Wachstum (grün) und dem globalen materiellen Fußabdruck (rot) ersichtlich.

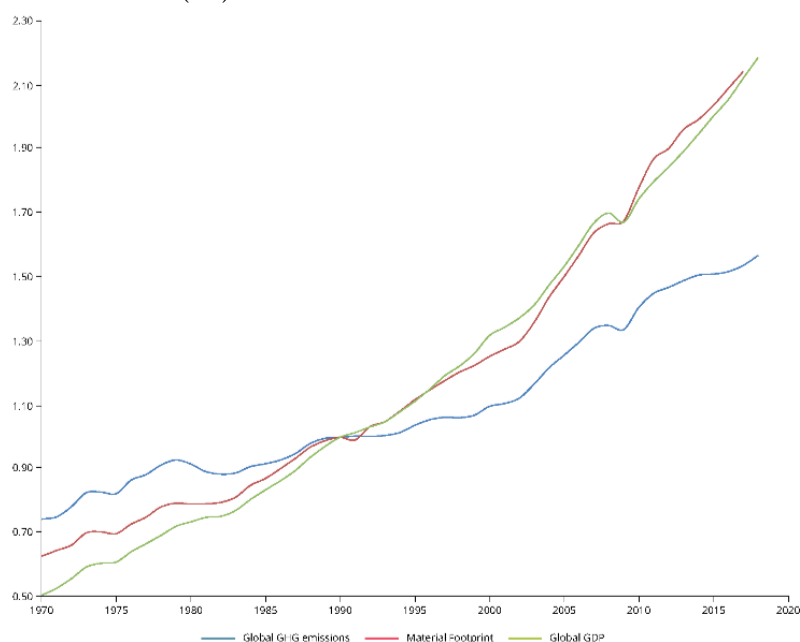


Abbildung 1: Relative Veränderung der wichtigsten globalen Wirtschafts- und Umweltindikatoren von 1970 bis 2018 (Quelle: EWR 2021)

Wie kürzlich von der Europäische Umweltagentur (EEA) veröffentlicht, wurde eine Entkopplung der Treibhausgasemissionen von Wirtschaftswachstum und Produktion, in Umfang und Tempo wie sie für die Einhaltung des 1,5-Grad-Grenzwerts erforderlich ist, nicht beobachtet und gilt somit als unwahrscheinlich (EEA, 2021). Es zeigte sich, dass zwar Effizienzgewinne („relative Entkopplung“) zu verzeichnen sind, jedoch im betrachteten Zeitraum insgesamt keine absolute Entkopplung der Emissionen stattgefunden hat.

Angesichts der engen Kopplung von BIP-Wachstum und Klima- und Umweltauswirkungen und einem Ausbleiben einer absoluten Entkopplung erfordert die Eindämmung der globalen Erwärmung auf 1,5 Grad eine rasche Reduktion der Treibhausgasemissionen und einem Rückgang der Wirtschaftsleistung im nächsten Jahrzehnt. Insbesondere Länder mit hohem Einkommen müssen ihre Produktion und ihren Verbrauch reduzieren (Hickel, 2019; Schneider et al., 2010).

Die schädlichen Auswirkungen grüner technologischer Lösungen auf die biologische Vielfalt und die Tatsache, dass leicht zugängliche fossile Brennstoffe zunehmend verbraucht werden, dürften dazu führen, dass Produktionssteigerung und Wirtschaftswachstum in Zukunft immer stärker auf Kosten der Umwelt gehen (Haberl et al., 2020; Hickel et al., 2021; Jackson, 2016; Keyßer & Lenzen, 2021; Wiedmann et al., 2020).

Die Notwendigkeit, Treibhausgasemissionen und Ressourcenverbrauch zu reduzieren, wird daher wahrscheinlich zu einem Rückgang des BIP und der gesamten (bezahlten) Arbeitsleistung, sowie zu Veränderungen der Arbeitsweise und ausgeführten Tätigkeiten führen, was sich in den kommenden Jahrzehnten entscheidend auf die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik auswirken wird (Hardt et al., 2020a, 2021).

Ohne eine sozial-ökologische Transformation der Gesellschaft wird die notwendige Reduktion von Treibhausgasemissionen und damit von Produktion und Beschäftigung sehr wahrscheinlich zu negativen sozialen Auswirkungen führen, da die gesellschaftliche Wohlfahrt im derzeitigen Wirtschaftssystem von einer wachsenden Wirtschaft abhängig ist (Jackson & Victor, 2011). Ein Umdenken erfordert, gesellschaftlichen Wohlstand in Zukunft nicht mehr anhand von BIP-Wachstum zu messen, welches sich bereits als unzureichend erwiesen hat (Stiglitz et al., 2018, 2020). Auch wenn dies mit großen Herausforderungen verbunden ist, ist es möglich, Wirtschafts- und Wohlfahrtssysteme zu verändern und materielle und soziale Bedürfnisse aller Menschen innerhalb der planetarischen Grenzen zu befriedigen (Hardt et al., 2021). Dies kann beispielsweise durch die Reduktion von übermäßigem Konsum und einer Umverteilung materiellem Reichtums erfolgen (Steinberger & Roberts, 2010; Wiedmann et al., 2020).

Die notwendige sozial-ökologische Transformation erfordert daher eine Abkehr von der Wohlfahrtssicherung durch ein wachstumsbasiertes Wirtschaftssystem - bei gleichzeitiger Sicherstellung oder sogar Verbesserung gesellschaftlichen Wohlstands, einem Rückgang der Treibhausgasemissionen und damit der Wirtschaftsleistung (Hardt et al., 2021).

Die erforderliche sozial-ökologische Transformation wird sich dabei auf verschiedene Wirtschaftssektoren und die Beschäftigung in diesen Sektoren unterschiedlich auswirken (Hardt et al., 2021; Jackson & Victor, 2011).

Im nächsten Abschnitt wird auf die Situation in Österreich eingegangen.

1.2. Österreichs Umweltleistung und Emissionen

Der aktuelle österreichische Klimastatusbericht für das Jahr 2020 (CCCA, 2021) bestätigt, dass auch in Österreich der anhaltende Trend steigender Temperaturen seit den 1980er sich fortsetzt. 15 der 16 wärmsten Jahre, der letzten 250, wurden im Zeitraum 2000 – 2020 gemessen (CCCA, 2021, S. 5).

Die österreichische Bevölkerung ist daher zunehmend Hitzestress und anderen Extremereignissen ausgesetzt. Die Auswirkungen des Klimawandels und der anthropogenen Landnutzungsänderung werden mit hoher Wahrscheinlichkeit zu mehr Extremereignissen wie Erdbeben, Waldbränden und Hochwasser führen (APCC, 2014, S. 55).

Trotz solch existenzieller und zunehmender Bedrohungen hat Österreich noch keine substanzielle Reduktion der CO₂-Emissionen erreicht. Derzeit werden die Emissionsvorgaben des Kyoto-Protokolls, bei Miteinbeziehung der importierten Emissionen, um +44 % verfehlt, (APCC, 2014). Auch werden mit hoher Wahrscheinlichkeit die Ziele des Pariser Abkommens verfehlt, wenn keine ernsthaften politischen Maßnahmen ergriffen werden (Niedertscheider et al., 2018).

Die durchschnittlichen pro Kopf CO₂-Emissionen sind nach einem stetigen Anstieg seit Mitte der 1970er Jahren relativ konstant geblieben - wie in Abbildung 2 zu sehen ist (World Bank, 2022). Die relativen Schwankungen seither haben mehr mit dem Konjunkturzyklus als mit einer starken Klimapolitik zu tun (APCC, 2014). Die durchschnittlichen österreichischen pro Kopf Emissionen lagen 1975-2018 bei 7,8 Tonnen CO₂, und sind damit weit entfernt von der im Pariser Abkommen geforderten Begrenzung, welche pro Kopf Emissionen auf unter 2 Tonnen vorsieht (UNFCCC, 2015).

Die pro Kopf Emissionen sind zwar ein vereinfachender, wenn auch interessanter historischer Vergleichspunkt, um die Gesamtveränderungen - einschließlich der Produktions- und Verbrauchsemissionen - zu verstehen. Es ist jedoch wichtig, darauf hinzuweisen, dass diese die enormen Unterschiede zwischen den verschiedenen sozialen Schichten verbergen.

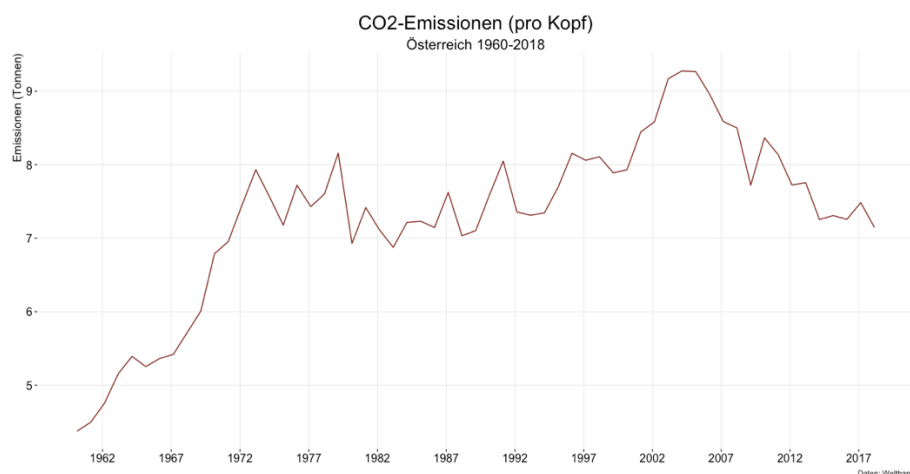


Abbildung 2: CO₂-Emissionen (Tonnen pro Kopf und Jahr) - Österreich 1960-2018 (Daten: Weltbank, eigene Darstellung)

Obwohl die Produktion und das verarbeitende Gewerbe in Österreich nach der globalen Finanzkrise 2008 energieeffizienter wurden, kann die Emissionsreduktion vorrangig auf Rückgänge des BIPs, ausgelöst durch wirtschaftliche Schocks, zurückgeführt werden. Die Effizienzgewinne reichten demnach nicht aus, um die Emissionswerte des Kyoto-Protokolls oder des Pariser Abkommens zu erreichen (APCC, 2014; Niedertscheider et al., 2018).

Der jüngste Bericht des Austrian Panel of Climate Change (APCC, 2014) hebt den Zusammenhang zwischen Arbeit, Produktion, Treibhausgasemissionen und Nicht-Nachhaltigkeit hervor. Es wird erklärt, dass ein Paradigmenwechsel in den Konsum- und Produktionsmustern erforderlich ist (APCC, 2014). Bislang sind jedoch weder ein solcher Paradigmenwechsel noch angemessene Veränderungen zu beobachten, was angesichts der Dringlichkeit problematisch ist (Niedertscheider et al., 2018; Stoddard et al., 2021)

Künftige Klimastabilität für Wirtschaftswachstum und steigende Produktion zu opfern, ist auch aus wirtschaftlicher Perspektive wenig sinnvoll. Zahlreiche Sektoren sind bereits heute vom Klimawandel und von Extremereignissen negativ betroffen (vor allem wetterabhängige Sektoren wie Land- und Forstwirtschaft, Tourismus, Wasserwirtschaft, Energie und Verkehr, aber auch Industrie und Gewerbe). Diese werden auch in Zukunft noch stärker davon betroffen sein, was schlussendlich zu Einbußen derer Wirtschaftsleistungen führt (APCC, 2014).

Abbildung 3 zeigt die zu erzielende Emissionsreduktion, die Österreich benötigt, um die Pariser Klimaziele zu erreichen. Der Klimaschutzpfad, der dem Pariser Kohlenstoffbudget entspricht, erfordert von Österreich

eine Emissionsreduktion von durchschnittlich 4,5 MtCO₂eq pro Jahr bis 2030 und 3,4 MtCO₂eq pro Jahr von 2031 bis 2040 (Kirchengast & Steininger, 2021).

Die 1.000 Millionen Tonnen Treibhausgasbudget, die Österreich damit für den Zeitraum 2017-2050 verbleiben, sind jedoch mehr als die global gerechte Menge, da Österreich bereits vor 2017 deutlich mehr als seinen fairen Anteil an historischen Emissionen verbraucht hat. Da im Zeitraum 2017-2020 rund 314 Millionen Tonnen des Budgets verbraucht wurden, bleiben ab 2021 nur noch knapp 700 Millionen Tonnen übrig (Kirchengast & Steininger, 2021). Dies bedeutet, dass je länger Österreich mit dem Handeln wartet, desto stärker und schneller müssen die Reduktionen ausfallen, um eine Klimaneutralität bis 2040 zu erreichen.

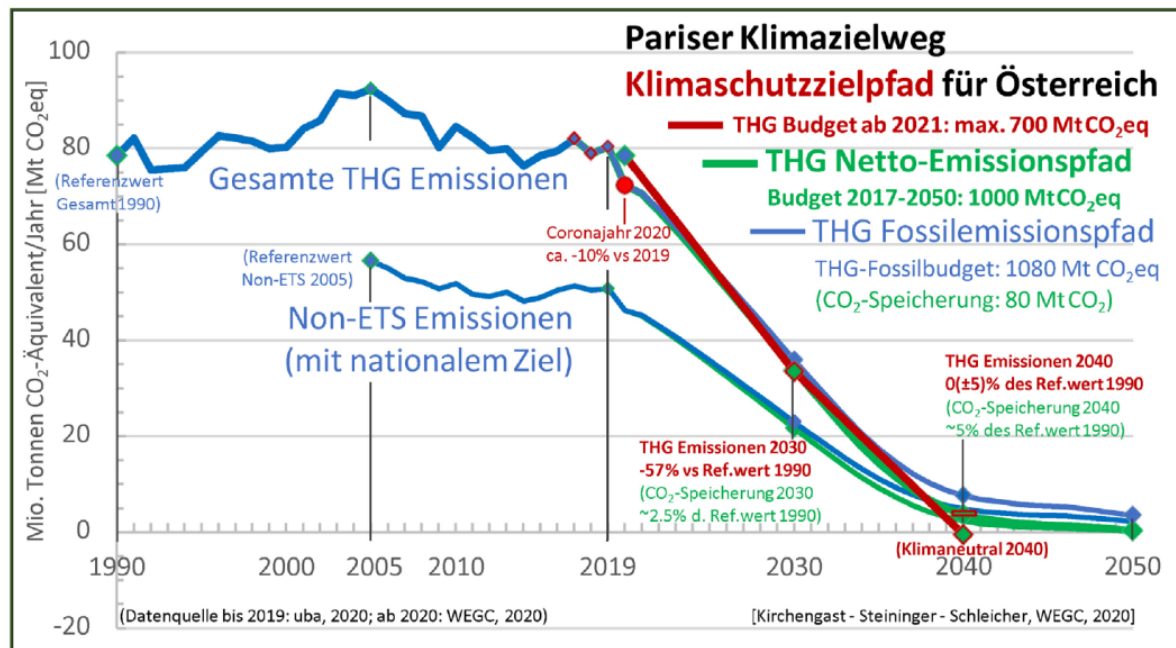


Abbildung 3: Pariser Klimazielweg für Österreich; Quelle: Kirchengast & Steininger (2021)

Wie wir später in diesem Kapitel erläutern werden, wird die Einhaltung der Emissionsreduktionen des Pariser Abkommens sehr große Auswirkungen auf die Beschäftigungslandschaft in Österreich haben - sowohl in Bezug auf die Quantität der Beschäftigung insgesamt als auch auf die erforderlichen strukturellen Veränderungen in Bezug auf emissionsintensive Sektoren, die stillgelegt werden müssen.

1.3. Arbeit, Wohlstand und die Klimakrise

Wie die vorangegangenen Abschnitte gezeigt haben, stellt die Klimakrise eine enorme Herausforderung für Österreich dar. Diese erfordert ein sofortiges Handeln - wobei die Vorteile eines raschen Handelns die Kosten bei weitem überwiegen und ein Aufschieben des Handelns exponentiell steigende zukünftige Kosten mit sich bringen könnte.

Wie wir in diesem Abschnitt erläutern werden, ist die derzeitige Form wie Arbeit organisiert wird ein zentrales Element der Klimakrise und stellt daher auch ein wichtiger Hebel für einen transformativen Wandel dar (Hoffmann & Paulsen, 2020; J. Schor, 1997). Die Klimakrise und der erforderliche gesellschaftliche Wandel wirken sich nicht nur unmittelbar auf die Arbeitnehmer*innen aus, sondern betreffen auch die derzeitige gesellschaftliche Organisation von Arbeit als Ganzes.

Arbeit kann als "Vermittlungsprozess" zwischen Umwelt und Gesellschaft betrachtet werden, da bezahlte Arbeit ein zentraler Faktor in der Produktion darstellt (Barca, 2012; Biesecker & Hofmeister, 2010). Welche

Arbeit produziert wird, für wen und wie, hat entscheidende Auswirkungen auf das zukünftige gesellschaftliche Wohlergehen.

Historische Daten deuten darauf hin, dass klassische Erwerbsarbeit stark mit negativen Umweltauswirkungen korreliert. Steigende Arbeitszeit in den USA zwischen 2007 und 2013 hatte beispielsweise eine starke positive Korrelation zu Kohlenstoffemissionen (Fitzgerald et al., 2018a). Ähnliche Effekte lassen sich in anderen Studien in Deutschland und Italien nachweisen (Fischer-Kowalski & Haas, 2016; Fischer-Kowalski & Haberl, 1998). Eine ungefähre Schätzung für Österreich zeigt, dass im Jahr 2011 die durchschnittliche Kohlenstoffintensität der Arbeit bei 7,82 kg CO₂/Stunde lag, während die Freizeit eine Intensität von 2,4 kg CO₂/Stunde hatte (exklusive Schlaf) (Aigner & Gerold, 2018).

Abbildung 4 zeigt die tatsächliche Vollzeitarbeitswoche gegenüber der angestrebten Vollzeitarbeitswoche auf Makroebene für den OECD-Durchschnitt sowie für Großbritannien, Schweden und Deutschland, die erforderlich sind, um das Pariser Abkommen einzuhalten (Frey, 2019). Obwohl die Grafik die Gesamtarbeitszeit für alle Sektoren zeigt (ohne Unterscheidung zwischen den Sektoren auf der Grundlage der Umweltbelastung oder der sozialen Notwendigkeit), zeigt sie das Ausmaß des radikalen Wandels, der erforderlich ist, wenn es um die Umweltauswirkungen der derzeitigen Arbeitsorganisation geht.

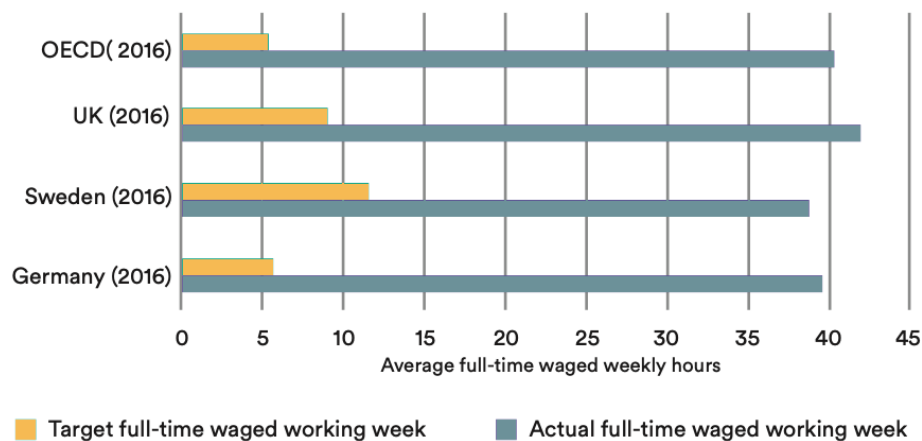


Abbildung 4: Tatsächliche vs. angestrebte Vollzeitarbeitswochen; Quelle: Frey (2019: 6)

Neuere Schätzungen haben gezeigt, dass die Substituierbarkeit zwischen Kapital und Arbeit sehr gering ist (Gechert et al., 2021). Daher wird eine Arbeitszeitverkürzung wahrscheinlich zu einer Verringerung des eingesetzten Kapitals führen (das seinerseits energie- und materialintensiv ist), da die beiden Faktoren am besten als Komplementärfaktoren zu verstehen sind. Die Überlegung, dass es notwendig sein wird, die produzierende Beschäftigung im Einklang mit der Begrenzung der Auswirkungen der Produktion auf die Umwelt zu begrenzen, legt nahe, dass die Arbeit gleichmäßiger auf die Mitglieder der Gesellschaft verteilt werden muss, um Über- und Unterbeschäftigung zu vermeiden (Knight et al., 2013; J. Schor, 2008).

Obwohl die Klimakrise die Notwendigkeit einer Umgestaltung der Arbeit unterstreicht, erschwert die Vorrangstellung der Arbeit eine Infragestellung und Umgestaltung eben dieser (Barca, 2019; Kreinin & Latif, 2022). Arbeit bietet nicht nur die materielle Grundlage für ein gutes Leben in unserer derzeitigen "Arbeitsgesellschaft" (Weeks, 2011), sondern auch Sinn, Identität und sozialen Status, was es schwierig macht, sie in Frage zu stellen, selbst angesichts existenzieller Bedrohungen. Arbeit ist nicht nur ein Phänomen, sondern auch Teil von gesellschaftlichen Institutionen und einer Ideologie (Haapanen & Tapio, 2016; Kreinin & Aigner, 2021). In unserer "Arbeitsgesellschaft" ist Arbeit, die gesellschaftlich angesehen und gut bezahlt ist, oft nicht die Arbeit, die sozial oder ökologisch vorteilhaft ist, sondern oft jene die soziale und ökologische Nachhaltigkeit untergräbt.

Die Umgestaltung der derzeitigen Arbeitsbeziehungen wird auch dadurch erschwert, dass die unmittelbaren materiellen Interessen der Arbeitnehmer*innen eng mit der Fortsetzung des wachstumsbasierten

Wirtschaftssystemen verbunden sind (Kreinin & Aigner, 2021). Während die Klimakrise jedoch einen massiven Rückgang der produktiven Tätigkeit und der Arbeit nahelegt, ermöglichen sie uns auch, den Fokus auf die Arbeit in der Gesellschaft im Allgemeinen zu überdenken und zu de-normalisieren (Komlosy, 2018).

Die Nachkriegs- oder fordistische Produktionsmethode als Teil des sogenannten "Tretmühle der Produktion" - Wirtschaftssystems (Schnaiberg, 1980) legte nicht nur den Grundstein für die zunehmende Klimakrise, sondern basierte auch auf der fortgesetzten Ausbeutung von Arbeitskräften in den europäischen Kolonien, welche billige Rohstoffe, Arbeitskräfte und Umweltsenken für die Steigerung der Produktion in den europäischen (und amerikanischen) Kernländern lieferten (Brand & Wissen, 2021).

Schnaibergs (1980) Theorie der "Tretmühle der Produktion" erklärt den zentralen Mechanismus der wachstumsbasierten, expandierenden Wirtschaft - der Grundlage des Wohlfahrtsstaates im Globalen Norden - in der immer mehr Energie in Form von fossilen Brennstoffen benötigt wird, um die Produktivität zu steigern, und die Arbeitnehmer immer schneller laufen müssen, um mehr zu produzieren. Um mit der Produktion Schritt zu halten und die Arbeitslosigkeit in Schach zu halten, ist dann ein steigender gesellschaftlicher Konsum erforderlich, während Werbung und Marketing neue Bedürfnisse wecken und den Konsum aufrechterhalten.

Produktivitäts- und Konsumwachstum in der Nachkriegszeit führten zu einem Anstieg des Konsums, was zu den notwendigen materiellen Vorteilen für materiell benachteiligte Arbeitnehmer sowie zu einer neuen Ära des Wohlstands dank steigender Einnahmen für den Staat führte. Dieses Modell ist jedoch in den 2020er Jahren nicht mehr tragbar. Die starke materielle Deprivation der Ärmsten im Globalen Norden (gegenüber dem Überkonsum des Durchschnittsbürgers) ist vielmehr auf die Ungleichheit und die dysfunktionale gesellschaftliche Verteilung der materiellen Ressourcen zurückzuführen, die durch mehr Wirtschaftswachstum seit den 1980er Jahren nicht behoben werden konnte (Hickel et al., 2021; Keyßer & Lenzen, 2021; Laurent, 2021).

Die "Produktivitätsfalle", die dem Wirtschaftssystem der Tretmühle zugrunde liegt (Jackson & Victor, 2011), hat dazu geführt, dass Staaten und Arbeitnehmerorganisationen auf mehr Produktivität gedrängt haben, um die Arbeitslosigkeit in Schach zu halten, obwohl die Gesellschaften in Wirklichkeit bereits zu produktiv waren/sind. Produktivität steht in engem Zusammenhang mit dem Energie- und Materialverbrauch - und nicht mit einem abstrakten Verständnis für technologische Verbesserungen oder Innovationen (Ayres & Warr, 2009; Jackson & Victor, 2011). Steve Keen hat die Ökonomen zu Recht dafür kritisiert, dass sie nicht verstehen, dass "Arbeit ohne Energie ein Leichnam ist, während Kapital ohne Energie eine Skulptur ist" (Keen et al., 2019).

Ein zentraler Punkt der ökologischen und sozialen Transformation ist die Tatsache, dass die Steigerung des europäischen Wohlstands vor allem in der Nachkriegszeit (aber auch schon in der Frühindustrialisierung) auf der Aneignung von klimaschädlicher fossiler Energie beruhte, die eine enorme Steigerung der Arbeitsproduktivität ermöglichte (Ayres & Warr, 2009; Jackson & Victor, 2011) - sowie auf der Ausbeutung von Arbeitskräften im Globalen Süden zur Gewinnung von Rohstoffen (Dorninger et al., 2021a).

Trotz der weit verbreiteten Vorstellung, dass die frühen Industrieländer im Globalen Norden den Globalen Süden "entwickelten", zeigt ein Blick auf das Ausmaß des Austauschs von Material und Vermögen, dass der Globale Norden in der Tat durch den Globalen Süden und auf dessen Rücken entwickelt und weiterentwickelt wurde (Dorninger et al., 2021a; Hornborg, 2009).

Forschungen zur Analyse von Materialflüssen zeigen, dass die ungleichen Beziehungen zwischen dem Globalen Norden und dem Globalen Süden auch nach dem offiziellen Ende der Kolonialisierung fortbestehen. Zwischen 1990 und 2015 eigneten sich die einkommensstarken Länder des Globalen Nordens Ressourcen mit einem hohen Anteil an materialisiertem Land, Arbeit und Materialien aus den einkommensschwachen Ländern des Globalen Südens an, während sie gleichzeitig durch ihre Beteiligung am globalen Handel monetäre Überschüsse erzielten (Dorninger et al., 2021a; Kreinin & Aigner, 2021). Dies bestätigt tatsächlich "eine weit verbreitete Intuition sowohl in den kapitalistischen Kernländern als auch in eher peripheren Gebieten, dass die wirtschaftliche und technologische Expansion der ersteren auf Kosten der letzteren erfolgt" (Hornborg, 2009, S. 245).

Der Sozialvertrag der Nachkriegszeit, der es den europäischen Arbeitnehmer*innen ermöglichte, von einem erhöhten Konsum durch eine ansteigende Produktion zu profitieren, war in der Tat ein Zugeständnis an einen kleinen Teil der Weltbevölkerung (Silver, 2003). "Man könnte einige hundert Millionen Arbeiter entlassen und das System immer noch profitabel machen. Aber wenn man mehrere Milliarden Arbeiter in der Dritten Welt entlässt, bleibt nichts mehr für die weitere Kapitalakkumulation übrig" (Wallerstein, 1995, p. 25, zitiert in: Silver, 2003, S. 21). Der Sozialvertrag der Nachkriegszeit, der den europäischen Wohlstand ermöglichte, gab den Arbeitnehmer*innen im Globalen Norden die Möglichkeit, einen "imperialen Lebensstil" zu führen (Brand & Wissen, 2021).

Während die "imperiale Lebensweise" für einige wenige Arbeiter*innen im Globalen Norden "durch die Möglichkeit der Externalisierung sozial-ökologischer Kosten in Raum und Zeit erleichtert wurde", legt das Scheitern des Versprechens der imperialen Lebensweise für alle Arbeiter*innen auch den Grundstein für die Etablierung einer neuen "solidarischen Lebensweise" im Einklang mit den Umweltwissenschaften (Brand & Wissen, 2021). Es war wohl diese Spaltung zwischen den diskursiven Versprechen, die gemacht wurden, um den Massenkonsum zu globalisieren, und der Unfähigkeit, dies gewinnbringend zu tun, die das Pendel ab den späten 1970er Jahren in Richtung globaler selbstregulierender Märkte zurückschwingen ließ (Silver, 2003, S. 21).

Das Versprechen eines Lebensstils der "imperialen Lebensweise" für alle wurde nicht eingelöst, nicht einmal in Ländern wie Österreich, dem Westen, geschweige denn auf globaler Ebene (Silver, 2003). In der Tat können diese Versprechen auf einem endlichen Planeten nicht erfüllt werden (Wiedmann et al., 2020).

Dies ist eine harte Realität, mit der wir uns auseinandersetzen müssen, die aber auch neue Formen der Organisation und Befreiung verspricht. Ein gutes Leben für alle innerhalb der planetarischen Grenzen ist möglich - und wir können die Wohlfahrtsbedürfnisse aller befriedigen, nicht aber Luxuslebensstile oder den übermäßigen Konsum von Luxusgütern durch einige wenige (O'Neill et al., 2018). Die Umgestaltung unserer Wirtschaft und Gesellschaft - und der Arbeit - im Einklang mit den ökologischen und sozialen Bedürfnissen erfordert sicherlich neue Formen der Organisation und Solidarität.

Arbeit, Konsum und sozialer Wohlstand

Ein Großteil der bezahlten Arbeit ist derzeit nicht nur umweltschädlich, sondern auch nicht auf das menschliche Wohlergehen ausgerichtet - weder im Hinblick auf das Endprodukt noch auf die geleistete Arbeit, da der Schwerpunkt auf der Herstellung von Produkten für den Profit liegt (Gerold, 2021).

Arbeit ist nicht nur durch den Produktionsprozess und die lebenslangen Emissionen und Schäden des Produkts (z.B. Autos) umweltschädlich, sondern auch durch dessen Bezug zu Konsum. Bezahlte Beschäftigung in der Wachstumsgesellschaft führt zum sogenannten Work-and-Spend-Zyklus mit Überkonsum, Kompensationskonsum und überhöhten Konsum von Luxusgütern aufgrund von Überarbeitung (J. Schor, 2008).

Eine Diskussion darüber, welche Arten von Arbeit für die Gesellschaft notwendig sind, wenn viele Formen der Arbeit umwelt- und sozialschädlich sind, muss auch die wichtige und oft verborgene Rolle berücksichtigen, welche die Reproduktions- und Betreuungsarbeit als Schaffung der Grundlage für die sogenannte produktive oder bezahlte Arbeit gespielt hat und weiterhin spielt (Barca, 2020; Biesecker & Hofmeister, 2010). Wie feministische Pflegewissenschaftlerinnen schon vor langer Zeit betont haben, sind es die vielen unbezahlten (oder schlecht bezahlten) Tätigkeiten der Pflege-, Versorgungs- und Reproduktionsarbeit, die zumeist von Frauen verrichtet werden, die die Grundlage der gesellschaftlichen Wohlfahrt bilden - einschließlich Ernährung, Kleidung, Reinigung und all der anderen Aufgaben, die zur Reproduktion der Gesellschaft und des gesellschaftlichen Wohlergehens notwendig sind (Biesecker & Hofmeister, 2010; Dengler & Seebacher, 2019). Die Transformation der Arbeit erfordert, dass wir darüber nachdenken, welche Arten von Tätigkeiten die wahre Grundlage für den Wohlstand in der Gesellschaft schaffen.

Beate Littig's (2018a) Rahmen für sozial und ökologisch nützliche oder "nachhaltige Arbeit" ist ein hilfreicher Weg, um die Rolle der Arbeit in der Gesellschaft neu zu überdenken. Nach dieser Analyse sollte Arbeit (1) gemischte Arbeitsoptionen für Männer und Frauen ermöglichen, einschließlich

bezahlter/unbezahlter, selbstversorgender und gemeinschaftlicher Arbeit; Arbeit sollte auch (2) eine selbstbestimmte, nachhaltige Lebensweise für Männer und Frauen ermöglichen; sie sollte darüber hinaus (3) langfristige Gesundheit garantieren; sie sollte (4) eine faire Entlohnung für alle Geschlechter bieten (einschließlich Einkommen und Transfers); und schließlich sollte sie (5) im Einklang mit einer ökologisch und sozial verträglichen Produktion von Gütern und Dienstleistungen stehen (Littig, 2018a, S. 574).

Im nächsten Abschnitt werden die Auswirkungen der Klimakrise auf den Arbeitsmarkt erörtert.

1.4. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Produktion und Arbeit müssen insgesamt zurückgehen, wobei die verschiedenen Wirtschaftssektoren unterschiedliche Auswirkungen auf die Umwelt haben und daher eine unterschiedliche sektorale Zusammensetzung der Beschäftigung auch der Schlüssel zur Erreichung der Pariser Ziele ist (UNFCCC, 2015).

Wie im vorangegangenen Abschnitt erläutert, muss die Arbeitszeitverkürzung höchstwahrscheinlich Teil der sozial-ökologischen Transformation sein. Von wichtiger Bedeutung ist jedoch auch der institutionelle Kontext. Da Ungleichheit und übermäßiger Konsum durch wohlhabende Mitglieder der Gesellschaft ein Problem darstellen, könnte eine Arbeitszeitverkürzung als nachfrageseitige Minderungsstrategie wirken, wenn sie mit einer Verringerung des Einkommens und des Konsums der Wohlhabenden kombiniert wird (Gerold & Nocker, 2018; Knight et al., 2013).

Die sozial-ökologische Transformation erfordert nicht nur einen allgemeinen Rückgang der wirtschaftlichen Aktivitäten und der Produktion, sondern auch einen Strukturwandel mit Gewinnern und Verlierern, was die notwendigen Veränderungen in der sektoralen Konfiguration von Produktion (was und wie viel wird produziert), Endnachfrage (was und wie viel wird konsumiert) und Beschäftigung betrifft (Hardt et al., 2021)¹. Es ist notwendig, die Arbeit bestimmter Sektoren einzuschränken: z. B. Bergbau, Fracking, Abholzung, Luftfahrt, Schifffahrt und Viehzucht - während es mehr "Arbeit" in den Bereichen Renaturierung, Sozialem und Gesundheit geben muss (Salleh, 2016).

Während es zwar ersichtlich ist, dass "Batshit Jobs" (sowohl umwelt- als auch sozialschädliche/nutzlose Arbeitsplätze) (Hansen, 2019) abgebaut werden müssen, ist es trotzdem wahrscheinlich, dass bestimmte Sektoren und Arbeitsplätze mit hohem Energieverbrauch für das gesellschaftliche Wohlergehen von entscheidender Bedeutung sind (z.B. Stahl, der für öffentliche Verkehrsmittel und Krankenhäuser benötigt wird). Viele Dienstleistungssektoren hingegen, die auch eine geringe Endenergieintensität aufweisen, wie beispielsweise die öffentliche Verwaltung, das Bildungswesen und das Gesundheitswesen müssen ausgebaut werden (Hardt et al., 2021). Diese Entscheidungen, und der sozial-ökologische Umbau der Gesellschaft erfordert eine breite Debatte darüber, welche Produkte und Dienstleistungen und damit welche Arbeitsplätze für das gesellschaftliche Wohlergehen notwendig sind.

Eine Studie der Europäischen Kommission (2018) die sich mit der Beschäftigung und der Kreislaufwirtschaft in der EU befasst, bietet einen interessanten Vergleich. Ähnlich wie bei Hardt et al. (2020a, 2021) schlagen die Autor*innen (EC, 2018) vor, dass eine Transformation der EU-Volkswirtschaften hin zu mehr Kreislaufwirtschaft, den Dienstleistungssektoren, dem Recycling und der Reparatur, sowie den energieerzeugenden Sektoren zugutekommen würde. Sektoren, die Rohstoffe produzieren und verarbeiten, Produktion und Fertigung, Maschinen, Autos und Unterkünfte sowie das Baugewerbe würden zurückgehen. Beschäftigungsrückgänge, sind jedoch laut Autor*innen, auf eine Produktivitätssteigerung zurückzuführen, und die alleinige Konzentration auf eine ressourceneffizientere Wirtschaft wird aufgrund des Rebound-Effekts nicht ausreichen um die Klimaziele zu erreichen (EC, 2018).

¹ An dieser Stelle gilt jedoch darauf hinzuweisen, dass ein sektoraler Wandel hin zu mehr serviceorientierten Sektoren alleine jedoch nicht ausreichen wird um die Klimaziele zu erreichen, da viele dieser Sektoren auf material- und emissions-intensiven Sektoren (oft in Ländern des Globalen Südens) aufbauen (Dorninger et al., 2021b; Hardt et al., 2020b; Hoffmann & Spash, 2021).

Hoffmann und Spash (2021) legen im Gegenzug eine explorative Studie zu den sektoralen Auswirkungen einer sozial-ökologischen Transformation auf den österreichischen Arbeitsmarkt vor, die im Einklang mit der Erfüllung des Pariser Abkommens steht. Es überrascht nicht, dass die Autor*innen eine härtere Realität vorfinden, wenn es um die Arbeitsplätze geht, welche durch den Klimawandel betroffen sind. Die Forscher*innen analysieren die Auswirkungen des Klimaschutzes in Richtung Nullemissionen auf verschiedene Wirtschaftszweige, einschließlich der Substituierbarkeit von fossilen Brennstoffen durch erneuerbare Energien, sowie die gesellschaftliche Notwendigkeit und Bedeutung, die bestimmten Arbeitsplätzen zukommt (Hoffmann & Spash, 2021). Sie stellen fest, dass keiner der derzeit als "essentiell" eingestuften Arbeitsbereiche mit der Abschwächung des Klimawandels vollständig vereinbar ist, auch wenn sie sich in ihrem Potenzial zur "Ökologisierung" unterscheiden (Hoffmann & Spash, 2021, S. 21). Dies liegt daran, dass eine Wirtschaft, die auf erneuerbaren Energien basiert, notwendigerweise eine grundlegend andere Wirtschaft ist. Dies liegt an den unterschiedlichen Energieeigenschaften fossiler Brennstoffe (Dichte, Energierendite (EROI), Speicher- und Transportfähigkeit und Eignung für verschiedene Verwendungszwecke, im Vergleich zu erneuerbaren Energien), sowie an der Abhängigkeit bestimmter Sektoren von fossilen Brennstoffen (Hoffmann & Spash, 2021, S. 16; Malm, 2013). Hoffmann und Spash (2021, S. 23) gehen davon aus, dass alle Bereiche auf Basis dieser veränderten Energiebasis neu organisiert werden müssen. Derzeit sind rund ein Drittel (28,5 % der österreichischen Erwerbstätigen im Jahr 2016) aller Arbeitsplätze in Österreich von der Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen betroffen, was wiederum rund 1.214.000 Arbeitsplätze bzw. Beschäftigte ausmacht (Hoffmann & Spash, 2021, S. 19). Die Autor*innen schlagen vor, dass es drei Sektoren gibt, die unter Verwendung einer feiner abgestimmten NACE/ISIC-Klassifizierung vollständig eingestellt werden müssen. Dabei handelt es sich um die Sektoren "Gewinnung von Erdöl und Erdgas", "Herstellung von Koks und Mineralölerzeugnissen" sowie "Luftverkehr". (Hoffmann & Spash, 2021, S. 17). In einer anderen Studie zeigen Streicher et al. (2020) die räumliche Verteilung der Emissionsintensität der Beschäftigung in Österreich auf (siehe Abbildung 5), und somit, wo sozial-ökologische Maßnahmen ansetzen können.

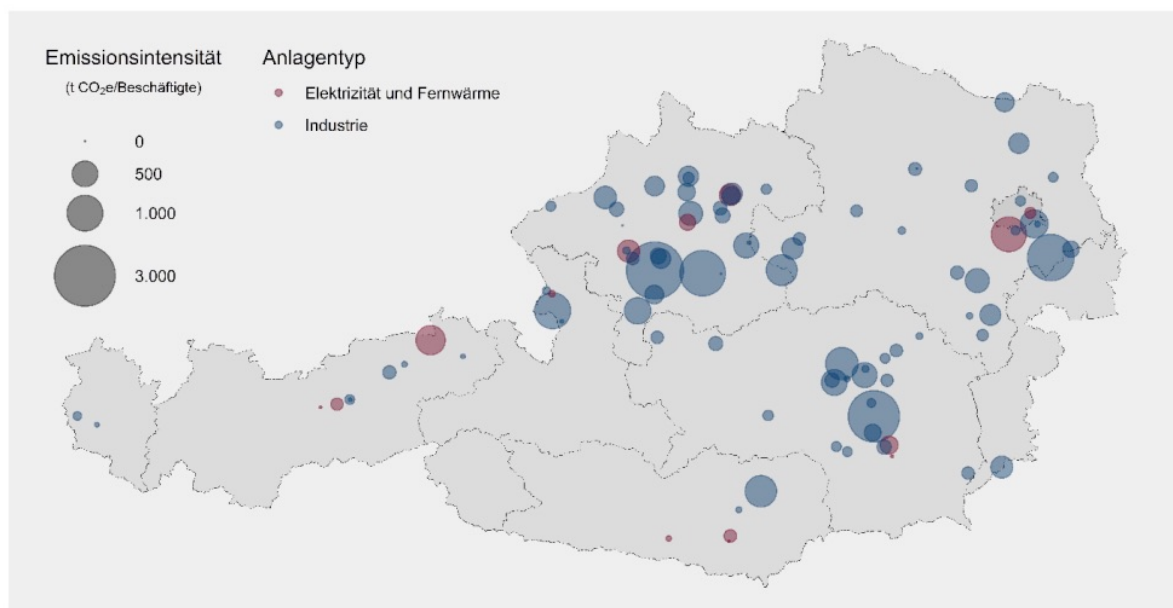


Abbildung 5: Räumliche Verteilung der direkten Emissionsintensität von Beschäftigung und Bruttowertschöpfung in Österreich - Emissionsintensität der Beschäftigung (t CO₂/ Beschäftigung); Quelle: Streicher et al. (2020)

Insgesamt gibt es unterschiedliche Einschätzungen zu den sektoralen Auswirkungen von Dekarbonisierungs-/Ressourceneffizienzmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt - in Österreich und der EU. Diese verschiedenen Studien unterscheiden sich in ihrer Analyseebene, der Gruppierung und Detaillierung der verschiedenen Sektoren, dem Länderfokus, der Rolle der Arbeit in der Gesellschaft, sowie darin, wie das Verständnis für Klimaneutralität ausgelegt wird. Da derzeit der größte Teil der Beschäftigung mit Emissionen zusammenhängt, hat das prognostizierte Niveau der Emissionsreduzierung - d. h. ob es dem Reduktionsniveau des Pariser Abkommens entspricht (siehe Hardt et al., 2020, 2021; Hoffmann & Spash,

2021) oder einfach mit dem Ziel einer gewissen Ressourceneffizienz (siehe EC, 2018) - enorme Auswirkungen auf die erwarteten strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt.

Unabhängig davon, ob die prognostizierten Arbeitsmarkteffekte eher der aktuellen ökonomischen Orthodoxie oder der aktuellen Umweltwissenschaft und dem Pariser Abkommen entsprechen (UNFCCC, 2015), ist klar, dass es in den nächsten Jahrzehnten zu großen Veränderungen der Beschäftigung in Österreich kommen wird.

Es gibt viele Wege für Österreich - die Wahl eines langsamen Ansatzes für den Übergang in den 2020er Jahren und eine harte Periode der Arbeitsmarktkrisen in den 2030er Jahren, oder eine radikalere Transformation des Arbeitsmarktes und des Sozialsystems in den 2020er Jahren und ein sanfterer Übergangspfad in den wahrscheinlich zunehmend krisenhaften 2030er Jahren (Steiger & Scott, 2020; Urban, 2014). Welcher Transformationspfad auch immer gewählt wird, er wird wahrscheinlich Wohlfahrtskonsequenzen für alle zukünftigen Generationen von Österreicher*innen nach sich ziehen.

1.5. Aktive Arbeitsmarktpolitik und die Umwelt

In den vorangegangenen Abschnitten haben wir die vielfältigen Umweltkrisen, ihre Beziehung zu Wirtschaft und Arbeit sowie die dringende Notwendigkeit eines Wandels zur Gewährleistung eines nachhaltigen und langfristigen gesellschaftlichen Wohlstands erläutert. Im folgenden Abschnitt wird die Bedeutung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für die sozial-ökologische Transformation der Gesellschaft geschildert.

Die derzeitige Organisation der Arbeit in der Gesellschaft, sowie die breitere Rolle der bezahlten Arbeit im Allgemeinen, spielen eine grundlegende Rolle der Nicht-Nachhaltigkeit. Wie bereits erläutert, wird Arbeit in Diskursen über Nachhaltigkeit und Transformation, die sich häufig auf die Nachfrageseite und den Konsum konzentrierten, jedoch kaum thematisiert (Gould et al., 2004). Es ist daher nicht überraschend, dass die aktive Arbeitsmarktpolitik auch in den Transformationsdebatten weitgehend unterbelichtet geblieben ist (Stamm et al., 2020).

Die öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen (ÖAV) in Europa, einschließlich des AMS Österreich, haben zunehmend damit begonnen, sich mit der Notwendigkeit "grüner" Arbeitsplätze, Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktpolitiken zu befassen - jedoch ist "die überwiegende Mehrheit der Arbeitsmarkt- und Arbeitslosenpolitiken immer noch weitgehend unberührt von jeder Diskussion über eine integrative Nachhaltigkeit" (Stamm et al., 2020, S. 43). Wenn überhaupt über die Klimakrise diskutiert wird, sind die nationalen und europäischen öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen derzeit fest im Lager der „Nachhaltigen Entwicklung“ verankert.

Und obwohl jedes weitere "grüne" Engagement eine willkommene Abwechslung ist, bleibt deren Umsetzung im Umfang und der Auffassung von „Nachhaltigkeit“ stark eingeschränkt. Die Schwerpunkte liegen auf allgemeinen Beschäftigungseffekten des Ausstiegs aus bestimmten Sektoren (z. B. Bergbau, Stahl, Automobilindustrie, ...) oder bleiben in Diskussionen über „grüne Kompetenzen und Umschulungen“, weitgehend ausgeblendet wird die Diskussion über die notwendige Gesamtreduzierung der bezahlten produktiven Arbeit im Einklang mit dem Pariser Abkommen und der Begrenzung der Erwärmung auf 1,5 Grad². Die ÖAV-Ansätze zur "Ökologisierung" werden daher zu Recht dafür kritisiert, dass sie eher der Arbeitsideologie als der ökologischen Realität entsprechen (Hoffmann & Spash, 2021).

Dennoch sind auch öffentliche Arbeitsmarktverwaltungen durch das derzeitige System der Organisation von Arbeit und Wohlfahrt in der Gesellschaft selbst eingeschränkt in der Umsetzung transformativer Veränderung. Die Wirkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist von vornherein begrenzt, da die öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung derzeit kaum mehr tun kann, als Verbesserungen auf der Angebotsseite anzubieten, während die Arbeitslosigkeit durch einen Mangel an Nachfrage nach Arbeitskräften verursacht wird.

Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, muss die Wirtschaft gegenwärtig, aufgrund des zunehmenden Produktivitätswachstums der Beschäftigung, selbst auch wachsen, was wiederum auf einem steigenden

² Ein Beispiel hierfür ist die jüngste Studie des europäischen PES-Netzwerks zum Thema "Greening the Labour Market". (EC, 2021).

Energie- und Materialverbrauch beruht (Jackson und Victor, 2008). Diese Strategie zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit wird aufgrund der Umweltauswirkungen eines anhaltenden Wirtschaftswachstums auf lange Sicht nicht möglich sein. Dies bedeutet, dass Maßnahmen zur Förderung des menschlichen Wohlergehens und zur Vermeidung der negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit erforderlich sind, die nicht auf Wirtschaftswachstum beruhen.

Das Gesamtbeschäftigungsniveau muss gesenkt werden, um das im Pariser Abkommen festgelegte Niveau der Erwärmung einzuhalten. Daher sind nachfrageseitige Maßnahmen erforderlich, um für große Teile der Gesellschaft in Zukunft nachhaltige Arbeitsplätze zu schaffen. Dies liegt derzeit außerhalb des Aufgabenbereichs der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen und wird weitaus größere strukturelle Veränderungen erfordern.

Nichtsdestotrotz stellt die aktive Arbeitsmarktpolitik jedoch einen wichtigen Hebel und Transformationsinstrument in der Nachhaltigkeitsdebatte dar, auch wenn diese durch andere Politikbereiche eingeschränkt ist.

Stamm et al. (2020) untersuchen nachhaltige aktive Arbeitsmarktpolitik und stellen fest, dass bereits einige transformative nachhaltige Arbeitsmarktpolitiken existieren und von verschiedenen Akteur*innen, Institutionen und Organisationen im Einklang mit transformativen Ideen genutzt und gefördert werden. Die Autor*innen bezeichnen aktive Arbeitsmarktpolitik im Einklang mit transformativen Idealen als "ökosoziale Innovationen" (Stamm et al., 2020, S. 43) - Politikinstrumente, die ökologisch vorteilhafte und sozial gerechte Wirkungen erzielen (Gough, 2013).

Dass bestimmte arbeitsmarkt- und arbeitslosenpolitische Maßnahmen bereits als "ökosoziale Innovationen" bezeichnet werden können, liegt jedoch oftmals in der Sache verschiedener gesellschaftlicher Institutionen und Organisationen, die die verfügbaren Maßnahmen kreativ nutzen. Dies zeigt sich am Beispiel der geförderten Freiwilligenarbeit, die es sozial und ökologisch nützlichen Organisationen ermöglicht, ihre Arbeit mit Hilfe von Freiwilligen fortzusetzen, die von der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung bezahlt werden, wie Stamm et al. (2020) erläutern.

Insgesamt lassen nur wenige europäische Länder Arbeitslosen und den Nutzer*innen der Arbeitsmarktverwaltungen die Flexibilität, sich, beispielsweise, für ökologisch nützliche Aufgaben zum Wohle der Gesellschaft zu entscheiden, da die meisten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen streng einschränkend wirken und eher darauf abzielen, Wohlfahrt und nachhaltige Formen eines guten Lebens zu sanktionieren als zu ermöglichen. Dies hat zum Schluss, dass die verfügbare Zeit von Arbeitslosen selten in einer Weise genutzt wird, die der Gesellschaft oder der Umwelt zugutekommen könnte, sondern vielmehr darauf ausgerichtet ist, auf einem von wirtschaftlichen Kräften geprägten Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden und vom Markt diktierte Aufgaben zu übernehmen.

1.6. Auf dem Weg zu einem bedürfnisorientierten Verständnis von Arbeit und sozial-ökologischer Transformation

Während ein Verständnis von „Arbeit“ innerhalb verschiedener Wissenschaften, Institutionen und im gesellschaftlichen Diskurs stark variiert, wird dieses von den wirtschaftlichen Akteur*innen, die unser Zusammenleben maßgeblich gestalten, meist auf bezahlte Arbeit reduziert. Arbeit wird im klassischen Sinne als das Gegenteil von Freizeit betrachtet, unter die all jene Tätigkeiten fallen, die ein bestimmtes Maß an Konsumverhalten leistbar machen (Kreinin & Aigner, 2021).

Ein solches Verständnis von Arbeit ist jedoch unzulänglich, um über Arbeit im Zeitalter multipler ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Krisen zu sprechen, da diese einen radikalen gesellschaftlichen Wandel erfordern.

Unter Berücksichtigung der zuvor dargelegten Überlegungen scheint es von großer Bedeutung, sozialpolitische Themen, Wohlstand, Arbeit und Klimakrise zusammenzudenken. Ein politisches und wirtschaftliches Handeln, welches darauf ausgerichtet ist, gesellschaftlichen Wohlstand durch Arbeit in Vollzeit, Produktivitätssteigerungen auf der Basis von Material- und Energieverbrauch und ein stetiges

Wirtschaftswachstum (und damit einhergehende Umweltschäden) zu erhalten, zeigen sich als nicht mehr zukunftsfähig (Jackson & Victor, 2011).

Neue Konzepte, wie Wirtschaft und Gesellschaft in Zukunft organisiert werden sollten, sind dringend erforderlich, um Fragen des langfristigen sozialen Wohlstands und ökologischer Nachhaltigkeit zu beantworten. Die Überlegung wie sich Arbeit zukünftig gestalten soll, ist hier aufgrund ihrer starken Implikationen für Umwelt und Wohlergehen zentral (Bohnenberger & Fritz, 2020).

Ein umfassendes Verständnis von Nachhaltigkeit im Kontext sozial-ökologischer Arbeit erfordert, dass wir sowohl umweltrelevante Auswirkungen von Arbeit (Arbeit als Vermittler und Prozess zwischen Umwelt und Gesellschaft), als auch den gesellschaftlichen und individuellen Nutzen oder Schaden der ausgeübten Tätigkeit berücksichtigen (Biesecker & Hofmeister, 2010).

Ein bedürfnisorientiertes Verständnis von Arbeit kann dazu beitragen, sozial-ökologisch nachhaltige Formen der Arbeit zu fördern und ein entsprechendes Verständnis hiervon zu stärken. Weiterhin kann es das derzeitig dominierende Bild von Arbeit als lohnarbeitszentriert de-normalisieren und de-moralisieren. Hierbei ist die Grundidee, dass Arbeit das Leben des Einzelnen aktuell auf eine Art und Weise strukturiert, die entweder förderlich oder hinderlich ist, bestimmte Grundbedürfnisse zu befriedigen (Aigner et al., 2016; Cruz et al., 2009). Grundbedürfnisse, welche sich durch Arbeit befriedigen lassen sollen, lassen sich in "*Haben*" (Selbsterhalt, Schutz, Teilhabe, Gestaltung und Identität), "*Tun*" (Beschäftigung, Selbsterhalt, Gestaltung, Fürsorge für andere, Zuneigung), "*Sein*" (Identifikation durch Beschäftigung) sowie "*Interaktion*" (Arbeit als Interaktion, Bereitstellung des Settings) einteilen (Aigner et al., 2016).

Im *Status quo* wird der Zweck von Arbeit also primär mit der (Nicht-)Befriedigung menschlicher Bedürfnisse gleichgesetzt. Dies bedeutet, dass bezahlte Arbeit in der Form organisiert ist, sodass möglichst viele Menschen ihre Grundbedürfnisse erfüllen können (oder im Falle von Arbeitslosigkeit nicht erfüllen können). Weiterhin kann Arbeit jedoch auch als hemmend und destruktiv für die Bedürfniserfüllung gesehen werden, beispielsweise wenn das Bedürfnis nach Nähe und Zuneigung durch lange Arbeitszeiten und weniger Zeit für Familie oder Freund*innen eingeschränkt wird. In ähnlicher Weise könnten schädliche Formen der Arbeit und Produktion die Chancen auf Erfüllung von Grundbedürfnisse des Selbsterhalts und Gesundheit von Arbeitnehmer*innen, zukünftigen Generationen oder Gemeinschaften im globalen Süden, grundlegend untergraben (Aigner et al., 2016; Cruz et al., 2009; Max-Neef, 1992).

Aus einer Nachhaltigkeitsperspektive wird kritisiert, dass die Erwartungen an die Erfüllung intrinsischer Bedürfnisse (wie dem nach Entspannung, Identifikation oder Wertschätzung) häufig an Markt und Konsum gestellt werden. Da ein erhöhter Konsum häufig nur durch eine Erhöhung des Einkommen und der Arbeitszeit möglich ist, führt dies zu nicht-nachhaltigen Ergebnissen (Dittmar, 2011; J. B. Schor, 2005). Kompensationskonsum, wie der zum Ausgleich arbeitsbedingter Abwesenheit in der Familie durch Konsumgüter, oder teure Flugreisen und Urlaubsreisen sind Beispiele hierfür.

Ein kohlenstoffreicher Lebensstil ermöglicht und rechtfertigt somit lange Arbeitszeiten, indem auf die Erfüllung materieller und immaterieller Bedürfnisse verwiesen wird. Dies weist auf die Notwendigkeit hin, gesellschaftlichen Wandel so umfassend zu gestalten, dass die Erfüllung menschlicher Bedürfnisse auf eine nachhaltige Art und Weise erfolgen kann (Cruz et al., 2009; Max-Neef, 1992). Eine klimagerechte Umgestaltung unserer Arbeitswelt ist somit nicht möglich, ohne das zugrundeliegende Verständnis von Arbeit und menschlichen Bedürfnissen in einem weiteren Kontext zu überdenken.

Solche Überlegungen sollten ein Verständnis von Arbeit beinhalten, welches sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit erfasst. (Unbezahlte) Reproduktionsarbeit bildet die Grundlage unseres gesellschaftlichen Wohlstands. Trotzdem bleibt diese Form von Arbeit gesellschaftlich häufig unterbewertet bis unsichtbar, während Formen der produktiven Arbeit, einschließlich solcher, die Umwelt und Gesellschaft schaden, positiv behaftet bleiben (Biesecker & Hofmeister, 2010). Reproduktive Tätigkeiten, welche häufig zusätzlich zur "produktiven" Vollzeitarbeit verrichtet werden, decken viele der menschlichen Grundbedürfnisse ab, werden wirtschaftlich jedoch an den Rand gedrängt (Biesecker & Hofmeister, 2010).

Sozialpolitische Maßnahmen können eine Schlüsselrolle bei der Strukturierung des Arbeitslebens spielen und somit die Art und Weise, wie menschliche Bedürfnisse erfüllt werden können – durch bezahlte und unbezahlte Arbeit – beeinflussen. Der Staat kann einerseits dafür sorgen, dass Arbeit gleichmäßig verteilt ist,

indem es Menschen ermöglicht wird, auf gesellschaftlich nützliche Weise beschäftigt zu sein, den Zugang zum Arbeitsmarkt vereinfacht und denjenigen, die auf dem Arbeitsmarkt keine Arbeitsmöglichkeit finden, Beschäftigung bietet. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass die Mitglieder einer Gesellschaft ihre grundlegenden Bedürfnisse erfüllen können, wenn solche an eine Beschäftigung gebunden sind (Aigner et al., 2016). Der Staat kann weiters dafür sorgen, dass menschlichen Bedürfnisse direkt adressiert werden, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Sozialwohnungen, Unterstützung für Bedürftige oder Möglichkeiten zur Teilhabe und Kreativität.

Dieser Studie liegt demnach ein Verständnis von Arbeit zugrunde, welches alle bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten einschließt, die es einem Individuum in einem Vermittlungsprozess zwischen Gesellschaft und Umwelt ermöglichen, eine Vielzahl grundlegender Bedürfnisse (z.B. Selbsterhalt, Selbstidentifikation und Sinnstiftung) zu erfüllen.

Angesichts der immer größer werdenden Bedrohungen der für das menschliche Überleben notwendigen Grundlagen, beinhaltet ein Konzept von „nachhaltiger Arbeit“ praktische und normative Vorschläge für die gesellschaftliche (Re-)organisation von Arbeit. Arbeit sollte somit (1) diverse Beschäftigungsoptionen für alle Geschlechter ermöglichen, einschließlich bezahlter, unbezahlter, selbstversorgender und gemeinschaftlicher Arbeit; (2) eine "selbstbestimmte nachhaltige Lebensweise" für alle Geschlechter ermöglichen; (3) langfristig Gesundheit garantieren; (4) faire Entlohnung für alle Geschlechter bieten (einschließlich Einkommen und Transfers); und (5) im Einklang mit einer sozial-ökologisch verträglichen Produktion von Gütern und Dienstleistungen stehen (Littig, 2018a, S. 574).

Sozial-ökologisch nachhaltige Arbeit umfasst somit alle Tätigkeiten, die ermöglichen, eigene vielfältige und individuelle Bedürfnisse zu befriedigen, ohne dabei Zwang auszuüben und zukünftigen Generationen oder Gemeinschaften im globalen Süden die Möglichkeit zu nehmen, ihre Grundbedürfnisse zu erfüllen.

“Green Growth”, “Green Jobs” und “Green Skills”?

Umweltauswirkungen in Zusammenhang mit Arbeitsplätzen und Beschäftigung finden in der politischen Diskussion zunehmend ihren Platz – auch wenn der Stellenwert von Lohnarbeit, als etwas grundlegend positiv dargestelltem, weitaus höher gehalten wird (Vona, 2019). Umweltauswirkungen von Arbeit werden zudem meist ausschließlich im Rahmen von Konzepten wie „Sustainable Development“ und „Green Growth“ diskutiert (siehe Bohnenberger, 2022a; Hoffmann & Spash, 2021). Wie zuvor erläutert, sind diese Ansätze auf den ersten Blick zwar fortschrittlicher als das Ignorieren der Klimakrise, sie kommen dennoch zu kurz, wenn es darum geht, das Ausmaß der gesellschaftlichen Transformation zu planen, welches es bedarf um das Emissionsniveau des Pariser Klimaabkommens einzuhalten (Hardt et al., 2021; Hoffmann & Spash, 2021). Nichtsdestotrotz liegen sie jedoch den meisten staatlichen, zwischenstaatlichen und auch gewerkschaftlichen Diskussionen über den Zusammenhang von Umweltkrisen und Arbeitsplätzen zugrunde.

Dies zeigt sich auch in den nationalen und EU-initiierten politischen Maßnahmen zu Umwelt und Beschäftigung, wie beispielsweise dem EU-Just Transition Fund (JTF), dem Globalisation Adjustment Fund (EGF) und dem EU Green Deal (Kreinin, 2020). Der JTF als Teil des ‚EU-Just Transition Mechanism‘ zielt beispielsweise darauf ab, die wirtschaftliche Produktivität zu steigern, Arbeitnehmer*innen um- oder weiterzubilden und so lokales Wirtschaftswachstum in Regionen zu fördern, die am stärksten von der Niederlegung von Sektoren und der Abkehr von fossilen Brennstoffen betroffen sind (EC, 2020). Auch wenn der Slogan „Leave no one behind“ (dt. "niemanden zurücklassen") in der Tat nobel ist, steht der Fokus auf Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen um jeden Preis im Widerspruch mit langfristigen Zielen der ökologischen Nachhaltigkeit und einem bedürfnisorientiertem Verständnis von „nachhaltiger Arbeit“ (Kreinin, 2020).

Diskussionen um „Green Jobs“ und „Green Skills“ drehen sich derzeit hauptsächlich um den Bereich erneuerbare Energien und „grüne Produktionsweisen“. Ohne eine allgemeine Verminderung der Produktion, sind Effizienzsteigerungen und eine Ökologisierung des Wirtschaftswachstums jedoch unzulänglich, um das absolute Emissionsniveau, welches für die Vermeidung drastischer Folgen des Klimawandels notwendig ist, zu senken (Jackson & Victor, 2011; Parrique et al., 2019).

Aufbauend auf dem hier erörterten Kontext der multiplen Krisen, der Dringlichkeit Handlungen zu setzen, der starken Verbundenheit von Arbeit und Umwelt, und dem daraus folgenden Verständnis, dass genau durch diese Verbundenheit Arbeit als aktiver Hebel für eine sozial-ökologische Transformation gesehen werden kann, verfolgt die vorliegende Studie die bereits eingangs erwähnten Fragestellungen: Welche Rolle spielt die aktive Arbeitsmarktpolitik für die sozial-ökologische Transformation in Österreich, und wo steht das Arbeitsmarktservice Österreich derzeit zu diesem Thema? (Kapitel 2) Welche internationalen Arbeitsmarktstrategien mit positiven Auswirkungen für Umwelt und Klima gibt es? (Kapitel 3) Und welche konkreten Vorschläge könnten für eine sozial-ökologische aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich umgesetzt werden? (Kapitel 4)

2. Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich

In Österreich könnte die aktive Arbeitsmarktpolitik mit einem derzeitigen jährlichen Ausgabenvolumen von etwa 1,2 Mrd. Euro einen wesentlichen Teil zur sozial-ökologischen Transformation beitragen. Das folgende Kapitel gibt daher Aufschluss über den aktuellen Stand der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Einleitend wird beschrieben, wie Arbeitsmarktpolitik in Österreich organisiert ist, wer welche Rolle dabei übernimmt und was die Instrumente sind, die für diese genutzt werden können.

Da in Österreich das Arbeitsmarktservice (AMS) die Schlüsselinstitution in der Umsetzung dieser Politiken ist, wird anschließend erläutert, welche Bedeutung dem Thema Klima und Umwelt von Seiten des AMS beigemessen wird, und wie sich dies in der Umsetzung spezifischer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen niederschlägt. Dabei wird das aktuelle Maßnahmenprogramm des AMS auf sozial-ökologische Kriterien untersucht, sowie auch positive ausgewählte AMS-Programme mit klimapolitischer Ausrichtung hervorgehoben.

2.1. Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich

Arbeitsmarktpolitik in Österreich hat die Aufgabe, Arbeitslosigkeit zu verhindern und zu beseitigen, sowie das Arbeitskräfteangebot und die -nachfrage wirtschaftlich sinnvoll und nachhaltig zusammenzuführen (Bolldorf, 2021, S. 8). Die Ziele sind im konkreten:

- Erreichung der Vollbeschäftigung,
- ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen länger im Erwerbsleben halten,
- aktive Maßnahmen zur Qualifizierung und Chancengleichheit setzen,
- Erhöhung der Transparenz des Arbeitsmarktes,
- Entwicklung von Human Resources,
- Aktivierung von Arbeitslosen und
- Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit.

Diese Ziele werden mittels passiver, sowie aktiver Arbeitsmarktpolitik verfolgt. Passive Maßnahmen umfassen Maßnahmen wie Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, während aktive Maßnahmen darauf abzielen mittels Qualifizierungen, Eingliederungsbeihilfen und verschiedene Formen der Unterstützung aktiv Beschäftigungschancen zu verbessern (Eppel et al., 2017, S. 495).

Die Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik sind im Arbeitsmarktgesetz festgelegt. Das Bundesministerium für Arbeit (BMA) legt, unter anderem in Anlehnung an das aktuelle Regierungsprogramm sowie an Vorgaben der Europäischen Union, die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben fest, und ist mit der Aufsicht und Bewertung dieser betraut. Die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik erfolgt über das AMS, bei welchem auch weitestgehend die Entscheidung über den Instrumenten- und Mitteleinsatz zur Erreichung der Ziele liegt (Bolldorf, 2021, S. 10).

Das AMS, als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts, ist, nach dem Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), konkret mit folgenden Aufgaben betraut:

- der Prüfung und Auszahlung von Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit im Rahmen der passiven Arbeitsmarktpolitik
- der Durchführung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik
- ordnungspolitischen Aufgaben, wie der Zulassung von ausländischen Arbeitskräften zum Arbeitsmarkt (Bolldorf, 2021, S. 11).

Um die Aufgaben möglichst wirkungsvoll und in Abstimmung mit Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen, sowie unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede umzusetzen, ist das AMS in Bundes-, Landes- und Regionalorganisationen gegliedert (siehe Abbildung 6). Die Regierung, sowie die Sozialpartner, sind in die Entscheidungsstrukturen auf jeder Organisationsebene miteingebunden. Dieses System der aktiven Integration aller Interessensvertretungen ist in Europa Vorbildhaft, und sichert die Umsetzung, insbesondere aktiver Arbeitsmarktpolitik (Atzmüller, 2009, S. 30).

Derzeit besteht das AMS aus einer Bundes-, neun Landesorganisationen, sowie 98 regionalen Organisationen. Auf Bundesebene wird eine einheitliche, gesamtösterreichische Vorgehensweise sichergestellt, und die Rahmenbedingungen für die dezentrale Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik geschaffen. Die Landesebene ist zuständig für Steuerung, Budgetplanung, und die Koordinierung und Unterstützung der Umsetzung regionaler Arbeitsmarktpolitik im jeweiligen Bundesland. Um auf regionale Unterschiede eingehen zu können, können die Landesorganisationen eigene Schwerpunkte setzen und haben gewisse Freiräume, um Pilotprojekte oder ähnliches zu starten. Auf regionaler Ebene, schlussendlich, werden vorgegeben arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen konkretisiert. Dies bezieht sich insbesondere auf zwei wesentliche Funktionen: 1) Service für Arbeitskräfte (Information, Beratung, Vermittlung, Existenzsicherung, ...), 2) Service für Unternehmen (Beratung, Informationen zum Thema Personal am Arbeitsmarkt, Personalvermittlung, ...). Auch ist es den regionalen Geschäftsstellen möglich Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik auf regionaler Ebene gegenüber der Landesorganisation zu nennen (Bolldorf, 2021, S. 18).

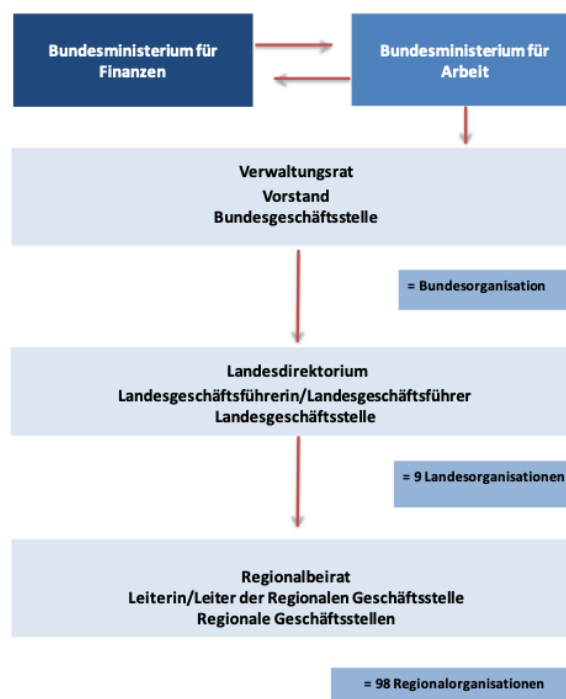


Abbildung 6: Organisationsmodells des AMS Österreich (Bolldorf, 2021)

Für eine österreichweite einheitliche Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik orientiert sich das AMS an einem längerfristigen Plan, welcher die arbeitsmarktpolitische Schwerpunktsetzungen und die Entwicklung der Leistungen festlegt (Bolldorf, 2021, S. 39). Die Umsetzung und Steuerung dieses operativen Gerüsts wird mittels der Balanced Scorecard (BSC) sichergestellt. Die BSC stellt die wichtigsten Ergebnisse und Aufgaben in quantitativen Kennziffern dar (Arbeitsmarktpolitische Jahresziele, Arbeitszufriedenheit, Leistungskennziffern zu Vermittlungen, ...). Damit lassen sich Stärken, Schwächen und

Verbesserungspotenziale der einzelnen regionalen Geschäftsstellen, sowie verschiedener Leistungen darstellen.

Finanziert wird die Arbeitsmarktpolitik aus dem Gesamthaushalt des Bundes. Dabei handelt es sich um eine zweckgebundene Gebarung. Das heißt, alle Einnahmen aus Arbeitslosenversicherungsbeträgen (die wesentlichste Einnahmequelle der Arbeitsmarktpolitik) sind auch für Ausgaben im Bereich der Arbeitsmarktpolitik zu nutzen. Überschüsse kommen Rücklagen des AMS zugute. Defizite werden meist durch den Bund aus nicht zweckgebundenen Mitteln ausgeglichen. Abbildung 7 stellt die Mittel der Arbeitsmarktpolitik und deren Entwicklung dar (der starke Anstieg der aktiven Mittel im Jahr 2020 ist auf die Covid-Kurzarbeit zurückzuführen).

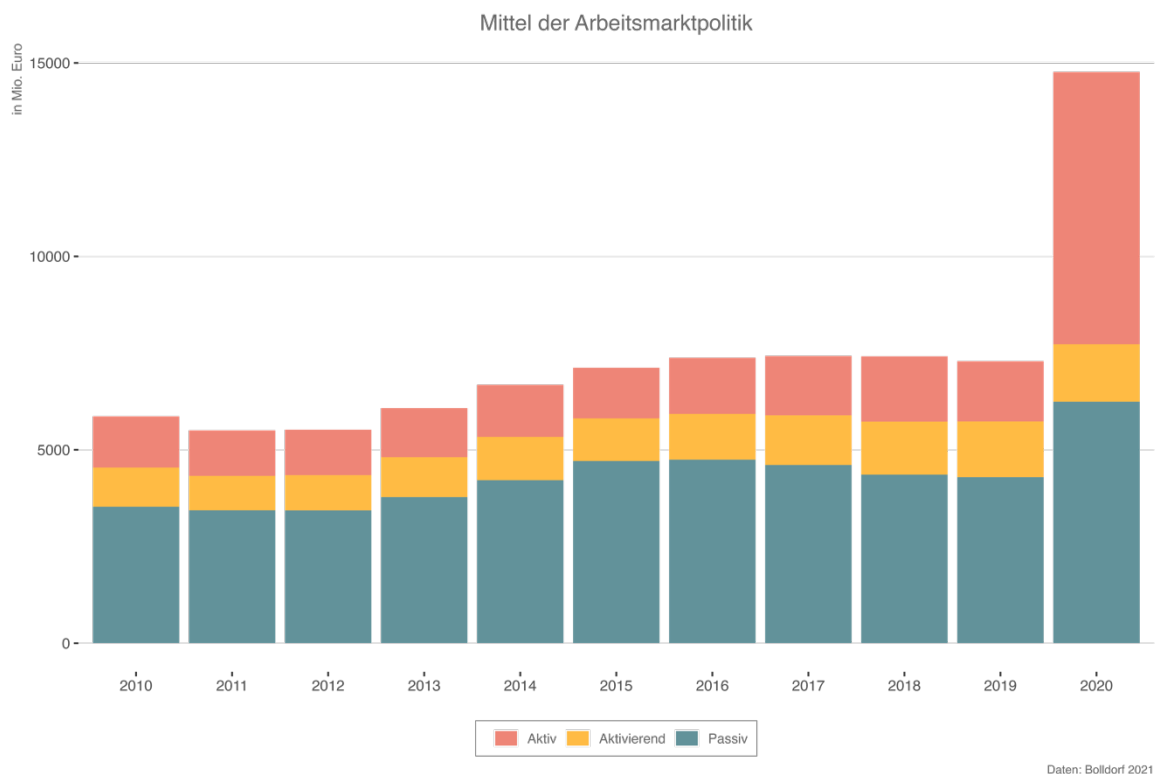


Abbildung 7: Mittel der Arbeitsmarktpolitik; eigene Darstellung

Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik erfolgt durch Maßnahmen, die sich grob in zwei Kategorien einteilen lassen – die *passive* und *aktive Arbeitsmarktpolitik*. Unter passiver Arbeitsmarktpolitik werden Maßnahmen und Leistungen verstanden, welche Arbeitslose finanziell absichern. Im speziellen ist damit vorrangig das Arbeitslosengeld sowie die Notstandshilfe gemeint. Diese Maßnahmen werden aus den Mitteln der passiven Arbeitsmarktpolitik finanziert. Aus denselben Mitteln werden auch Maßnahmen der *aktivierenden Arbeitsmarktpolitik* abgegolten, wenn auch diese inhaltlich näher an der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu verorten sind. Im speziellen handelt es sich dabei um Maßnahme wie Umschulungsgeld, Altersteilzeit und Bildungsteilzeit (Bolldorf, 2021, S. 43).

Die aktive Arbeitsmarktpolitik umfasst vorrangig Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration, sowie Maßnahmen, die zu einer Verbesserung des Arbeitsmarktes beitragen sollen. Aktive Maßnahmen unterstützen Arbeitssuchende und Arbeitgeber*innen bei der Bewältigung struktureller Wandel der österreichischen Wirtschaft. Auch wenn die Maßnahmen meist auf Arbeitslose ausgerichtet

sind, zielen vereinzelt auf eine präventive Wirkung ab, um künftige Arbeitslosigkeit zu verhindern. Grob kann man die Maßnahmen in Beschäftigung, Qualifizierung und Unterstützung unterteilen.

Abbildung 8 gibt einen Überblick über die Aufteilung der Maßnahmen nach Kategorie, sowie deren finanziellen Kapazitäten für das Jahr 2020. Wie ersichtlich wird machte 2020 die Kurzarbeitshilfen mit 5.849 Millionen Euro den mit Abstand größten Teil aus. Auf aktivierender und aktiver Seite kommen ansonsten, und das auch im Jahr 2019, in welchem die Covid-Kurzarbeit nicht ausbezahlt wurde, der Altersteilzeit, der Bildungskarenz, den Beihilfen zur Deckung des Lebensunterhaltes, den Eingliederungsbeihilfen sowie den Sozialökonomische Betriebe am meisten Mittel zu.



Abbildung 8: Ausgaben der aktiven Arbeitsmarktpolitik (2020); eigene Darstellung

2.2. Öffentliche Arbeitsmarktverwaltung und die Klimakrise

Öffentliche Arbeitsmarktverwaltungen können einen entscheidenden Beitrag leisten, den Herausforderungen der Klimakrise zu begegnen (EC, 2013). Das folgende Kapitel soll beleuchten, inwiefern

sich das österreichische AMS bereits dieser Rolle angenommen hat. Hierbei wurde zunächst danach gefragt, welche Bedeutung dem Thema Klima und Umwelt von Seiten des AMS beigemessen wird und wie sich dies in der Umsetzung spezifischer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen niederschlägt. Zudem wird der Frage nachgegangen, welches Verständnis von klima- und ökologisch vertretbaren Berufen und den zugehörigen Kenntnissen und Fähigkeiten vorliegt. Zuletzt werden erkennbare Trends zusammengefasst. Als Untersuchungsgegenstand galt hier in erster Linie der online-Auftritt des AMS, sowie bestehende AMS-Aktivitäten mit explizit sozial-ökologischer Ausrichtung. Betrachtet wurden zu diesem Zweck unter anderem die AMS-News Datenbank (ab 2018), das AMS Forschungsnetzwerk (ab 2015) und die auf der Homepage des AMS präsentierten Serviceleistungen für Arbeitssuchende und Unternehmen (Stand Jänner 2022).

2.3. Verständnis von Green Jobs und Green Skills

Die Auffassung, was unter umwelt- und klimafreundlichen Berufen (sogenannte „Green Jobs“) zu verstehen ist, bestimmt maßgeblich, wie diese statistisch erfasst werden und somit welche Zukunftsszenarien sich in Hinblick auf den Arbeitsmarkt prognostizieren lassen. Weiterhin ist es für die konsistente Planung (aktiver) Arbeitsmarktpolitiken, welche sich einer klimaschonenden Wirtschaft verschreiben, von Notwendigkeit, ein einheitliches Verständnis jener Berufsfelder zu haben, die diesem Ziel zuträglich sind (EC, 2013). Beispielsweise lassen sich erst anhand einer Skizzierung besagter Berufsgruppen und Sektoren ableiten, welche Qualifikationen und Fähigkeiten (sogenannte „Green Skills“) in Zukunft verstärkt am Arbeitsmarkt nachgefragt werden und somit im Rahmen von gezielten Programmen und Maßnahmen gefördert werden sollten.

Derzeit wird der Begriff „Green Jobs“ von den Öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen der EU-Mitgliedsstaaten nicht einheitlich verwendet (EC, 2021). Welches Verständnis das österreichische AMS von sogenannten „Umweltberufen“ hat, ist nicht direkt durch den online-Auftritt ersichtlich. Eine 2013 erschienene Analyse des Umgangs mit dem Thema „Green Jobs“ der EU-ÖAV (EC, 2013), sowie eine AMS-Aussendung aus dem Jahr 2015 (Wegscheider, Andrea, 2015) legen jedoch nahe, dass sich das AMS bei der Darstellung von Beschäftigungsdaten an der Definition von EUROSTAT orientiert. Demnach wird der Umweltsektor unter der Bezeichnung „Environmental Goods and Services (EGSS)“ definiert, sodass hierunter die gesamte Produktion von Gütern, Technologien und Dienstleistungen fällt, welche zum Umweltschutz und zur Ressourcenschonung beiträgt. Unternehmen in diesem Sektor können branchenübergreifend und unabhängig von Berufen und Tätigkeiten zu finden sein (Wegscheider, Andrea, 2015).

Eine Durchsicht, der vom AMS bereitgestellten Informationen für Berufseinsteiger*innen, Arbeitssuchende und Unternehmen lassen jedoch darauf schließen, dass das hier formulierte Verständnis von klima- und umweltverträglichen Berufen nach außen hin nicht immer einheitlich fortgeführt wird. Dies impliziert somit eine gewisse Variation in den Beschreibungen der für diese Berufsbereiche benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten (sogenannter „Green Skills“):

2013 wurde ein spezielles Instrument („Green Jobs & Green Skills“-Seiten) für die Prognose von Trends und Entwicklungen im Bereich Green Jobs und Green Skills als Bestandteil des *AMS-Qualifikationsbarometers* entwickelt. Das AMS-Qualifikationsbarometer ist das größte Online-Informationssystem für Entwicklungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt und dem entsprechenden Qualifikationsbedarf (AMS, 2020a). Die „Green Jobs & Green Skills“-Seiten haben zum Ziel in verschiedenen Berufsbereichen³ über Umsatz- und Beschäftigungsentwicklungen, Nachhaltigkeitsaspekte und -trends, Berufsgruppen und benötigte Qualifikationen („Green Skills“) und Arbeitsbedingungen (unter der Kategorie „Good Jobs“) zu informieren. Letzteres impliziert, dass auch soziale und gesundheitliche Aspekte, wie Arbeitsplatzqualität, berufliche Sicherheit, „Sinngehalt der Arbeit“ und Arbeitszeit zur Identifizierung von nachhaltigen Berufen und „Guter Arbeit“ einbezogen wurden (Wegscheider, Andrea, 2015, S. 2). Hier lässt sich erkennen, dass ein Verständnis von „Green Jobs“ an dieser Stelle über die EGSS-

³ Diese umfassen (1) Bau, Baunebengewerbe und Holz; (2) Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation; (3) Handel und Verkauf; (4) Hotel- und Gastgewerbe; (5) Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft; (6) Reise, Freizeit und Sport; (7) Umwelt; (8) Wissenschaft, Forschung und Entwicklung (Wegscheider, Andrea, 2015).

Definition hinausgehend formuliert wird. „Green Skills“ werden hier nach Fachkompetenzen unterschieden (Wegscheider, Andrea, 2015). Es ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass sich die entsprechenden Informationsseiten aktuell nicht mehr im Qualifikationsbarometer zu finden sind. Es wird empfohlen, diese als internationales Best-Practice Beispiel angeführte Initiative (EC, 2021, S. 14) wiederzubeleben.

Ein ebenfalls weitgefasstes Verständnis von „Umweltberufen“ findet sich auch in anderen Kontexten des Berufsinformationsservices des AMS (z.B. *AMS-Karrierekompass*, *Berufskompass*, *Ausbildungskompass*, Berufsinformationssystem (BIS)). Hier werden Informationen für technischen bis nicht-technischen Berufe und Ausbildungen bereitgestellt.⁴

An anderer Stelle wird jedoch ein eher einseitiges Bild, der im Klima- und Umweltbereich zu verortenden Berufe präsentiert. Dies betrifft beispielsweise die *AMS-Weiterbildungsdatenbank*, sowie einige der online verfügbaren Infobroschüren (AMS, 2019a). Benötigte Qualifizierungen werden hier jeweils im niedrigen (AMS, 2019a) oder im hohen Qualifikationsbereich (AMS, 2018) verortete, ohne eine gewisse Bandbreite aufzuzeigen. An dieser Stelle wird empfohlen, eine einheitliche Definition von Umweltberufen bzw. „Green Jobs“ und den hierfür nötigen Qualifikationen zu verwenden, um eine klare Darstellung über die Vielfältigkeit der möglichen Berufsfelder und damit verbundenen Tätigkeiten und Qualifikationen darzustellen. Dies ist insbesondere für den Bereich der AMS-Berufsinformationsservices für Berufseinsteiger*innen relevant, auf den im Folgenden kurz eingegangen werden soll.

Wie zuvor erwähnt, gibt es zahlreiche Informationsmöglichkeiten, sich *online* über das AMS über bestimmte Berufe, die hierfür benötigten Qualifikationen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren – so auch zu umwelt- und klimarelevanten Berufs- und Ausbildungsfeldern. Es ist jedoch auffällig, dass selten explizit für die betreffenden Branchen und Tätigkeiten geworben wird. Während Klimawandel und Digitalisierung an mancher Stelle als einer der größten aktuellen Herausforderungen dargestellt werden (Kopf, 2021), spiegelt sich dies aktuell noch nicht in den bestehenden Serviceleistungen wider. Dies deutet darauf hin, dass bestehende AMS-Strukturen vorrangig auf Personen ausgerichtet sind, die bereits ein Interesse an Umweltberufen mitbringen und weniger darauf zugeschnitten sind, aktiv Arbeitssuchende und Berufseinsteiger*innen anzuwerben – ähnlich, wie es auch im europäischen Vergleich beobachtet wurde (EC, 2013). *Online*-Berufsinformationsdatenbanken sind in ihren Möglichkeiten konkrete Berufsberatung zu leisten und somit eine lenkende Funktion einzunehmen limitiert. Eine große Rolle kommt deshalb der *face-to-face* Beratung zu. Das AMS bietet diese in Form von BIZ (Berufsinformationszentren) an. Auch hier lässt sich Werbung für bestimmte Berufsfelder, wie der der „Green Jobs“ aktuell noch vermissen. Der Empfehlung das bestehende Angebot auszubauen und darauf auszurichten auch geringer qualifizierte und in ihrer Berufswahl unentschlossene Personen für ökologisch nachhaltige Berufe zu gewinnen (ibid.), wird sich angeschlossen. Hierbei kann es von Relevanz sein, die Betonung nicht nur auf gute Beschäftigungsperspektiven, sondern ebenfalls auf die gesellschaftliche Relevanz der Tätigkeiten und Qualifikationen zu legen (ibid.).

Um das Verständnis des AMS zur Nachhaltigkeits-Debatte zu vervollständigen, werden im Folgenden, einerseits bestehende Maßnahmen des AMS analysiert (Kapitel 2.4), sowie AMS-Programme die eine spezifische klimapolitische Ausrichtung aufweisen (Kapitel 2.5) aufgezählt und beleuchtet.

2.4. Sozial-ökologische Bewertung der bestehenden AMS-Maßnahmen und Prinzipien der Weiterentwicklung

Unter der in Kapitel 1 erläuterten Transformationsanforderungen an Arbeitsmarktpolitik lassen sich auch die bestehenden Programme des österreichischen Arbeitsmarktservice evaluieren. Anstelle einer detaillierten Evaluierung jedes Programmes, werden im Folgenden vier grundlegende Prinzipien einer sozial-ökologischen Arbeitsmarktpolitik erläutert, die teils in den Programmen bereits realisiert werden, teils jedoch auch durch bestehende Regeln verhindert werden. Es werden Beispiele genannt wie das Potenzial für

⁴ Diese umfassen (1) Energietechnik, Erneuerbare Energie, (2) Umwelt-, Natur- und Landschaftsgestaltung, (3) Umweltconsulting, -forschung und -pädagogik und (4) Umwelttechnologie, Nachhaltigkeit (AMS, 2021b).

eine stärker sozial-ökologische Arbeitsmarktpolitik geschöpft werden könnte. Die vier Prinzipien sind (1) der Wandel vom Ziel einer Erwerbsarbeits- zu einer Tätigkeitsgesellschaft, (2) der Fokus bei der personenbezogenen Beratung auf die Lebensqualität der Personen und der variierenden Rolle von Erwerbsarbeit hierfür, (3) der stärkeren Integration von individueller und gesellschaftlicher Sinnhaftigkeit in die Arbeitsmarktvermittlung, (4) der konsequenten Aufnahme von ökologischen Transformationsnotwendigkeiten in die Inhalte und Institutionen der Programme.

Vorweg eine kurze Übersicht (Tabelle 1) der aktuellen Maßnahmen des AMS und einer Empfehlung gemäß ihrer sozial-ökologischer Einordnung. Die Evaluationskriterien der Maßnahmen sind: 1) neutral/gemischt/keine Evaluation, 2) Stärkung des Programms, 3) Kleine Anpassungen empfehlenswert, sowie 4) Umfassendere Programmänderungen/Abschaffungen. Die Übersicht gibt einen ersten groben Überblick, welcher im Folgenden unter den vier oben genannten Prinzipien erläutert wird.

Tabelle 1: Empfehlungen gemäß sozial-ökologischer Einordnung der derzeitigen aktiven Arbeitsmarktpolitik

Maßnahme	Finanzielle Bedeutung (% des AMS Budget 2020)	Empfehlung gemäß sozial-ökologischer Einordnung
Passive Maßnahmen	43%	
Arbeitslosengeld	21,49%	Kleinere Anpassungen empfehlenswert
Notstandshilfe	17,68%	Kleinere Anpassungen empfehlenswert
Pensionsvorschuss	0,39%	neutral/gemischt/keine Evaluation
Teilpension	0,12%	Kleinere Anpassungen empfehlenswert
Aktivierende Maßnahmen	10%	
Umschulungsgeld	0,02%	Stärkung des Programms
Altersteilzeit	4,02%	Stärkung des Programms
Weiterbildungsgeld	1,74%	Stärkung des Programms
Bildungsteilzeit	0,17%	Stärkung des Programms
Aktive Maßnahmen	46%	
Beschäftigungsmaßnahmen		
Eingliederungsbeihilfe (EB)	1,15%	Umfassendere Programmänderungen/Abschaffung
Kombilohn Neustartbonus (KOMB)	0,11%	Umfassendere Programmänderungen/Abschaffung
Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)	0,02%	neutral/gemischt/keine Evaluation
Sozialökonomische Betriebe (SÖB)	0,89%	Stärkung des Programms
Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)	0,26%	Stärkung des Programms
Kurzarbeitshilfe (KUA-Covid 19)	38,17%	Stärkung des Programms
Solidaritätsprämienmodell (SOL)	0,01%	Stärkung des Programms
Qualifizierungsmaßnahmen		
Arbeitsstiftungen	0,48%	Stärkung des Programms
Bildungsmaßnahmen und Beihilfen zur Aus- und Weiterbildung	3,10%	Kleinere Anpassungen empfehlenswert
Kurskosten	0,10%	Kleinere Anpassungen empfehlenswert
Kursnebenkosten	0,09%	Kleinere Anpassungen empfehlenswert
Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)	0,06%	Kleinere Anpassungen empfehlenswert
Fachkräfte-IntensivAusbildung (FIA)	0,50%	Kleinere Anpassungen empfehlenswert
Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN)	0,04%	Kleinere Anpassungen empfehlenswert

Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich sozialen Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (GSK)	0,01%	Stärkung des Programms
Fachkräftestipendium	0,04%	Kleinere Anpassungen empfehlenswert
Frauen in Handwerk und Technik (FIT)	0,16%	Stärkung des Programms
Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU)	4,49%	Kleinere Anpassungen empfehlenswert
Betriebliche Lehrstellenförderung	-	neutral/gemischt/keine Evaluation
Lehrstellenförderung des Arbeitsmarktservice	0,30%	neutral/gemischt/keine Evaluation
Überbetriebliche Lehrausbildung	1,03%	Stärkung des Programms
Ausbildung bis 18 (Ausbildungspflicht)	-	neutral/gemischt/keine Evaluation
Ausbildungsgarantie bis 25	-	neutral/gemischt/keine Evaluation
Implacementstiftung JuSt 2 Job	-	neutral/gemischt/keine Evaluation
Unterstützungsmaßnahmen		
Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)	0,83%	Stärkung des Programms
Kinderbetreuungshilfe	0,05%	Stärkung des Programms
Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE)	0,00%	Stärkung des Programms
Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose (UGP)	0,04%	Kleinere Anpassungen empfehlenswert
Vorstellungsbeihilfe (VOR)	0,00%	Umfassendere Programmänderungen/Abschaffung
Entfernungsbeihilfe (ENT)	0,01%	Umfassendere Programmänderungen/Abschaffung
Sonstige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen		
Arbeitsmarktpolitik für Frauen	-	neutral/gemischt/keine Evaluation
Arbeitsmarktpolitik für Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen	-	neutral/gemischt/keine Evaluation
Arbeitsmarktpolitik für Migranten und Migrantinnen sowie für Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Asylwerber und Asylwerberinnen	-	neutral/gemischt/keine Evaluation
fit2work für ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Menschen	-	neutral/gemischt/keine Evaluation
Mikrokredit	-	neutral/gemischt/keine Evaluation
Dienstleistungsscheck	-	Stärkung des Programms
Insolvenz-Entgelt	-	neutral/gemischt/keine Evaluation
Schlechtwetterentschädigung	-	Stärkung des Programms

1. Von der Erwerbsarbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft

Die aktuelle Arbeitsmarktpolitik ist stark an der Norm des Vollzeitwerbstätigen ausgerichtet. Gesamtgesellschaftlich wird jedoch mehr Arbeit unbezahlt als bezahlt geleistet (Disslbacher & Schnetzer, 2019). Diese gesellschaftlichen Tätigkeiten und Arbeitszeiten werden in der bestehenden Arbeitsmarktpolitik jedoch kaum berücksichtigt. Dies führt wiederum zur Schlechterstellung von Personen, die unbezahlter statt bezahlter Tätigkeiten nachgehen, und damit auch zu einer geschlechterbezogenen Diskriminierung. So profitieren vom Programm der Teilpension ausschließlich Männer, da Teilzeit und

Kinder- oder Pflegezeiten nicht adäquat angerechnet werden. Der Wandel vom Fokus der Erwerbsarbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft birgt sozial-ökologische Potenziale.

Ein fehlender Mindestbetrag führt bei einigen Programmen, wie dem Weiterbildungsgeld, dazu, dass Beschäftigte in niedrigbezahlten Branchen de-facto einen erschwerten Zugang zu den Programmen haben, da sie ihren Lebensunterhalt im Programm nicht bestreiten könnten. Auskömmliche Mindestbeträge, Kinderzuschläge und/oder die Anrechnung von Kinder- und Pflegezeiten sind deswegen ein zentraler Hebel für eine stärkere Tätigkeitsorientierung. Bei Instrumenten der Arbeitszeitverkürzung wäre es zudem sinnvoll einen Mindestbetrag pro reduzierter Arbeitsstunde zu bezahlen, damit die Programme auch für Geringverdienende zugänglich sind.

Ehrenamt spielt eine wichtige Rolle in der Bereitstellung gesellschaftlich notwendiger Dienste und es handelt sich dabei um überdurchschnittlich sinnstiftende und meist ressourcenleichte Tätigkeiten. Eine sozial-ökologische Arbeitsmarktpolitik fördert das ehrenamtliche Engagement. Dies könnte in der Arbeitsmarktpolitik noch stärker geschehen, indem neben Zeiten der unbezahlten Erziehungs- oder Pflegearbeit auch Zeiten des ehrenamtlichen Engagements für die Berechnungen von Leistungssätzen angerechnet werden, wie es aktuell beispielsweise bei Zeiten des Zivil- und Präsenzdienstes der Fall ist. Außerdem können Zeiten der Erwerbslosigkeit stärker als Chance für gesellschaftliches Engagement genutzt werden. Beispielsweise könnte es eine Verlängerung der Bezugsdauer bei ehrenamtlichen Engagements während der Arbeitslosigkeit geben.

Mit den Sozialökonomischen Betrieben und den Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten verfügt das AMS bereits jetzt über ein Instrument, das die Betätigung für die Allgemeinheit als Ziel verankert. Projekte in diesem Programm weisen oft ein ökologisches Ziel oder Produkt auf und geben Teilnehmenden die Möglichkeit einer gesellschaftlich sinnvollen Tätigkeit nachzugehen. Eingeschränkt wird der positive Impuls jedoch durch die recht begrenzte Höchstverweildauer im Programm, die sich weder an den Bedarfen der Teilnehmenden noch an den durch die Betriebe und Projekte hergestellten gesellschaftlichen Werten orientiert, sondern an dem Ziel der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt. An kleinen Regeln wie diesen zeigt sich die normative Hierarchisierung von marktlich gehandelter Arbeit gegenüber anderer Arbeit. Eine Erhöhung der Befristungsdauer wäre ein erster Schritt zu einer Stärkung der Tätigkeitsgesellschaft.

Außerdem gilt auch in diesen Betrieben häufig eine Vollzeiternwerbsarbeitsnorm, die nicht selten auch für die Teilnehmenden kaum leistbar ist. Positives Beispiel für eine Abwendung von der Vollzeitnorm ist, dass die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes den Höchstsatz ab 25 Maßnahmenstunden pro Woche bezahlt und längere Zeiten nicht stärker unterstützt. Theoretisch ließen sich auch bei den Arbeitgebenden- und Arbeitnehmenden-Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung Anreize für eine reduzierte Vollzeit schaffen. Beispielsweise könnten die prozentualen Beiträge für reduzierte Vollzeit (20-30 Wochenstunden) niedriger als für längere Wochenarbeitszeiten ausfallen oder die Beitragsbemessungsgrenze könnte aufgehoben werden.

2. Lebensqualität jenseits der Erwerbsarbeit

Erwerbsarbeit wird im bestehenden Verständnis von Arbeitsmarktpolitik als primäres Instrument zur Sicherung der Lebensqualität gesehen. Ziel ist die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Neben positiv-fördernden werden auch negativ-abschreckende Gestaltungen gewählt um Erwerbslosigkeit zu verhindern. Dies ist jedoch mit einer Reihe von kritischen Nebenfolgen verbunden. So kann die Undurchsichtigkeit der Berechnung des Notstandshilfebeitrags dazu führen, dass Personen – aus Angst vor Armut in der Erwerbslosigkeit – schlechte Arbeitsbedingungen akzeptieren, die ihre Lebensqualität, Gesundheit und langfristige Erwerbsmöglichkeiten reduzieren.

Zeiten der Erwerbslosigkeit können für Personen wichtige Zeiten der Reorientierung und beruflichen oder persönlichen Weiterentwicklung sein. Sie können damit sogar Grundlage einer hohen Lebensqualität sein. Zentraler Baustein zur positiven Nutzung von Zeiten der Erwerbslosigkeit ist, dass es eine Planbarkeit und Berechenbarkeit der finanziellen und anderen Unterstützungsmaßnahmen gibt. Diese ist insbesondere bei der Notstandshilfe und dem Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu beachten.

Auch für Personen, die aus gesundheitlichen, familiären oder persönlichen Gründen keinem Normalarbeitsverhältnis nachgehen können oder möchten, stellt ein Normalarbeitsverhältnis kein hilfreiches Instrument zur Steigerung der Lebensqualität dar. Ziel einer sozial-ökologischen Arbeitsmarktpolitik sollte es demnach sein, allen Menschen eine hohe Lebensqualität zu ermöglichen, unabhängig vom Erwerbsstatus und Erwerbsumfang, mit dem Ziel einen individuell passenden Umfang und eine passende Art der Erwerbstätigkeit zu finden, ohne gegenüber Erwerbslosigkeit oder kürzeren Erwerbszeiten zu diskriminieren.

Im AMS finden sich hierzu bereits vielversprechende Ansätze. Um temporäre Bedarfe der Erwerbsreduktion zum Zwecke der Bildung zu ermöglichen, stehen Bildungsteilzeit und Weiterbildungsgeld zur Verfügung. Eine Reihe von Restriktionen (geringer Mindestbetrag beim Weiterbildungsgeld, Anwartschaften, Mindestumfang der Weiterbildung) erschweren jedoch Personen die Programmteilhabe, die nicht in einem Normalarbeitsverhältnis stehen.

Als Maßnahme zur dauerhaften Anpassung des Erwerbsumfang an den Lebensqualität förderlichen Umfang ist die Altersteilzeit und das Solidaritätsprämienmodell zu nennen. Bei der Altersteilzeit ist aus gesellschaftlicher Perspektive vor allem das kontinuierliche Modell zu befürworten. Während das Blockmodell die Dichotomie zwischen Erwerbslosigkeit (bzw. Frühverrentung) und Vollzeiterwerbstätigkeit manifestiert, stärkt das kontinuierliche Modell die Diversität von Erwerbsumfängen und damit ihre gesellschaftliche Akzeptanz. So wird die Norm der Vollzeitarbeit adressiert, wodurch diese Maßnahme zu einer breiteren Akzeptanz von verringerten Arbeitsstunden im Rahmen von bezahlten Anstellungen beitragen kann. Im kontinuierlichen Arbeitszeit-Modell werden 90% der Brutto-Lohnkosten und der dazugehörigen Dienstgeber*innen-Beiträge in der Sozialversicherung für den Lohnausgleich plus 90% der zusätzlichen Dienstgeber*innen- und Dienstnehmer*innen-Beiträge zur Sozialversicherung vom AMS ersetzt, im Blockzeit-Modell werden 50% der Brutto-Lohnkosten und dazugehöriger Dienstgeber*innen-Beiträge in der Sozialversicherung sowie 50% der zusätzlichen Dienstgeber*innen und Dienstnehmer*innen-Beiträge zur Sozialversicherung abgedeckt. Diese Anreizstruktur zur Wahl zwischen Blockmodell und kontinuierlichem Modell ist aus sozial-ökologischer Perspektive sinnvoll.

Während es Altersteilzeitprogramme auch in anderen Ländern gibt, weist Österreich mit dem Solidaritätsprämienmodell eine Vorreiterrolle auf. Das Modell sollte verstärkt beworben und flexibler für Diversität von aktuellen und erwünschten Erwerbsumfängen nutzbar gemacht werden. In Kapitel 4 werden diese Weiterentwicklungen zu einem Solidaritätsprämienmodell 2.0 vorgestellt.

Förderlich sind auf Grund der Bedeutung für die Lebensqualität auch die Programme zur Kinderbetreuungshilfe und die Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen, die Eltern mehr Zeitwohlstand geben. Ebenfalls sinnvoll sind Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, da hier ein ganzheitlicher Blick auf den Menschen vorgenommen wird. Gerade bei diesem Programm sollte sich der zeitliche Verbleib in den Programmen flexibler an dem tatsächlichen Bedarf der Menschen orientieren als an den bisherigen Normzeiten.

3. Qualität und gesellschaftliche Bedeutung von Arbeitsplätzen

Die Qualität und Sinnhaftigkeit von Erwerbsarbeit wird bisher bei der Jobvermittlung wenig berücksichtigt. Für den Beitrag von Erwerbsarbeit zur Lebensqualität ist es jedoch zentral, ob ein Job mit den Werten und Sinnvorstellung der Beschäftigten im Einklang steht oder dem widerspricht. Auch die gesellschaftliche Bedeutung und Notwendigkeit von Tätigkeiten sollte stärker berücksichtigt werden. Studien zeigen, dass eine fehlende Sinnhaftigkeit die Jobzufriedenheit im gleichen Maße reduziert wie Arbeitsplatzunsicherheit (Dur & Lent, 2019). Aktuell finden sich jedoch, außer vielleicht indirekt durch Aspekte des Berufsschutzes, kaum Regeln, die das Ziel der Sinnstiftung berücksichtigen. Die bestehenden Regeln zur Zumutbarkeit räumen ethischen Fragen des Jobinhalts wenig Bedeutung ein, weshalb in Kapitel 4 ein Vorschlag für ihre Überarbeitung skizziert wird.

Dies gilt auch für passive Maßnahmen: Beispielsweise könnten die Zugangsbedingungen zum Arbeitslosengeld erleichtert werden, wenn Personen ihren Arbeitsplatz verlassen, der klimaschädlich ist oder nicht mit einem klimafreundlichen Lebensstil vereinbar ist z.B. umfassende Pendelstecken beinhaltet. In

diesem Fall sollte eine Behandlung wie bei unverschuldeter Kündigung und nicht wie bei Selbstkündigung erfolgen. Bei der Jobvermittlung sollte die zu erwartende Zufriedenheit mit dem neuen Job eine stärkere Rolle spielen, was sich auch durch die Anreizsysteme der Balanced Score Cards institutionalisieren ließe.

Die Frage der Sinnhaftigkeit spiegelt sich auch in den Vorstellungsbeihilfen und Entfernungsbeihilfen wider. Die gesellschaftlichen Kosten, die durch zusätzlichen Transport- und Wohnbedarf bei entfernten Arbeitsstätten entstehen, können unter Umständen höher sein als der gesellschaftliche Nutzen des Jobs. Außerdem gehen mit einer großen Distanz teils negative private Folgen für die Arbeitnehmenden einher, wie Stress durch Pendeln, Zeitarmut, fehlende soziale Einbindung am Arbeitsort oder familiäre Probleme durch Abwesenheit von Erziehungspersonen. Weder ökologisch noch sozial ist die Förderung von getrennten Lebens- und Arbeitsplätzen deswegen sinnvoll. Die Entfernungsbeihilfe sollte keine Ermutigung zur Aufnahme einer entfernten Arbeitsstelle darstellen, für die man beispielsweise intensiv pendeln muss oder eine Zweitwohnung braucht. Die finanzielle Unterstützung im Rahmen der Vorstellungsbeihilfe und der Entfernungsbeihilfe sollte deswegen durch eine sozial-ökologischere Lösung ersetzt werden. Bei Auszubildenden kann die Entfernungsbeihilfe jedoch sinnvoll sein, da es sich bei Ausbildungen um temporäre Maßnahmen handelt und gerade bei jungen Menschen in Ausbildung auch ein Wechsel des Wohnortes mittelfristig wahrscheinlich ist, sodass nicht notwendigerweise ökologisch schädliche Wohn- und Arbeitsmuster institutionalisiert werden. Das gleiche gilt auch bei Kursnebenkosten. In jedem Fall sollten Erstattungen für Transportwege mit einer ökologischen Lenkungswirkung versehen werden, beispielsweise indem bei Erwerbslosigkeit automatisch ein Abonnement für den regionalen Verkehrsverbund zur Verfügung gestellt wird. Auch könnte die Anschaffungen für aktive Mobilität (z.B. Fahrrad) ohne großem Beantragungsaufwand unterstützt werden. Für Fahrten mit dem eigenen Kraftfahrzeug ist jedoch Rücksprache notwendig, wobei dargelegt werden muss, inwiefern der Ort nicht mit öffentlichem Verkehr erreicht werden kann (z.B. Nachweis der Busfahrzeiten, Lageplan, dass keine Haltestelle in der Nähe, der Vorstellungstermin nicht auf einen Zeitpunkt verschoben werden kann, zu dem die Arbeitsstelle mit öffentlichem Verkehr erreichbar ist) (vgl. Kapitel 4 Klimamobilität).

Bisher kaum berücksichtigt werden die Auswirkungen der Klimakrise auf den Arbeitsmarkt und die Lebensqualität. So ist beispielsweise mit mehr wetter- und katastrophenbedingten Arbeitsausfällen zu rechnen. Aktuell verfügt das AMS mit der Schlechtwetterentschädigung nur für das Baugewerbe über eine Maßnahme, die diese Risiken im Ansatz adressiert. In der neuesten Forschung zu Sozialversicherungen werden Vorschläge einer umfassenden Klimarisikoversicherung diskutiert, die neben kompensierenden auch präventive Maßnahmen umfassen (Nullmeier, 2021). Im Sinne einer Weiterentwicklung des Sozialversicherungssystem könnten diese für Österreich beim AMS angegliedert werden.

4. Sozial-ökologische Transformationsförderung

Während Ziele wie Gleichstellung in die Programme des AMS integriert sind und im Querschnitt berücksichtigt werden, werden klima- und umweltpolitische Ziele noch nicht in dem Maße mitgedacht. Stärker integriert werden könnten sozial-ökologische Transformationsanforderungen bei den bestehenden Programmen in drei Bereichen: Grüne Fachqualifikationen in den Aus- und Weiterbildungen, nach ökologischen Kriterien gestaffelte Lohnsubventionen, sowie eine Orientierung der Arbeitszeiten an der nachhaltigen Arbeitswoche.

Im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen sowie Wiedereingliederungen und deren Förderung sollte stärker auf Berufe geachtet werden, die in einer klimaneutralen Welt zukunftsfähig und sozial-ökologisch sinnvoll sind. Hierbei handelt es sich nicht ausschließlich um sogenannte „green skills“, sondern auch um ressourcenleichte und gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten im interpersonalen Bereich, z.B. der Pflege. Anhand von Transformationsplänen, können Berufswanderkarten erstellt werden (vgl. Kapitel 4), die über das Angebot an Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen informieren. Transformationsanforderungen sollten bei der Gestaltung aller Bildungsmaßnahmen, wie der Fachkräfte-IntensivAusbildung, Fachkräftestipendium, Frauen im Handwerk und Technik, Förderung der Höherqualifizierung von Beschäftigten im Bereich sozialen Dienstleistungen von allgemeinem Interesse, mitgedacht werden. In der Berufsorientierung sowie in überbetrieblichen Lehrausbildungen können die Transformationstrends genutzt werden, um Personen bei der Wahl eines zukunftsfähigen Berufs zu beraten und auszubilden.

Programme, wie Arbeitsplatznahe Qualifizierung, Qualifizierungsförderung für Beschäftigte, Eingliederungsbeihilfe, Kombilohn Neustartbonus, Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen, Arbeitsstiftungen oder Sozialökonomische Betriebe stellen eine Lohnsubvention dar, die sinnvoll ist insofern die Arbeitsplätze soziale und ökologisch Qualitätskriterien erfüllen. Mit dem Gütesiegel für soziale Unternehmen von arbeit plus existiert bereits ein Siegel für die sozialen Aspekte guter Arbeit. Ein ähnliches Siegel ließe sich basierend auf Kriterien ökologisch nachhaltiger Erwerbsarbeit auch für die ökologische Bewertung von Arbeitsplätzen und Betrieben entwickeln (vgl. Kapitel 4 *Gütesiegel Nachhaltige Arbeit*). Die Erreichung von gewissen Mindeststandards in dem Siegel könnte zur Voraussetzung für Förderungen durch das AMS gemacht werden oder mit höheren Förderbeträgen entlohnt werden. Dies gilt auch für die Ausbildung und Anschaffung von Mobilitätshilfen (z.B. Radfahrtraining statt Führerschein, Lastenrad statt Kraftfahrzeug).

Außerdem sollte darauf geachtet werden, dass die Programme sich an der Idee eines nachhaltigen Wochenumfangs orientieren. Bisherige Maßnahmen, wie die Eingliederungsbeihilfe, Kombilohn Neustarthilfe, orientieren sich jedoch am Vollzeitwerbsmodell und fördern damit Erwerbsmodelle, die ökologisch nicht generalisierbar sind. Positiv sind vor diesem Hintergrund all diejenigen Maßnahmen, die Erwerbsarbeit zwischen Personen gleichmäßiger verteilen, allen voran das Solidaritätsprämienmodell, sowie Maßnahmen die Erwerbszeiten zwischen Personen, die welcher bedürfen und die nicht mehr erwerbsarbeiten möchten, verschieben, wie das Altersteilzeitmodell in der Blockvariante. Im Zuge des Blockzeitmodells wird Arbeit von älteren Arbeitnehmer*innen auf vormals arbeitslose Personen oder Lehrlinge umverteilt. Diese Variante der Altersteilzeit folgt demnach dem Prinzip des work sharing.

Besonders sinnvoll sind Maßnahmen, die das Erwerbsvolumen temporär oder dauerhaft reduzieren bei gleichzeitiger Sicherungen bzw. gar Steigerung der Lebensqualität. Bei der kontinuierlichen Variante der Altersteilzeit handelt es sich um eine klassische Arbeitszeitverkürzung, bei der Arbeitnehmende ihre individuelle Arbeitszeit reduzieren und einen Lohnausgleich für das entgangene Einkommen erhalten. Im Jahr 2019 hatte das AMS ein Budget von 718 Millionen Euro für die Altersteilzeit, wobei 45.000 Personen die Förderschiene in Anspruch genommen haben, wovon etwa drei Viertel das kontinuierliche Modell gewählt haben. Dies zeigt die hohe Attraktivität des Modells.

Personen in Branchen oder Betrieben, in denen eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit schwierig zu realisieren ist, würden von der Existenz von Erwerbszeitkonten profitieren, bei denen sie betriebsunabhängig Arbeitszeiten ansparen können, um später auf freiwilliger Basis Freistellungen zu erhalten. Beispielsweise könnten sie drei Jahre lang 32 Wochenstunden arbeiten und eines freigestellt werden, während der gesamten 4 Jahre das Gehalt für 24 Wochenstunden erhalten und versichert bleiben. Ein solches Modell kann auch mit Ideen zum Optionszeitenmodell bzw. dem Konzept der zeitlichen Ziehungsrechte kombiniert werden (Jurczyk & Mückenberger, 2020).

Die Kurzarbeitshilfe stellt ein temporäres Instrument zur Reduktion der Erwerbsarbeit bei Einkommenssicherung dar. Für den langfristigen Nachhaltigkeitseffekt stellt sich die Frage inwiefern das Möglichkeitsfenster, welches durch die Erfahrung der reduzierten Vollzeitarbeit im Zuge der Corona-Pandemie, eröffnet wurde, als Chance genutzt wird, um die Förderung einer Arbeitszeitreduktion einer breiteren Bevölkerungsschicht auf Dauer näherzubringen. Das Momentum, welches durch die Corona-bedingte Kurzarbeit entstanden ist, kann genutzt werden, um bei dieser Zielgruppe als Chancen der verringerten Vollzeitarbeit zu präsentieren. Das kontinuierliche Modell der Altersteilzeit sowie das Solidaritätsprämienmodell sollte für Personen, die sich aktuell oder bis vor Kurzem in Corona-bedingter Kurzarbeit befunden haben, vermehrt beworben werden. Momentan gelten Personen, die in Corona-bedingter Kurzarbeit vor Beantragung der Altersteilzeit sind oder waren nicht als teilzeitbeschäftigt. Die Kurzarbeit wirkt sich aktuell daher nicht negativ auf die Anspruchszahlungen im Rahmen der Altersteilzeit aus. Im Rahmen dieses Maßnahmenvorschlags wird empfohlen, dass der Übergang von der Corona-Kurzarbeit in die Altersteilzeit noch stärker forciert werden und eine Rückkehr in das vorherige Vollzeit-Arbeitsverhältnis vermieden werden soll. Das gleiche gilt auch für die Bewerbung des Solidaritätsprämienmodell.

2.5. Bestehende (ausgewählte) AMS-Programme mit klimapolitischer Ausrichtung

2.5.1. Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Umwelt und Klima

Aufgrund des erwarteten Beschäftigungszuwachses im Bereich „Green Jobs“ war es für das Ziel dieser Studie ebenfalls von Bedeutung, zu erfassen, zu welchem Ausmaß eine Vermittlung der hierfür benötigten Qualifikationen und Kenntnisse sich in die Praxis des AMS übersetzt.

Eine Sichtung der Weiterbildungsmöglichkeiten, welche für beim AMS gemeldete Personen durch dieses gefördert sind (*Weiterbildungsdatenbank mit durch das AMS förderbaren Angeboten*), zeigt, dass aktuell nur eine sehr kleine Anzahl an Seminaren und Kursen im Umweltbereich finanziell gefördert werden. Auch der Blick auf die regional angebotenen und vom AMS geförderten umweltspezifischen Aus- und Weiterbildungsangebote zeichnen ein ähnliches Bild (vgl. Firgo et al., 2014). Hier empfiehlt sich eine Ausweitung des bestehenden geförderten Kursangebots und die Bereitstellung entsprechender Ressourcen.

Das AMS bietet zusätzlich gezielte Rahmenprogramme an, innerhalb deren Aus- und Weiterbildungen gefördert werden können. Hierzu zählen beispielsweise Programme wie die Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA), das Umschulungsgeld, Frauen in Handwerk und Technik (FiT) oder die Förderungen von Weiterbildungen während einer Bildungskarenz oder -teilzeit. Einerseits könnten diese Programme stärker genutzt werden, um Personal für umwelt- und klimafreundliche Berufe zu qualifizieren und dabei eine Förderung zu erhalten. Andererseits könnte ein Programm mit explizitem ökologischem Schwerpunkt neu implementiert werden. Eine Ergänzung der bestehenden Förderprogramme ist an dieser Stelle zu empfehlen.

Programme im Bereich „Überbetriebliche Lehre und Ausbildung in Mangelberufen“ gehen aktuell in diese Richtung. Hier werden Fachkräftestipendien für Ausbildungen in zukunftsträchtigen Berufen, unter anderem im Bereich Umwelt und Ökologie vergeben. An dieser Stelle sind aktuell jedoch lediglich Ausbildungen im forstwirtschaftlichen Bereich als förderbar ausgeschrieben (AMS, 2021e). Eine entsprechende Ausweitung könnte dem Bedarf an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in weiteren „grünen“ Berufsfeldern entgegenkommen, sollte ein gezieltes Förderprogramm jedoch nicht ersetzen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in den *regulär* bestehenden Vermittlungs- und Förderungsstrukturen im Bereich Aus- und Weiterbildung das Thema Umwelt und Klima einen geringen Stellenwert eingeräumt wird. Somit können Befunde früherer Studien (Firgo et al., 2014; Gaubitsch et al., 2012), welche besagen, dass ökologischen und klimarelevanten Überlegungen nur am Rande ihren Eingang in die Fördertätigkeiten des AMS (Ausbildung und Berufsinformationen) finden, an dieser Stelle bestätigt werden.

Vereinzelte lassen sich solche Initiativen jedoch in den regionalen Aktivitäten des AMS finden. Als Beispiel wäre hier eine große Qualifizierungsoffensive des AMS Niederösterreich (NÖ) in Kooperation mit dem Land NÖ und der Wirtschaftskammer NÖ in den Bereichen „Natur, Umwelttechnologie und Nachhaltigkeit“ zu nennen. Hierfür wurden im Jahr 2021 insgesamt sieben Millionen Euro bereitgestellt um 1.700 Ausbildungsplätze zu finanzieren und dem gestiegenen Fachkräftebedarf in diesen Bereichen nachzukommen (AMS, 2021i). Finanzierte Aus- und Weiterbildungen sollen mit Lehrabschluss oder Zertifikat abgeschlossen werden können und für die Bereiche Energietechnik, Umwelt-, Natur- und Landschaftsgestaltung, Umweltconsulting, -forschung und -pädagogik sowie Umwelttechnologie und Nachhaltigkeit qualifizieren. Zahlreiche Kurse und Lehrgänge am Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFI) der WKÖ, Facharbeiter*innen-Intensivausbildungen und Schulungen am freien Bildungsmarkt sollen durch die Initiative gefördert werden.

Weiterhin wurden Förderungen im Bereich Green Jobs in der Vergangenheit vermehrt vom AMS Steiermark durchgeführt (s. auch „Arbeitsstiftungen“). Zusammen mit dem WIFI Steiermark wurden beispielsweise gezielt Ausbildungen zum/r Energie-Effizienz-Techniker*in für arbeitslose Personen angeboten. Zudem startete das AMS Graz 2010 gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Graz eine Lehrlingsoffensive „Green Jobs“ (Gaubitsch et al., 2012).

2.5.2. Corona-Joboffensive

Als explizit als solche ausgeschriebene, arbeits- und klimapolitisch relevante Maßnahme, kann die im Zuge der Corona-Pandemie 2020 ins Leben gerufene „Corona-Joboffensive“ angeführt werden. Die arbeitsmarktpolitische Maßnahme hat den Zweck, die durch die Pandemie erhöhte Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und gleichzeitig „nachhaltige Beschäftigungsperspektiven“ und eine „zukunftsfähige Wirtschaftsentwicklung“ zu unterstützen (AMS, 2021a). Inhaltliche Schwerpunkt der Offensive ist die Förderung sogenannter Zukunftsberufe, im Bereich Pflege, IT, Metallberufe und Umwelt und Nachhaltigkeit (AMS, 2021d). Insgesamt hat das BMA für die Aus- und Weiterbildung von arbeitslosen Menschen bis 2022 österreichweit 700 Millionen Euro zusätzlich für das AMS bereitgestellt (Parlamentsdirektion, 2021). Die Joboffensive enthält ein Bündel aus Förderinstrumenten und Qualifizierungsmöglichkeiten, von Ergänzungsqualifikationen/Upskilling, Fachkräftestipendien bis zu Gesamtausbildungen (AMS, 2021a).

Während die Schwerpunktsetzung im Umweltbereich zunächst positiv zu bewerten ist, da sie zum einen auf einen Fachkräftebedarf reagiert und zum anderen das öffentliche Bewusstsein stärkt, bleibt fraglich wie sehr sich diese tatsächlich in der Umsetzung niederschlägt. Laut einer parlamentarischen Anfragebeantwortung nehmen die geplanten Kurseinheiten im Umwelt- und Nachhaltigkeitsbereich im Vergleich zu anderen Schwerpunktthemen die kleinste Anzahl an. Obwohl die Corona-Joboffensive auf den ersten Blick wie ein neues Programm erscheint, ist sie in erster Linie die Aufstockung bestehender AMS-Programme (Bolldorf, 2020; Prischl & Ledwinka, 2020). Da es, wie bereits angeführt, kein bestehendes, flächendeckendes Qualifizierungsförderungsprogramm mit einem ökologischen Schwerpunkt gibt, findet die thematische Schwerpunktsetzung im Umweltbereich hauptsächlich auch hier im Rahmen anderer Programme statt. Beispielsweise legt das AMS Steiermark im Rahmen des FiT-Programms (Frauen in die Technik) einen besonderen Fokus auf die Aus- und Weiterbildung von Frauen und im Umweltbereich (Holztechnik, Energietechnik, E-Mobilität/Fahrradmechatronik, Kreislauf- und Nachhaltigkeitsmanagement, Lean & Green Management) (AMS, 2021f). Dies deutet darauf hin, dass die tatsächliche Umsetzung der Schwerpunktsetzung stark von den regionalen Geschäftsstellen abhängt.

2.5.3. Arbeitsstiftungen

Als weiteres relevantes arbeitsmarktpolitisches Instrument, welches bereits für den ökologischen Umbau der Wirtschaft genutzt wird bzw. in Zukunft verstärkt zum Einsatz kommen soll, sind Arbeitsstiftungen. Eine Arbeitsstiftung ist in Österreich ein historisch bewährtes Konzept, welches im Falle eines Strukturwandels den Anpassungsprozess unterstützen kann (Offermann, 2010).

Im Rahmen einer Arbeitsstiftung wird ein größerer gruppen-, regions-, branchen- oder unternehmensspezifischer Personalabbau oder -aufbau unter Einbindung der beteiligten Unternehmen und arbeitsmarktpolitischen Akteur*innen (u.A. Sozialpartner*innen, AMS) unterstützt. Die Anpassung an eine veränderte Arbeitskräftenachfrage erfolgt hierbei durch eine individualisierte und unternehmensnahe Qualifizierung, welche sich nach dem Bedarf der Unternehmen richtet und sowohl praktisch als auch theoretisch ausgerichtet ist. Eine Arbeitsstiftung wird von Unternehmen zusammen mit einer Stiftungseinrichtung gestellt. Eine Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahme erfolgt durch die beteiligten Unternehmen. Das AMS beteiligt sich durch die Ausbezahlung eines (erhöhten) Arbeitslosengeldes an die Teilnehmenden (Prischl & Ledwinka, 2020). Es gibt verschiedene Formen der Arbeitsstiftung. Im Falle eines Personalabbaus können sogenannte *Outplacement*-Stiftungen zum Einsatz kommen. Diese dienen der Unterstützung der Neuorientierung bis Wiederaufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses für ausscheidende Mitarbeiter*innen eines oder mehrerer Unternehmen. Im Falle eines akuten Personalbedarfs von Unternehmen und Branchen, welcher durch das aktuelle Personalangebot des AMS nicht gedeckt werden kann, kann eine *Implacement*-Stiftung eingesetzt werden. Erwerbslose Personen erhalten die Möglichkeit, gezielte Qualifizierungsangebote wahrzunehmen, um anschließend die offenen Stellen im Rahmen eines Dienstverhältnisses besetzen zu können (Prischl & Ledwinka, 2020). Die gesetzliche Voraussetzung einer Arbeitsstiftung ist die Anerkennung des Stiftungskonzepts durch ein hoheitliches Bescheidverfahren (s. § 18 AIVG).

Bereits im Regierungsprogramm 2020 wurde beschlossen, dass der ökologischen Umbau besonders betroffener Regionen und Branchen mit Hilfe von Arbeitsstiftungen erfolgen soll (Bundesregierung, 2020, S. 182). Offermann (2010) vergleicht das österreichische Konzept der Arbeitsstiftungen mit dem in Deutschland bestehenden Modell der Transferleistungen insb. Transferkurzarbeitergeld. Transferkurzarbeitergeld wird in Deutschland als ein arbeitspolitisches Instrument betrachtet, um den Personalabbau im Zuge des Kohleausstieg zu bewältigen (IG Metall, 2021). Mit dem Instrument der Arbeitsstiftungen könnte einem Personalabbau in Exnovationssektoren in Österreich (*Outplacement*-Stiftungen) begegnet werden. Tatsächlich werden *Implacement*-Stiftungen bereits genutzt, um einem zukünftig erhöhten Arbeitskräftebedarf in ökologisch nachhaltigen Berufen, beispielsweise im Energiesektor, Bau- und Gebäudesektor nachzukommen. Bestehende und geplante Arbeitsstiftungen mit einem Nachhaltigkeitsschwerpunkt werden in den nächsten Abschnitten thematisiert.

Bereits bestehende regionale Arbeitsstiftungen mit ökologischem Schwerpunkt

Arbeitsstiftungen mit einem klima- und umweltrelevanten Schwerpunkt werden bereits regional in der Steiermark eingesetzt, um den ökologischen Umbau zu unterstützen; hier ist auf die beiden *Implacement*-Stiftungen „Klima“ und „Energie“ zu verweisen.

Die Klimastiftung Steiermark ist im Mai 2020 angelaufen und dient der Unterstützung der Klima- und Energiestrategie Steiermark 2030. Zielgruppe der *Implacement*-Stiftung sind arbeitslose Personen über 18, welche sich durch Teilnahme am Stiftungsprogramm einerseits theoretisch aus- oder weiterbilden lassen können und andererseits in Betrieben die nötige Praxis erlernen können. Weiterhin richtet sie sich an Unternehmen in acht Geschäftsfeldern, welche durch die Klima- und Energiestrategie festgelegt wurde: Abfall- und Ressourcenwirtschaft, Bildung und Lebensstil, Energieaufbringung und -verteilung, Gebäude und Siedlungsstruktur, Land- und Forstwirtschaft, Mobilität, Vorbildfunktion öffentlicher Bereich, Wirtschaft und Innovation. Unternehmen entfallen dabei die Lohnkosten. Sie leisten einen monatlichen Unternehmensbeitrag (€ 300 bis € 450). Teilnehmer*innen erhalten während der Ausbildung AMS-Bezüge und ein monatliches Stipendium von € 100. Die Ausbildungskosten (bis € 3.000) werden von der Stiftung übernommen. Ausbildungsmöglichkeiten können verschiedene Formen annehmen: allgemeine Qualifizierungen, verkürzte Lehren oder schulische und praktische Ausbildungen. Die Ausbildungsdauer beträgt bis zu 12 Monaten. Finanziert wird die Stiftung weiterhin durch das AMS und Land Steiermark (move-ment, 2020).

Die Energiestiftung (Implacement-Stiftung Energie) wurde 2010 ins Leben gerufen und richtet sich ebenfalls an arbeitslose Personen und personalsuchende Betriebe aus dem Energie- und Umweltsektor im Bereich energieeffizientes Bauen, erneuerbare Energie, alternative Mobilität, Energieberatung und Umwelttechnik (move-ment, 2019). Die organisatorischen Rahmenbedingungen und das Finanzierungskonzept gestaltet sich hierbei analog zu dem der Klimastiftung.

Die beiden regionalen Arbeitsstiftungen mit sozialökologischer Ausrichtung nehmen bisher eine Vorreiterrolle ein. Es ist jedoch davon auszugehen, dass diese im Zuge der Umsetzung der geplanten bundesweiten Arbeitsstiftungen „Umwelt“ und „Verkehr“ (s. nächstes Kapitel) auslaufen werden

Geplante Arbeitsstiftungen mit bundesweiter Reichweite und ökologischem Schwerpunkt

Auch im Programm der aktuellen Bundesregierung werden Arbeitsstiftungen als wichtiges Instrument, den wirtschaftlichen Herausforderungen des Klimawandels zu begegnen, anerkannt (Bundesregierung, 2020). Konkret wurde die Einrichtung zweier *Implacement*-Stiftungen im Umwelt- und Verkehrsbereich für den gesamtösterreichischen Arbeitsmarkt angekündigt.

Über die Verkehrsstiftung ist bisher lediglich bekannt, dass diese eine Reaktion auf den geplanten Ausbau des öffentlichen Mobilitätsbereichs und dem damit einhergehenden Fachkräftebedarf ist. Dieser soll mit unternehmensnahen Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen begegnet werden. Beispielsweise könnte der Mangelberuf Lockführer im öffentlichen Verkehrsbereich durch gezielte Umschulungsmaßnahmen gedeckt werden. Aktuell gäbe es in Österreich 4.000 arbeitslose Kraftfahrer, für

die eine Teilnahme an der geplanten Verkehrsstiftung in Frage käme. Für die Umsetzung der Verkehrsstiftung wurden zusätzlich zum Regelbudget Mittel in Höhe von 10 Millionen Euro angekündigt (Kurier, 2021).

Wie die Verkehrsstiftung, soll die geplante Umweltstiftung durch gezielte Qualifizierungsprogramme, im Einklang mit dem Regierungsvorhaben bis 2040 Klimaneutralität in Österreich zu erreichen, Berufe fördern, die mit diesem Ziel vereinbar sind. Das Ziel der Stiftung ist weiterhin, dem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in verschiedenen umweltrelevanten Berufen („Green Jobs“) nachzukommen und gleichzeitig einer gestiegenen Arbeitslosigkeit im Zuge der Corona-Pandemie, sowie Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich entgegenzuwirken. Der Stiftung kommt somit sowohl arbeitsmarktpolitisch als auch klimapolitisch eine bedeutende Rolle zu. Über die organisatorische Ausgestaltung der Stiftung ist bisher bekannt, dass es sich hierbei um eine *Implacement*-Zielgruppenstiftung handeln soll, welche auf die betriebsnahe Qualifizierung von erwerbslosen Personen mit der anschließenden Zusicherung eines Dienstverhältnisses ausgerichtet ist. Als Zielgruppe gelten beim AMS als erwerbslos gemeldete Personen, welche maximal über einen Pflichtschulabschluss oder über am Arbeitsmarkt „nicht (mehr) verwertbare“ Qualifikationen verfügen oder solche, welche über einen Abschluss, jedoch nicht über die benötigten praktischen Erfahrungen oder Zusatzausbildungen für eine Tätigkeit im ökologischen Bereich verfügen. Grundsätzlich sollen verschiedenste praxisnahe Ausbildungsformen ermöglicht werden. Dazu gehören Fachhelfer*innenausbildungen, außerordentliche Lehrabschlüsse, fachspezifische Höherqualifizierungen und die Teilnahme an tertiären (nicht-)hochschulischen Aus- und Weiterbildungen. Teilnehmende Unternehmen müssen unter anderem einen Bedarf an qualifizierten Mitarbeiter*innen haben, welcher vom AMS nicht gedeckt werden kann, sich bereit erklären, Teilnehmer*innen nach Beendigung der Qualifizierung in ein vollversichertes Dienstverhältnis aufzunehmen und Ausbildungs- und Dienstverhältnisse in einem der folgenden Bereiche anbieten können:

- Abfall-, Ressourcenwirtschaft (Vermeidung, Wiederverwendung, Recycling, Verwertung und Beseitigung)
- Bildung und Lebensstil (Forschung und Entwicklung, Konsum und Verhalten, Greencare, Soziales)
- Energieaufbringung und -verteilung (Effizienzsteigerung in der Energieversorgung, erneuerbare Energien, Versorgungssicherheit)
- Gebäude- und Siedlungsstrukturen (energieoptimierte Siedlungsstrukturen, effiziente Gebäudetechnik, klimagerechte Gebäudehüllen)
- Land- und Forstwirtschaft (ökologische bzw. biologische Bodenbewirtschaftung und Tierhaltung, Instandhaltung von Anlagen und Maschinen)
- Mobilität (E-Mobilität, Mobilität ohne Nutzung fossiler Brennstoffe)
- Wirtschaft und Innovation (Nichtwohngebäude, Produktionsprozesse)
- Digitalisierung, insofern ein Beitrag zur CO₂ Reduktion geleistet wird.

Während die praktische Ausbildung in den Unternehmen erfolgt, kann die theoretische Aus- und Weiterbildung beispielsweise an Einrichtungen der Erwachsenenbildung, Berufsschulen, hochschulischen bzw. nicht hochschulischen Bildungseinrichtungen erfolgen. Die Umweltstiftung soll frühestens mit April 2022 beginnen und einen Eintritt bis 2025 ermöglichen. Insgesamt sollen 1.000 Personen österreichweit eine Stiftungsteilnahme ermöglicht werden. Für die Teilnahme wird eine, variierend nach Ausbildungsart, durchschnittliche Laufzeit von 18 Monaten berechnet. Während der Aus- und Weiterbildung beziehen die Teilnehmer*innen weiterhin Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe oder erhalten DLU-Beihilfe bzw. Mindestsicherung vom AMS. Zusätzlich erhalten die Teilnehmer*innen monatlich eine Zuschussleistung durch die Unternehmen, welche sich auf einen Betrag zwischen € 200 und der jeweils gültigen Geringfügigkeitsgrenze beläuft. Weiterhin können die Teilnehmer*innen ein „Mobilitätspaket“ in Anspruch nehmen, falls Fahrtkosten oder Kosten für einen Wohnsitzwechsel anfallen. Das zur Verfügung gestellte Gesamtbudget für die Umweltstiftung beträgt 17,5 Millionen Euro. Davon werden 10 Millionen Euro aus öffentlicher Hand finanziert (6 Millionen Euro durch das AMS und 4 Millionen Euro durch das

BMA) und 7.5 Millionen Euro durch die teilnehmenden Unternehmen. Die Umweltstiftung wird durch die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber*innen (Wirtschaftskammer) und Arbeitnehmer*innen (ÖGB) als Eigentümer der AUFLEB GmbH als verantwortliche Projekt- und Stiftungsträgerin bereitgestellt. Aufgaben der Stiftungsträgerin sind unter anderem die Betreuung der Teilnehmenden, administrative Abläufe, Mittel- und Zahlungsabläufe und die Koordination der Zusammenarbeit mit weiteren Dienstleister*innen. Ein Stiftungsbeirat aus jeweils einem/r Vertreter*in der Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber*innen und des BMA soll die konzeptgemäße Abwicklung der Stiftung beaufsichtigen (AUFLEB, 2022).

Die hier vorgestellten Pläne sind grundsätzlich aufgrund des Ausmaßes (landesweite Umsetzung und Finanzierung) und Zielsetzung, welche sowohl eine soziale als auch klimapolitische Ausrichtung hat, als positiv zu bewerten. Arbeitsstiftungen verzeichneten in der Vergangenheit hohe Wiedereingliederungserfolge und gelten als effizientes Instrument für die Förderung sektoraler Mobilität (Offermann, 2010). Zudem kann so auch eine stärkere Bewusstseinschaffung innerhalb der Unternehmenswelt gefördert werden, da ein starkes Signal geschaffen wird, dass Unternehmungen unterstützt werden, welche mit den Klimazielen vereinbar sind. Ein weiterer Vorteil ist zudem die starke Einbindung übergeordneter tarifvertraglicher Institutionen, welche der Ausgestaltung der Arbeitsstiftung zustimmen müssen. Obwohl das österreichische Modell der Arbeitsstiftungen im Vergleich zum deutschen Transfereinkommen positiver abschneidet (Offermann, 2010; Schwarz, 2011), sollten in der Umsetzung einige Risiken abgedeckt werden. So sollte darauf geachtet werden, dass Teilnehmer*innen nicht zu betriebsbezogen qualifiziert werden, sodass sie auf Wunsch in Zukunft auch außerhalb der teilnehmenden Unternehmen tätig sein können. Weiterhin sollte darauf geachtet werden, dass Teilnehmer*innen von Unternehmen nicht als „kostengünstigere“ Arbeitskräfte ausgenutzt werden, da sie im Vergleich zu den Angestellten in den Betrieben weiterhin Arbeitslosengeld beziehen (Kühnert, 2011; Wagner & Lassnigg, 2005). Zuletzt sollte bei der Auswahl der teilnehmenden Unternehmen dessen tatsächlicher Beitrag zum Klimaschutz geprüft werden. Insbesondere gilt dies für Branchen, aus denen Unternehmen aufgefordert sind, am Stiftungsprogramm teilzunehmen (z.B. Bereich „Wirtschaft und Innovation“), die im Stiftungskonzept jedoch bisher nicht weiter spezifiziert sind.

2.5.4. AMS-geförderte Beschäftigungsinitiativen

Geförderte Beschäftigungsinitiativen können ein weiteres Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik darstellen. Aus diesem Grund ist zu benennen, dass das AMS bereits einige Beschäftigungsinitiativen mit sozial-ökologischem Schwerpunkt fördert.

Zum einen vergibt das AMS arbeitsmarktpolitische Gelder an die „Steirischen Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträgergesellschaft m.b.H. (St:WUK)“. Es handelt sich hierbei um eine gemeinnützige Organisation im Eigentum des Landes Steiermark, welches das Ziel verfolgt „nicht-marktgängige und anderweitig schwer finanzierbare Projekte mit Aufgaben in den Bereichen „Naturschutz“, „Umwelt“, „Wissenschaft“ und „Kultur“ zu unterstützen und gleichzeitig langzeitarbeitslosen Menschen eine Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt zu bieten (Stoppacher & Edler, 2017, S. 2).

Weiterhin wurden im Jahr 2019 zusammen mit dem Land Niederösterreich Förderungen in Höhe von 1,3 Millionen Euro in das Projekt „Ökokreis im Waldviertel“ investiert, um Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen. Dabei fanden 50 Personen einen Job und 18 Personen schlossen eine Ausbildung zum/r Landschaftspfleger*in ab. Die Unterstützung der Initiative dient der Bekämpfung einer hohen Arbeitslosen- und Abwanderungsrate von Fachkräften, sowie Langzeitarbeitslosigkeit in der Region Waldviertel. Die Initiative Ökokreis zählt als einer der Vorzeigeprojekten in Niederösterreich und trägt laut eigenen Angaben zur Bewusstseinsveränderung in der Bevölkerung in der Region bei (AMS, 2019b).

Die Förderung dieser Art von Beschäftigungsinitiativen sind grundsätzlich positiv zu beurteilen, da sie sowohl arbeitsmarktrelevante als auch ökologische und soziale Komponenten miteinander verbindet. Die Initiativen spielen durch ihren starken regionalen Fokus und ihre geringe Reichweite für die Transformation des gesamten österreichischen Arbeitsmarktes zwar nur eine geringe Rolle, können aber als Best-Practice Beispiele für andere Initiativen herangezogen werden.

2.6. Wahrnehmbare Trends und Gesamteindruck

Insgesamt ist festzuhalten, dass das AMS sich stärker an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Klimapolitik verorten könnte. AMS-Aktivitäten mit explizit sozial-ökologischer Ausrichtung lassen sich in dem untersuchten Zeitraum eher vereinzelt und regional finden. Selten sind sie in reguläre Förderungsprogramme integriert (mit Ausnahme der Corona-Joboffensive) oder wurden in Form eines eigenen Förderungsprogramms für Aus- und Weiterbildungen etabliert. Eine regionale Fokussierung kann sich insofern als sinnvoll erweisen, als dass die Einbindung regionaler Akteur*innen auf dem Arbeitsmarkt und die Berücksichtigung entsprechendem Personal- und Qualifikationsbedarf leichter einzubeziehen ist. Wichtig wäre hier jedoch, dass sich nicht „Inseln“ nachhaltiger Arbeitsmarktpolitik bilden und diese für die Umsetzung landesweiter oder anderer regionaler Projekte ungeachtet blieben (EC, 2013). Ein gegenseitiger, verstärkter Informationsaustausch und die Ausweitung regional gut bewährter sozial-ökologischer Projekte wird an dieser Stelle empfohlen (hier kann auch auf das bereits etablierte interne Tool „Ideenmanagement“ zurückgegriffen werden).

Die Analyse regulär bestehender AMS-Programme und Maßnahmen (ohne explizitem sozial-ökologischem Schwerpunkt) zeigt, dass sich eine konsequente Aufnahme eines ökologischen Transformationsbewusstseins bisher vermissen lassen. Zwar berücksichtigen einige bestehende Programme schon die Notwendigkeit, unbezahlte, ehrenamtliche und nicht-marktorientierte Arbeit einzubeziehen, eine Priorisierung marktlich gehandelter Arbeit und der Vollzeitarbeitsnorm zieht sich jedoch durch den Status quo der AMS-Arbeitsmarktpolitik. Hier wird empfohlen, Maßnahmen stärker zu fördern und auszuweiten, die individuelle Bedürfnisse und die Arbeitsplatzqualität berücksichtigen, darauf ausgerichtet sind den Wochenumfang bezahlter Arbeit zu reduzieren und Normalarbeitsverhältnisse nicht als einziges Mittel zur Steigerung der Lebensqualität betrachten.

Herausforderung für die öffentliche Arbeitsmarktverwaltung kann es sein, die Diskrepanz zwischen einem häufig (als solchem wahrgenommenem) hohem Qualifikationsniveau von Green Jobs und den eigenen Kund*innen, welche im Durchschnitt über niedrigere Qualifikationsniveaus verfügen, zu überwinden (EC, 2013, S. 11). Maßnahmen wie die geplanten Arbeitsstiftungen im Umwelt- und Verkehrsbereich gehen hier mit gutem Beispiel voran, da sie durch eine zielgruppenausgerichtete Planung eine Brücke schlagen.

Um sowohl Berufseinsteiger*innen, Arbeitssuchende, aber auch Unternehmen von der Notwendigkeit in sozial-ökologische Berufe und Fähigkeiten zu investieren zu überzeugen, bedarf es einem einheitlichen Verständnis und einer konsistenten Verwendung der betreffenden Klassifizierungen. Erneut zu betonen ist die Notwendigkeit, weiter mit dem Thema Klima und Umwelt zu werben. Hierbei sollten Berufsfelder im nicht-technischen (sozialen, pädagogischen, pflegerischen) Bereich und Qualifizierungsmöglichkeiten im nicht-tertiären Bereich stärker betont werden.

Der Begriff „Nachhaltigkeit“ von Seiten des AMS aktuell vorrangig als Zeitdimension verstanden und kaum im Kontext ökologischer Nachhaltigkeit erwähnt. Dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass die Dinglichkeit schnellstmöglich Maßnahmen zur Verlangsamung des Klimawandels zu treffen (siehe Kapitel 1) auch von Seiten des AMS stärker kommuniziert und praktiziert werden könnte.

Grundsätzlich ist auch zu hinterfragen, inwieweit die weitere Implementierung von Begriffen wie „Green Jobs“ und „Green Skills“ für die Unterstützung nachhaltiger Arbeit sinnvoll ist. Wie in Kapitel 1 erwähnt, werden diese aktuell vorrangig im technologischen und produzierenden Bereich verortet. Um einen Umbau der Arbeitswelt zu unterstützen, in der es möglich ist, Wohlstand und soziale Sicherheit unabhängig von Wachstum, Umwelt- und Klimaschäden zu ermöglichen, bedarf es einen angepassten Begriff sozial-ökologischer Arbeit. Wie in Kapitel 1 erläutert, sollte ein solches Verständnis auf die Erfüllung menschlicher Bedürfnisse durch, sowohl Reproduktions- als auf Produktionsarbeit, ausgerichtet sein. Eine Ausweitung und entsprechende Anpassung eines Verständnisses von „ökologisch nachhaltiger Arbeit“ wird an dieser Stelle empfohlen.

Während einem entsprechenden Fokus auf Umwelt- und Klimathemen in der Vergangenheit weniger großen Stellenwert eingeräumt wurde, lässt sich anhand der Beobachtungen über die Zeit eine leichte Trendwende erkennen. Diese Vermutung entsteht beispielsweise dadurch, dass, um den negativen

wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie entgegenzuwirken, im Zug der Corona-Joboffensive multiple Krisen (Arbeitslosigkeit, Digitalisierung, Klimawandel) im öffentlichen Diskurs zusammengebracht werden. Hier wäre eine stärkere Umsetzung dieses Fokus in der Praxis zu begrüßen.

Eine jüngst gestiegene Anerkennung der Relevanz von Klima- und Umweltthemen zeigt sich auch regional, wie am Beispiel der Investition in „Ökojobs“ im Bundesland Niederösterreich. Eine Ausweitung derartiger Maßnahmen zeichnen sich für die Zukunft schon konkret ab (z.B. durch die geplante Umweltstiftung), könnte jedoch weiter intensiviert werden. Voraussetzung ist hierbei eine entsprechende Bereitstellung der finanziellen Ressourcen für das AMS.

Auch in den Vorstandsreihen des AMS scheint man den Klimawandel als arbeitsmarktpolitische Herausforderung zu verstehen. Dies zeigt sich beispielsweise in den öffentlichen Äußerungen des AMS-Vorstands Johannes Kopf, welcher 2021 zum Vorsitzenden des europäischen Netzwerks der „Public Employment Services“ (PES) gewählt wurde. Europäische Arbeitsmarktverwaltungen müssten zukunftsfit gemacht werden auch in Hinblick auf die Auswirkungen des European Green Deals auf den Arbeitsmarkt (AMS, 2021c). Weiterhin betont Kopf in einem Meinungsbeitrag in der Tageszeitung *der Standard*, dass Klimaschutz, „gleichzeitig und unabdingbar Arbeitsmarktpolitik“ sei (Kopf, 2021).

Im nächsten Kapitel wird über die Grenzen Österreichs hinweg aktive Arbeitsmarktpolitik in anderen europäischen Ländern untersucht.

3. Sozial-ökologische Arbeitsmarktpolitik in Europa

Wie in Kapitel 1 erläutert, haben die öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen in Europa erst vor kurzem damit begonnen, sich mit der Notwendigkeit der Berücksichtigung von Umweltauswirkungen im Bereich der Arbeit und der Produktion zu befassen. Dies ist zwar ein begrüßenswerter Wandel, aber die Überlegungen zu den Umweltauswirkungen der Arbeit und zur notwendigen sozial-ökologischen Transformation der Arbeit stehen weitgehend in der Tradition der „Nachhaltigen Entwicklung“ und nicht im Einklang mit der Erfüllung der im Pariser Abkommen festgelegten Emissionsreduktionsziele (Bohnenberger, 2022a; Hoffmann & Spash, 2021).

Da die Erfüllung des Pariser Abkommens radikale Veränderungen der derzeitigen Arbeits- und damit Wohlfahrtsorganisation erfordert, ist die Frage, wie aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einen Beitrag zum gesellschaftlichen Wandel hin zur Nachhaltigkeit - der Bereitstellung nachhaltiger Arbeit - leisten können, dringend zu stellen (Stamm et al., 2020).

Die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung sind derzeit tief in das wachstumsbasierte Wirtschaftssystem eingebettet und haben das Ziel, Wohlstand durch bezahlte Erwerbsarbeit zu schaffen, da diese eine Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe ist (Bohnenberger, 2022a; Stamm et al., 2020).

Eine gerechte Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft - einschließlich der Umgestaltung der Arbeit - erfordert unabdingbar weitreichendere Veränderungen der derzeitigen Arbeits- und Produktionsorganisation, als es der Hoheitsbereich der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen in den meisten europäischen Mitgliedstaaten zulässt. In den Diskussionen um die gesellschaftliche Transformation und transformative Green-New-Deal-Politiken wird deutlich, dass ein viel weitreichenderer Wandel in der Regierungsführung, einschließlich einer Überarbeitung der Besteuerung, des Geld- und Finanzsystems, der Industriepolitik sowie des Sozialwesens, erforderlich sein wird, um für Wohlstand innerhalb der planetarischen Grenzen und ohne Wirtschaftswachstum zu sorgen (Mastini et al., 2021).

Aber auch wenn es daher nicht nur im Möglichenbereich der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen liegt, das wachstumsbasierte Wirtschaftssystem und den derzeitigen wachstums- und arbeitsbasierten Wohlstand allein zu transformieren, fällt der aktiven Arbeitsmarktpolitik dennoch eine Schlüsselrolle zu. Bereits jetzt gibt es vereinzelnde aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die zumindest in gewissem Maße mit nachhaltiger Arbeit und der sozial-ökologischen Transformation der Beschäftigung im Allgemeinen übereinstimmen (Stamm et al., 2020).

In diesem Abschnitt werden wir einen Blick auf die europäische Landschaft der aktiven Arbeitsmarktpolitik werfen, um zu sehen, welche vielversprechenden Projekte und Maßnahmen in verschiedenen europäischen Staaten umgesetzt werden, die den fünf Schlüsselzielen der nachhaltigen Arbeit nach Littig (2018b) (siehe Kapitel 1.6) nahekommen (oder sie zumindest anstreben).

3.1. Methoden der Länderanalyse

Um herauszufinden, welche internationalen Arbeitsmarktmaßnahmen mit positiven Effekten für Umwelt und Klima existieren und wie „grün“ diese Strategien tatsächlich sind, wurde eine strukturierte Analyse der aktiven Arbeitsmarktpolitik in ausgewählten EU-Mitgliedstaatendurchgeführt. Ausgewählt wurden Staaten, die umfangreiche Wohlfahrts- und Arbeitsmarktmaßnahmen umsetzten, dem österreichischen System ähneln, oder durch innovative Arbeitsmarktmaßnahmen im Bereich Just Transition, der Umweltpolitik oder von Green Jobs aufgefallen sind. Viele dieser wurden im kürzlich veröffentlichten Bericht "Greening of the labor markets" der Europäischen Kommission (2021) erläutert.

In der nachstehenden Abbildung sind die untersuchten Länder in Gelb dargestellt. Die Analyse umfasste insgesamt 12 Länder, darunter 11 aktuelle und 1 ehemaliger EU-Mitgliedstaat: Belgien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Italien, Niederlande, Portugal, Spanien und Schweden sowie das Vereinigte Königreich.

Nach intensiver Recherche wurde, wegen der aufgrund neoliberaler Reformen eher begrenzten Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik in den neuen Beitrittsländern (Barr, 2005; Pula, 2020), nur Estland als Beispiel eines östlichen Beitrittsland miteinbezogen. Dies geschah einerseits, um einen Vergleich zu ermöglichen und andererseits aufgrund der Tatsache, dass Estland interessante Beispiele für innovative arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Exnovationssektor des Ölschieferbergbaus liefert (Ainsaar et al., 2019).



Abbildung 9: Länder, die in die strukturierte Analyse einbezogen wurden

Die strukturierte Analyse folgte einer Webseiten - und Dokumentenanalyse für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die auf Nachhaltigkeit und nachhaltige Arbeit ausgerichtet sind. Neben den Webseiten der nationalen öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen und Arbeitsämter wurde sowohl die Maßnahmen-Datenbank⁵ der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen der Europäischen Kommission, Maßnahmen der Kommission zur Beschäftigung von Jugendlichen⁶, als auch die Eurofound-Datenbank mit Instrumenten⁷ zur Umstrukturierung des Arbeitsmarktes nach Ländern und Politikbereichen geprüft.

Die verschiedenen nationalen Arbeitsämter und andere an der Arbeitsmarktpolitik beteiligte Institutionen, die in die Studie miteinbezogen wurden, sind in der nachstehenden Tabelle 2 aufgeführt.

⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en>

⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3354>

⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument>

Tabelle 2: Nationale Arbeitsmarktverwaltungen und andere in der Arbeitsmarktpolitik tätige Institutionen

Land	Organisation
Estland	Eesti Töötukassa
Finnland	TE-palvelut, Kela (Finnish independent social security institution), Ministry of Economic Affairs and Employment
Deutschland	Bundesagentur für Arbeit, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Mein Grundeinkommen e.V., Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr Saarland,
Schweden	Arbetsförmedlingen
Großbritannien	Jobcentre Plus, DWP - Department for Work and Pensions
Dänemark	STAR - Danish Agency for Labour Market and Recruitment / Arbejdsmarkedstilsynelsen
Belgien	Landesamt für Arbeitsbeschaffung, Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, Departement Werk en Sociale Economie, Wallonian Government, Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, Direction générale des Relations individuelles du travail
Niederlande	UWV (Dutch Employee Insurance Agency), Gemeente Groningen
Portugal	IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional / Institute for Employment and Vocational Training, Agencia Portuguesa de Ambiente
Frankreich	Pole Emploi (PES), Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (Ministry of Labour, Employment and Integration)
Spanien	Ministerio de trabajo y economía social/Servicio público de empleo estatal, Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
Italien	Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

Die gesammelten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurden anschließend in einer umfangreichen Datenbank zusammengefasst und nach einem "Ampelsystem" in Anlehnung an die Littig'sche (2018b) Klassifizierung von nachhaltiger Arbeit nach ihrem transformativen Potenzial kategorisiert⁸:

Grün für Maßnahmen, die mindestens 3-4 der 5 Kriterien für nachhaltige Arbeit erfüllen, einschließlich Punkt (5) - der allgemeinen Ökologisierung der Wirtschaft

Gelb für Maßnahmen, die 1-2 der Kriterien erfüllen, einschließlich Punkt (5) - der allgemeinen Ökologisierung der Wirtschaft

Rot für Maßnahmen, die nicht den Kriterien der nachhaltigen Arbeit entsprechen, einschließlich Punkt (5) - der allgemeinen Ökologisierung der Wirtschaft

⁸ Zusätzlich wurden die Maßnahmen auch nach den fünf Strategien zur Ökologisierung der Arbeitsmarktpolitik gemäß der Klassifizierung der Europäischen Kommission (2021), sowie nach den acht von Bohnenberger (im Erscheinen) vorgeschlagenen Kriterien für eine nachhaltige Arbeitsmarktpolitik, geprüft.

Die Kategorisierung nach den Ampelfarben erfolgte mittels eines analytisch-deliberativen Prozesses mit Einbeziehung aller beteiligter Autor*innen.

3.2. Wichtigste Ergebnisse

Wie erwartet erfüllten nur sehr wenige Maßnahmen alle Kriterien für nachhaltige Arbeit. Insgesamt fielen nur 15 Maßnahmen in die **grüne** Kategorie, d. h. sie hatten ein gewisses transformatives Potenzial. 24 Maßnahmen fielen in die **gelbe** Kategorie, während 30 der gesammelten europäischen nachhaltigen aktiven Arbeitsmarktpolitiken die Kriterien für transformative aktive Arbeitsmarktpolitiken nicht erfüllten. Die positiven Maßnahmen sind in der folgenden Tabelle angeführt.

Tabelle 3: Arbeitsmarktpolitik mit Transformationspotenzial

	Land	Einrichtung	Name der Maßnahme
1	GER	Bundesagentur für Arbeit	Transfermaßnahmen/Transferkurzarbeitergeld
2	EST	Töötukassa	Vabatahtlik töö/ Geförderte Freiwilligenarbeit
3	FIN	TE-palvelut	Urlaub für einen Arbeitsplatzwechsel
4	FIN	Kela (unabhängige finnische Sozialversicherungsanstalt)	Wohngeld und Sozialhilfe für Selbstständige
5	GER	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie	STARK (Förderrichtlinie zur Stärkung der Transformationsdynamik und Aufbruch in den Revieren und an den Kohlekraftwerkstandorten)
6	FIN	TE-palvelut	Ehrenamtliche Arbeit
7	SE	Arbetsförmedlingen	Extratjänst - Zusätzlicher Angestellter in der Wohlfahrt, im öffentlichen Sektor, im Kulturbereich oder im gemeinnützigen Sektor
8	GER	Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie	"ÖGB" - Öffentlich geförderte Beschäftigung und gemeinwohlorientierte Arbeit in Thüringen
9	GER	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	Pilotprojekt "Solidarisches Grundeinkommen (SGE)"
10	NLD	Gemeente Groningen	Basisbaan / Basisjob
11	BE	Landesamt für Arbeitsbeschaffung	Zeitkredit mit Begründung (für private Unternehmen)
12	BE	Landesamt für Arbeitsbeschaffung	"Gewöhnliche" Laufbahnunterbrechung (öffentliche Bedienstete)
13	BE	Departement Werk und Soziale Wirtschaft	Vlaams zorgkrediet
14	SP	Nationale Regierung	Just Transition Vereinbarungen
15	SP	Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico	Empleaverde
	Land	Einrichtung	Name der Maßnahme
1	EST	Töötukassa	Tööturukoolitus koolituskaardiga (Arbeitsmarkttraining mit einer Ausbildungskarte)
2	GER	Bundesagentur für Arbeit	Umschulung zur Pflegefachkraft/Ausbildungsoffensive Pflege
3	SE	Arbetsförmedlingen	Berufspraktikum
4	SE	Arbetsförmedlingen	Einführungsjobb

5	SE	Arbetsförmedlingen	Jobb och utvecklingsgaranti / Beschäftigungs- und Entwicklungsgarantieprogramm
6	UK	JobCentre Plus	Work Together - Programm für Freiwilligenarbeit
7	GER	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen	"ÖGB" - Öffentlich geförderte Beschäftigung
8	GER	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt
9	GER	Bundesministerium für Arbeit und Soziales?	Bundesprogramm Kommunal-Kombi
10	DNK	"STAR" Dänische Agentur für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung / ArbejdsmarkedsstyrelsenDie nationale Arbeitsmarktbehörde	Job-Rotationsprogramm / Jobrotationsordnungen
11	GER	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Teilhabe am Arbeitsmarkt
12	GER	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Eingliederung von Langzeitarbeitslosen
13	DNK	"STAR" Dänische Agentur für Arbeitsmarkt und Personalbeschaffung / ArbejdsmarkedsstyrelsenDie nationale Arbeitsmarktbehörde	Nytteindsats / "Versorgungssystem" oder "Gemeinnütziges System"
14	BE	Landesamt für Arbeitsbeschaffung	Berufsübergangsprogramm
15	GER	Bundesagentur für Arbeit	Kurzarbeitergeld
16	FR	Pole Emploi (PES)	Partielle Erwerbstätigkeit / Kurzarbeit /Arbeitszeitverkürzung
17	PT	Agencia Portuguesa de Ambiente	Estratégia Nacional de Educação Ambiental (ENEA2020) / Nationale Strategie zur Umwelterziehung
18	SP	Nationale Regierung	Plan Del Carbón
19	SP	Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico	Unterstützungsplan für die berufliche Weiterbildung und Eingliederung von entlassenen und arbeitslosen Kohlearbeitern, die von der Schließung von Kohlekraftwerken betroffen sind
20	SP	Ministerio de trabajo y economía social	Plan Reincorpora-T (Dreijahresplan zur Verhinderung und Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit)
21	BE	Wallonische Regierung	Eco-Circular Cheque
22	BE	Nationale Regierung/Agence du Numérique (AdN)	Made Different Digital Wallonia
23	BE	Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, Direction générale des Relations individuelles du travail	Outplacement
24	BE	Office national de l'Emploi (ONEM) / Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) National Employment Office	Service Vouchers

Während diese Maßnahmen einen guten Überblick über die transformativsten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Europa bieten, gibt es insgesamt nur wenige Maßnahmen, die alle Kriterien für nachhaltige Arbeit erfüllen. Im Folgenden geben wir einige Einblicke in die vielversprechendsten aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der untersuchten Mitgliedstaaten. In den Fällen, in denen die Maßnahmen in mehreren Ländern durchgeführt werden (z. B. geförderte Freiwilligenarbeit), konzentrieren wir uns auf ein oder zwei Länder als Beispiele für die Maßnahmen.

Geförderte Freiwilligenarbeit - Finnland⁹

(auch in Estland und Schweden)



Nach dem finnischen Arbeitslosenversicherungsgesetz haben Arbeitssuchende Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung (während der Arbeitssuche), auch wenn diese eine freiwillige oder gemeinnützige Tätigkeit ausüben. Ziel dieser Maßnahme ist es, den Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit zu geben, sich an freiwilligen und gemeinnützigen Tätigkeiten in ähnlicher Weise zu beteiligen wie an bezahlten Arbeitsverhältnissen.

Arbeitslose können gesellschaftlich nützliche freiwillige oder gemeinnützige Arbeit leisten, ohne ihre Arbeitslosenunterstützung zu verlieren, wenn es sich um unbezahlte Arbeit handelt und nicht um Arbeit die kommerziellen Interessen dient. Diese Regelung ist gesetzlich (Unemployment Insurance Act).

Freiwilligen- und Gemeinschaftsarbeit ist dadurch gekennzeichnet, dass sie unentgeltlich ist, auch wenn Mahlzeiten und Transportkosten erstattet werden können. Bei der Arbeit muss es sich um eine Tätigkeit handeln, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördert, soziale Dienstleistungen erbringt oder Aktivitäten gemeinnütziger Organisationen unterstützt. Darunter fallen z. B. freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeiten bei Sport- oder anderen öffentlichen Veranstaltungen, die Unterstützung verschiedener Selbsthilfegruppen, Aktivitäten in verschiedenen Vereinen und die Teilnahme an zivilgesellschaftlichen Aktivitäten.

Freiwilligenarbeit ist jedoch nach wie vor kein triftiger Grund für die Ablehnung eines Arbeitsangebots oder einer vereinbarten Arbeitsvermittlung. Arbeitslose sind auch weiterhin verpflichtet, sich um bezahlte Arbeit zu bewerben. Um diese Maßnahme sozial-ökologisch voranzubringen, wäre zu überlegen, die geförderte Freiwilligenarbeit auch als Endziel der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu sehen, und nicht nur als Sprungbrett zu bezahlter Erwerbsarbeit im ersten Arbeitsmarkt.

Trotz all dem kommt diese Maßnahme, welche die Möglichkeit schafft, gesellschaftlich nützliche Aufgaben zu übernehmen, die zwar nicht kommerziell rentabel, aber notwendig sind, einer Art Beschäftigungsgarantie nahe.

Extratjänst - "Zusätzliche Angestellte" - Schweden¹⁰



("Zusätzliche Angestellte" im Sozialwesen, im öffentlichen Sektor, im Kultursektor oder im gemeinnützigen Sektor; die Maßnahme ist derzeit ausgesetzt, wobei alle derzeitigen Extratjänst-Begünstigten ihre Arbeit fortsetzen, aber keine neuen Fälle aufgenommen werden)

Diese Maßnahme ermöglicht es Menschen, im Freiwilligen-, Kultur-, Gemeinschafts- und Pflegesektor tätig zu sein und gleichzeitig ihren Lohn über die öffentliche Arbeitsmarktverwaltung zu erhalten. Sie ähnelt der geförderten Freiwilligenarbeit insofern, als gesellschaftlich und ökologisch nützliche und benötigte Arbeiten, die kommerziell nicht rentabel sind, über die öffentliche Arbeitsmarktverwaltung

⁹<https://www.te-palvelut.fi/tyonhakijalle/jos-jaat-tyottomaksi/tyottomyysturva/vapaaehtoisty-talkootyo?inheritRedirect=true>

¹⁰ <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/extra-stod/stod-a-o/extratjanst>

finanziert werden, wodurch eine doppelte Dividende erzielt wird: Menschen werden dabei unterstützt, sinnvolle Aufgaben und Arbeitsplätze zu erlangen und gleichzeitig Aufgaben zu übernehmen, die soziale und ökologische Ziele fördern.

Das wesentliche Unterscheidungsmerkmal besteht darin, dass die Begünstigten "offiziell" in dem Sektor beschäftigt werden, während ihr Lohn über die öffentliche Arbeitsmarktverwaltung finanziert wird. Diese Art der Beschäftigung hat somit weniger negative Assoziationen (z.B. den Bezug von Leistungen) und möglicherweise positivere psychologische Auswirkungen, aufgrund des Zugehörigkeitsgefühls, für die Begünstigten.

Ähnlich wie bei der geförderten Freiwilligenarbeit ermöglicht diese Maßnahme den Begünstigten, in verschiedenen Sektoren beschäftigt zu werden und so in die Arbeitswelt einzutreten und die langfristigen negativen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Sie gleicht daher einer Beschäftigungsgarantie, mit Schwerpunkt auf sozial wichtigen Sektoren.

Nach Angaben der schwedischen Arbeitsmarktverwaltung kann es sich bei einer Tätigkeit um eine unbefristete oder eine befristete Stelle handeln.

Die Maßnahme richtet sich an Langzeitarbeitslose welche als Arbeitssuchende registriert sind. Die Begünstigten müssen mindestens 450 Tage lang am "Job and Development Guarantee Scheme" der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung teilgenommen haben, um anspruchsberechtigt zu sein.

Nach Zusage der Arbeitsmarktverwaltung werden die Interessen, Fähigkeiten und Qualifikationen der Teilnehmer*innen bewertet und ein geeigneter Arbeitsplatz gesucht. Die Arbeitsmarktverwaltung unterstützt weiters die Teilnehmer*innen beim Abschluss einer Vereinbarung mit den Arbeitgeber*innen. Es ist anschließend Aufgabe des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass die neuen Mitarbeiter*innen die nötige Ausbildung erhalten und unterstützt werden. Auf diese Weise können die Teilnehmer*innen der Maßnahme auch neue Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben.

Solidarisches Grundeinkommen (SGE) - Berlin, Deutschland¹¹



Im Rahmen dieses Pilotprojekts in Berlin, das im Juli 2019 angelaufen ist, erhalten 1000 Langzeitarbeitslose tragfähige Alternativen zum Arbeitslosengeld, indem sie eine Beschäftigung in einem der 11 Zielsektoren aufnehmen, die alle auf soziale und ökologische Ziele ausgerichtet sind. Das Pilotprojekt wird von der Stadt Berlin sowie durch die SGE, einschließlich Sozialversicherung usw. finanziert. Trotz des Namens ähnelt die Maßnahme eher einer Beschäftigungsgarantie als einem universellen Grundeinkommen.

Ziel des Projekts ist es, ähnlich wie bei Extratjänst, Langzeitarbeitslosen eine sinnvolle, sozial und ökologisch nützliche Arbeit zu verschaffen, welche auch Nutzen für die breitere Gesellschaft hat.

Die Teilnahme am SGE-Projekt ist freiwillig, während die Arbeitsverhältnisse fair bezahlt, unbefristet und sozialversichert sind. Zu den von den Begünstigten übernommenen Aufgaben gehören Arbeiten in Kindertagesstätten und Schulen, im öffentlichen Nahverkehr und im sozialen Bereich.

Im Rahmen des SGE-Pilotprojekts begleiten und dokumentieren Forscher*innen auch die Wirkungen der Arbeitsmarktintervention. Aktuelle Ergebnisse wurden im August 2021 veröffentlicht¹², und deuten auf erste Erfolge hin. Die Begünstigten bewerten ihre Arbeitsplätze sehr positiv: 62 % gaben an, dass sie mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind, und weitere 32 % waren überwiegend zufrieden. Nur 2 % waren nicht zufrieden.

¹¹ <https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/solidarisches-grundeinkommen/>

¹² <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/18/IIIPlen/vorgang/d18-4168.pdf>



Zeitkredit mit Begründung - Belgien¹³

(für öffentliche Bedienstete gibt es analog dazu die "gewöhnliche" Laufbahnunterbrechung¹⁴, in Flandern gibt es eine lokale Version der gewöhnlichen Laufbahnunterbrechung mit Fokus auf Pflege¹⁵)

Beschäftigte, die bei einem Arbeitgeber im belgischen Privatsektor beschäftigt sind, können den Zeitkredit mit Begründung in Anspruch nehmen. Dieser ist Teil der Regelungen für Laufbahnunterbrechungen. Das Modell ermöglicht es die Arbeitszeit für einen beschränkten Zeitraum entweder zu verkürzen oder die Arbeit gänzlich auszusetzen. Dafür muss einer von sechs vorschriftsmäßig vorgesehenen Gründen erfüllt werden, der sich entweder der Gruppe Betreuung oder Bildung zuordnen lässt. Die Zeitkreditbegründungen sind im Detail (1) Betreuung seines unter 8-jährigen Kindes oder mehrerer unter 8-jähriger Kinder, (2) Palliativpflege, (3) Betreuung eines schwerkranken Haushaltsmitglieds oder Familienangehörigen, (4) Betreuung seines unter 21-jährigen Kindes mit Behinderung, (5) Betreuung eines schwerkranken minderjährigen Kindes, und (6) um eine anerkannte Aus- und Weiterbildung absolvieren.

Während der Arbeitszeitverkürzung oder -unterbrechung erhalten die Begünstigten ein monatliches Ersatzeinkommen, welches vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) ausbezahlt wird. Die Höchstdauer des Anspruchs beträgt über die gesamte Berufslaufbahn 51 Kalendermonate für die Gründe der Gruppe Betreuung und 36 Kalendermonate für Gründe der Gruppe Bildung und ist nicht abhängig vom Ausmaß der Arbeitszeitreduktion. Bei Arbeitgeber*innen mit über 10 Beschäftigten besteht ein Rechtsanspruch auf den Zeitkredit, sofern alle Bedingungen von den Antragsteller*innen erfüllt werden und ein vorschriftsmäßiger Grund als Rechtfertigung erfüllt wird.

Diese stellt eine positive aktive arbeitspolitische Maßnahme dar, da sie durch die Verringerung der Arbeitszeit die Einstellung neuer Arbeitskräfte fördert und damit die Arbeitslosigkeit verringert. Andererseits schafft die Maßnahme durch die Förderung der Betreuungsarbeit sozialen Zusammenhalt und sorgt für gesellschaftlichen Wohlstand. Die Maßnahme steht somit in mehrfacher Hinsicht im Einklang mit den Zielen der nachhaltigen Arbeit und kann sich auch positiv auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken, insbesondere wenn die Betreuungsarbeit auch für männliche Arbeitnehmer gefördert wird.

3.3. Schlussfolgerung

Zusammenfassend, wurden in diesem Kapitel positive Beispiele für sozial-ökologische Arbeitsmarktaktivitäten in verschiedenen europäischen Ländern aufgezeigt. Während es möglich war einzelne Maßnahmen mit transformativem Potenzial aufzuzeigen, wurde durch die Recherche vor Allem klar, dass die Ziele der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung, sowie der aktiven Arbeitsmarktpolitik, noch nicht im Einklang mit den Zielen des Pariser Abkommens sind. Da diese eine radikale Reduktion des Gesamtbeschäftigungsniveaus, sowie eine Verlagerung weg von produzierenden und verarbeitenden Sektoren hin zu Bereichen, die emissionsärmer und ressourcenschonender sind, erfordern wird. Dies liegt natürlich nicht nur im Spielraum der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen und erfordert einen umfassenderen wirtschaftlichen und sozialen Wandel.

Zwar gibt es aktuell nur relativ wenige wirklich transformative Maßnahmen, und auch wenn das weiter gefasste Ziel der produktiven Beschäftigung im Widerspruch zu den allgemeinen Umweltzielen stehen mag, so zeigen vereinzelnde Maßnahmen bereits jetzt, dass es für die aktive Arbeitsmarktpolitik möglich ist,

¹³ <https://www.lfa.be/de/dokumentatie/infoblatt/t160>

¹⁴ <https://www.lfa.be/de/dokumentatie/infoblatt/t12>

¹⁵ <https://www.vlaanderen.be/vlaams-zorgkrediet/uitkering-vlaams-zorgkrediet-en-combinatie-met-andere-inkomsten#q-7fc294b0-137d-4436-8c05-bc88c6ab96aa>

mittels sozial-ökologischer Maßnahmen einen Beitrag zu leisten. Diese Maßnahmen sind ein positives Beispiel für den Weg, den die öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen in Zukunft im Sinne der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit einschlagen müssen.

Im folgenden Kapitel wird, auch aufbauend auf einzelne Maßnahmen der europäischen Länder, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Österreich vorgeschlagen. Dabei werden die Erkenntnisse aus Kapitel 1, 2 und Kapitel 3 genutzt und zusammengeführt.

4. Sozial-ökologische Maßnahmen

Um die Umsetzung der sozial-ökologischen Transformation durch aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich voranzubringen, werden in diesem Kapitel sozial-ökologische Maßnahmen präsentiert, die durch das AMS umgesetzt werden können. Die Maßnahmen folgen dem Verständnis von *sozial-ökologischer Arbeit* wie es in Kapitel 1, nach der Klassifizierung von Beate Littig (2018b), erörtert wurde:

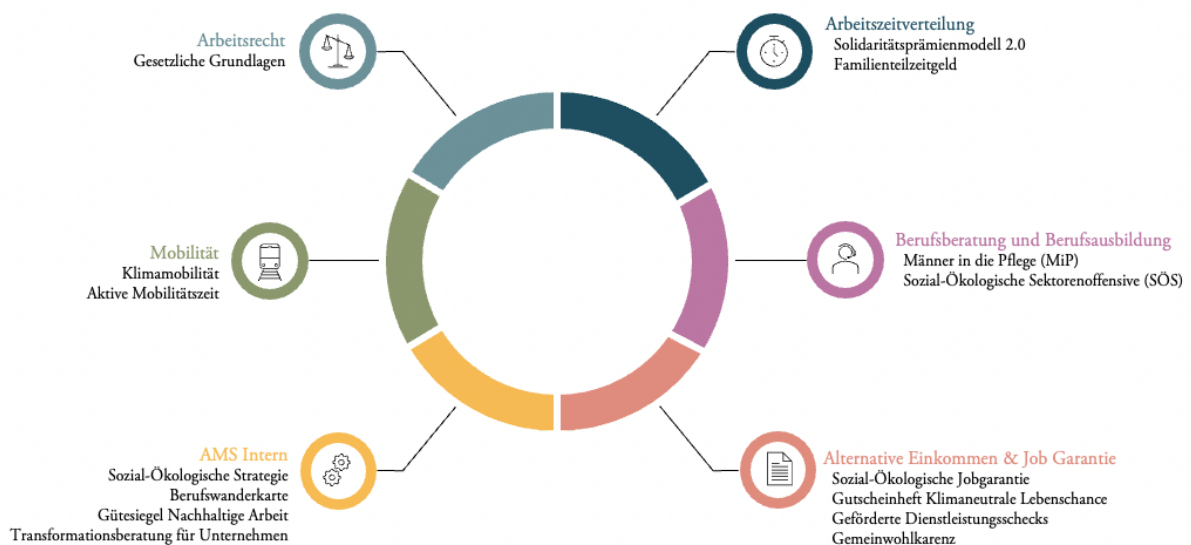
- Erleichterung gemischter Arbeitsmöglichkeiten für alle Geschlechter (bezahlte Arbeit, gemeinnützige Arbeit, Pflege- und Familienarbeit und selbstversorgende/selbstbildende Arbeit)
- Ermöglichung einer selbstbestimmten nachhaltigen Lebensweise für alle Geschlechter
- Gewährleistung der langfristigen körperlichen und geistigen Gesundheit und eines gesunden Lebensstils
- Nachweis einer sicheren, ausreichenden und gerechten Entlohnungsstruktur für alle Geschlechter auch durch Einkommen und Transfers
- Und das Streben nach einer ökologisch und sozial verträglichen Produktionsweise und Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen - also eine generelle Ökologisierung der Wirtschaft, die dem Niveau der gesellschaftlichen Emissionsminderung des Pariser Abkommens entspricht.

Vorgeschlagen werden fünfzehn Maßnahmen in sechs Bereichen:

- **Arbeitszeitverteilung**
- **Arbeitsrecht**
- **Mobilität**
- **AMS Intern**
- **Alternative Einkommen & Job-Garantie**
- **Berufsberatung und Berufsausbildung**

Diese sechs Kategorien decken einen breiten Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich ab. Durch eine gerechtere **Arbeitszeitverteilung** kann ein ressourcenschonenderes Leben ermöglicht werden. Auch können Betreuungs- und Pflege-Verpflichtungen sowie eine verbesserte Lebensqualität durch verlängerte erwerbsarbeitsfreie Zeit erreicht werden. Durch sinnvolle Gestaltung des Lenkinstrumentes **Arbeitsrecht** kann frühzeitig die Grundlage für sozial-ökologische Arbeit geschaffen werden. Auf einem direkteren Weg kann die aktive Arbeitsmarktpolitik auch bei einem der Hauptverursacher von klimaschädlichen Treibhausgasen ansetzen – der **Mobilität**. Denn Wege von und zur Arbeit verursachen mehr als die Hälfte des werktäglichen PKW-Verkehrs (VCÖ, 2020b). Abseits der klassischen Erwerbsarbeit können aber auch **Alternative Einkommen & Job-Garantie** durch das Entkoppeln von formaler Beschäftigung von der Bedürfniserfüllung zu einer sozial-ökologischen Arbeitsmarktpolitik beitragen. Um eine Transformation weg von klimaschädlichen Sektoren zu ermöglichen wird das Angebot der Arbeitsmarktpolitik dies auch in der **Berufsberatung und Berufsausbildung** berücksichtigen müssen. Abschließend baut eine klimafreundliche Arbeitsmarktpolitik auch auf dem internen Verständnis von Nachhaltigkeit, sowie den genutzten Tools des Hauptakturen der Arbeitsmarktpolitik – dem **Arbeitsmarktservice Österreich (Intern)** – auf.

Diese sechs Kategorien zielen nicht nur auf Arbeitssuchende ab, sondern schließen auch das AMS, Arbeiter*innen, Unternehmer*innen, sowie die Regierung mit ein. Alle sechs Bereiche beeinflussen die Arbeitsmarktpolitik im Sinne der sozial-ökologischen Nachhaltigkeit, variieren jedoch in der Umsetzbarkeit sowie der Einflussstärke.



Die Maßnahmen basieren auf drei Bezugsquellen. In erster Linie wurden internationale Best-Practice Beispiele gesammelt, verglichen und wenn nötig zusammengefasst. Da, wie in Kapitel 3 bereits ersichtlich wurde, europaweit die Arbeitsmarktpolitik noch nicht wirklich ihre Rolle in der Transformation erkannt und aufgenommen hat, wurden diese Beispiele durch Maßnahmenvorschläge basierend auf dem bestehenden AMS Programm, sowie durch Maßnahmenvorschläge aus einschlägiger Literatur ergänzt. Im Zuge eines internen Workshops der Autor*innen wurden die Maßnahmen bewertet und kategorisiert. Um eine relevante Maßnahme zu sein müssen die gesammelten Beispiele im Zuständigkeitsbereich des AMS oder zumindest im weiteren Einflussbereich des AMS liegen. Auch sollten die Maßnahmen für die aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich Relevanz aufweisen. Mittels der bereits benannten Kategorisierung (6 Kategorien) wird sichergestellt, dass eine möglichst große Bandbreite abgedeckt ist.

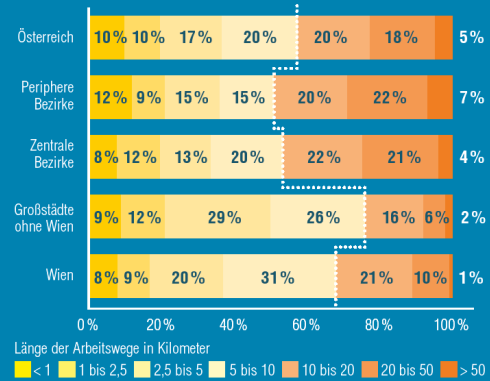
Um die Vorschläge möglichst zugänglich zu machen werden alle Maßnahmen auf einem 2-Seiter präsentiert. Dieser gibt einen guten Überblick über die Programmgestaltung, deren Anlehnung an internationale oder andere Beispiele und arbeitsmarktpolitische, klimapolitische sowie weitere gesellschaftspolitische Gewinne. Auch wird die Umsetzbarkeit der Maßnahme kurz diskutiert und mit möglichen nächsten Schritten eine Grundlage für weitere Vorgehensweisen geschaffen. Ergänzt wird der 2-Seiter bei dem Großteil der Maßnahmen durch eine eingehende Beschreibung.

Kurzbeschreibung

Obwohl ein Großteil der täglichen Pendelstrecke Distanzen umfasst, die mit aktiver Mobilität wie Rad- und Fußverkehr gut bewältigbar wären (siehe Grafik), dominiert noch immer das Auto als Verkehrsmittel. Das Programm Aktive Mobilitätszeit ermöglicht Beschäftigten gesunde und klimafreundliche Pendelwege durch die Gutschrift von aktiven Mobilitätszeiten als Arbeitszeit und fördert damit Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit.

Mehr als die Hälfte der Arbeitswege ist kürzer als 10 Kilometer

VCÖ



Programmgestaltung

Ein Großteil der verkehrsbedingten Emissionen lässt sich auf berufsbedingtes Pendeln zurückführen und treibt klimaschädliche Mobilitätsmuster: Während 47 Prozent der Alltagswege in Österreich mit dem Auto zurückgelegt werden, sind es für Arbeitswege 60 Prozent (VCÖ, 2020a). Ursache dessen sind neben infrastrukturellen Hemmnissen (z.B. unzureichende Radinfrastruktur) und finanzieller Subventionierung von motorisiertem Individualverkehr (Gössling et al., 2019) vor allem Zeitaspekte. Der Ausbau der Infrastruktur und Zeitgewinne durch verschiedene Verkehrsmittel hängen zwar zusammen, lassen sich jedoch nur schrittweise erhöhen. Besonders stark tritt Zeitknappheit als Ursache für die umweltschädliche Verkehrsmittelwahl im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit hervor, da durch die täglichen Anforderungen wie Länge des Arbeitstages oder Abhol- und Bringfahrten von Kindern für viele Menschen wenig frei verfügbare Zeit verbleibt. Verkehrswege, die nicht mit aktiver Mobilität zurückgelegt werden, kosten nicht nur der Allgemeinheit und schaden der Umwelt, sondern verschlechtern im Vergleich zu aktiver Mobilität auch die Gesundheit der Beschäftigten.

Eine Lösung für dieses Dilemma ist die zeitliche Anrechnung von Pendelstrecken die mit aktiver Mobilität zurückgelegt wurden als Arbeitszeit. Die Beschäftigten erhalten für die Strecken der aktiven Mobilität zum Arbeitsplatz eine zeitliche Freistellung, sodass sie ihre Erwerbszeit um die angerechneten Pendelzeiten reduzieren. Ein gegangener oder mit dem Fahrrad zurückgelegter Kilometer könnte mit 3 min je km entlohnt werden. Der Maximalwert je einfacher Strecke beträgt 45 Minuten. Die aktive Mobilitätszeit lässt sich auch mit anderen Mobilitätsarten kombinieren, sodass auch multimodale Mobilität förderbar ist (z.B. Bike + Rail). Für Strecken, die der aktiven Mobilitätszeit angerechnet werden, kann in der Steuererklärung keine Pendelpauschale angerechnet werden, sodass eine Doppelförderung ausgeschlossen ist. Die Strecke können die Beschäftigten bei ihrem Arbeitgeber als Arbeitszeit anrechnen, welcher wiederum eine Erstattung vom AMS als organisierendem Organ erhält.



Beispiel

Eine Beschäftigte fährt jeden Tag 10 km mit dem Rad zur Arbeitsstelle und zurück. Jeder Radkilometer wird mit 3 Minuten angerechnet. Insgesamt erhält sie also eine tägliche Zeitgutschrift von 2 x 30 min. Früher war es vor und nach der Arbeit stets knapp die Kinder mit dem Auto in die Kinderbetreuung zu bringen und abzuholen. Außerdem musste sie sich beeilen, um es rechtzeitig zweimal in der Woche ins Fitnessstudio zu schaffen. Sie war oft gestresst und manchmal schaffte sie es auch nicht alles unter einen Hut zu bringen, weshalb sie öfter den Sport ausfallen ließ und deswegen häufiger krank wurde. Auf Grund der aktiven Mobilitätszeit kann sie ihre Arbeitszeit eine halbe Stunde später beginnen und früher enden. Sie hat damit genug Zeit, um ihre Kinder mit dem Lastenrad in die Kinderbetreuung zu bringen. Ihr Sportprogramm hat sie damit schon integriert, sodass sie mehr Zeit für ihre Familie hat und gesund bleibt. Ihre Arbeitgeberin reicht am Ende des Quartals die aktiven Mobilitätszeiten des Betriebs beim AMS ein und erhält zwei Drittel der Arbeitskosten erstattet.

	Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn	
	Arbeitsmarktpolitische Ziele	• Gesundheitsförderung durch aktive Mobilität • Höhere Produktivität der Arbeitskräfte und weniger Krankentage • Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Gesundheitsvorsorge • Reduktion der Erwerbszeiten der Beschäftigten erlaubt eventuelle Neueinstellung von bisher Erwerbslosen
	Klimapolitische Ziele	• Reduktion der Emissionen und des Energieverbrauchs im Verkehrssektor • Einübung und Institutionalisierung von nachhaltigen Mobilitätspraktiken • Reduktion von Ressourcenverbrauch für Verkehrsinfrastruktur
	Co-Benefits	• Mehr Zeitwohlstand der Beschäftigten und bessere Vereinbarkeit mit außerberuflichen Verpflichtungen. • Gesundheitsprävention durch ritualisierten und regelmäßigen Sport im Arbeitsalltag. • Geringere gesellschaftliche Gesundheitskosten und andere externe Effekte: € 0.11 Ersparnis pro km, der nicht mehr mit dem PKW gefahren wird, plus € 0.18 Gewinn pro km Radmobilität bzw. € 0.37 Gewinn pro km Fußmobilität • Geringere Kosten für Gemeinden und den Staat durch geringere Ausbaurkosten für Straßeninfrastruktur.
	Umsetzbarkeit im AMS Bei durchschnittlichen Kosten je Arbeitsstunde von 35 Euro kostet ein mit 3 min entgolter Kilometer 1,75 Euro. Zur Finanzierung bietet sich eine Drittelung durch Arbeitgeber, Steuerzuschuss und AMS mit Unterstützung vom Gesundheitsfonds an. Dies lässt sich auch inhaltlich rechtfertigen: Der arbeitgebende Betrieb profitiert von der hohen Produktivität der Arbeitnehmenden und geringeren Fehltagen. Studien aus Deutschland und Dänemark zeigen, dass Beschäftigte die regelmäßig mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren im Durchschnitt um ein bis zwei Tage pro Jahr seltener im Krankenstand sind, was in Österreich Unternehmen durchschnittlich € 200 pro Krankentag ersparen würde (VCÖ, 2020a). Durch den Umstieg von PKW-Fahrten auf aktive Mobilität werden externe Kosten, die aktuell die Allgemeinheit trägt, eingespart, sowie positive Gewinne für die Allgemeinheit entstehen (Gössling et al., 2019). Hinzu kommen Einsparungen in der Pendelpauschale im zweistelligen Centbereich pro Kilometer, da die aktiven Pendelwege nicht doppelt angerechnet werden. Insgesamt könnte damit der Steuerzuschuss von durchschnittlich knapp 60 Cent/km vermutlich steuerneutral erwirtschaftet werden. Der dritte Anteil der Förderung könnte durch das AMS unter Einbezug von Fonds zur betrieblichen Gesundheitsförderung erfolgen. Der Zeitausgleich den die Beschäftigten für aktive Mobilität erhalten macht es unter Umständen notwendig weitere Personen im Betrieb einzustellen und fördert damit die Erwerbstätigkeit von bisher Erwerbslosen. Außerdem wirkt das Programm präventiv zur Gesundheitsförderung und der langfristigen Beschäftigungsfähigkeit, sodass mit weniger Kosten in Programmen der Wiedereingliederung oder krankheitsbedingter Langzeiterwerbslosigkeit zu rechnen ist.	
	Nächste Schritte • Entwicklung einer Pilotstudie zur Aktiven Mobilitätszeit. Der Fonds Gesundes Österreich plant für 2023 eine Programmlinie Aktive Mobilität in Kombination mit dem Betrieblichen Mobilitätsmanagement, die sich hierfür anbieten würde (FGÖ, o. J.). • Skalierung des Pilotprojekts in Zusammenarbeit mit Akteuren der betrieblichen Gesundheitsförderung, z.B. Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung, Gesunde Arbeit, und Finanzierungsakteuren wie z.B. Finanzministerium, sowie den AMS Unternehmenspartnern. • Einrichtung einer betreuenden Stelle im AMS.	

Kurzbeschreibung

Die Maßnahme Klimamobilität unterstützt beim AMS gemeldete Personen mit einem regionalen Klimaticket. Durch das regionale Klimaticket wird der Zugang zu gratis öffentlichen Verkehrsmitteln ermöglicht. Die Arbeitssuche, aber auch notwendige Wegstrecken für andere Aktivitäten, welche Bestandteil einer inklusiven und sozialen Lebensweise sind (beispielsweise familiäre Besuche, der Besuch von Weiterbildungskursen, behördliche Amtswege und viele mehr) werden mittels dieser Maßnahme unterstützt.



Quelle: <https://www.klimaticket.at>



Programmgestaltung

In Österreich zählt der Verkehrssektor zu den Hauptverursachern für Treibhausgasemissionen. Ein wichtiger Schritt um Österreichs Klimaziele zu erreichen wird es sein den Anteil der mit dem öffentlichen Verkehr zurückgelegten Kilometer zu steigern. Mit der Einführung eines regionalen Klimatickets für alle arbeitslosen Personen (welche mindestens sechs Wochen gemeldet sind) wird genau hier angesetzt.

Das regionale Klimaticket ermöglicht den Zugang zu gratis öffentlichen Verkehrsmitteln. Monatliche regionale Klimatickets können mittels Bescheides vom AMS bei den regionalen Ticketschaltern abgeholt werden.

Zielgruppe und Voraussetzung: Arbeitslose, Arbeitsuchende, Schulungsteilnehmende und Lehrstellensuchende, welche mindestens sechs Wochen beim AMS gemeldet sind.

Dauer: Die Tickets sind personengebunden und für die Dauer von einem Monat gültig. Solange der Status der Arbeitslosigkeit unverändert bleibt können arbeitslose Personen monatlich ihr Ticket verlängern lassen.

Ausnahme: Während vor allem in städtischen Gebieten die Infrastruktur recht gut ausgebaut ist braucht es in Zukunft auch einen verstärkten Ausbau der Infrastruktur im ländlichen Raum – dies bezieht sich insbesondere auf die Taktung, sowie auf die „letzte Meile“. Um solche Fälle zu berücksichtigen sollten bis zur ausreichenden Erschließung ländlicher Regionen ans öffentliche Netz auch Fahrkostenzuschüsse für PKWs in Ausnahmefällen gewährt werden.



Internationales Beispiel

Auf der internationalen Bühne gibt es bereits implementierte Beispiele. In London erhalten arbeitslose Personen, welche für einen Zeitraum von 13 bis 39 Wochen arbeitslos gemeldet sind, 50 % Rabatt auf alle öffentlichen Verkehrsmittel. Auch in Barcelona erhalten alle arbeitslosen Personen eine Vergünstigung auf öffentliche Verkehrsmittel um die Arbeitssuche zu erleichtern. In Athen sowie in Thessaloniki erhalten alle Arbeitslosen gratis Zugang zum öffentlichen Verkehr solange ihr Status der Arbeitslosigkeit aufrecht besteht. Auch einige deutsche Städte und Regionen (bspw. der Verkehrsverbund Rhein-Ruhr) bieten einen gratis oder vergünstigten Transport mit öffentlichen Verkehrsmitteln für arbeitslose Personen an.



Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Unterstützung bei der Arbeitssuche durch kostenfreie Mobilität hin zur Ausbildungsstätte und dem Bewerbungsgespräch

Klimapolitische Ziele

- Direkte Reduktion von Treibhausgasen durch die Verlagerung des Verkehrs
- Etablierung neuer, nachhaltiger Mobilitätsgewohnheiten
- Unterstützung und Finanzierung der Mobilitätswende

Co-Benefits

- Potenzielle Reduktion administrativer Tätigkeiten innerhalb des AMS durch das Zusammenlegen von einzelnen Maßnahmen
- Erleichterte soziale Inklusion von Arbeitssuchenden durch die Unterstützung bei der Mobilität abseits der Erwerbsarbeit (Arzt Besuche, Besuche beim AMS, Behördengänge, ...)



Umsetzbarkeit im AMS

Die bereits geschaffenen Strukturen für das nationale Klimaticket, die neun regionalen Klimatickets, sowie die Errichtung der *One Mobility GmbH* durch das Verkehrsministerium gemeinsam mit Verkehrsverbünden und Verkehrsvertrieben als nationale Vertriebsplattform können bereits jetzt als Grundstein für die Maßnahme herangezogen werden. Es bietet sich daher an die Maßnahme in Kooperation mit dem Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) durchzuführen.

Die Finanzierung der Maßnahme muss anhand einer Bestandsaufnahme der potenziellen Empfänger*innen evaluiert werden. Nach Absprache mit dem BMK und der *One Mobility GmbH* wären Ticketpreise für die verschiedenen Regionen zu eruieren. Es ist anzunehmen, dass durch das bereits implementierte Klimaticket und dessen ermöglichende Strukturen Berechnungen und Umsetzungen für ganz Österreich vereinfacht wurden.

Auch setzt das Regierungsprogramm 2020-2024 der aktuellen Bundesregierung beim Individualverkehr an und unterstützt die Umsetzung klimafreundlicher Mobilitätslösungen. Hierbei könnte die vorgeschlagene Maßnahme zur Zielerfüllung beitragen (Bundesregierung, 2021, S. 18).

Die Maßnahme könnte auch politisch positiv vermarktet werden, da sie einerseits direkt die Transition weg vom klimaschädlichen Individualverkehr hin zum öffentlichen Verkehr unterstützt, aber auch das Klimaticket, dessen Nutzung und Bekanntheit vorantreibt.



Nächste Schritte

- Abwägen wieviel Budget derzeit in jegliche Fahrtkostenzuschüsse für PKWs und öffentliche Verkehrsmittel fließen.
- Evaluieren wie viele potenzielle Empfänger*innen diese Maßnahme betreffen würde, um einen finanziellen Rahmen zu veranschlagen.
- Mit dem BMK sowie der *One Mobility GmbH* in Kontakt treten, um mögliche Ticketkonstellationen zu evaluieren.
- Anhand eines Pilotprojekts (bspw. in Wien) könnten mögliche Abläufe getestet und die Annahme der Maßnahme evaluiert werden. Zur Orientierungshilfe in Wien könnte man den Mobilpass der Stadt Wien heranziehen, welcher einkommensschwachen Menschen in Wien bestimmte Ermäßigungen (inklusive ermäßigte Monatskarten der Stadt Wien) ermöglicht.

Kurzbeschreibung

Die Maßnahme Klimamobilität unterstützt beim AMS gemeldete Personen mit einem regionalen Klimaticket. Durch das regionale Klimaticket wird der Zugang zu gratis öffentlichen Verkehrsmitteln ermöglicht. Die Arbeitssuche, aber auch notwendige Wegstrecken für andere Aktivitäten, welche Bestandteil einer inklusiven und sozialen Lebensweise sind (beispielsweise familiäre Besuche, der Besuch von Weiterbildungskursen, behördliche Amtswegen und viele mehr) werden mittels dieser Maßnahme unterstützt.

Maßnahmentyp: Vollständige Neueinführung im AMS

Maßnahmenbeschreibung

In Österreich zählt der Verkehrssektor zu den Hauptverursachern für Treibhausgasemissionen. Dies ist insbesondere auf den Straßenverkehr und hier im speziellen den PKW-Verkehr zurückzuführen (siehe Abbildung 10) (umweltbundesamt, 2019).

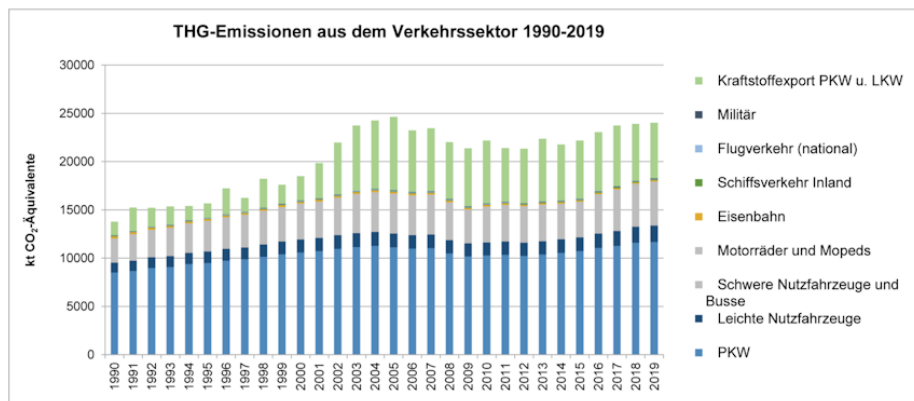


Abbildung 10: THG-Emissionen aus dem Verkehrssektor 1990-2019 (Umweltbundesamt)

Ein wichtiger Schritt, um Österreichs Klimaziele zu erreichen, wird sein, künftig weniger mit dem Auto zu fahren und den Anteil der mit dem öffentlichen Verkehr zurückgelegten Kilometer zu steigern. Neben der Angebotsseite (dicht ausgebautes Netz) spielt hierbei vor allem der Preis eine ausschlaggebende Rolle. Laut Verkehrsclub Österreich stieg die Anzahl an mit den öffentlichen Verkehr Fahrenden nach Einführung der reduzierten 365-Euro-Jahreskarte in Wien um 25 % und in Vorarlberg um 37 % (derStandard, 2021). Mit dem Klimaticket hat Österreich als erstes Land in der Europäischen Union eine landesweite Jahresnetzkarte für den öffentlichen Verkehr implementiert und somit einen wichtigen Baustein für die Verkehrswende gesetzt.

Arbeitslose und arbeitssuchende Personen, die sich meist in finanziell prekären Positionen befinden, sind bei der Arbeitssuche und im Speziellen beim Bewerbungsprozess auf günstige Mobilität angewiesen. Mit der Entfernungsbeihilfe und der Vorstellungsbeihilfe unterstützt das AMS zwar derzeit Arbeitslose und Arbeitssuchende mittels Fahrtkostenzuschüssen, diese tangieren allerdings mehrere Problematiken. Die Maßnahmen sind nicht besonders bekannt und werden wenig genutzt. Im Jahr 2020 gab es nur etwa 3500 Bezugspersonen. Die Maßnahmen unterstützen weiters die Arbeitsaufnahme in weit entfernten Regionen. Dies zieht bei Gebrauch eines privaten PKWs nicht nur Umweltschäden mit sich, sondern erschwert auch das Leben abseits der Erwerbsarbeit.

Mit der Einführung eines regionalen Klimatickets für alle arbeitslosen Personen (welche mindestens sechs Wochen gemeldet sind) kann daher an mehrere Problemstellen gleichzeitig geschraubt werden. Die Subsumierung multipler Maßnahmen unter einer nationalen Maßnahme vereinfacht bürokratische Aufwände im AMS. Des Weiteren kann mittels dieser Maßnahme gezielt ein Lenkungseffekt in Richtung

Klimaneutralität erwirkt werden. Auf Seite der arbeitslosen Personen kann mittels des regionalen Klimatickets die Arbeitssuche/Lehrstellensuche erleichtert, und/oder auch die Teilnahme an Fortbildungskursen sowie Vorbesprechungen zu AMS-Fördermaßnahmen ermöglicht werden. Abseits der Arbeitssuche ermöglicht das regionale Klimaticket einen besseren Zugang zu sozialer Teilhabe und wirkt einer sozialen Exklusion entgegen. 10 % der Arbeitslosen sind laut einer Studie des Instituts für Empirische Sozialforschung (IFES) von sozialer Isolation stark belastet (IFES, 2021). Der Verlust der sozialen Funktion von Arbeit kann mittels Zugang zu anderen sozialen Aktivitäten vorübergehend kompensiert werden.

Durch das regionale Klimaticket wird der Zugang zu gratis öffentlichen Verkehrsmitteln ermöglicht. Monatliche regionale Klimatickets können mittels Bescheids vom AMS bei den regionalen Ticketschaltern abgeholt werden.

Zielgruppe dieser Maßnahmen sind Arbeitslose, Arbeitsuchende, Schulungsteilnehmende und Lehrstellensuchende, welche mindestens sechs Wochen beim AMS gemeldet sind. Die Tickets sind personengebunden und für die Dauer von einem Monat¹⁶ gültig. Solange der Status der Arbeitslosigkeit unverändert bleibt können arbeitslose Personen monatlich ihr Ticket verlängern lassen.

Während vor allem in städtischen Gebieten die Infrastruktur recht gut ausgebaut ist braucht es in Zukunft auch einen verstärkten Ausbau der Infrastruktur im ländlichen Raum – dies bezieht sich insbesondere auf die Taktung, sowie auf die „letzte Meile“. Um solche Fälle zu berücksichtigen sollten bis zur ausreichenden Erschließung ländlicher Regionen ans öffentliche Netz auch Fahrkostenzuschüsse für PKWs in Ausnahmefällen gewährt werden.

Auf der internationalen Bühne gibt es bereits implementierte Beispiele. In London erhalten arbeitslose Personen, welche für einen Zeitraum von 13 bis 39 Wochen arbeitslos gemeldet sind, 50 % Rabatt auf alle öffentlichen Verkehrsmittel. Auch in Barcelona erhalten alle arbeitslosen Personen eine Vergünstigung auf öffentliche Verkehrsmittel, um die Arbeitssuche zu erleichtern. In Athen sowie in Thessaloniki erhalten alle Arbeitslosen gratis Zugang zum öffentlichen Verkehr solange ihr Status der Arbeitslosigkeit aufrecht besteht. Auch einige deutsche Städte und Regionen (bspw. der Verkehrsverbund Rhein-Ruhr) bieten einen gratis oder vergünstigten Transport mit öffentlichen Verkehrsmitteln für arbeitslose Personen an.

Realisierbarkeit

Für die Umsetzung der Maßnahme könnend die bereits geschaffenen Strukturen für das nationale Klimaticket, die neun regionalen Klimatickets, sowie die Errichtung der *One Mobility GmbH* durch das Verkehrsministerium gemeinsam mit Verkehrsverbünden und Verkehrsvertrieben als nationale Vertriebsplattform bereits jetzt als Grundstein herangezogen werden. Es bietet sich daher an die Maßnahme in Kooperation mit dem Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) durchzuführen.

Die Finanzierung der Maßnahme muss anhand einer Bestandsaufnahme der potenziellen Empfänger*innen evaluiert werden. Nach Absprache mit dem BMK und der One Mobility GmbH wären Ticketpreise für die verschiedenen Regionen zu eruieren. Bereits 2016 hat die Arbeiterkammer Niederösterreich ein Rechenmodell für einen regionalen Mobilitätspass erstellt, welcher die Basis für potenzielle Realisierungskosten beschreibt (AK NÖ, 2016). Diese Berechnungen könnten als erste Grundlage herangezogen werden. Prinzipiell ist jedoch anzunehmen, dass durch das bereits implementierte Klimaticket und dessen ermöglichenden Strukturen Berechnungen und Umsetzungen für ganz Österreich mittlerweile vereinfacht wurden.

Auch setzt das Regierungsprogramm 2020-2024 der aktuellen Bundesregierung beim Individualverkehr an und unterstützt die Umsetzung klimafreundlicher Mobilitätslösungen. Hierbei könnte die vorgeschlagene Maßnahme zur Zielerfüllung beitragen (Bundesregierung, 2021, S. 18).

Die Maßnahme könnte auch politisch positiv vermarktet werden, da sie einerseits direkt die Transition weg vom klimaschädlichen Individualverkehr hin zum öffentlichen Verkehr unterstützt, aber auch das Klimaticket, dessen Nutzung und Bekanntheit vorantreibt.

¹⁶ Laut einer Studie der AK Niederösterreich (2016) zur Einführung eines Mobilpasses für Niederösterreich ist das Monatsticket das am häufigsten gewählte und für Projekte, ähnlich wie das Vorgeschlagene, der praktikabelste Ticket-typ.

Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Die Einführung der Maßnahme Klimamobilität hat durch die direkte Reduktion des Ausstoßes von Treibhausgasen durch die Verlagerung des Verkehrs vom privaten PKW auf öffentliche Verkehrsmittel einen positiven Einfluss auf das österreichische Sorgenkind der Klimapolitik – die Verkehrsemissionen. Durch gratis Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln für arbeitslose und arbeitssuchende Personen kann an dieser Schlüsselstelle angesetzt werden, um einerseits direkt Wege auf nachhaltigere Mobilität zu verlagern, und andererseits neue, nachhaltigere Gewohnheiten zu etablieren.

Während für das AMS diese Maßnahme eine potenzielle Reduktion administrativer Tätigkeiten bedeuten kann, im Speziellen durch das Zusammenlegen und Ersetzen mehrerer einzelner Fahrtkostenzuschüsse, ermöglicht das regionale Klimaticket insbesondere für die Empfänger*innen wichtige Co-Benefits. Zugang zu gratis öffentlichen Verkehrsmitteln ist im speziellen für arbeitslose Personen in prekärer finanzieller Situation wichtig, da 40 % der Haushalte im unteren Einkommensviertel keinen Zugang zu einem PKW haben (VCÖ, 2018). Die Maßnahme ermöglicht und vereinfacht somit nicht nur die Wege zur Ausbildungsstätte oder dem Bewerbungsgespräch, sondern auch andere, abseits der Erwerbsarbeit, notwendige Wege, welche für ein sozial inklusives Leben in Österreich notwendig sind.

Nächste Schritte

Nächste Schritte für das AMS zur Einführung der Maßnahme Klimamobilität sind 1) abzuwägen wieviel Budget derzeit in jegliche Fahrtkostenzuschüsse für PKWs und öffentliche Verkehrsmittel fließen. 2) Zu evaluieren wie viele potenzielle Empfänger*innen diese Maßnahme betreffen würde, um einen finanziellen Rahmen zu veranschlagen. 3) Mit dem BMK sowie der One Mobility GmbH im Kontakt zu treten, um mögliche Ticketkonstellationen zu evaluieren. Anhand 4) eines Pilotprojekts (bspw. in Wien) könnten mögliche Abläufe getestet und die Annahme der Maßnahme evaluiert werden. Zur Orientierungshilfe in Wien könnte man den Mobilpass der Stadt Wien heranziehen, welcher einkommensschwachen Menschen in Wien bestimmte Ermäßigungen (inklusive ermäßigter Monatskarten der Stadt Wien) ermöglicht.

Kurzbeschreibung

Die „Berufswanderkarte für sozial-ökologische Berufswege“ unterstützt Berater*innen des AMS, sowie auch deren Kund*innen direkt, beim Berufswechsel aus Berufen in sozial-ökologisch untragbaren Berufsfeldern. Die Auswirkungen der Klimakrise und der daraus resultierenden notwendigen Reformen werden eine massive Umgestaltung des Arbeitsmarktes mit sich ziehen. Die sozial-ökologische Berufswanderkarte kann hierbei als hilfreiche Orientierung verwendet werden, um den betroffenen Arbeitnehmer*innen, sowie Arbeitssuchenden, möglichst effektiv den Umstieg in nachhaltige und sozial-ökologische Berufe bzw. Tätigkeiten zu erleichtern.



Beispiel für Berufswanderkarte, nach Idee von Flecker et al. (2012b)



Programmgestaltung

Nicht nur die Folgen der Klimakrise werden zunehmend spürbar, auch die Auswirkungen der darauf reagierenden Klimapolitik. In vielen Ländern Europas wird über den Abbau klimaschädlicher Industrien debattiert, was sich massiv auf regionale Arbeitsmärkte auswirken wird. Es stellt sich daher die Frage, wie die Arbeitsmarktverwaltung die betroffenen Personen abholt und ihnen wegweisend mögliche ökologische Berufsperspektiven und den Weg zu diesen aufzeigt.

Mit der sozial-ökologischen Berufswanderkarte wird genau an dieser Stelle angesetzt. Für Berufsgruppen in langfristig ökologisch nicht tragbaren Bereichen werden spezielle Informationsmaterialien entwickelt, welche eine Reihe an geeigneten sozial-ökologischen Alternativberufen, sowie deren Weg dahin, aufgezeigt. Um so zielführend wie möglich zu agieren, werden für die Ausgangsberufe eine konkrete Liste an Zielberufen aufgelistet. In diesen Berufen sollten die bereits erworbenen Kompetenzen, zumindest teilweise, weiterhin angewendet werden können. Die Zielberufe müssen weiters nachweislich sozial-ökologisch verträglich sein und somit einen Dienst an Umwelt und Gesellschaft leisten. Ergänzend zu den konkreten und empfehlenswerten Zielberufen werden auch die dafür notwendigen Umqualifizierungsmaßnahmen (mögliche Umschulungen und Ausbildungen), deren Dauer und Intensität erläutert. Mit Hilfe der Berufswanderkarte kann somit nicht nur betroffenen Arbeitssuchenden in rückläufigen Sektoren geholfen werden, sondern auch Personen mit dem persönlichen Ziel nicht weiterhin in klima-problematischen Berufen tätig zu sein. Zielgruppen der Berufswanderkarten sind Personen mit beratender Funktion innerhalb des AMS, welche die Informationsmaterialien nutzen können, um Kund*innen zu unterstützen. Die Berufswanderkarte hilft hierbei nicht nur zielgerichtet Informationen weitergeben zu können, sondern sensibilisiert auch die Berater*innen in Dimensionen der sozial-ökologischen Verträglichkeit von Berufen.



Anknüpfbares Beispiel

Die sozial-ökologische Berufswanderkarte knüpft direkt an eine vom BMASK und AMS in Auftrag gegebene Studie mit dem Titel „Wanderkarte für gesunde Berufswege: Materialien zur Unterstützung von Berufswechseln aus Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ (Flecker et al., 2012a) an. Die Studie aus dem Jahr 2012 bezieht sich hierbei auf Tätigkeiten, die aufgrund gesundheitlicher (physischer oder psychologischer) Einflüsse nicht ein ganzes Erwerbsleben lang ausgeübt werden können. Für zwei Berufe – Pflegehelfer*in und Kellner*in – wurden Prototypen konkreter Berufswanderkarten entwickelt. Die Studie liefert eine solide methodische Grundlage, um das Konzept der Berufswanderkarte auch auf sozial-ökologische Aspekte anzuwenden.



Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Schnelle Integration von Arbeitssuchenden durch verbesserte Informationsmaterialien
- Weniger Arbeitslose durch Vermittlung von nachhaltigen Jobs, die nicht dem strukturellen Wandel ausgesetzt sind
- Langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen durch sinnerfüllte Aufgaben im Beruf

Klimapolitische Ziele

- Unterstützende Wirkung der Transformation der österreichischen Sektorenlandschaft hin zu einer klimafreundlichen, bedürfnisbefriedigenden Wirtschaft

Co-Benefits

- Direkte Hilfestellung für Berater*innen des AMS
- Weiterbildung und Schulung für Berater*innen im Bereich „Sozial-ökologische Berufe“ bzw. Alternativen zu nicht nachhaltigen Berufen



Umsetzbarkeit im AMS

Die Umsetzung der sozial-ökologischen Berufswanderkarte basiert auf drei Teilen:

- 1) Identifikation von sozial-ökologisch nicht tragbaren Berufen und Erstellung der entsprechenden Berufswanderkarten
- 2) Schulung und Bereitstellung der Informationsmaterialien für Berater*innen, sowie eventuell direkte Nutzung durch Kund*innen ermöglichen.
- 3) Iterativer Prozess zur regelmäßigen Kontrolle und Aktualisierung der identifizierten Listen aus Punkt 1.

Es bietet sich auch an Synergien mit bereits vorhandenen Informationsmaterialien des AMS zu nutzen. Durch die Berufswanderkarten können Verknüpfungen zum AMS-Berufsinformationssystem, dem AMS-Berufslexikon, der AMS-Weiterbildungsdatenbank sowie dem AMS-Qualifikations-Barometer geschaffen werden. Der finanzielle Schwerpunkt der Maßnahme ist einmalig und bezieht sich insbesondere auf Punkt 1 – Identifikation von Ausgangsberufen, sowie die Ausarbeitung der Berufswanderkarten.



Nächste Schritte

- Eruieren welche Berufe langfristig nicht sozial-ökologisch tragbar sind, sowie welche Berufe auch in Zukunft vermehrt benötigt werden
- Vergabe von Studien zur inhaltlichen Erstellung von sozial-ökologischen Berufswanderkarten
- Identifikation der bestmöglichen Wege die Materialien in den AMS Prozess zu integrieren (Miteinbeziehen von Berater*innen des AMS)

Kurzbeschreibung

Die „Berufswanderkarte für sozial-ökologische Berufswege“ unterstützt Berater*innen des AMS, sowie auch deren Kund*innen direkt, beim Berufswechsel aus Berufen in sozial-ökologisch untragbaren Berufsfeldern. Die Auswirkungen der Klimakrise und der daraus resultierenden notwendigen Reformen werden eine massive Umgestaltung des Arbeitsmarktes mit sich ziehen. Die sozial-ökologische Berufswanderkarte kann hierbei als hilfreiche Orientierung verwendet werden, um den betroffenen Arbeitnehmer*innen, sowie Arbeitssuchenden, möglichst effektiv den Umstieg in nachhaltige und sozial-ökologische Berufe bzw. Tätigkeiten zu erleichtern.

Maßnahmentyp: Vollständige Neueinführung im AMS

Maßnahmenbeschreibung

Nicht nur die Folgen der Klimakrise werden zunehmend spürbar, auch die Auswirkungen der darauf reagierenden Klimapolitik. In vielen Ländern Europas wird über den Abbau klimaschädlicher Industrien debattiert (wie zum Beispiel der Kohleausstieg in Deutschland), was sich massiv auf regionale Arbeitsmärkte auswirken wird. Auch AMS Vorstand Johannes Kopf sagt diesbezüglich: „In Bezug auf die Klimakrise braucht es radikale Reformen – und die haben radikale Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt [...] es wird Verbote geben, es werden ganze Geschäftszweige nicht mehr produzieren dürfen, oder nur mehr mit extrem strengen Auflagen, die umweltschädigendes Verhalten extrem teuer machen. Wahrscheinlich sind Millionen Jobs vom Abbau betroffen, die man so nicht mehr braucht“ (Mayr, 2019). Abseits des notwendigen Strukturwandels seitens der Klimapolitik gibt es auch von Seiten der Gesellschaft eine steigende Tendenz sozial-ökologische Faktoren in die Berufswahl einfließen zu lassen. Immer mehr Menschen sind daher auf der Suche nach einem Job mit Sinn und Nutzen für den Umweltschutz (Der Standard, 2021). Es stellt sich daher die Frage, wie die Arbeitsmarktverwaltung die betroffenen Personen abholt und ihnen wegweisend mögliche ökologische Berufsperspektiven und den Weg zu diesen aufzeigt.

Mit der sozial-ökologischen Berufswanderkarte wird genau an dieser Stelle angesetzt. Für Berufsgruppen in langfristig ökologisch nicht tragbaren Bereichen werden spezielle Informationsmaterialien entwickelt, welche eine Reihe an geeigneten sozial-ökologischen Alternativberufen, sowie den Weg dahin, aufzeigen. Um so zielführend wie möglich zu agieren, werden für die Ausgangsberufe eine konkrete Liste an Zielberufen aufgelistet. In diesen Berufen sollten die bereits erworbenen Kompetenzen, zumindest teilweise, weiterhin angewendet werden können. Die Zielberufe müssen weiters nachweislich sozial-ökologisch verträglich sein und somit einen Dienst an Umwelt und Gesellschaft leisten. Ergänzend zu den konkreten und empfehlenswerten Zielberufen werden auch die dafür notwendigen Umqualifizierungsmaßnahmen (mögliche Umschulungen und Ausbildungen), deren Dauer und Intensität erläutert.

Mit Hilfe der Berufswanderkarte kann somit nicht nur betroffenen Arbeitssuchenden in rückläufigen Sektoren geholfen werden, sondern auch Personen mit dem persönlichen Ziel nicht weiterhin in klimaproblematischen Berufen tätig zu sein.

Zielgruppen der Berufswanderkarten sind einerseits Personen mit beratender Funktion innerhalb des AMS, welche die Informationsmaterialien nutzen können um Kund*innen zu unterstützen. Die Berufswanderkarte hilft hierbei nicht nur zielgerichtet Informationen weitergeben zu können, sondern sensibilisiert auch die Berater*innen in Dimensionen der sozial-ökologischen Verträglichkeit von Berufen. Außerdem können die Informationsmaterialien aber auch direkt betroffenen Personen zur Verfügung gestellt werden.

Veranschaulichendes Beispiel

*(Dies stellt lediglich ein veranschaulichendes Beispiel dar. Für das Erstellen einer geeigneten Berufswanderkarte benötigt es eine umfangreiche Analyse mit Einbeziehung von Fokusgruppen aus den jeweiligen Bereichen sowie Expert*innen im Bereich Berufsentwicklung und Berufsberatung.)*

Um die Klimaziele der österreichischen Regierung (Klimaneutralität bis 2040) zu erreichen, wird es mit dem derzeitigen Stand der Technik nicht möglich sein den Flugverkehr in vollem Maße aufrecht zu erhalten. Insbesondere Kurzstreckenflüge sind besonders umweltschädlich. Während Frankreich bereits jetzt auf Verbote von Inlandsflügen setzt, ist es nur eine Frage der Zeit wann eine solche Reform in Österreich durchgesetzt wird. Dies stellt die Berufsgruppe der Flugbegleiter*innen vor die Herausforderung sich neu zu orientieren. Um eine sozial-ökologische Berufswanderkarte für diesen Beruf zu gestalten, gilt es daher, in einem ersten Schritt mögliche und sinnvolle Alternativberufe zu identifizieren. Möglich Zielberufe wären in diesem Beispiel:

- Zugbegleiter*in
- Pflegekraft
- Gastronomiefachkraft
- Tourismuskaufr*in

Im nächsten Schritt werden Informationsmaterialien zu den identifizierten Zielberufen entwickelt. Diese Materialien umfassen 1) die Beschreibung des Zielberufes mit Aufgaben- und Arbeitsplatzbeschreibung, 2) den Weg zum Zielberuf, wie beispielsweise Anknüpfungspunkte zu bestehenden Qualifikationen, Aus- und Umschulungsmöglichkeiten, Förderungen und Unterstützungen von Seiten des AMS, sowie Dauer und Intensität der Umschulung, 3) sowie die Auswirkungen des Zielberufes auf Umwelt und Gesellschaft, um den neugewonnenen Mehrwert zu beleuchten.



Abbildung 11: Beispiel für Berufswanderkarte, nach Idee von Flecker et al. (2012b)

Pilotprojekte/Anknüpfung im AMS

Die sozial-ökologische Berufswanderkarte knüpft direkt an eine vom BMASK und AMS in Auftrag gegebene Studie mit dem Titel „Wanderkarte für gesunde Berufswege: Materialien zur Unterstützung von Berufswechseln aus Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ (Flecker et al., 2012a) an. Die Studie aus dem Jahr 2012 bezieht sich hierbei auf Tätigkeiten, die aufgrund gesundheitlicher (physischer oder psychologischer) Einflüsse nicht ein ganzes Erwerbsleben lang ausgeübt werden können. Für zwei Berufe –

Pflegehelfer*in und Kellner*in – wurden Prototypen konkreter Berufswanderkarten entwickelt. Die Studie liefert eine solide methodische Grundlage, um das Konzept der Berufswanderkarte auch auf sozial-ökologische Aspekte auszuarbeiten.

Realisierbarkeit

Die Umsetzung der sozial-ökologischen Berufswanderkarte basiert auf drei Teilen:

- 1) Im ersten Abschnitt müssen einmalig sozial-ökologisch nicht tragbare Berufe identifiziert werden. Für die erörterten Berufe müssen die, wie oben beschrieben, Berufswanderkarten erstellt werden. Dies beinhaltet für jeden Beruf eine Vielzahl an sozial-ökologischen Alternativberufen, sowie Informationsmaterialien über diese Berufe und deren Aus- bzw. Umschulungswege. Dies kann unter Rückgriff auf Information aus der bestehenden Studie zum Themenbereich Gesundheit durch einen externen Dienstleister geschehen.
- 2) Nach Erstellung der Berufswanderkarten müssen die Informationsmaterialien Berater*innen im AMS zugänglich gemacht werden. Auch wäre die Einbindung der Berufswanderkarten für den direkten Zugang via verschiedenster digitaler Online-Tools für den direkten Gebrauch der Betroffenen empfehlenswert.
- 3) In einem iterativen Prozess sollten die aus Punkt 1 erstellten Listen an Ausgangsberufen regelmäßig kontrolliert, überarbeitet und ergänzt werden.

Es bietet sich weiters an Synergien mit bereits vorhandenen Informationsmaterialien des AMS zu nutzen. Durch die Berufswanderkarten können Verknüpfungen zum AMS-Berufsinformationssystem, dem AMS-Berufslexikon, der AMS-Weiterbildungsdatenbank sowie dem AMS-Qualifikations-Barometer geschaffen werden.

Der finanzielle Schwerpunkt der Maßnahme ist einmalig und bezieht sich insbesondere auf Punkt 1 – Identifikation von Ausgangsberufen, sowie die Ausarbeitung der Berufswanderkarten. Der fortlaufende, iterative Prozess, um das Informationsmaterial up-to-date zu halten, kann in bestehende Prozesse miteingebunden werden und stellt voraussichtlich keine größere Aufwendung dar.

Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Bei zielführender Umsetzung kann diese Maßnahme eine unterstützende Wirkung auf die Transformation der österreichischen Sektorenlandschaft hin zu einer klimafreundlichen und bedürfnisbefriedigenden Wirtschaft haben. Arbeitssuchende können in Berufe vermittelt werden, deren langfristige Existenz nicht von strukturellen Veränderungen bedroht sind. Auch kann durch die Vermittlung von sinnerfüllten Berufen einem frühzeitigen Abbruch bzw. einem Wechseln des Berufes entgegengewirkt werden.

Die Maßnahme bietet insbesondere eine direkte Hilfestellung für Berater*innen des AMS, um mittels erweiterter Expertise arbeitssuchenden Personen neue Möglichkeiten aufzuzeigen. Berater*innen können mittels der Materialien vereinfacht alternative und nachhaltige Erwerbslaufbahnen identifizieren.

Nächste Schritte

Für die Umsetzung der Maßnahme gilt es in erster Linie zu eruieren welche Berufe langfristig nicht sozial-ökologisch tragbar sind, sowie welche Berufe auch in Zukunft vermehrt benötigt werden. Aufbauend auf diesen Listen wäre die Vergabe von Studien zur inhaltlichen Erstellung von sozial-ökologischen Berufswanderkarten ein nächster Schritt. Gleichzeitig sollte in Erfahrung gebracht werden, wie die Integration der Materialien in den AMS Prozess bestmöglich vonstattengehen kann. Dabei wird es wichtig sein Berater*innen des AMS zu schulen, um möglichst zielführend die Berufswanderkarten einsetzen zu können.

Kurzbeschreibung

Das Gütesiegel Nachhaltige Arbeit stellt einen Service für Unternehmen dar, ihre Rolle in der Bereitstellung ökologisch nachhaltiger Arbeitsplätze sichtbar zu machen. Es misst die ökologische Nachhaltigkeit der ausgeschriebenen Stelle nach wissenschaftlichen Standards und stellt die Information zusammen mit dem Ausschreibungstext dar.



Programmgestaltung

Die Wahl des Arbeitsplatzes hat eine zentrale Auswirkung auf die Möglichkeit nachhaltige Lebensstile zu führen sowie das potenzielle Ziel sich an der Herstellung umweltfreundlicher oder zumindest nicht umweltschädlicher Produkte und Dienstleistungen zu beteiligen. Bewerber*innen ist es in zunehmendem Maße wichtig, dass sie durch ihre Erwerbsarbeit nicht auf Kosten zukünftiger Generationen und des Klimas wirtschaften. Um qualifizierte Beschäftigte zu bekommen ist es demnach gerade für Branchen mit Fachkräftebedarf wichtig transparent über die Rolle des Arbeitsplatzes für Klimaschutz zu kommunizieren. Dabei gilt es jedoch viele verschiedene Aspekte ökologischer Erwerbsarbeit zu evaluieren. Das AMS kann die Transparenz über die ökologischen Auswirkungen eines Arbeitsplatzes stärken, indem es den Unternehmen ein Tool zur Bündelung bereitstellt. Das Gütesiegel Nachhaltige Arbeit stellt einen Service für Unternehmen dar: Unternehmen, die dem AMS eine freie Stelle melden, können auf freiwilliger Basis einen Online-Fragebogen zur ökologischen Qualität der Stelle ausfüllen. Das Ergebnis wird anschließend bei der Stellenausschreibung grafisch mit dargestellt. Das Siegel misst anhand von Unterfragen alle vier Dimensionen nachhaltiger Erwerbsarbeit (Bohnenberger, 2022b): 1. Herstellung von ökologischen Produkten oder Dienstleistungen 2. Umweltfreundlichkeit der Tätigkeiten am Arbeitsplatz 3. Förderung von umweltverträglichen Lebensstilen 4. Kompatibilität mit Transformationsanforderungen. Die Antworten zu den Unterfragen werden zu einem Wert in der jeweiligen Dimension aggregiert und grafisch nach der Intensität der Umweltverträglichkeit dargestellt (siehe Grafik). Außerdem könnten Mindestwerte in den vier Dimensionen als Filterkriterium eingebaut werden. Das „grüne Siegel“ können Unternehmen ihrer Stellenausschreibung beifügen und es erscheint in den Online-Suchergebnissen im eJob-Room. Mittelfristig könnte das Gütesiegel auch für die Anwendung in anderen Programmen des AMS eingesetzt werden. So könnten gewisse Mindeststandards in den vier Dimensionen als Kriterium für Lohnsubvention oder zur Förderung gesetzt werden.

Beispiel

Klima- und Umweltschutzkriterien als Filteroptionen finden sich vor allem in privaten Jobportalen, sie sind bisher jedoch eher ad-hoc als systematische Qualitätssiegel. Das Gütesiegel Nachhaltige Arbeit für das AMS könnte basierend auf einer wissenschaftlichen Methode erstellt werden, die kürzlich entwickelt wurde (Bohnenberger, im Erscheinen). Die vier Dimensionen könnte dabei durch folgende Beispielfragen gemessen werden:

Schützt die Dienstleistung die Umwelt Oder das Klima? Hat das Produkt zum Ziel menschliche Grundbedürfnisse auf eine ökologisch generalisierbare Weise zu decken?	(1) Produkte & Dienstleistungen	(4) Anforderung grüne Transformation	Handelt es sich bei der Herstellung um besonders ressourcen- und energieeffiziente Prozesse? Ist der Energie- und Ressourcenverbrauch pro Arbeitsstunde niedrig?
Werden umweltschädliche Transportmittel und Versorgungen im Arbeitskontext gemieden (z.B. Flugverkehr, Kantinenessen)? Sind Arbeitszeiten und Arbeitsort so gestaltet, dass Pendeln ohne Auto möglich ist?	(2) Tätigkeiten am Arbeitsplatz	(3) Möglichkeit nachhaltiger Lebensstile	Erlaubt der zeitliche Umfang der Arbeitszeit nachhaltigen Lebenspraktiken nachzugehen? Fördert das Einkommen keinen ökologisch schädlichen Konsum (z.B. Dienstwagen)?

	Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn		
	Arbeitsmarktpolitische Ziele	- Für interessierte Bewerber*innen wird auf diese Weise sichtbar welche Jobs in welchem Maße klimafreundlich sind und sie können dieses Kriterium in ihre Bewerbungswahl integrieren. - Höhere Identifikation und Zufriedenheit der Bewerber*innen mit der Arbeitsstelle. - Unternehmen erhalten spielerisch Anregungen wie sie die Umweltverträglichkeit ihrer Arbeitsplätze steigern können und an Attraktivität und Zukunftsfähigkeit gewinnen können. - Stärkere Transparenz der Arbeitgeber*innen und Klimaschutz als Wettbewerbsfaktor am Arbeitsmarkt.	
	Klimapolitische Ziele	- Bewusstseinsbildung von Bewerber*innen für die ökologischen Auswirkungen ihrer Erwerbsarbeit. - Informationsvermittlung für Unternehmen und Anreize zur klimafreundlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes. - Bei Nutzung des Siegels für andere AMS-Programme entsteht eine große Hebelwirkung.	
	Co-Benefits	- Höhere Sinnstiftung und Zufriedenheit mit dem Job möglich. - Verbreitung von Klimaschutz als Querschnittsaufgabe ermöglicht ressortübergreifendes Lernen in teilnehmenden Organisationen.	

	Umsetzbarkeit im AMS
	Zur Umsetzung muss einmalig ein Fragebogen entwickelt und erprobt werden. Dies kann unter Rückgriff auf bestehende Forschungsliteratur durch eine externe Beratung geschehen. Anschließend muss der Fragebogen in eine Webapplikation übersetzt werden und eine Schnittstelle zum existierenden eJob-Room für registrierte Unternehmen erstellt werden, sodass die jeweiligen Siegel bei den Stellenausschreibungen mitdargestellt werden können. Da es sich um eine freiwillige Angabe der Unternehmen handelt, ist mit keinen rechtlichen Besonderheiten zu rechnen. Außer der einmaligen Entwicklung sowie technischen Instandhaltung des Online-Tools ist mit keinen umfangreicheren finanziellen Kosten zu rechnen. Die Einführung und Betreuung könnte durch den Bereich „Service für Unternehmen“ erfolgen.

	Nächste Schritte
	- Vergabe einer Studie zur fachlichen und inhaltlichen Erstellung des grünen Siegels - Technische Umsetzung und Einbindung in den eJob-Room - Bewerbung des Tools bei Unternehmen auf den Webseiten des AMS - Nutzbarmachung der gewonnenen Ergebnisse für die Beratung von Unternehmen - Nutzung des Gütesiegels als Steuerungselement in anderen Programmen

Kurzbeschreibung

Eine klare Auffassung was unter sozial-ökologischer Arbeit zu verstehen ist gilt als Grundlage aktiver Arbeitsmarktpolitiken, die sich dazu verschrieben haben, klima- und sozialverträgliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu fördern. Anhand des Außenauftritts des AMS lässt sich derzeit noch kein einheitlich vertretenes Verständnis erkennen. Es wird daher vorgeschlagen ein solches einheitliches Verständnis zu erarbeiten, zu implementieren und nach innen, sowie nach außen zu kommunizieren.



Programmgestaltung

Eine eindeutige Definition, sowie ein kohärentes Verständnis darüber was als sozial-ökologische Arbeit in der Arbeitsmarktpolitik zu verstehen ist, ist der Grundbaustein, um aktiv zur sozial-ökologischen Transformation des Arbeitsmarktes beizutragen. Weiterhin ist eine klare Absteckung der Sektoren und Tätigkeitsfelder, in denen „nachhaltige“ Berufe zu finden sind notwendig, um diese statistisch zu erfassen und abzuschätzen welche Zukunftsszenarien sich in Hinblick auf den Arbeitsmarkt prognostizieren lassen. Zudem ist es für die konsistente Planung sozial-ökologischer Arbeitsmarktpolitiken von Notwendigkeit, ein einheitliches Verständnis jener Berufsfelder zu haben, die diesem Ziel zuträglich sind (EC, 2013). Beispielsweise lässt sich erst anhand einer Skizzierung besagter Berufsgruppen und Sektoren ableiten, welche Qualifikationen und Fähigkeiten in Zukunft verstärkt am Arbeitsmarkt nachgefragt werden und somit im Rahmen von gezielten Programmen und Maßnahmen gefördert werden sollten.

Um einen Umbau der Arbeitswelt zu unterstützen, in der es möglich ist, Wohlstand und soziale Sicherheit unabhängig von Wachstum, Umwelt- und Klimaschäden zu ermöglichen, bedarf es eines angepassten Begriffes sozial-ökologischer Arbeit. Wie in Kapitel 1 erläutert, sollte ein solches Verständnis auf die Erfüllung menschlicher Bedürfnisse durch sowohl Reproduktions- als auch Produktionsarbeit ausgerichtet sein. Eine Ausweitung und entsprechende Anpassung eines Verständnisses von „ökologisch nachhaltiger Arbeit“ wird an dieser Stelle empfohlen. Hierfür bedarf es zunächst einer AMS-internen Auseinandersetzung mit den Anforderungen an eine Arbeitsmarktpolitik in Zeiten der Klimakrise mit dem Ziel, konkrete Beiträge für die Unterstützung einer sozial-ökologischen Transformation zu definieren. Ein Teilaspekt hiervon wäre es ein Verständnis von „sozial-ökologischer Arbeit“ zu erarbeiten. Dies könnte unter Anleitung von Expert*innen aus der Wissenschaft geschehen, wie dies auch in anderen Kontexten bereits stattfindet (siehe „New Digital Skills“ Initiative).

Um in einem weiteren Schritt dieses neu erarbeitete Verständnis einer „sozial-ökologischen Arbeit“ direkt in die Praxis zielgerichtet umzusetzen, kann auf das bereits implementierte Instrument der Balanced Score Cards zurückgegriffen werden. Es gäbe vielfältige Möglichkeiten dies in die Indikatoren einfließen zu lassen:

- Die Vermittlung in Jobs in Exnovationsbranchen sollte aus allen Indikatoren als „erfolgreiche“ Vermittlung ausgenommen werden, da es sich nicht um zukunftsfähige Beschäftigungsmöglichkeiten handelt.
- Im BIZ könnte die Beratung zu ökologischen Qualifikationen (green skills) gestärkt werden, indem ein neuer Unterindikator eingeführt wird, der den prozentualen Anteil der Beratungen, Weiterbildungen und Informationsveranstaltungen enthält, die diese Themen beinhalten.
- ... (mehr dazu siehe weiter unten.)



Internationales Beispiel

Laut einer Studie der Europäischen Kommission (2013) und den eigenen Recherchen im Zuge dieser Studie haben auch die meisten Öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen in anderen europäischen Ländern keine einheitliche Definition für „sozial-ökologische Arbeit“ oder zentralisierte Abteilungen die sich dieser Thematik widmen. Eine Ausnahme stellt Frankreich dar. Dort gibt es seit 2010 das *National Observatory for Jobs and Occupations of the Green Economy* (Onemev) welches eine Klassifizierung für „grüne Arbeit“ hat. Als "green occupations" zählen Berufe, die zur Messung, Verhütung, Kontrolle und Korrektur negativer Umweltauswirkungen und -schäden beitragen (z.B. Förster, Techniker bei der Wasserschutzpolizei usw.). Weiters umfassen „greening occupations“ Berufe, die nicht direkt auf die Umwelt ausgerichtet sind, sondern neue "Qualifikationsbausteine" integrieren, um die Umweltdimension in der beruflichen Tätigkeit in signifikanter und quantifizierbarer Weise zu berücksichtigen (z.B. Architekt, Installateur für Wärmedämmung, Logistikmanager, Gärtner usw.) (EC, 2021). Zusätzlich verlinkt die französische öffentliche Arbeitsmarktverwaltung andere Definitionen von „grüner Arbeit“, wie beispielsweise die des Ministeriums für den Ökologischen Übergang (Ministère de la Transition écologique), auf ihrer Webseite.



Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Ermöglicht eine zielgerichtete Gestaltung aktiver Arbeitsmarktpolitik, um Folgen der Klimakrise vorwegzugreifen
- Ermöglicht effizienteres Agieren und eine kohärente Zielsetzung von Aktionen durch ein einheitliches Verständnis (insbesondere bei Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen, bspw. BMA, BMK)
- Ausweitung und Bewerbung sozial-ökologischer Berufe im weiteren Sinne, d.h. nicht nur Berufe in grünen Technologien, sondern auch Pflege, Öffentlicher Verkehr, ...

Klimapolitische Ziele

- Erfolgreiche Klimapolitik innerhalb der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch kohärentes Verständnis
- Aktive Unterstützung der notwendigen Transformation durch gezielte Ausbildung in den identifizierten Sektoren und Berufen



Umsetzbarkeit im AMS

Die Verantwortung für die Umsetzung dieses Maßnahmenvorschlages liegt aufgrund der Notwendigkeit eines einheitlichen Verständnisses in erster Linie bei der Bundesorganisation des AMS. Dies ist insbesondere darum wichtig, damit ein gesamtösterreichischer Ansatz entwickelt wird und dieser auch in die Zielsetzungen der Balanced Score Cards implementiert wird. Der finanzielle Aufwand für die Umsetzung dieser Maßnahme hält sich in Grenzen. Es besteht in erster Linie ein einmaliger Aufwand um mittels Einbindung wissenschaftlicher Expert*innen eine adäquate Definition zu erarbeiten. Diese könnte, um neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse gerecht zu werden, in regelmäßigen Abständen überholt werden. Diese Definition gilt es anschließend intern sowie extern zu implementieren und zu verfestigen. Das AMS könnte die Umsetzung dieser Maßnahme nutzen um eine „Startschuss-Kampagne“ für eine sozial-ökologische Offensive der Arbeitsmarktpolitik einzuläuten.



Nächste Schritte

- Eine klare Definition basierend auf wissenschaftlichem Konsens zu eruieren. Diesbezüglich kann in Zusammenarbeit mit Expert*innen an einem einheitlichen Verständnis gearbeitet werden, welches abgrenzt was als sozial-ökologische Arbeit zu zählen ist und insbesondere auch was nicht.
- Definition in langfristige Strategiepapiere übernehmen, sowie durch passende Zielindikatoren in die BSC eingliedern.
- Interne und externe Kommunikation

Kurzbeschreibung

Eine klare Auffassung was unter sozial-ökologischer Arbeit zu verstehen ist gilt als Grundlage aktiver Arbeitsmarktpolitiken, die sich dazu verschrieben haben, klima- und sozialverträgliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu fördern. Anhand des Außenauftritts des AMS lässt sich derzeit noch kein einheitlich vertretenes Verständnis erkennen. Es wird daher vorgeschlagen ein solches einheitliches Verständnis zu erarbeiten, zu implementieren und nach innen, sowie nach außen zu kommunizieren.

Maßnahmentyp: Vollständige Neueinführung im AMS

Maßnahmenbeschreibung

Eine eindeutige Definition, sowie ein kohärentes Verständnis darüber was als sozial-ökologische Arbeit in der Arbeitsmarktpolitik zu verstehen ist, ist der Grundbaustein, um aktiv zur sozial-ökologischen Transformation des Arbeitsmarktes beizutragen. Weiterhin ist eine klare Absteckung der Sektoren und Tätigkeitsfelder, in denen „nachhaltige“ Berufe zu finden sind notwendig, um diese statistisch zu erfassen und abzuschätzen welche Zukunftsszenarien sich in Hinblick auf den Arbeitsmarkt prognostizieren lassen. Zudem ist es für die konsistente Planung sozial-ökologischer Arbeitsmarktpolitiken von Notwendigkeit, ein einheitliches Verständnis jener Berufsfelder zu haben, die diesem Ziel zuträglich sind (EC, 2013). Beispielsweise lassen sich erst anhand einer Skizzierung besagter Berufsgruppen und Sektoren ableiten, welche Qualifikationen und Fähigkeiten in Zukunft verstärkt am Arbeitsmarkt nachgefragt werden und somit im Rahmen von gezielten Programmen und Maßnahmen gefördert werden sollten.

Anhand des Außenauftritts des AMS lässt sich derzeit noch kein einheitlich vertretenes Verständnis von sozial-ökologischer Arbeit und den dazu nötigen Qualifikationen erkennen (siehe Kapitel 2). Aktuell verwendete Begriffe orientieren sich zudem stark an den vorwiegend technisch ausgerichteten Begriffen der „Green Skills“ und „Green Jobs“. Um einen Umbau der Arbeitswelt zu unterstützen, in der es möglich ist, Wohlstand und soziale Sicherheit unabhängig von Wachstum, Umwelt- und Klimaschäden zu ermöglichen, bedarf es eines angepassten Begriffes sozial-ökologischer Arbeit. Wie in Kapitel 1 erläutert, sollte ein solches Verständnis auf die Erfüllung menschlicher Bedürfnisse durch sowohl Reproduktions- als auch Produktionsarbeit ausgerichtet sein. Eine Ausweitung und entsprechende Anpassung eines Verständnisses von „ökologisch nachhaltiger Arbeit“ wird an dieser Stelle empfohlen. Hierfür bedarf es zunächst einer AMS-internen Auseinandersetzung mit den Anforderungen an eine Arbeitsmarktpolitik in Zeiten der Klimakrise mit dem Ziel, konkrete Beiträge für die Unterstützung einer sozial-ökologischen Transformation zu definieren. Ein Teilaspekt hiervon wäre es ein Verständnis von „sozial-ökologischer Arbeit“ zu erarbeiten. Dies könnte unter Anleitung von Expert*innen aus der Wissenschaft geschehen, wie dies auch in anderen Kontexten bereits stattfindet (siehe „New Digital Skills“ Initiative). Erste Vorschläge wurden in diesem Bericht bereits vorgelegt (siehe Kapitel 1).

Weitere AMS-Aktivitäten (nicht nur solche mit explizit klimapolitischer Ausrichtung) sollten sich in Zukunft an diesem Verständnis orientieren können. Ein Verständnis von „sozial-ökologischer Arbeit“ sollte sich auch in der Formulierung der längerfristigen Pläne des AMS wiederfinden und konsistent nach innen und außen kommuniziert werden. Für Ersteres könnten Mitarbeiter*innen-Schulungen genutzt werden. Dies könnte den weiteren Vorteil bringen, dass Mitarbeiter*innen des AMS bei der Berufs-, Aus- und Weiterbildungsberatung eine Schlüsselrolle bei der Förderung sozial-ökologischer Tätigkeiten einnehmen können. Für die Kommunikation nach außen bedarf es einer Überarbeitung der bestehenden Informationsquellen (z.B. Berufsberatung, Fördermöglichkeiten).

Um in einem weiteren Schritt dieses neu erarbeitete Verständnis einer „sozial-ökologischen Arbeit“ direkt in die Praxis zielgerichtet umzusetzen, kann auf das bereits implementierte Instrument der Balanced Score Cards (BSC) zurückgegriffen werden. Die BSCs stellen ein zentrales internes Instrument zur Steuerung im AMS dar. Sie sollten stets auch die strategischen Ziele des AMS widerspiegeln. Während dies für andere Querschnittsthemen wie Geschlechtergleichheit bereits ansatzweise der Fall ist, findet sich in den BSC noch

keine Orientierung an der sozial-ökologischen Transformation wieder. Es gäbe daher vielfältige Möglichkeiten dies in die Indikatoren einfließen zu lassen:

- Im Bereich SfA wäre die Zufriedenheit und Sinnstiftung mit dem Job als zentraler Faktor des Vermittlungserfolgs zu nennen. Hierzu könnten Personen einen Monat nach Eintritt in ihren neuen Arbeitsplatz zu ihrer Zufriedenheit mit dem neuen Job befragt werden.
- Um sicherzustellen, dass die Beratung durch das AMS auch zu einer positiven Selbstwirksamkeitserfahrung führt und die Lebensqualität steigert, könnte die Veränderung in der allgemeinen Lebensqualität über die Dauer der AMS-Betreuung evaluiert werden.
- Zusätzlich könnte der Zeitaufwand, den Erwerbslose mit der Verwaltung und Bestreitung ihres Lebensunterhalts rund um ihre Erwerbslosigkeit (außer Zeit für sinnvolle Jobbewerbungen) beschäftigt sind, gemessen werden, um sicherzustellen, dass genug Zeit für Berufsorientierung und tatsächliche Jobbewerbungen bleibt.
- Die Vermittlung in Jobs in Exnovationsbranchen sollte aus allen Indikatoren als „erfolgreiche“ Vermittlung ausgenommen werden, da es sich nicht um zukunftsfähige Beschäftigungsmöglichkeiten handelt.
- Ein neuer Indikator könnte die Anzahl der Vermittlung in Jobs mit dem Gütesiegel Nachhaltige Arbeit je Jobsucher*in sein, damit ein stärkerer Fokus in der Vermittlung in nachhaltige Arbeitsplätze stattfindet.
- Im BIZ könnte die Beratung zu ökologischen Qualifikationen (green skills) gestärkt werden, indem ein neuer Unterindikator eingeführt wird, der den prozentualen Anteil der Beratungen, Weiterbildungen und Informationsveranstaltungen enthält, die diese Themen beinhalten.
- Die Beratung, Weiterbildung und Vermittlung gemäß sozial-ökologischer Transformationsszenarien setzt Mitarbeitende voraus, die zu dem Thema qualifiziert sind. Ein neuer Indikator im Bereich Management sollte deswegen der Anteil der Beschäftigten des AMS sein, die in den letzten 12 Monaten eine Fortbildung zum Thema Klima, Ökologie oder sozial-ökologische Transformation besucht haben.
- Auch der ökologische Fußabdruck der AMS-Geschäftsstellen (je Bundesland) selbst sollte als Indikator im Bereich Support aufgenommen werden. Dies umfasst neben materiellen Größen wie Energieverbrauch auch Fragen der sozial-ökologischen Beschaffungspolitik z.B. im Bürobedarf und der betriebsbedingten Transportemissionen. Methoden des betrieblichen Umweltschutzes zu implementieren bietet nicht nur Möglichkeiten der Senkung des ökologischen Fußabdrucks des AMS, sondern könnte auch mit eigenen Aus- und Weiterbildungskapazitäten für green skills kombiniert werden.

Internationale Beispiele

Laut einer Studie der Europäischen Kommission (2013) und den eigenen Recherchen im Zuge dieser Studie haben auch die meisten Öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen in anderen europäischen Ländern keine einheitliche Definition für „sozial-ökologische Arbeit“ oder zentralisierte Abteilungen die sich dieser Thematik widmen. Eine Ausnahme stellt Frankreich dar. Dort gibt es seit 2010 das *National Observatory for Jobs and Occupations of the Green Economy* (Onemev), welches eine Klassifizierung für „grüne Arbeit“ hat. Als "green occupations" zählen Berufe, die zur Messung, Verhütung, Kontrolle und Korrektur negativer Umweltauswirkungen und -schäden beitragen (z.B. Förster, Techniker bei der Wasserschutzpolizei usw.). Weiters umfassen „greening occupations“ Berufe, die nicht direkt auf die Umwelt ausgerichtet sind, sondern neue "Qualifikationsbausteine" integrieren, um die Umweltdimension in der beruflichen Tätigkeit in signifikanter und quantifizierbarer Weise zu berücksichtigen (z.B. Architekt, Installateur für Wärmedämmung, Logistikmanager, Gärtner usw.) (EC, 2021). Zusätzlich verlinkt die französische öffentliche Arbeitsmarktverwaltung andere Definitionen von „grüner Arbeit“, wie beispielsweise die des Ministeriums für den Ökologischen Übergang (Ministère de la Transition écologique), auf ihrer Webseite.

Realisierbarkeit

Die Verantwortung für die Umsetzung dieses Maßnahmenvorschlages läge aufgrund der Notwendigkeit eines einheitlichen Verständnisses in erster Linie bei der Bundesorganisation des AMS. Dies ist insbesondere darum wichtig, damit ein gesamtösterreichischer Ansatz entwickelt wird und dieser auch in die Zielsetzungen der Balanced Score Cards implementiert wird.

Der finanzielle Aufwand für die Umsetzung dieser Maßnahme hält sich in Grenzen. Es besteht in erster Linie ein einmaliger Aufwand, um mittels Einbindung wissenschaftlicher Expert*innen eine adäquate Definition zu erarbeiten. Diese könnte, um neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse gerecht zu werden, in regelmäßigen Abständen überholt werden. Diese Definition gilt es anschließend intern sowie extern zu implementieren und zu verfestigen.

Das AMS könnte die Umsetzung dieser Maßnahme nutzen um eine „Startschuss-Kampagne“ für eine sozial-ökologische Offensive der Arbeitsmarktpolitik einzuläuten.

Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

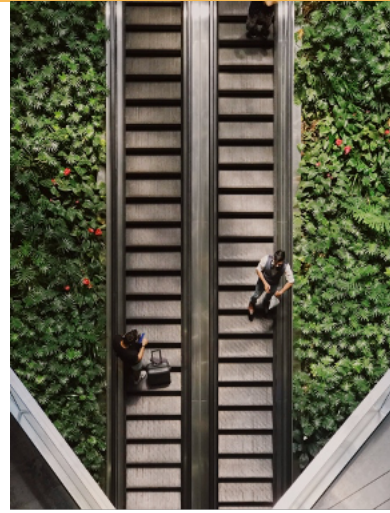
Eine klare Definition und ein klares Verständnis darüber was als „sozial-ökologische Arbeit“ gewertet werden kann ermöglicht es, aktive Arbeitsmarktpolitik für die Auswirkungen der Klimakrise vorzubereiten. Sie ist die Grundlage für ein effizientes Agieren und hilft einen klaren Fahrplan für eine transformative Arbeitsmarktpolitik aufzustellen. Anhand dieses einheitlichen Verständnisses kann auch vereinfacht an Visionen und kohärenten Zielen für die Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen gearbeitet werden.

Nächste Schritte

Für die Umsetzung der Maßnahme gilt es eine klare Definition, wie bereits oben erläutert, basierend auf wissenschaftlichem Konsens zu eruieren. Diesbezüglich kann in Zusammenarbeit mit Expert*innen an einem einheitlichen Verständnis gearbeitet werden, welches abgrenzt, was als sozial-ökologische Arbeit zu zählen ist und insbesondere auch was nicht. Diese Definition kann anschließend, durch beispielsweise die obengenannten Ziele für die BSCs, über die üblichen Wege intern im AMS implementiert werden.

Kurzbeschreibung

Die Maßnahme enthält den Vorschlag, bestehende Strukturen des AMS zu nutzen, um Unternehmen bei der sozial-ökologischen Transformation ihrer Betriebe zu unterstützen. Dies umfasst zum einen die Nutzung der regionalen AMS-Geschäftsstellen und deren Service für Unternehmen (SFU). Zum anderen könnte analog zu vergangenen Initiativen wie der „New Digital Skills“ ähnliche Foren gegründet werden, in denen sich Unternehmen zusammen mit dem AMS und Expert*innen zu Themen von Green Jobs, Green Skills und entsprechenden Transformationsstrategien austauschen.



Quelle: pixabay



Programmgestaltung

Eine Anpassung an die Herausforderungen der Klimakrise bedeutet, dass einige Betriebe von jahrzehntealten Geschäftsmodellen und Produktionsweisen abweichen müssen. Bestehende Serviceangebote für Unternehmen könnten genutzt werden, die betroffenen Betriebe bei ihrem sozial-ökologischen Umbau zu unterstützen. Aktuell sind insbesondere die regionalen Geschäftsstellen für die Beratung von Unternehmen von großer Bedeutung. Deren Services könnten in Hinblick auf die Unterstützung von Unternehmen sozial-ökologische Transformationspläne ihrer Betriebe umsetzen. Weiterhin könnte durch die Servicestrukturen des AMS gefördert werden, dass dessen Beschäftigungsstrukturen weitere Kriterien der „Green Jobs“ erfüllen. Die bestehenden Strukturen könnten zudem genutzt werden, um innovative Ideen, welche dem sozial-ökologischen Umbau von Unternehmen zuträglich sind, an diese weiterzugeben. Außerhalb der bestehenden Beratungsstrukturen könnte in Anlehnung an die „New Digital Skills“ Initiative des AMS eine analoge Initiative zum Thema „Green Jobs“ und „Green Skills“ ins Rollen gebracht werden.



Analogie zu bestehender Digitalisierungsinitiative des AMS

In Anlehnung an die „New Digital Skills“ Initiative des AMS könnte eine analoge Initiative zum Thema „Green Jobs“ und „Green Skills“ gestartet werden. In der bis 2019 laufenden „New Digital Skills“ Initiative erarbeiteten Unternehmen zusammen mit dem AMS und dem Institut für Bildungsforschung (ibw) die gegenwärtig und zukünftig gefragten digitalen Qualifikationen und Fähigkeiten. Während sich eine analoge Initiative zu „Green Jobs und Green Skills“ an bestehenden Konzepten von Nachhaltigkeit und Berufskategorien des AMS orientieren sollte, könnte hier stattdessen eine Plattform geboten werden, in der sich Unternehmen über ihre Erfahrungen bei der Umsetzung von Transformationsplänen austauschen könnten, voneinander lernen und ihr Wissen dokumentieren könnten.



Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Beschäftigungsfähigkeit im Transformationsszenario
- Austausch und Beratung im Hinblick auf Green Skills und Green Jobs fördern

Klimapolitische Ziele

- Unterstützung von Unternehmen, ihre Produktionsweise und Unternehmensziele ökologisch und klimafreundlich umzugestalten

Co-Benefits

- Aktive Einbindung, Beratung und Vernetzung von Unternehmen
- Beidseitiger Erkenntnisgewinn: AMS erfährt von Unternehmen, mit welchen Hindernissen und Barrieren sich diese konfrontiert sehen. Unternehmen könnten vom AMS über neuste Initiativen und Best-Practice Beispiele informiert werden



Umsetzbarkeit im AMS

Da bestehende Strukturen des Arbeitsmarktservices genutzt werden können, steht die Umsetzung der hier präsentierten Maßnahme lediglich vor kleinen Herausforderungen. Notwendige Schritte wären zum einen, Unternehmen zu identifizieren, welchen dazu angeraten (bzw. verpflichtet) werden sollten, in den nächsten Jahren Transformationspläne für die Umstrukturierung ihrer Unternehmen vorzulegen. Zudem bedarf es Schulungen und Weiterbildungen für AMS Mitarbeiter*innen in den regionalen Geschäftsstellen, um diese auf die Rolle als Transformationsberater*innen für Unternehmen zu schulen.



Nächste Schritte

- Zielsetzungen und die Zielgruppe der Unternehmen formulieren
- Schulung von Berater*innen in den regionalen Geschäftsstellen des AMS, Unternehmen zum Thema „Green Jobs“ und „Green Skills“ zu beraten
- Ausgestaltung eines Konzepts zum Unternehmensforum “New Green Skills” analog zu “New Digital Skills”, mit dem Ziel die Vernetzung von Unternehmen im Transformationsprozess zu stärken
- Erstellung einer Onlinedatenbank zu bestehenden Projekten und sozial-ökologischen Initiativen von Unternehmen

Kurzbeschreibung

Die Maßnahme enthält den Vorschlag, bestehende Strukturen des AMS zu nutzen, um Unternehmen bei der sozial-ökologischen Transformation ihrer Betriebe zu unterstützen. Dies umfasst zum einen die Nutzung der regionalen AMS-Geschäftsstellen und deren Service für Unternehmen (SFU). In diesem Rahmen könnten konkrete Transformationspläne in Hinblick auf Personalfragen und Green Jobs mit den betroffenen Unternehmen bearbeitet werden. Der Kommunikationsweg über die SFU könnte weiterhin genutzt werden, um Unternehmen über neuste Entwicklungen und Konzepte zur Anpassung auf klimaneutrale Produktions- und Wirtschaftsweisen auf dem Laufenden zu halten. Zum anderen könnte analog zu vergangenen Initiativen wie der „New Digital Skills“ ähnliche Foren gegründet werden, in denen sich Unternehmen zusammen mit dem AMS und Expert*innen zu Themen von Green Jobs, Green Skills und entsprechenden Transformationsstrategien austauschen.

Maßnahmentyp: Grundlegende Änderung eines bestehenden Programms des AMS

Maßnahmenbeschreibung

Zahlreiche Sektoren stehen vor der Herausforderung, dass sie ihre Wirtschaftsaktivitäten radikal transformieren, reduzieren oder sogar einstellen müssen. Hiervon betroffen sind auch zahlreiche Arbeitsplätze im Automobilsektor, im Bereich fossile Energien oder im Flugverkehr. Nicht zuletzt bedeutet dies, dass einige Betriebe von jahrzehntealten Geschäftsmodellen und Produktionsweisen abweichen müssen. Dies deutet auf den Bedarf einer planerischen und organisatorischen Unterstützung vieler österreichischer Unternehmen hin.

Bestehende Serviceangebote für Unternehmen (SFU) könnten genutzt werden, die betroffenen Betriebe bei ihrem sozial-ökologischen Umbau zu unterstützen. Aktuell sind insbesondere die regionalen Geschäftsstellen für die Beratung von Unternehmen von großer Bedeutung. Eine wesentliche Funktion der regionalen Geschäftsstellen im Rahmen der SFUs ist das Bereitstellen von Informationen, Beratung und Unterstützung zum Thema Personalsuche, Personalvermittlung, Stellenbesetzung, Arbeitsmarktförderung, Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte und Frühwarnsysteme (Bolldorf, 2021, S. 18). Die genannten Beratungsfunktionen für Unternehmen sind derzeit kostenlos und bieten so den Vorteil, auch kleinere und mittelständische Unternehmen zu erreichen. Dies sollte im Falle einer Ausweitung des Angebots beibehalten werden. Folgende Ausweitungen der SFU könnten erfolgen:

- 1) Falls Unternehmen bestimmten kritischen Sektoren angehören, sollten diese in Betracht ziehen, sozial-ökologische Transformationspläne für ihr Unternehmen zu erarbeiten. Transformationspläne stellen konkrete Fahrpläne dar, wie eine Umstellung der wirtschaftlichen Aktivitäten klimaneutral umgestaltet werden kann. Das AMS könnte diesen Prozess im Rahmen der SFUs anstoßen und anbieten, bei der Ausgestaltung, insbesondere bei Personalfragen, beratend zur Seite zu stehen. Während die Pflicht zur Ausarbeitung von Transformationsplänen gesamtwirtschaftlich auch in legislativer Form als notwendig und sinnvoll erachtet wird, soll diese Idee hier aufgrund des Fokus der Studie jedoch nicht im Detail weiterverfolgt werden. Vorerst könnte die Beratungsstruktur des AMS für Unternehmen jedoch als Kommunikationskanal zwischen Politik und Wirtschaft genutzt werden, um die Notwendigkeit des ökologischen Umbaus stärker zu betonen und das Einleiten von Transformationsschritten anzustoßen.
- 2) Unternehmen, deren Wirtschaftsweise schon zu einem hohen Maße als sozial-ökologisch eingestuft wird, könnten durch die Servicestrukturen des AMS gefördert werden, um in ihren Beschäftigungsstrukturen weitere Kriterien von „Green Jobs“ zu erfüllen (siehe auch Maßnahme *Gütesiegel Nachhaltige Arbeit*). Hier könnte dem gestiegenen Interesse, insbesondere von jungen Menschen, an nachhaltigen Unternehmen und Berufen nachgekommen werden. Diesem Bedarf wird aktuell schon durch privatwirtschaftliche Online-Plattformen wie GoodJobs.eu nachgekommen. Das AMS könnte bestehende Zusammenarbeiten mit Unternehmen nutzen, um

diese auf den Trend aufmerksam zu machen bzw. ihnen beratend zur Seite stehen, wie sie auch in Hinblick auf die Themen Soziales und Nachhaltigkeit für ihr Unternehmen werben können.

- 3) Weiters könnten die bestehenden Strukturen genutzt werden, um innovative Ideen, welche dem sozial-ökologischen Umbau von Unternehmen zuträglich sind und dem AMS bekannt sind, an diese weiterzugeben. Eine Online-Datenbank auf die alle regionalen Geschäftsstellen Zugriff haben könnte mögliche Schritte und Best-Practice Beispiele für Unternehmen sammeln.

In Anlehnung an die „New Digital Skills“ Initiative des AMS, könnte eine analoge Initiative zum Thema „Green Jobs“ und „Green Skills“ gestartet werden. In der bis 2019 laufenden „New Digital Skills“ Initiative erarbeiteten Unternehmen zusammen mit dem AMS und dem Institut für Bildungsforschung (ibw) die gegenwärtig und zukünftig gefragten digitalen Qualifikationen und Fähigkeiten. Die Ergebnisse bilden aktuell die Grundlage für gezielte Weiterbildungsangebote des AMS und Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der Unternehmen (AMS, 2021h). Die Initiative wurde über einen Blog begleitet und die Ergebnisse in einem Bericht zusammengefasst. Während sich eine analoge Initiative zu „Green Jobs“ und „Green Skills“ an bestehenden Konzepten von Nachhaltigkeit und Berufskategorien des AMS orientieren sollte, könnte hier stattdessen eine Plattform geboten werden, in der sich Unternehmen über ihre Erfahrungen bei der Umsetzung von Transformationsplänen austauschen könnten, voneinander lernen und ihr Wissen dokumentieren könnten.

Anknüpfungspunkte im AMS sind die „New Digital Skills“ Initiative, sowie der Service für Unternehmen der regionalen AMS Geschäftsstellen.

Realisierbarkeit

Da bestehende Strukturen des Arbeitsmarktservices genutzt werden können steht die Umsetzung der hier präsentierten Maßnahme lediglich vor kleinen Herausforderungen. Notwendige Schritte wären zum einen Unternehmen zu identifizieren, welchen dazu angeraten (bzw. verpflichtet) werden sollten, in den nächsten Jahren Transformationspläne für die Umstrukturierung ihrer Unternehmen vorzulegen. Zudem bedarf es Schulungen und Weiterbildungen für AMS Mitarbeiter*innen in den regionalen Geschäftsstellen, um diese auf die Rolle als Transformationsberater*innen für Unternehmen zu schulen.

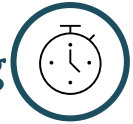
Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Ein Beitrag zum Klimaschutz wird durch die Unterstützung von Unternehmen, ihre Produktionsweise und Unternehmensziele ökologisch umzugestalten, geleistet. Unternehmen tragen eine wesentliche Rolle in der bevorstehenden sozial-ökologischen Transformation. Ihre aktive Einbindung, Beratung und Vernetzung kann durch das AMS gefördert werden.

Weitere positive Auswirkungen sind zudem, dass die Beschäftigung im „Green Jobs“ Sektor gestärkt wird. Weiters kann eine Zusammenarbeit mit Unternehmen für das AMS einen Erkenntnisgewinn darstellen, welche Barrieren für eine sozial-ökologische Transformation in Österreich aus Sicht von Unternehmen bestehen. Informationen bezüglich Personalbedarf, Nachfrage nach Green Skills und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten können so direkt von den Unternehmen kommen. Auch innerhalb des AMS könnten Stellen für die neuen Schwerpunkte der Beratung auf grüne Unternehmungen geschaffen werden.

Nächste Schritte

Als nächste Schritte sollten konkrete Zielsetzungen und die Zielgruppe der Unternehmen definiert werden. Zudem sollten Berater*innen darauf geschult werden, Unternehmen zum Thema „Green Jobs“ und „Green Skills“ zu beraten. Weiters könnte ein Konzeptvorschlag zum Unternehmensforum „New Green Skills“ analog zu „New Digital Skills“ mit dem Ziel die Vernetzung von Unternehmen im Transformationsprozess zu stärken, vorbereitet werden. Zuletzt könnte eine Onlinedatenbank zu bestehenden Projekten und sozial-ökologischen Initiativen von Unternehmen angelegt werden.



Kurzbeschreibung

Diese Maßnahme zielt darauf ab bezahlte Arbeitszeit in einem “großen Modell” der Arbeitszeitverkürzung auf betrieblicher Ebene für zwei Jahre finanziell zu unterstützen. Im Best-Practice Case wird die Arbeitszeit von jeweils drei ehemaligen Vollzeit-Arbeitskräften auf vier Personen mit jeweils 75% Arbeitszeit verteilt. Der Lohnentgang durch die reduzierte Arbeitszeit soll dabei, progressiv gestaffelt je nach vorherigem Bruttoeinkommen, vom AMS kompensiert werden, ebenso wie die Differenz der Sozialversicherungsbeiträge.



Quelle: © Yan Ming



Programmgestaltung

Die Verknüpfung von umweltpolitischen Zielen mit der Neugestaltung von Arbeitszeit kann als ein Versuch gesehen werden, Produktivitätsgewinne nicht zwangsläufig für eine gesteigerte Produktion und daran gekoppelten Konsum zu verwenden, sondern diese für eine Reduktion der geleisteten bezahlten Arbeitsstunden einzusetzen (Gunderson, 2019). Darüber hinaus ermöglicht diese Form der Arbeitsteilung eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Diese Maßnahme schlägt eine Überarbeitung des Solidaritätsprämienmodells in der Hinsicht vor, dass ein “großes Modell” der betrieblichen Arbeitszeitreduktion gezielt gefördert werden soll. Im Best-Practice Case reduzieren drei zuvor Vollzeit arbeitende Personen ihre Arbeitszeit auf 75%. Die dadurch verlorene Arbeitszeit soll durch eine Ersatzarbeitskraft kompensiert werden, welche ebenfalls zu 75% eines Vollzeit-Arbeitsverhältnisses angestellt werden soll. Der Lohnentgang soll dabei, gestaffelt nach Einkommensgruppen, vom AMS bis zu einer Obergrenze von € 5.370 Brutto kompensiert werden, in höherem Ausmaß als beim aktuellen Solidaritätsprämienmodell.

Zielgruppe und Voraussetzung: Für Ersatzarbeitskräfte: Arbeitslose, Langzeitarbeitslose, überbetriebliche Lehrlinge, Personen 45+ und Personen mit Behinderung; für Solidaritätsarbeiter*innen: Personen in Vollzeit-Arbeitsverhältnissen, allerdings Fokus auf Pflege- und Gesundheitssektor und aktuell in Kurzarbeit befindlichen Personen

Dauer: Bis zu zwei Jahre, bei Personen die der Ausnahmeregelung unterliegen bis zu drei Jahre. Nach Ende der Förderung soll die Maßnahme seitens der Unternehmen mit den Mitarbeiter*innen evaluiert werden und die Arbeitszeiten und Gehälter in gegenseitiger Abstimmung verhandelt werden



Internationales Beispiel

Auf EU-Ebene gibt es keine wirklich relevanten internationalen Vorbilder die ein ähnliches Modell verwenden würden. Ein Positivbeispiel aus Schweden (Spiegelaere, 2017) stellt ein zweijähriges Experiment und keine dauerhafte Maßnahme dar. Österreich kann sich in dieser Hinsicht als großer Vorreiter positionieren und das bereits seit Jahren bestehende Fördermodell der Solidaritätsprämie als Pionier weiter überarbeiten und sich damit als Vorantreiber einer gerechteren und langfristigen Arbeitszeitverteilung einsetzen.

Im ersten Schritt könnte gezielt der Pflege- und Gesundheitsbereich angesprochen werden, da dieser Sektor aus sozial-ökologischer Perspektive gefördert werden sollte, im Schichtbetrieb gearbeitet wird und das schwedische Experiment die positiven Effekte einer solchen Maßnahme demonstriert hat.



Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Annäherung an das Ziel der Vollbeschäftigung durch Verteilung der vorhandenen Arbeitsstunden auf mehr Personen
- Prinzip eines Passiv-Aktiv-Tausches, bei dem anstatt Arbeitslosigkeit zu finanzieren Geld investiert wird, um Arbeit zu finanzieren
- Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit

Klimapolitische Ziele

- Eine Reduktion der bezahlten Arbeitsstunden kann dazu beitragen die gewonnene Zeit durch kohlenstoffärmere Tätigkeiten und Konsummuster zu substituieren
- Abkehr von der 40-Stunden Woche als der Norm

Co-Benefits

- Gleichere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen
- Mehr Freizeit für Arbeitnehmer*innen
- Geringerer Einkommensverlust trotz weniger bezahlter Arbeitsstunden
- Positive Effekte auf Gesundheit und Psyche
- Mehr Zeit für ehrenamtliches Engagement, Kreativität oder sonstige gesellschaftlich relevante Tätigkeiten



Umsetzbarkeit im AMS

Die Weiterentwicklung der Solidaritätsprämie sollte an der bereits vorhandenen Stelle im AMS bei den Förderungen für Unternehmen anknüpfen. Der Vorschlag das "große Modell" der betrieblichen Arbeitszeitverkürzung gezielt zu fördern wurde vom Zuständigen Helmut Rainer (persönliche Kommunikation, 12. Jänner 2021) dezidiert als sinnvolle Weiterentwicklung empfohlen.

Die Solidaritätsprämie ist gesetzlich verankert, eine Reform des Modells muss daher vom Gesetzgeber angestoßen und umgesetzt werden. Weiters könnte es angedacht werden, einen Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeitreduktion im Rahmen der Solidaritätsprämie 2.0 zu verankern, welcher zumindest einmal im Erwerbsleben in Anspruch genommen werden dürfen sollte.

Laut einer Umfrage der Universität Wien aus dem vergangenen Jahr stehen etwas mehr als die Hälfte der Österreicher*innen einer Verkürzung der eigenen Arbeitszeit positiv gegenüber. Die durch den Lockdown bedingte Erfahrung der veränderten Arbeitszeiten entspricht häufig den Wünschen der Beschäftigten an die Zukunft (Windisch & Ennser-Jedenastik, 2020).

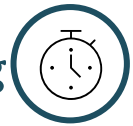
Je nach Staffelung der Förderung des Lohnentgangs und der Anzahl der Personen, welche die Solidaritätsprämie 2.0 in Anspruch nehmen würden, könnte diese Maßnahme hohe Kosten verursachen und dadurch weit über die aktuelle Fördersumme hinausgehen. Allerdings stehen den Mehrkosten auch potenziell geringere Kosten durch sinkende Krankenstände und niedrigere Gesundheitskosten gegenüber.

Die aktuellen Erfahrungen der österreichischen Bevölkerung mit der Kurzarbeit markieren ein Window of Opportunity, um Vorschläge in Bezug auf Arbeitszeitverkürzungen zu präsentieren und Unterstützung dafür zu generieren.



Nächste Schritte

- Erhöhung des Budgets bzw. der Deckelung des Fördertopfes
- Eignungskriterien für Arbeitszeitreduzierende Personen erweitern, damit auch Personen aus der Kurzarbeit kommend an dem Programm teilnehmen können
- Anpassung der Fördersumme an die progressive Prämienstaffelung laut diesem Maßnahmenvorschlag
- Bewerbung der Maßnahme bei Betrieben aus dem Pflege- und Gesundheitsbereich und bei relevanten Akteur*innen wie Betriebsrät*innen und Gewerkschaften



Kurzbeschreibung

Das Ziel der Solidaritätsprämie 2.0 ist es bezahlte Arbeitszeit im “großen Modell” der Arbeitszeitverkürzung auf betrieblicher Ebene für zwei Jahre finanziell zu unterstützen. Im Best-Practice Case wird die Arbeitszeit von jeweils drei ehemaligen Vollzeit-Arbeitskräften (40 Wochenstunden) auf vier Personen mit jeweils 75% Arbeitszeit (30 Wochenstunden) verteilt. Der Lohnentgang durch die reduzierte Arbeitszeit soll dabei, progressiv gestaffelt je nach vorherigem Bruttoeinkommen, vom AMS kompensiert werden, ebenso wie die Differenz der Sozialversicherungsbeiträge. Die Solidaritätsprämie 2.0 adressiert direkt die (Um-)verteilung von bezahlter Arbeit, ermöglicht dadurch indirekt allerdings auch die gerechtere Verteilung von unbezahlter Arbeit.

Maßnahmentyp: Grundlegende Änderung eines bestehenden Programms und Skalierung eines bestehenden AMS Programms

Maßnahmenbeschreibung

Die Maßnahme der Solidaritätsprämie 2.0 basiert auf diversen Annahmen in Bezug auf die soziale und ökologische Nachhaltigkeit von Arbeit. Zum einen gibt es eine eindeutige, positive und starke Korrelation der verrichteten, durchschnittlichen bezahlten Arbeitszeit und den ausgestoßenen CO₂ Emissionen (Fitzgerald et al., 2018b; Gunderson, 2019). Diese Erkenntnis legt den Schluss nahe, dass eine Reduktion der verrichteten bezahlten Arbeitszeit ebenso zu einer Reduktion der CO₂ Emissionen beitragen könnte. Allerdings ist dieser positive Effekt einer Arbeitszeitreduktion auf die Umwelt auch davon abhängig, wie das gewonnene Mehr an Zeit verwendet wird. Dies bedeutet, dass die positiven Effekte nur dann effektiv wären, wenn es gleichzeitig auch zu einer Veränderung der Konsummuster und Freizeitgestaltung hin zu Aktivitäten mit besonders niedrigen negativen oder hohen positiven Effekten für die Umwelt kommen würde (Pullinger, 2014). Aus der Evaluierung der Solidaritätsprämie geht hervor, dass die meisten Personen ihre wöchentliche Arbeitszeit im Schnitt um 5 Stunden reduziert haben (Dornmayer & Löffler, 2014). Pullinger (2014) kommt zu einem ähnlichen Ergebnis in Bezug auf das belgische Modell des “Life Course Approach”, der vorwiegend dafür genutzt wurde, um die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren anstatt längere, komplette Auszeiten von der bezahlten Arbeit zu nehmen.

Laut der Evaluierung der Solidaritätsprämie von Dornmayer & Löffler (2014) haben rund die Hälfte der Befragten angegeben, dass die Arbeitsbelastung abgenommen hat, sie sich weniger gesundheitlich belastet gefühlt haben und die Arbeitszufriedenheit gestiegen ist. Darüber hinaus wurden neue Jobs geschaffen und eine Verbesserung der Lebenszufriedenheit und der Work-Life-Balance festgestellt. Außerdem hat sich die Solidaritätsprämie als erfolgreich bei der langfristigen Reintegration von ehemaligen Arbeitslosen herausgestellt. Das zweijährige Experiment einer Arbeitszeitreduktion in einem schwedischen Pflegeheim kommt zu ähnlich positiven Effekten einer Arbeitszeitreduktion auf 30 Wochenstunden, bei der die Gehälter fortgezahlt wurden und die verlorene Arbeitszeit vollständig von neuen Arbeitskräften kompensiert wurde – die Arbeitskräfte haben deutlich positive gesundheitliche Effekte und eine gesteigerte Servicequalität gemeldet, ebenso kam es zu einer Reduktion der Langzeit-Krankenstände (Spiegelaere, 2017).

Die Verknüpfung von umweltpolitischen Zielen mit der Neugestaltung von Arbeitszeit kann als ein Versuch gesehen werden, Produktivitätsgewinne nicht zwangsläufig für eine gesteigerte Produktion und daran gekoppelten Konsum zu verwenden, sondern diese für eine Reduktion der geleisteten bezahlten Arbeitsstunden einzusetzen (Gunderson, 2019). Wenn Arbeitszeitreduktion sinnvoll eingesetzt wird, kann sie dazu beitragen bezahlte Arbeit gerechter zu verteilen und dadurch strukturelle Arbeitslosigkeit zu reduzieren, ebenso wie mehr Zeit für Freizeit zu ermöglichen und den Druck auf die Umwelt zu reduzieren (Fitzgerald et al., 2018b). Darüber hinaus ermöglicht diese Form der Arbeitsteilung, dass Personen, welche vormals in Vollzeit-Arbeitsverhältnissen von bezahlter Arbeit gestanden sind, dank einer Arbeitszeitreduktion mehr Zeit haben für die Verrichtung von Tätigkeiten, die der unbezahlten Arbeit zugeordnet werden können, wie etwa Kinderbetreuung, Pflege von Alten und Kranken, Haushaltstätigkeiten, etc. All diese Tätigkeiten der unbezahlten Arbeit werden meist von Frauen verrichtet,

von denen in Österreich beinahe 50% der berufstätigen Frauen in Teilzeit-Arbeitsverhältnissen stehen (Statistik Austria, 2021).

Die Solidaritätsprämie 2.0 setzt an dem bestehenden AMS-Programm der Solidaritätsprämie an, bei der die Arbeitszeit auf bis zu 50% der vorherigen Vollzeit-Arbeitszeit für einen Zeitraum von maximal 2 Jahren (3 Jahre bei zuvor Langzeitarbeitslosen, Personen 45+ oder Personen mit Behinderung) reduziert werden kann. Die dadurch betrieblich verlorene Arbeitszeit muss durch eine Ersatzarbeitskraft kompensiert werden, die zuvor entweder arbeitslos gemeldet war oder aus einer überbetrieblichen Lehrausbildung kommt. Der Lohnentgang wird dabei zu 50% vom AMS kompensiert, ebenso wie die Differenz der Sozialversicherungsbeiträge, um das vorherige Niveau der Beiträge aus dem Vollzeit-Arbeitsverhältnis zu halten (Arbeitsmarktservice Österreich, 2020a). Die Solidaritätsprämie in ihrer bestehenden Form wurde allerdings kaum genutzt, hauptsächlich und am erfolgreichsten von zwei großen Industrieunternehmen in Oberösterreich, die dadurch eine betriebliche Arbeitszeitreduktion und Umstellung des Schichtbetriebs in den ersten zwei Jahren finanziell abgedeckt haben (H. Rainer, persönliche Kommunikation, 12. Jänner 2021).

Diese Maßnahme schlägt eine Überarbeitung des Solidaritätsprämienmodells in der Hinsicht vor, dass dieses "große Modell" der betrieblichen Arbeitszeitreduktion gezielt gefördert werden soll. Im ersten Schritt könnte gezielt der Pflege- und Gesundheitsbereich angesprochen werden, da dieser Sektor einerseits aus sozial-ökologischer Perspektive gefördert werden sollte, im Schichtbetrieb gearbeitet wird, eine Arbeitszeitreduktion von den Gewerkschaften gefordert wird, und andererseits das schwedische Beispiel die positiven Effekte einer solchen Maßnahme demonstriert hat (Spiegelaere, 2017). Auch Haslinger (2016) hat eine Weiterentwicklung des Modells in diese Richtung und nach dem schwedischen Beispiel als gut geeignet bewertet. Im Best-Practice Case reduzieren drei zuvor Vollzeit (40 Wochenstunden) arbeitende Personen ihre Arbeitszeit auf 75% (30 Wochenstunden). Die dadurch verlorene Arbeitszeit soll durch eine Ersatzarbeitskraft kompensiert werden, welche ebenfalls zu 75% (30 Wochenstunden) eines Vollzeit-Arbeitsverhältnisses angestellt werden soll. Der Lohnentgang soll dabei, in Orientierung an Figerl et al. (2021) gestaffelt nach den Einkommensgruppen vom AMS kompensiert werden, in höherem Ausmaß als beim aktuellen Solidaritätsprämienmodell. Für Verdiener*innen des Mindestlohns bis € 1.700 Brutto soll der Lohnentgang zu 100% kompensiert werden, für Verdiener*innen bis zum Durchschnittslohn von € 2.400 Brutto soll der Lohnentgang zu 90% kompensiert werden, für Verdiener*innen darüber und bis zu einer Obergrenze von € 5.370 Brutto¹⁷ soll der Lohnentgang zu 80% kompensiert werden. Personen, die ein darüber-hinausgehendes Einkommen erzielen, wird nur eine Erstattung des Lohnentgangs bis zur Obergrenze gewährt. Weiters soll das AMS, wie bereits in der bestehenden Förderschiene der Solidaritätsprämie, die Differenz der Sozialversicherungsbeiträge übernehmen, um negativen Konsequenzen einer Arbeitszeitreduktion, u.a. auf den Pensionsanspruch der Arbeitskräfte, vorzubeugen. Die Solidaritätsprämie 2.0 soll weiterhin für 2 (oder 3 Jahre bei den hervorgehobenen Personengruppen) in Anspruch genommen werden können.

Um die Flexibilität für die Inanspruchnahme der Solidaritätsprämie 2.0 für Arbeitnehmer*innen zu gewähren, ist es neben diesem Best-Practice Case auch möglich, die Arbeitszeit in einer Spannbreite von 50 bis 80% der vorherigen Vollzeit-Arbeitszeit zu reduzieren. Die eingestellte Ersatzarbeitskraft wird entsprechend der zu kompensierenden Stunden angestellt. Um die Inanspruchnahme des Modells für Arbeitgeber*innen zu vereinfachen, soll der Prozess und die Ausarbeitung eines betrieblichen Konzepts seitens des AMS unterstützt werden.

Die bestehende Zielgruppe der Solidaritätsprämie für Ersatzarbeitskräfte (Arbeitslose, Langzeitarbeitslose, überbetriebliche Lehrlinge, Personen 45+ und Personen mit Behinderung) bleibt weiterhin bestehen.

Die Zielgruppe der Arbeitszeitreduzierenden ist grundsätzlich nicht auf bestimmte Personengruppen oder Branchen beschränkt, könnte aber wie bereits erwähnt in einem ersten Schritt besonders auf den Pflege- und Gesundheitssektor abzielen und eine breitere Arbeitszeitverkürzung auf betrieblicher Ebene sein. Eine kluge Staffelung der Kompensation des Lohnentgangs erscheint aus Sicht der Finanzierung der Maßnahme sinnvoll, da Personen mit hohem Einkommen einen abnehmenden Grenznutzen von zusätzlichem Lohn

¹⁷ Höchstbetragsgrundlage laut ASGV ist (für die Altersteilzeit) mit € 5.670 etwas höher angesetzt als hier. Wir beziehen uns hier auf Figerl et. al (2021).

haben und daher eher auf einen Teil dieses zuvor erzielten Einkommens verzichten könnten (Figerl, Jürgen et al., 2021).

Weiters soll es vereinfacht möglich sein aus der Corona-bedingten Kurzarbeit kommend, statt zurück in das ehemalige Vollzeit-Arbeitsverhältnis zu wechseln, bei der reduzierten Arbeitszeit zu bleiben und dies im Zuge der Solidaritätsprämie 2.0 zu realisieren. In Anbetracht des Momentums durch die direkte Erfahrung einer Arbeitszeitreduktion in den letzten zwei Jahren erscheint es sinnvoll die Solidaritätsprämie 2.0 direkt bei in Kurzarbeit befindlichen Personen zu bewerben.

Personen, die im Rahmen der Solidaritätsprämie 2.0 ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, müssen zuvor in einem Vollzeit-Arbeitsverhältnis gestanden haben oder zuvor Corona-bedingte Kurzarbeit in Anspruch genommen haben. Im Fall der Corona-Kurzarbeit wird das vormalige Vollzeit-Gehalt als Berechnungsbasis herangezogen. Personen, die als Ersatzarbeitskraft eingestellt werden sollen, müssen zuvor entweder arbeitslos gewesen sein oder aus einer überbetrieblichen Lehre kommen.

Nach Ende der Förderung soll die Maßnahme seitens der Unternehmen mit den Mitarbeiter*innen evaluiert werden und die Arbeitszeiten und Gehälter in gegenseitiger Abstimmung verhandelt werden. Im Idealfall trägt die Maßnahme zu einer dauerhaften Arbeitszeitreduktion bei.

Der Maßnahmenvorschlag der Solidaritätsprämie 2.0 orientiert sich einerseits an der aktiven Förderschiene des AMS zur Solidaritätsprämie, andererseits an dem Vorschlag der GPA-djp für ein Arbeitszeitmodell "90 für 80", bei dem vormals Vollzeit arbeitende Personen ihre Arbeitszeit auf 80% reduzieren sollen und dafür 90% des Lohnentgangs kompensiert bekommen sollen (Gewerkschaft GPA, o. J.)

Auf EU-Ebene gibt es keine wirklich relevanten internationalen Vorbilder, die ein ähnliches Modell verwenden würden. Das Beispiel aus Schweden (Spiegelaere, 2017) stellt ein zweijähriges Experiment dar und keine dauerhafte Maßnahme. Österreich kann sich in dieser Hinsicht als großer Vorreiter positionieren und das bereits seit Jahren bestehende Fördermodell der Solidaritätsprämie als Pionier weiter überarbeiten und sich damit als Vorantreiber einer gerechteren und langfristigen Arbeitszeitverteilung einsetzen.

Realisierbarkeit

Die Zuständigkeit beim AMS liegt bei Helmut Rainer, welcher in der Abteilung Förderungen in der Bundesgesetzstelle des AMS arbeitet und zu dessen Hauptaufgabenbereichen unter anderem die nationalen AMS Kurse und die Unterrichtungen dazu, ebenso wie die Solidaritätsprämie und Beihilfe gehören. Die Überarbeitung und Weiterentwicklung der Solidaritätsprämie sollte an dieser bereits vorhandenen Stelle im AMS anknüpfen. Der Vorschlag das "große Modell" der betrieblichen Arbeitszeitverkürzung gezielt zu fördern wurde von ihm im Rahmen eines telefonischen Gesprächs dezidiert als sinnvolle Weiterentwicklung empfohlen (H. Rainer, persönliche Kommunikation, 12. Jänner 2021).

Die Solidaritätsprämie ist gesetzlich verankert, eine Reform des Modells muss daher vom Gesetzgeber angestoßen und umgesetzt werden. Weiters könnte es angedacht werden, einen Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeitreduktion im Rahmen der Solidaritätsprämie 2.0 zu verankern, welcher zumindest einmal im Erwerbsleben in Anspruch genommen werden dürfen sollte. Dieser Rechtsanspruch könnte natürlich mit bindenden Kriterien verknüpft werden, wie etwa einer Mindestanzahl an Mitarbeiter*innen im Unternehmen, Kündigungsschutz für die Inanspruchnehmenden, etc.

Laut einer Blitzumfrage der Gewerkschaft GPA-djp sind zwei Drittel der Befragten für ihr vorgeschlagenes Modell "90 für 80". Die repräsentative Umfrage wurde vom Österreichischen Gewerkschaftsbund in Auftrag gegeben und hat gezeigt, dass 64% sich für das Modell aussprechen. 36% der Befragten sagen, sie würden das Modell "90 für 80" in den nächsten fünf Jahren in Anspruch nehmen wollen (Gewerkschaft GPA, o. J.). Besonders in Anbetracht der aktuellen Corona-Pandemie könnte die vorgeschlagene Maßnahme der Solidaritätsprämie 2.0 dabei helfen, strukturelle Arbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen. Laut einer Umfrage der Universität Wien aus dem vergangenen Jahr stehen etwas mehr als die Hälfte der Österreicher*innen einer Verkürzung der eigenen Arbeitszeit positiv gegenüber. Darüber hinaus würden drei von zehn Befragten ihre Arbeitszeit sogar um mehr als einen Arbeitstag reduzieren. Die durch den Lockdown bedingte Erfahrung der veränderten Arbeitszeiten entspricht häufig den Wünschen der Beschäftigten an die Zukunft. Kaum eine Person die im Zuge der Corona-Pandemie in Kurzarbeit war möchte in Zukunft länger arbeiten. Darüber hinaus zeigt die Studie, dass auch Personen, die nicht direkt

von Kurzarbeit betroffen waren, einen ähnlichen Wunsch zur Arbeitszeitverkürzung äußern (Windisch & Ennser-Jedenastik, 2020).

Die Abschätzung von Figerl et al. (2021) zur Umverteilung von Arbeit(-szeit) skizziert ein konkretes staatlich gefördertes Arbeitszeitverkürzungs-Modell, bei dem die Vollarbeitszeit um bis zu 20% reduziert wird, wodurch für vier reduzierende Personen eine zuvor arbeitslose Person zur Kompensation eingestellt wird. Die Bruttoersatzraten des Lohnentgangs liegen bei ihrem Model bei 100, 95 und 90% je nach Einkommenshöhe. Den Berechnungen der Autoren zufolge würden die Umsetzung dieses Modells für 200.000 Beschäftigte und die Integration von 50.000 Arbeitslosen je nach Höhe der Einkommen der reduzierenden Personen zwischen Nettomehreinnahmen von 151 Millionen Euro und Nettomehrausgaben für den Staat von runde 1 Milliarde Euro liegen. Je nach Staffelung der Förderung des Lohnentgangs und der Anzahl der Personen, welche die Solidaritätsprämie 2.0 in Anspruch nehmen würden, könnte diese Maßnahme ähnlich hohe Kosten verursachen und dadurch weit über die aktuelle Fördersumme von 3,2 Millionen Euro pro Jahr hinausgehen.

Allerdings muss an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass den Mehrkosten der Finanzierung dieser Maßnahme auch potenziell geringere Kosten durch sinkende Krankenstände und niedrigere Gesundheitskosten durch die kürzeren Arbeitszeiten gegenüberstehen würden, die in dieser Berechnung nicht berücksichtigt werden.

Die Maßnahme Solidaritätsprämie 2.0 ist gerade in Zeiten der Corona-Pandemie und der Klimakrise ein wirksames Modell, um Klimaschutz und das Ziel der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit gemeinsam zu denken und zu kommunizieren. Die aktuellen Erfahrungen der österreichischen Bevölkerung mit der Kurzarbeit markieren ein Window of Opportunity, um Vorschläge in Bezug auf Arbeitszeitverkürzungen zu präsentieren und Unterstützung dafür zu generieren.

Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Die breite Einführung der Solidaritätsprämie 2.0 kann auf individueller Ebene dazu beitragen bezahlte Arbeitsstunden zu reduzieren – auf Unternehmensebene bleibt das Ausmaß der verrichteten bezahlten Arbeitsstunden hingegen konstant. Da das auf Vollzeit-Arbeit ausgerichtete gesellschaftliche Leitbild allerdings mit einem kohlenstoffintensiven Konsummuster verknüpft, kann eine Reduktion der bezahlten Arbeitsstunden dazu beitragen die gewonnene Zeit durch kohlenstoffärmere Tätigkeiten und Konsummuster zu substituieren.

Für das AMS würden mit Einführung dieser Maßnahme zahlreiche Co-Benefits generiert werden. Das Hauptargument für die Solidaritätsprämie 2.0 ist die Annäherung an das Ziel der Vollbeschäftigung - durch Verteilung der vorhandenen Arbeitsstunden auf mehr Personen kann der strukturellen Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden. Des Weiteren verfolgt diese Maßnahme das Prinzip eines Passiv-Aktiv-Tausches, bei dem, anstatt Arbeitslosigkeit zu finanzieren – wie es etwa bei der Auszahlung von Arbeitslosengeld der Fall ist – Geld investiert wird, um Arbeit zu finanzieren. Es wird also nicht die Arbeitslosigkeit einer Person gefördert, sondern das Anstellungsverhältnis im Rahmen der Solidaritätsprämie 2.0, ebenso wie die Umverteilung der Arbeit mit einer Förderung der Arbeitsverhältnisse der reduzierenden Personen. Diese Maßnahme birgt also das Potenzial Langzeitarbeitslosigkeit vorzubeugen.

Neben den bereits genannten Co-Benefits ist weiters hervorzuheben, dass diese Maßnahme eine gleichere Verteilung von bezahlter Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen adressieren kann, in dem etwa die reduzierenden Personen Männer und die Ersatzarbeitskräfte Frauen wären, wodurch sich die bezahlte Arbeitszeit angleichen würde und die vormals Vollzeit arbeitenden Männer mehr Zeit für die Verrichtung von unbezahlter Arbeit zur Verfügung hätten. Es besteht die Möglichkeit in einer Variante der Solidaritätsprämie 2.0 die Maßnahme gezielt nur in dieser Variante zu fördern, oder für eine Umsetzung nach diesem Prinzip (3M-1F) erhöhte Fördermittel zur Verfügung zu stellen.

Weitere Vorteile aus der Umsetzung dieser Maßnahme liegen im individuellen Bereich und wären etwa mehr Freizeit, ein geringerer Einkommensverlust trotz weniger bezahlter Arbeitsstunden, positive Effekte auf Gesundheit und Psyche, sowie mehr Zeit für ehrenamtliches Engagement, Kreativität oder sonstige gesellschaftlich relevante Tätigkeiten.

Wie aus der aktuellen Studie von Hohner et al. (2021) ersichtlich wird, lässt sich die bisher geringe Teilnahme an der Solidaritätsprämie auch auf ein mangelndes Informationsangebot und fehlende Bewerbung zurückführen. Sowohl Arbeitgeber*innen, als auch Arbeitnehmer*innen und Betriebsrät*innen wissen meist nicht Bescheid über die Möglichkeiten der Solidaritätsprämie. Ein Vorschlag der Autor*innen ist es daher, eine gezielte Informations- und Bewerbungskampagne zu starten, welche sich an die relevanten Akteur*innen richtet. Eine proaktive Bewerbung des Programms scheint von großer Bedeutung zu sein, wobei die relevanten Adressat*innen neben den Arbeitgeber*innen bei Gewerkschaften, Betriebsrät*innen, Arbeitgebervertreter*innen und Arbeitnehmer*innen angesiedelt sind. Diese Akteur*innen sollten in weiterer Folge selbst Informationen zur Maßnahme zur Verfügung stellen.

Sowohl das Potenzial als auch die Attraktivität der Maßnahme Solidaritätsprämie 2.0 wird als hoch eingeschätzt, da aktuell das Momentum durch Corona-bedingte Kurzarbeit vorhanden ist um realistisch über eine Reduktion von bezahlten Arbeitszeiten nachzudenken und diese auch in die Realität umzusetzen. Ebenso bietet diese Maßnahme die Chance Gleichstellungsfragen mit aktiver Arbeitsmarktpolitik zu verknüpfen und die positiven Vorteile von einer Arbeitszeitreduktion in einer Art experimentellem Rahmen aufzuzeigen. Im Anschluss an die Teilnahme bei diesem Programm steht es Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen frei eine individuelle Vereinbarung über reduzierte Arbeitszeit zu verhandeln. Darüber hinaus bietet eine Ausgestaltung des Modells nach diesem Vorschlag die Möglichkeit, dass auch Geringverdiener*innen teilnehmen können, welche von dem aktuellen Design der Solidaritätsprämie in Relation zu Besserverdiener*innen klar benachteiligt sind.

Nächste Schritte

Die nächsten Schritt für das AMS zur Einführung des Programms wären (1) den Namen des Programms auf Solidaritätsprämie 2.0 zu ändern, (2) das Budget deutlich zu erhöhen, (3) die Eignungskriterien für Arbeitszeitreduzierende Personen zu erweitern, sodass zusätzlich auch Personen die zuvor in Corona-bedingter Kurzarbeit waren an dem Programm teilnehmen können, (4) die finanzielle Ausgestaltung der Förderung an die progressive Prämienstaffelung laut diesem Maßnahmenvorschlag anpassen, sowie (5) die Maßnahme einerseits als AMS bei Betrieben aus dem Pflege- und Gesundheitsbereich proaktiv zu bewerben, und andererseits die oben genannten relevanten Akteur*innen zu adressieren und zu Träger*innen der Information über die Solidaritätsprämie 2.0 zu machen.



Kurzbeschreibung

Das Familienteilzeitgeld verknüpft soziale mit ökologischen Aspekten der Arbeitszeitverteilung. Ziel ist es die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in Haushalten mit Kindern gerechter zu verteilen. Erreicht wird dies durch die Auszahlung eines Bonus, wenn beide Haushaltsmitglieder ihre Erwerbsarbeit auf 25 bis 33 Stunden reduzieren oder aufstocken. Die Höhe des Bonus ist an den netto Einkommensverlust geknüpft.



Quelle: © Kelly McClintock



Programmgestaltung

Wie aktuelle Zahlen von Statistik Austria (2021) zeigen, betrug die Teilzeitquote im Jahr 2020 bei Männern nur 10,7 %, während sie bei Frauen bei 47,3 % lag. Ein bedeutender Grund dafür sind unbezahlte Arbeitsverpflichtungen wie Hausarbeit und Kindererziehung. Ein weiterer Grund ist der Gender Pay Gap, welcher laut Statistik Austria (2022) im Jahr 2019 bei 19,9 % lag. Durch das Familienteilzeitgeld kann eine Umverteilung der Erwerbsarbeitszeiten in einem Haushalt ermöglicht werden, indem der Verlust aus den Netto-Arbeitseinkommen und die Differenz der Sozialversicherungsbeiträge ausgeglichen werden.

Zielgruppe und Voraussetzungen: Haushalte mit zumindest einem Kind im betreuungspflichtigen Alter und ungleicher Verteilung der bezahlten Arbeitsstunden, neue Arbeitszeit zwischen 25 und 33 Wochenstunden, gezielt auch Personen aus Corona-bedingter Kurzarbeit kommend

Dauer: der Zuschuss wird jeden Monat ausgezahlt, jährlich beantragt und kann bis zu 2 Jahre am Stück gewährt werden

Kompensationsmodus: bei netto Lohnverlust bis zu € 300 wird Differenz zu 100% ausgeglichen, bei € 301 bis € 400 zu 90%, bei € 401 bis € 500 zu 80 %, Einkommensverluste die darüber hinausgehen werden nur bis zur Obergrenze von € 500 kompensiert



Internationales Beispiel

In Belgien gibt es mit dem "Zeitkredit mit Begründung" für private Unternehmen (Landesamt für Arbeitsbeschaffung, 2021b) oder der "Gewöhnlichen Laufbahnunterbrechung" für öffentliche Bedienstete (Landesamt für Arbeitsbeschaffung, 2021a) eine Referenz für geförderte Arbeitszeitverkürzung, bei der Betreuungspflichten von Kindern als Grund gelten. Allerdings zielt dieses Modell auf Individuen ab und ist nur gering kompensiert.

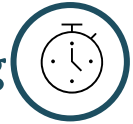
In Deutschland gibt es mit dem ElterngeldPlus und dem Partnerschaftsbonus seit einigen Jahren die Möglichkeit, die Elternzeit zu verlängern und nebenbei Teilzeit zu arbeiten. Laut dem Bericht des Deutschen Bundestages (2018) wurden die Förderschienen bisher gut angenommen und tragen zur gleicheren Verteilung von Kinderbetreuungsaufgaben und Erwerbstätigkeit bei.

Dieser Maßnahmenvorschlag orientiert sich außerdem an dem Familienarbeitszeit-Vorschlag von ÖGB und AK (Esterbauer, 2022), bei der zwei Elternteile ihre Arbeitszeit auf 28 bis 32 Stunden erhöhen oder reduzieren und jeweils eine steuerfreie Pauschale von € 250 pro Monat ausbezahlt bekommen.

	Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn	
	Arbeitsmarktpolitische Ziele	• Wenn vormals Arbeitslose im Rahmen der Familienteilzeit ins bezahlte Erwerbsleben eintreten, entfallen Kosten für das Arbeitslosengeld und Beratung • Förderung von Beschäftigung und Aufstiegschancen in Zukunftsbranchen • Stärkere Einbindung von Personen mit geringem oder gar keinem Arbeitsvolumen in den Arbeitsmarkt • Mehr Flexibilität und Zugang zu Fachkräften für Unternehmen und Branchen
	Klimapolitische Ziele	• Indirekt positiv für Klima und Umwelt, da auch ein besonderer Fokus auf einem sektoralen Wandel hin zu ressourcenleichteren Sektoren wie etwa dem Pflegesektor liegen soll • Reduktion des Arbeitsvolumens in Exnovationssektoren • Erprobung von reduzierter Vollzeit hin zu einer neuen Normalität
	Co-Benefits	• Unterstützung der finanziellen Gleichstellung der Geschlechter • Mehr Gendergerechtigkeit in Bezug auf Erwerbsumfang, Stundenlohn und soziale Absicherung • Unterstützung der Vereinbarung von Familie, anderen Care Tätigkeiten und Beruf

	Umsetzbarkeit im AMS Mit der Solidaritätsprämie und der Altersteilzeit gibt es beim AMS bereits zwei Förderschienen, die eine Arbeitszeitreduktion inklusive der Umverteilung von bezahlter Arbeit auf mehrere Personen fördern. An dieser Stelle kann auch das Familienteilzeitgeld anknüpfen und bei Förderungen für Unternehmen angesiedelt sein. Außerdem wäre es möglich einen gesetzlich verankerten Rechtsanspruch auf die Teilnahme an dem Familienteilzeitmodell zu etablieren, ähnlich dem Beispiel in Belgien oder dem ElterngeldPlus und dem Partnerschaftsbonus in Deutschland. Das deutsche Beispiel des ElterngeldPlus und des Partnerschaftsbonus zeigt, dass diese Maßnahmen deutlich zu einer nachhaltig gleicheren Verteilung von Kinderbetreuungspflichten und bezahlter Arbeit geführt haben und besonders von den Vätern als sehr wertvoll gesehen werden. Durch die geförderte Phase der Kinderbetreuung passen viele Väter auch nach Ende der Förderung ihre Arbeitszeit entsprechend an (Deutscher Bundestag, 2018). Die Kosten für die Umsetzung des Familienteilzeitgeldes umfassen den Zuschlag für die Haushalte sowie anteilige Beiträge zur Sozialversicherung für die Person, welche ihre Arbeitsstunden reduziert. Je nach Höhe des netto Einkommensverlustes der umverteilenden Haushalte wäre das Familienteilzeitmodell günstiger oder teurer umzusetzen. Zur Erprobung der Förderschiene könnte ein Pilotprojekt mit weniger Haushalten und/oder Branchen umgesetzt werden, bei dem die Vorteile aufgezeigt werden könnten, um das Modell in weiterer Folge nach oben zu skalieren. Diese Maßnahme wäre sehr gut kommunizierbar, da sie sich direkt mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit befasst und viele Haushalte davon profitieren könnten.
---	---

	Nächste Schritte • Test des Modells im Zuge eines Pilotprogrammes, bei dem einerseits Personen im Gesundheits- und Pflegebereich angesprochen werden, andererseits Beschäftigte bei Fluggesellschaften, der Automobilindustrie oder LKW-Fahrer*innen • Wissenschaftliche Begleitung des Pilotprogramms • Evaluierung des Pilotprogrammes nach zwei Jahren Laufzeit • Skalierung und Ausweitung des Programms bei positiven Resultaten
---	--



Kurzbeschreibung

Das Familienteilzeitgeld stellt eine Maßnahme dar, die soziale mit ökologischen Aspekten der Arbeitszeitverteilung verknüpft. Ziel ist es die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in Haushalten so zu verteilen, dass Männer und Frauen annähernd gleich viel arbeiten, sowohl was bezahlte als auch unbezahlte Arbeit anbelangt. Erreicht wird dies durch die Auszahlung eines Bonus, der für 2-3 Jahre ausbezahlt wird, wenn beide Haushaltsmitglieder ihre Erwerbsarbeit auf 25 bis 33 Stunden erhöhen oder reduzieren. Die Höhe des Bonus ist an den netto Einkommensverlust geknüpft und soll die Differenz für den Haushalt abfedern.

Maßnahmentyp: Vollständige Neueinführung im AMS

Maßnahmenbeschreibung

Die sozial-ökologische Transformation bedarf eines sektoralen Wandels: Das Arbeitsvolumen in Exnovationsektoren wie der Automobilbranche wird schrumpfen, während zugleich in anderen Branchen wie Pflege und Bildung mehr Fachkräfte benötigt werden. Ein Teil des zusätzlichen Bedarfs in Zukunftsbranchen kann dadurch gedeckt werden, dass bereits Beschäftigte ihren Stundenumfang aus Teilzeitbeschäftigungen erhöhen. Im sehr zukunftsrelevanten und "grünen" Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege waren im Jahr 2020 exakt 52.310 Frauen tätig, im Vergleich zu nur 9.885 Männern (BMSGPK, 2021).

Ein bedeutender Grund dafür, dass Frauen häufig in Teilzeit arbeiten ist, dass andere (unbezahlte) Arbeitsverpflichtungen wie Hausarbeit und Kindererziehung keine entsprechende Erhöhung ihrer bezahlten Arbeitsstunden zulassen. Wie aktuelle Zahlen der Statistik Austria (2021) zeigen, betrug die Teilzeitquote im Jahr 2020 bei Männern nur 10,7 %, während sie bei Frauen bei 47,3 % lag. Ein weiterer relevanter Faktor ist die Tatsache, dass eine andere Verteilung der bezahlten Arbeitszeiten im Haushalt zwischen Männern und Frauen sich finanziell oft nicht lohnt. Grund dafür ist der Gender Pay Gap, welcher laut Statistik Austria (2022) im Jahr 2019 bei 19,9 % lag – das bedeutet, dass die Bruttostundenverdienste von Frauen in Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft um knapp 20 % niedriger waren als die der Männer. Betrachtet man die Bruttojahreseinkommen von 2019 absolut, so lagen die Einkommen der Frauen 36,4 % unter den Einkommen der Männer. Wenn Unterschiede im Beschäftigungsausmaß berücksichtigt werden indem nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte verglichen werden, lagen die Bruttojahreseinkommen der Frauen 2019 immer noch 14,3 % unter denen der Männer.

Um also eine gleichere Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen zu fördern ist es vorerst notwendig, die vorherrschenden Einkommensunterschiede durch eine Kompensationszahlung abzufedern.

Durch das Familienteilzeitgeld kann eine Umverteilung der Erwerbsarbeitszeiten in einem Haushalt ermöglicht werden, indem der Verlust aus den Arbeitseinkommen der durch unterschiedliche Stundenlöhne entsteht ausgeglichen wird. Haushalte die das Geld beziehen möchten, müssen drei Anforderungen erfüllen, (1) durch die Umschichtung der Erwerbsarbeitszeiten muss der Unterschied zwischen den Erwerbsstunden zwischen den zwei Personen reduziert werden, (2) die neue Arbeitszeit der beiden Personen muss jeweils zwischen 25 und 33 Wochenstunden liegen, und (3) die Antragsteller*innen müssen zumindest ein Kind im Betreuungspflichtigen Alter haben. Ausgangsbasis für die Berechnung des Familienteilzeitgeldes ist die Höhe des netto Einkommensverlustes des gemeinsamen Haushalts. Bis zu einem netto Einkommensverlust von € 500 wird das Familienteilzeitgeld gewährt, darüber hinaus wird der Verlust nur bis zu dieser Obergrenze erstattet. Grundlage der Begrenzung des erlaubten Einkommens ist die Tatsache, dass Gutverdiener*innen es sich im Vergleich zu Geringverdiener*innen auch ohne Subventionierung leisten können die Arbeitszeit gerechter zu verteilen und besser mit einem Einkommensverlust zurechtkommen. Darüber hinaus dürfen die tatsächlichen Arbeitszeiten der beiden Erwerbstätigen zusammengekommen 65 Wochenstunden nicht übersteigen.

Sollte durch die gleichmäßigere Verteilung der Arbeitszeiten dem Haushalt netto ein finanzieller Nachteil entstehen, wird die Differenz im Netto-Haushaltseinkommen bis zu einem gewissen Grad ausgeglichen. Die Höhe der Ausgleichszahlung orientiert sich an dem netto Einkommensverlust und reicht von 100 bis 80 % bis zu einer Höchstgrenze von € 500 Einkommensverlust. Das 13. und 14. Monatsgehalt wird ebenso mitberücksichtigt. Für Haushalte in denen der netto Lohnverlust bei bis zu € 300 liegt wird die Differenz zu 100% ausgeglichen. Haushalten denen durch die Umverteilung ein netto Einkommensverlust von € 301 bis zu € 400 entsteht bekommen 90% davon kompensiert, und Haushalte bei denen ein Einkommensverlust zwischen € 401 und € 500 entsteht bekommen 80 % des Verlustes kompensiert. Bei Einkommensverlusten die darüber hinausgehen wird nur der Entgang des netto Einkommens bis zur Obergrenze von € 500 kompensiert. Darüber hinaus soll das AMS die Differenz der Sozialversicherungsbeiträge übernehmen, um negativen Konsequenzen einer Arbeitszeitreduktion für die Person, welche Arbeitsstunden reduziert - u.a. auf den Pensionsanspruch - vorzubeugen. Der Zuschuss wird jeden Monat ausgezahlt, sodass er den Haushalten zur direkten Verfügung steht. Er wird jährlich beantragt und kann bis zu 2 Jahre am Stück gewährt werden.

Neben den oben genannten Grundvoraussetzungen soll es außerdem vereinfacht möglich sein, aus der Corona-bedingten Kurzarbeit kommend, statt zurück in das ehemalige Vollzeit-Arbeitsverhältnis zu wechseln, bei der reduzierten Arbeitszeit zu bleiben und dies im Zuge der Familienteilzeit zu realisieren. In Anbetracht des Momentums durch die direkte Erfahrung einer Arbeitszeitreduktion in den letzten zwei Jahren erscheint es sinnvoll die Familienteilzeit direkt bei in Kurzarbeit befindlichen Personen zu bewerben.

Das folgende Rechenbeispiel soll die Funktionsweise des Familienteilzeitgeldes verdeutlichen:

Eltern vor Familienteilzeit

Mann (Vollzeit)	2.400 brutto/Monat	1.722,84 netto/Monat
Frau (Teilzeit 50 %)	815 brutto/Monat	691,77 netto/Monat
Verfügbares Haushaltseinkommen	3.215 brutto/Monat	2.414,61 netto/Monat

Eltern mit Familienteilzeit (100% Erstattung)

Mann (Teilzeit 75 %)	1.800 brutto/Monat	1.438,61 netto/Monat
Frau (Teilzeit 75 %)	1.018,75 brutto/Monat	864,71 netto/Monat
Familienteilzeitgeld		111,29 netto/Monat
Verfügbares Haushaltseinkommen	2.818,75 brutto/Monat	2414,61 netto/Monat

Alleinerziehende vor Familienteilzeit

Frau (Vollzeit)	2.400 brutto/Monat	1.722,84 netto/Monat
-----------------	--------------------	----------------------

Alleinerziehende mit Familienteilzeit (100% Erstattung)

Frau (Teilzeit 75 %)	1.800 brutto/Monat	1.438,61 netto/Monat
Familienteilzeitgeld		284,23 netto/Monat
Verfügbares Haushaltseinkommen		1.722,84 netto/Monat

Pilotprojekte/Anknüpfung im AMS

Bisher gibt es im AMS kein passendes Pilotprojekt in diese Richtung. Allerdings gibt es mit der Solidaritätsprämie und der Altersteilzeit bereits zwei Förderschienen die eine Arbeitszeitreduktion inklusive der Umverteilung von bezahlter Arbeit auf mehrere Personen fördern. An dieser Stelle kann auch das Familienteilzeitgeld anknüpfen.

Dieser Maßnahmenvorschlag orientiert sich außerdem an dem vor etwa einem Jahr vorgebrachten Vorschlag von AK und ÖGB (Esterbauer, 2022) zur sogenannten "Familienarbeitszeit", bei der zwei Elternteile die beide ihre Arbeitszeit auf 28 bis 32 Stunden erhöhen oder reduzieren jeweils eine steuerfreie Pauschale von

€ 250 pro Monat ausbezahlt bekommen. Das Geld soll maximal bis zum 4. Geburtstag des Kindes bezogen werden können und Alleinerziehende sollen ebenso bezugsberechtigt für die Pauschale sein.

Internationale Vorbilder

Auf internationaler Ebene gibt es mit dem “Zeitkredit mit Begründung” für private Unternehmen (Landesamt für Arbeitsbeschaffung, 2021b) oder der “Gewöhnlichen Laufbahnunterbrechung” für öffentliche Bedienstete (Landesamt für Arbeitsbeschaffung, 2021a) in Belgien eine Referenz, die als Orientierung dienen kann. Betreuungspflichten von Kindern können ein Grund für die Arbeitszeitreduktion im belgischen Modell sein. Allerdings ist dieses Modell auf Individuen zugeschnitten und nicht an einen Haushalt gekoppelt. Darüber hinaus wird der Lohnentgang nur zu einem sehr geringen Maß kompensiert.

In Deutschland gibt es mit dem ElterngeldPlus und dem Partnerschaftsbonus seit einigen Jahren die Möglichkeit für Eltern, die Elternzeit zu verlängern und neben dem Bezug des ElterngeldPlus oder des Partnerschaftsbonus Teilzeit zu arbeiten. Der Partnerschaftsbonus kann zwischen zwei und vier Monaten bezogen werden unter der Voraussetzung, dass beide Elternteile gleichzeitig zwischen 24 und 32 Wochenstunden arbeiten und ist besonders bei Vätern sehr beliebt. Sowohl ElterngeldPlus, also auch der Partnerschaftsbonus betragen in der Regel zwischen 150 und 900 Euro. Laut dem Bericht des Deutschen Bundestages (2018) wurden die Förderschienen bisher gut angenommen und tragen zur gleicheren Verteilung von Kinderbetreuungsaufgaben und Erwerbstätigkeit beider Elternteile bei. Allerdings ist die Förderdauer zeitlich sehr beschränkt.

Da es international nur wenige Beispiele für Maßnahmen gibt bei denen die gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen in Haushalten (mit Kindern) adressiert wird, kann Österreich hier eine Vorreiterrolle übernehmen. Dies erscheint als besonders relevant, da in Österreich im EU-Vergleich verhältnismäßig viele Frauen in Teilzeit arbeiten, da es hierzulande vorwiegend die Frauen sind die den Großteil der Kinderbetreuung übernehmen und diese dadurch finanziell oft deutlich schlechter gestellt sind.

Realisierbarkeit

Analog zu den bereits vorhandenen Arbeitszeitreduktionsmodellen sollte auch dieses Modell bei den Förderungen für Unternehmen angesiedelt werden. Der Zuschuss wird zur je gleichen Hälfte beiden Personen angerechnet. Außerdem wäre es möglich anzudenken einen gesetzlich verankerten Rechtsanspruch auf die Teilnahme an dem Familienteilzeitmodell zu etablieren, ähnlich dem Beispiel in Belgien oder dem ElterngeldPlus und dem Partnerschaftsbonus in Deutschland.

Das deutsche Beispiel des ElterngeldPlus und des Partnerschaftsbonus zeigt, dass diese Maßnahme deutlich zu einer nachhaltig gleicheren Verteilung von Kinderbetreuungspflichten und bezahlter Arbeit geführt hat und besonders von den Vätern als sehr wertvolle Maßnahme gesehen wird. Durch die geförderte Phase der Kinderbetreuung passen viele Väter auch nach Ende der Förderung ihre Arbeitszeit entsprechend an (Deutscher Bundestag, 2018). Der Wunsch nach gleicherer Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen beiden Elternteilen wird immer lauter und die geförderte Familienteilzeit kann ein wichtiges Instrument dabei sein diesen Übergang zu unterstützen.

Die Kosten für die Umsetzung des Familienteilzeitgeldes umfassen den Zuschlag für die Haushalte sowie anteilige Beiträge zur Sozialversicherung für die Person, welche ihre Arbeitsstunden reduziert. Je nach Höhe des netto Einkommensverlustes der umverteilenden Haushalte wäre das Familienteilzeitmodell günstiger oder teurer umzusetzen. Zur Erprobung der Förderschiene könnte ein Pilotprojekt mit weniger Haushalten und/oder Branchen umgesetzt werden, bei dem die Vorteile aufgezeigt werden könnten, um das Modell in weiterer Folge nach oben zu skalieren.

Diese Maßnahme wäre sehr gut kommunizierbar, da sie sich direkt mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit befasst und viele Haushalte davon profitieren könnten.

Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Das Familienteilzeitgeld wirkt sich indirekt positiv auf Klima und Umwelt aus, da auch ein besonderer Fokus auf einem sektoralen Wandel hin zu ressourcenleichteren Sektoren wie etwa dem Pflegesektor liegen

soll. Durch diese geförderte Arbeitszeitreduktion wird eine Reduktion des Arbeitsvolumens in Exnovationssektoren erleichtert. Darüber hinaus eröffnet die Förderschiene mehr Personen die Möglichkeit reduzierte Vollzeit zu erproben und macht diese Arbeitsform zusehends zu einer neuen Normalität für viele. Ein weiterer Vorteil liegt darin, dass soziale Sicherung stärker vom Stundenlohn entkoppelt wird.

Durch das Familienteilzeitgeld wird vorwiegend die bezahlte Beschäftigung von Frauen und die Übernahme von unbezahlten Betreuungspflichten von Männern gefördert und dadurch eine finanzielle Gleichstellung der Geschlechter unterstützt. Die Maßnahme ermöglicht Gendergerechtigkeit in Bezug auf Erwerbsumfang, Stundenlohn und soziale Absicherung. Die Vereinbarung von Familie, anderen Care Tätigkeiten und Beruf wird durch das Familienteilzeitgeld unterstützt dadurch, dass Männer einen größeren Teil dieser unbezahlten Tätigkeiten übernehmen. Kostenreduktion für das AMS gibt es keine, da Zuschüsse gewährt werden müssen - außer eine vormals arbeitslose Person tritt im Rahmen dieses Familienteilzeitmodells ins bezahlte Erwerbsleben ein, wodurch die Kosten für das Arbeitslosengeld und die Beratung wegfallen würden.

Durch diese Maßnahme wird Beschäftigung in Zukunftsbranchen und Aufstiegschancen in diesen Bereichen gefördert. Außerdem werden Personen mit geringem oder gar keinem Arbeitsvolumen stärker in den Arbeitsmarkt eingebunden. Für Unternehmen und Branchen bietet das Modell mehr Flexibilität und Zugang zu Fachkräften, die von ihren unbezahlten Arbeiten entlastet werden.

Besonders in Anbetracht der durch die Corona-Pandemie weitverbreiteten Kurzarbeit entspricht eine längerfristige Arbeitszeitreduktion außerdem den Wünschen von vielen Beschäftigten.

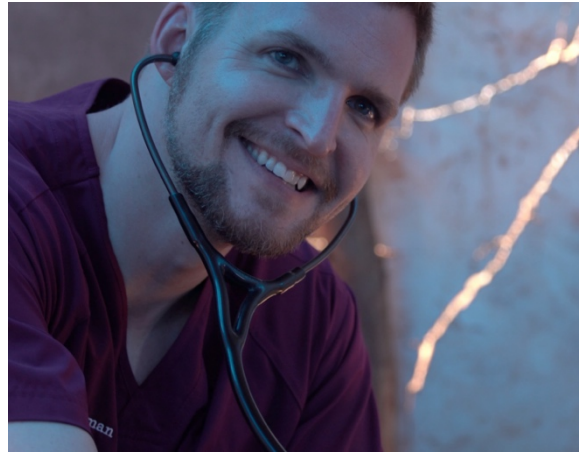
Nächste Schritte

Als ersten Schritt zur Einführung des Familienteilzeitgeldes empfiehlt es sich einen Test des Modells im Zuge eines Pilotprogrammes zu starten. Im Rahmen dieses Experiments könnten zum Beispiel direkt Personen in Zukunftsbranchen oder mit Fachkräftebedarf angesprochen werden, wie etwa im Gesundheits- und Pflegebereich einerseits, ebenso wie Beschäftigte in Branchen der Exnovationssektoren, wie beispielsweise Personal von Fluggesellschaften, der Automobilindustrie oder LKW-Fahrer*innen andererseits. Das Pilotprogramm könnte mit 1.000 geförderten Beschäftigten starten, wissenschaftliche begleitet und nach 2 Jahren Laufzeit evaluiert werden, um bei potenziell positiven Effekten eine Skalierung und Ausweitung des Programms zu starten.



Kurzbeschreibung

Diese Maßnahme ist ein Pendant zu dem “Frauen in Handwerk und Technik (FiT)” - Programm des AMS. Analog zu der bestehenden Förderschiene für Frauen in männerdominierten Berufen ist das Ziel des MiP-Programmes Männer zu ermutigen eine Ausbildung in dem aktuell von Frauen dominierten Berufen im Pflegebereich anzustreben, um den Fachkräftebedarf zu beheben.



Quelle: © Zach Vessels



Programmgestaltung

Der Pflegesektor ist zum einen um ein Vielfaches kohlenstoffärmer als die verarbeitenden Gewerbe (Hoffmann & Spash, 2021), zum anderen wird ein Fachkräftebedarf in der Pflege von 75.700 Personen bis 2030 prognostiziert (Gesundheit Österreich GmbH, 2019). Männer sind im Pflegebereich aktuell deutlich unterrepräsentiert, da nur etwa 21% der Pflegeassistentenkräfte männlich sind (BMSGPK, 2021). Das MiP-Programm fördert (analog zum FiT Programm für Frauen) den Umstieg von Männern in den Pflegesektor durch einen Berufsorientierungskurs, gefolgt von einer Ausbildung zu einem der geförderten Pflegeberufe und begleitende Beratung. Bei Bedarf kann vorab noch eine Basisausbildung und ein zwei- bis vierwöchiges Praktikum absolviert werden. Das AMS finanziert die Ausbildung und gewährt Arbeitslosengeld, eine Ausbildungsbeihilfe, Kurskostenbeihilfe und bei Bedarf Kinderbetreuungsbeihilfe.

Zielgruppe und Voraussetzung: Arbeitslose oder arbeitssuchend gemeldete Männer mit Interesse am Pflegebereich, keine Vorbildung oder Qualifikationen notwendig

Dauer: abhängig von der Berufswahl, bei einer Ausbildung zum Pflegefachassistenten würde diese beispielsweise zwei Jahre betragen

Vermarktung: analog zum FiT-Programm soll das MiP-Programm durch Videoportraits von Männern in relevanten Berufen ergänzt werden, um Role Models für potenziell Interessierte aufzuzeigen und einen Einblick in die Tätigkeiten der jeweiligen Pflegeberufe zu geben



Pilotprojekt

Mit dem Projekt “Männer BBE” hat das AMS Wien neben FiT seit 2014 ein zweites geschlechterspezifisches Förderprogramm ins Leben gerufen, das eine Kooperation mit der Männerberatung Wien darstellt (Etl et al., 2018). Aus der Neuorientierung in der Gruppe haben sich neue Tätigkeitsfelder für die Teilnehmer ergeben, weshalb eine themenspezifische Gruppe für Care-Berufe installiert wurde (“Big-Boys-Care-Gruppe”). Das Projekt hat einen klaren psychosozialen Fokus. Die Care-spezifische Gruppe verdeutlicht den Bedarf an Beratung für Männer zu einer Umorientierung in den Pflegesektor, was die Verknüpfung dieses AMS-Programms mit der Förderschiene MiP nahelegt. Die Teilnehmer könnten gezielt auf die Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht werden und auf ihrem Weg in diese Richtung begleitet werden.



Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Bekämpfung des Fachkräftebedarfs im Pflegesektor
- Förderung der langfristigen Beschäftigungssicherung durch Ausbildung in Zukunftsbranchen
- Kosteneinsparung durch Reduktion von Langzeitarbeitslosigkeit

Klimapolitische Ziele

- Einsparung von CO₂-Emissionen durch Umorientierung von Personen aus ehemals kohlenstoffintensiven Branchen
- Pflegeberufe entsprechen Konzept der nachhaltigen Arbeit, da sie ressourcenschonend sind, meist als sinnstiftende Tätigkeiten wahrgenommen werden und zum Gemeinwohl beitragen

Co-Benefits

- Abbau geschlechtsspezifischer Barrieren, Überwindung traditioneller Geschlechterrollen
- Sicherung der Nachfrage für Ausbildungsstätten
- Verbesserte Arbeitsbedingungen durch genügend Personal
- Höhere Diversität der Pflegefachkräfte für die Patient*innen



Umsetzbarkeit im AMS

Da die AMS-Mitarbeiter*innen bereits mit dem FiT-Programm vertraut sind, sollte die Integration dieses analogen Förderprogramms für Männer leicht durchzuführen sein. Das MiP-Programm soll beim AMS bei den Services für Arbeitssuchende, speziell unter dem Bereich "Karenz und Wiedereinstieg" angesiedelt werden. Zuständig für die Abwicklung der jeweiligen Anträge sind die regionalen Geschäftsstellen des AMS.

Zur Finanzierung des MiP-Programms muss ein Fördertopf eingerichtet werden, der vom Bund finanziert werden sollte und mit einem Budget analog zum FiT-Programm ausgestattet werden sollte. Da die Ausbildung von ausreichend Fachkräften in Mangelberufen ein großes staatliches Interesse darstellt, sollte die Aufstellung der Finanzierung kein Problem darstellen.

Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie ist die Bedeutung von Gesundheits- und Pflegefachkräften für die Gesellschaft der breiteren Bevölkerung bewusst vor Augen geführt worden. Gleichzeitig gibt es einen akuten und zukünftigen Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal. Der Zeitpunkt ist also perfekt für eine neue Förderschiene, um die in diesem Bereich unterrepräsentierten Männer als neue Zielgruppe zu ermutigen im Pflegebereich Fuß zu fassen.



Nächste Schritte

- Ausarbeitung einer Liste von geförderten Pflegeberufen, deren Ausbildung im Rahmen des MiP-Programms finanziert wird
- Produktion von Image-Videos, die Männer in diesen Pflegeberufen portraituren, um Role Models zu präsentieren und Hemmnisse abzubauen
- Schaffung einer Schnittstelle zum bestehenden Männer-BBE-Programm bzw. der Big-Boys-Care-Gruppe
- Schulung der AMS-Mitarbeiter*innen, um in Gesprächen mit arbeitslosen oder arbeitssuchenden Männern gezielt auf diese Förderschiene hinzuweisen

Männer in die Pflege (MiP)

Berufsberatung und
Berufsausbildung



Kurzbeschreibung

Das “Männer in die Pflege (MiP)”- Programm ist ein Pendant zu dem “Frauen in Handwerk und Technik (FiT)” - Programm des AMS. Analog zu der bestehenden Förderschene für Frauen in männerdominierten Berufen ist das Ziel des MiP-Programmes Männer zu ermutigen eine Ausbildung in dem aktuell von Frauen dominierten Berufen im Pflegebereich anzustreben, um den Fachkräftebedarf zu beheben.

Maßnahmentyp: Vollständige Neueinführung im AMS

Maßnahmenbeschreibung

Der Maßnahmenvorschlag des MiP-Programms setzt an unterschiedlichen sozialen bzw. ökologischen Problemen an. Zum einen ist der Pflegesektor zwar nicht gänzlich ohne CO₂-Emissionen – im Basisjahr 2016 wurden im Sektor Public Health & Health Care 154.126 Tonnen CO₂-Emissionen ausgestoßen - aber um ein Vielfaches kohlenstoffärmer als die verarbeitenden Gewerbe, deren Emissionen sich in der Größenordnung von einigen Millionen befinden (Hoffmann & Spash, 2021). Außerdem trägt der Pflegesektor zur Stabilisierung der Gesellschaft durch wichtige soziale Tätigkeiten bei. Pflegeberufe entsprechen dabei unserem Verständnis von nachhaltiger Arbeit, die langfristig ausgebaut und zu Lasten von Berufen in Exnovationssektoren mit hohen CO₂-Emissionen und einem generell hohen Ressourcenverbrauch gefördert werden sollen.

Neben der ökologischen und sozialen Dimension gibt es außerdem einen Mangel an Personen, die eine Ausbildung in diesem Bereich absolvieren möchten und dies in Zukunft tun würden. Laut einer Studie zur Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich (Gesundheit Österreich GmbH, 2019) bedarf es zusätzlich 34.000 Fachkräften allein durch die Zunahme älterer Menschen und einer größeren Inanspruchnahme von Hausbetreuung und Pflege. Dazu kommen noch etwa 41.500 Personen, die bis 2030 in Pension gehen werden, was einen Bedarf von 75.700 zusätzlichen Personen bis 2030 bedingt. Dieser Bedarf gliedert sich weiters in etwa 3.900 bis 6.700 benötigte Pflegefachkräfte pro Jahr, wobei im Jahr 2016 nur rund 4.800 Personen eine FH, GuKG-Schule oder einen PA-Lehrgang abgeschlossen haben, sowie 955 Personen eine SOB Schule. Da sinkende Tendenzen bei den Schüler*innenzahlen zu verzeichnen sind, kann der Personalbedarf spätestens ab 2024 nicht mehr gedeckt werden. Daher ist es dringend notwendig, Maßnahmen zu treffen, um das Einschlagen eines Berufsweges im Pflegesektor zu fördern.

Um den zukünftigen Bedarf an Pflegefachkräften zu decken ist es zwingend notwendig über die “klassische” weibliche Zielgruppe hinauszugehen. Männer sind im Pflegebereich aktuell deutlich unterrepräsentiert, da nur etwa 21% der Pflegeassistenten Männer sind (BMSGPK, 2021). Dies könnte auf das Image des Berufs, die verhältnismäßig niedrige Bezahlung und die Arbeitszeitgestaltung zurückgeführt werden kann. Die Politik könnte dazu beitragen, geschlechtsspezifische Barrieren abzubauen und Geschlechterrollen zu überwinden, um dem positiven Leitbild der “Caring Masculinities”, dass Fürsorge für Kinder, sich und andere miteinschließt, näherzukommen.

Eine Förderschene, die sich explizit an Männer richtet, kann dazu beitragen diese Probleme gebündelt anzugehen.

Die Förderschene MiP - Männer in die Pflege soll sich analog zum FiT – Frauen in Handwerk und Technik Programm ausgestalten. Es werden gezielt Männer adressiert, die sich umorientieren und Fuß im Pflegebereich fassen möchten. Zu Beginn gibt es einen MiP-Berufsorientierungskurs, bei dem die Teilnehmer einen Überblick über die Fülle an Berufen, die im Rahmen des MiP-Programms erlernt werden können, bekommen. Nach dieser ersten Orientierung wird der weitere Ausbildungsweg gemeinsam mit der AMS-Betreuerin oder dem AMS-Betreuer geplant und die Umsetzung der Ausbildung begonnen. Bei Bedarf kann vor Ausbildungsstart noch eine Basisausbildung absolviert werden, ebenso wie ein zwei- bis vierwöchiges Praktikum, um in den gewählten Bereich hineinzuschnuppern. Das AMS finanziert dabei je nach Berufswahl den Lehrabschluss, Schulabschluss, die Ausbildung an einer FH oder einem Kolleg. Außerdem kann während der gesamten Ausbildungszeit ein Beratungs- und Betreuungsangebot in Anspruch

genommen werden. Das neue Programm soll analog zum FiT-Programm durch Videoportraits von Männern in relevanten Berufen ergänzt werden, um Role Models für potenziell Interessierte aufzuzeigen und einen Einblick in die Tätigkeiten der jeweiligen Pflegeberufe zu geben. Auch die Studie der Gesundheit Österreich GmbH (2019) empfiehlt das Image von Pflegeberufen zu verbessern, spezifische Zielgruppen anzusprechen und sie bei der Ausbildung zu unterstützen.

Zielgruppe des MiP-Programms sind einerseits Männer, die entweder arbeitslos oder arbeitssuchend beim AMS gemeldet sind, andererseits auch Männer in Sektoren, die als Exnovationssektoren bezeichnet werden können, da sie im Zuge einer sozial-ökologischen Transformation schrumpfen müssen (z.B. die Flugbranche, Autobranche, fossile Industrie generell).

Um eine Förderung im Rahmen des MiP-Programms zu bekommen, müssen die Antragsteller interessiert an Tätigkeiten im Pflegebereich sein. Die Zulassung zum Programm ist unabhängig von Vorbildung und Qualifikationsniveau.

Die Höhe der Förderung ist analog zum FiT-Programm ausgestaltet. Teilnehmer des MiP-Programms bekommen für den Zeitraum der Ausbildung Arbeitslosengeld oder eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, eine Ausbildungsbeihilfe, Kurskostenbeihilfe und bei Bedarf Kinderbetreuungsbeihilfe.

Die Dauer des MiP-Programms kommt auf die jeweilige Berufswahl der Teilnehmer an. Bei einer Ausbildung zum Pflegefachassistenten würde diese beispielsweise zwei Jahre betragen.

Auf internationaler Ebene gibt es nicht besonders gute Vorbilder für eine ähnliche Förderschiene, die von Öffentlicher Arbeitsmarktverwaltungen angeboten werden, obwohl viel über den Bedarf an männlichen Pflegekräften aufgrund des Arbeitskräftemangels im Pflegesektor gesprochen wird. Es gibt zum Teil generelle Initiativen für die Förderung von Ausbildungen im Pflegebereich (z.B. die Umschulung zur Pflegefachkraft in Deutschland (Bundesagentur für Arbeit, o. J.)), aber keine speziell an Männer gerichteten Kampagnen und Unterstützungsmöglichkeiten.

Pilotprojekte/Anknüpfung im AMS

Mit dem Projekt “Männer BBE” hat das AMS neben FiT seit 2014 ein zweites geschlechterspezifisches Förderprogramm ins Leben gerufen, das sich an “Multiproblemfälle” richtet und eine Kooperation mit der Männerberatung Wien und deren qualifizierten Mitarbeiter*innen darstellt (Etl et al., 2018). Die Zielgruppe des Programms sind arbeitslose Männer, die sich in weit fortgeschrittenen persönlichen Notlagen befinden. Im Rahmen von Gruppengesprächen und ergänzenden Einzelgesprächen werden die Teilnehmer bei einem Selbstfindungs- und Reflexionsprozess begleitet. Dabei werden unter anderem auch dezidiert traditionelle männliche Rollenbilder kritisch reflektiert und die Möglichkeiten das Männlichkeitsbild zu verändern eröffnet. Aus dieser Neuorientierung haben sich neue Tätigkeitsfelder für die teilnehmenden Männer ergeben, weshalb für diesen Bedarf eine themenspezifische Gruppe für Care-Berufe installiert wurde, die intern als “Big-Boys-Care-Gruppe” bezeichnet wird. Diese Gruppe eröffnet den Raum für die kritische Reflexion von inneren Widerständen, Motivationen und Hürden und eröffnet den Teilnehmern neue Perspektiven für Care-Berufe. Neben diesem individuellen Fokus soll die Gruppe auch auf einer gesellschaftspolitischen Ebene zur Wandlung männlicher Rollenbilder beitragen.

Das Projekt “Männer BBE” hat einen klaren psychosozialen Fokus und dient der kritischen Selbstreflexion. Die Care-spezifische Gruppe verdeutlicht den Bedarf an Beratung für Männer zu einer Umorientierung in den Pflegesektor, was die Möglichkeit nahelegt dieses AMS-Programm mit der Förderschiene MiP zu verknüpfen. Die Teilnehmer könnten gezielt auf die Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht werden und auf ihrem Weg in diese Richtung begleitet werden.

Realisierbarkeit

Das MiP-Programm soll beim AMS bei den Services für Arbeitssuchende, speziell unter dem Bereich “Karenz und Wiedereinstieg” angesiedelt werden. Zuständig für die Abwicklung der jeweiligen Anträge sind die regionalen Geschäftsstellen des AMS.

Da es einen sehr großen Bedarf an zusätzlichen Fachkräften im Pflegebereich gibt, muss die Mobilisierung über die “klassischen” Zielgruppen hinausgehen und sich auch gezielt an Männer richten. Das klassische Bild von Männlichkeit muss sich verändern, was durch dieses Programm unterstützt werden kann. Da die

AMS-Mitarbeiter*innen bereits mit dem FiT-Programm vertraut sind, sollte die Integration dieses analogen Förderprogramms für Männer leicht durchzuführen sein.

Zur Finanzierung des MiP-Programms muss ein Fördertopf eingerichtet werden, der vom Bund finanziert werden sollte und mit einem Budget analog zum FiT-Programm ausgestattet werden sollte. Da die Ausbildung von ausreichend Fachkräften in Mangelberufen ein großes staatliches Interesse darstellt, sollte die Aufstellung der Finanzierung kein Problem sein.

Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie ist die Bedeutung von Gesundheits- und Pflegefachkräften für die Gesellschaft der breiteren Bevölkerung bewusst vor Augen geführt worden. Gleichzeitig gibt es einen akuten und zukünftigen Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal. Der Zeitpunkt ist also perfekt für eine neue Förderschiene, um die in diesem Bereich unterrepräsentierten Männer als neue Zielgruppe zu ermutigen im Pflegebereich Fuß zu fassen.

Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Da im Pflegebereich deutlich geringere CO₂-Emissionen als beispielsweise im verarbeitenden Gewerbe anfallen, würde eine Umorientierung von Personen aus ehemals kohlenstoffintensiveren Branchen hin zu kohlenstoffärmeren Branchen sich positiv auf Klima und Umwelt auswirken. Pflegeberufe entsprechen unserem Verständnis von nachhaltiger Arbeit, da sie ressourcenschonend sind, meist als sinnstiftende Tätigkeiten wahrgenommen werden und zum Gemeinwohl beitragen.

Durch Investitionen in das MiP-Programm könnte das AMS unter anderem auch dem Ziel der langfristigen Beschäftigungssicherung näherkommen, da Männer für Zukunftsbranchen mit sicheren Jobs ausgebildet werden. Dadurch könnte das AMS von einer Kostenreduktion profitieren, die vor allem aus der Reduktion von Langzeitarbeitslosigkeit resultieren würde.

Mit der Einführung des MiP-Programmes würde die Politik dazu beitragen, geschlechtsspezifische Barrieren abzubauen und traditionelle Geschlechterrollen zu überwinden. Dies würde vor allem durch das Leitbild der "Caring Masculinities" erreicht werden, bei dem das Bild von Männlichkeit überdacht und erweitert werden soll, um auch Aspekte der Fürsorglichkeit zu integrieren.

Neben dem AMS stellen vor allem Gemeinden, Gesundheitskassen und andere Arbeitgeber*innen und ausbildende Organisationen wie FHs relevante Akteur*innen dar. Sie sollen gezielt angesprochen werden, um als Partner*innen des MiP-Programms gewonnen zu werden und die Förderschiene zu unterstützen und zu bewerben.

Da in der Gesellschaft die Meinung vorherrscht, dass Pflegearbeit "weiblich" ist und die Bezahlung im Vergleich zu anderen Sektoren relativ niedrig ist, könnte es schwierig sein, Männer für Pflegeberufe zu gewinnen. Die Förderung von Ausbildungen für Männer und eine gezielte Image-Kampagne könnten zwar zur Verbesserung dieser Situation beitragen, allerdings zeigt eine aktuelle Studie im Auftrag des Gesundheitsministeriums (Schönherr, 2021), dass 65% der Befragten es für unwahrscheinlich halten bis zur Pension im Beruf zu verbleiben, 15% haben bereits konkrete Absichten den Beruf zu wechseln. Vorschläge, um diesem Trend entgegenzusteuern, sind laut der Studie beispielsweise eine Erhöhung der Ressourcen, verbesserte Arbeitszeiten und größere Arbeitsautonomie. Langfristig gesehen müssen also auch die Gehälter im Pflegebereich steigen und die Arbeitszeitbelastung sinken, um Pflegeberufe als attraktive Wahl zu etablieren.

Nächste Schritte

Um das MiP-Programm einzuführen, muss das AMS zunächst eine Liste von geförderten Pflegeberufen erstellen. In einem weiteren Schritt sollen Image-Videos von Männern, die bereits in diesen Pflegeberufen tätig sind, gedreht werden, um das MiP-Programm besser bewerben zu können. Darüber hinaus muss eine Schnittstelle zwischen dem neuen MiP-Programm und dem bestehenden Männer-BBE-Programm bzw. der Big-Boys-Care-Gruppe geschaffen werden. Zu Beginn der Programmeinführung muss das AMS proaktiv auf ausbildende Stellen wie FHs und GuKG-Schulen zugehen, um sie dafür zu gewinnen das Programm bekannter zu machen. Nach offizieller Programmeinführung sollte eine breite Kampagne zur Bewerbung durchgeführt werden und die AMS-Mitarbeiter*innen geschult werden in Gesprächen mit arbeitslosen oder arbeitssuchenden Männern gezielt auf diese Förderschiene hinzuweisen.



Kurzbeschreibung

Österreichs Sektorenlandschaft wird sich, sollten die Klimaziele ernsthaft verfolgt werden, einer strukturellen Transformation unterziehen müssen. Es gilt eine Transformation weg von klimaschädlichen Sektoren hin zu nachhaltigen Sektoren zu unterstützen. Aufbauend auf bereits bestehenden Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie der Arbeitsstiftung, dem Fachkräftestipendium und der derzeit groß angelegten Corona Joboffensive (unter anderem mit Fokus auf Nachhaltigkeit), zielt dieses Maßnahmenbündel darauf ab, diese Maßnahmen zu erweitern.



Programmgestaltung

Um die Klimaziele zu erreichen wird sich die Sektorenlandschaft in Österreich verändern müssen. Es gilt weg von Ressourcen-intensiven, Energie-schweren und Arbeitskraft-schwachen Sektoren zu kommen, hin zu Ressourcen- und Energie-leichten, und Arbeitskräfte-intensiven Sektoren. Da die Transformation nicht nur ökologisch nachhaltig, sondern auch sozial absichernd sein sollte gilt es, solange keine alternativen Möglichkeiten geschaffen sind, insbesondere auf die zukünftige Absicherung von Arbeitsplätzen als dem derzeit primären Weg der Bedürfnisbefriedigung zu achten.

Um diesem Transformationsprozess gerecht zu werden sind bereits etablierte Maßnahmen (die Arbeitsstiftungen, das Fachkräftestipendium und die Corona Joboffensive) auszubauen und zu erweitern. Im Speziellen durch folgende Vorschläge:

1. Recht zur Ablehnung der Arbeiten
Nach Identifikation von nicht-nachhaltigen Sektoren sollte es allen beschäftigten Personen aus den entsprechenden Sektoren ermöglicht werden zu kündigen, um sich zu re-orientieren und an AMS Qualifikationsmaßnahmen teilzunehmen. Ein internationales Vorbild gibt es bereits in Estland. Arbeiter*innen aus dem Ölschiefer-Sektor haben das Recht an allen Qualifizierungsmaßnahmen des estnischen Arbeitsmarktservice teilzunehmen.
2. Fachkräftestipendium ausweiten
Um ein Fachkräftestipendium zu Erhalten muss die Ausbildung in der Liste der förderbaren Ausbildungen gelistet sein. Es ist daher dringend notwendig die Fachkräftestipendien in den Bereichen Umwelt und dem Gesundheits- und Pflegebereich auszuweiten.
3. Langfristige Sicherstellung
Da sich die Klimakrise insofern von der Corona-Pandemie unterscheidet, dass sie sich über ein deutlich weiteres Zeitfenster erstreckt, wird es notwendig sein gegebene Maßnahmen auch langfristig zu planen und zu fördern. Ebenso muss sichergestellt werden, dass Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu kurz angelegt sind, um die Qualitätsstandards in den entsprechenden Bereichen abzusichern.



Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Arbeitsmarktpolitische Ziele	• Qualifizierung von Arbeitskräften in Bereichen mit Fachkräftebedarf • Qualifizierung für Bereiche in denen gesellschaftlicher Bedarf existiert, sowie die sozial-ökologisch verträglich sind • Qualifizierung für Arbeitsplätze die krisensicher und keinem künftigen Strukturwandel unterliegen sind
Klimapolitische Ziele	• Unterstützung der sektoralen Transformation zu einer klimaneutralen Wirtschaft • Qualifizierung von Arbeitsplätzen in emissions-, energie- und ressourcenarmen Sektoren
Co-Benefits	• Deckung des künftig steigenden Pflegebedarfs durch gezielte Qualifizierung • Schaffung von Arbeitsplätzen in sinnstiftenden Arbeitsbereichen der Daseinsvorsorge • Erfüllung des Regierungsprogramms 2020-2024: Bspw. Pflegeberufe in Mangelberufslisten aufzunehmen, sowie zeitgemäße Ausbildung im Bereich Klima/Umweltschutz schaffen



Umsetzbarkeit im AMS

Da es sich bei den Vorschlägen um reine Erweiterungen der bestehenden Maßnahmen handelt, halten sich administrative Aufwendungen in Grenzen. Relevant jedoch wird sein, ob künftige Budgetzuteilungen die von der Regierung vorgegebenen Ziele der Klimaneutralität, sowie die gesetzten Fokuse auf Umwelt und Gesundheit, widerspiegeln werden.

Da die Landesorganisationen des AMS auch frei über die Verwendung variabler Mittel entscheiden können und es ihnen in diesem Rahmen ermöglicht wird eigene Schwerpunkte zu setzen, eröffnen sich auch hier Möglichkeiten die vorgeschlagenen Maßnahmen auszuweiten. Im Speziellen spielen die Landesorganisationen künftig eine wichtige Rolle in der Handhabung und Überwindung regionaler, struktureller Veränderungen der Branchen und Berufe.

Die Vorschläge spiegeln auch das Regierungsprogramm 2020-2024 wieder, in welchem darauf verwiesen wird, dass Branchen und Betriebe bei denen die Klimakrise eine besondere Rolle spielt aktiv dabei unterstützt werden sollen sie zukunftsfit zu machen (Bundesregierung, 2020, S. 180).



Nächste Schritte

Die Umsetzung der vorgeschlagenen Veränderungen können in zwei Handlungsstränge unterschiedlicher Zeithorizonte aufgeteilt werden:

- **Direkt umsetzbar:**
Maßnahmenvorschläge auf die bereits bekannten Problemstellungen und Sektoren anwenden. Konkret bedeutet das, dass Landesstellen im Rahmen ihres Handlungsspielraums bereits jetzt schon die Transition von bereits identifizierten/bekannten nicht-nachhaltigen Sektoren hin zu nachhaltigen Sektoren, deren gesellschaftlicher Nutzen ersichtlich ist, fördern können.
- **Verzögert umsetzbar:**
Es gilt eine Studie in Auftrag zu geben, um zu analysieren welche Sektoren/Berufsbranche in Österreich die genannten Charakteristika aufweisen. Dies sollte anschließend als Grundlage herangezogen werden, um zukünftige budgetäre Entscheidungen sowie Schwerpunktsetzungen bezüglich der Maßnahmen Arbeitsstiftung und Fachkräftestipendium zu treffen.



Kurzbeschreibung

Österreichs Sektorenlandschaft wird sich, sollten die Klimaziele ernsthaft verfolgt werden, einer strukturellen Transformation unterziehen müssen. Es gilt eine Transformation weg von klimaschädlichen Sektoren hin zu nachhaltigen Sektoren zu unterstützen. Aufbauend auf bereits bestehenden Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, wie der Arbeitsstiftung, dem Fachkräftestipendium und der derzeit groß angelegten Corona Joboffensive (unter anderem mit Fokus auf Nachhaltigkeit), zielt dieses Maßnahmenbündel darauf ab diese Maßnahmen zu erweitern.

Maßnahmentyp: Skalierung bestehender Programme des AMS

Maßnahmenbeschreibung

Um die Klimaziele zu erreichen wird sich die Sektorenlandschaft in Österreich verändern müssen. Es gilt weg von Ressourcen-intensiven, Energie-schweren und Arbeitskraft-schwachen Sektoren (wie beispielsweise Sektoren der verarbeitenden Industrie) zu kommen, hin zu Ressourcen- und Energie-leichten, und Arbeitskräfte-intensiven Sektoren (wie beispielsweise Pflege und Bildungswesen) (Hardt et al., 2021). Da die Transformation nicht nur ökologisch nachhaltig, sondern auch sozial absichernd sein sollte gilt es, solange keine alternativen Möglichkeiten geschaffen sind, insbesondere auf die zukünftige Absicherung von Arbeitsplätzen als dem derzeit primären Weg der Bedürfnisbefriedigung zu achten.

Der benötigte Strukturwandel, abseits einer generellen Reduktion von Arbeit, sollte sich aufgrund des kurzen Zeitlimits von 20 Jahren bis zur Klimaneutralität 2040 daher auf zwei Schwerpunkte fokussieren: 1) den raschen Abbau von besonders klimaschädlichen Sektoren, welche nicht in einem geeigneten Zeitrahmen auf Erneuerbare Energien umgestellt werden können (Hoffmann & Spash, 2021); und 2) den Ausbau, bzw. die Förderung, von arbeits-intensiven klimafreundlichen Sektoren die der Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse dienen.

Um den Abbau klimaschädlicher Sektoren zu ermöglichen (1), gilt es den bereits in diesen Sektoren arbeitenden Personen die Möglichkeit zu geben deren Berufsfeld zu wechseln, um einerseits die nachhaltige Transformation zu fördern und andererseits sich selbst langfristige Erwerbsarbeitsmöglichkeiten zu sichern. Im Speziellen bedeutet dies, dass es für Personen, beschäftigt in (noch zu identifizierenden) Sektoren, ermöglicht werden muss, deren nicht-nachhaltige Position zu kündigen ohne jegliche Verluste von Arbeitslosenunterstützung. Weiters muss der Zugang zu Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen garantiert werden, um eine rasche Reorientierung zu ermöglichen. Die Wahl der entsprechenden Sektoren bzw. Branchen, welche den Kriterien „Klimaschädlich“ und „Arbeitsextensiv“ entsprechen, können anhand Energie-, Ressourcen- und Emissions-intensität, sowie anhand von Statistiken zur Beschäftigung für Österreich evaluiert werden. Einen ersten Versuch diesbezüglich stellt die Studie „The impacts of climate change mitigation on work for the Austrian economy“ von Hoffmann und Spash (2021) dar. Eine etwas elaboriertere Studie, bezogen auf Sektoren in Deutschland und Großbritannien, stellt die Studie „Structural Change for a Post-Growth Economy: Investigating the Relationship between Embodied Energy Intensity and Labour Productivity“ von Hardt (2021) dar.

Abseits der bereits in klimaschädlichen Sektoren arbeitenden Personen sollte arbeitssuchenden Personen deutlich gemacht werden welche Berufe nachhaltige Aussichten haben. Dies im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit, aber auch im Sinne der Dauerhaftigkeit von Berufen. Um solche Aspekte bereits bei der Betreuung und Vermittlung von arbeitssuchenden Personen zu berücksichtigen könnte auf die Maßnahme *Gütesiegel Nachhaltige Arbeit* zurückgegriffen werden.

Dem Abbau dieser Sektoren steht der Ausbau klimaschonender und arbeits-intensiver Sektoren (2) gegenüber. Dies fängt einerseits Personen auf, die aus klimaschädlichen Sektoren austreten wollen oder müssen und andererseits arbeitssuchende Personen im Generellen. Auch hier gilt es zu evaluieren welche Sektoren den Kriterien „klimafreundlich“ und „arbeits-intensiv“ entsprechen. Hardt (2021) identifiziert

bezogen auf Energieverbrauch beispielsweise Sektoren wie öffentliche Verwaltung, Tourismus, Gesundheit und Bildung als solche. In den identifizierten Sektoren müssen schließlich ausreichend Qualifizierungsmaßnahmen ausgebaut werden.

Bereits jetzt gibt es mehrere Initiativen und Maßnahmen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik des AMS, die mehr oder minder gewisse der genannten Aspekte abdecken: (a) Arbeitsstiftungen (mehr dazu siehe 2.5.3 Arbeitsstiftungen) als sozialpartnerschaftliche Instrumente zur Unterstützung von arbeitsmarktpolitischen Anpassungsprozessen infolge des Strukturwandels sind bereits jetzt ein bewährtes Instrument, um sektoraler Veränderungen am Arbeitsmarkt mittels Umschulungsmaßnahmen aufzufangen und abzufedern.

Zwei weitere Maßnahme sind das (b) Fachkräftestipendium (FKS), sowie die Fachkräfte-IntensivAusbildung (FIA), welche gezielt Fachkräfte in Branchen mit Personalmangel aufbauen. Die FIA bietet jungen Arbeitslosen mit mangelnder Qualifizierung die Möglichkeit an, einen Lehrabschluss nachzuholen. Zielgruppe hier sind insbesondere junge Erwachsene (19-24 Jahren). Das FKS ist eine ähnliche Maßnahme mittels derer Höherqualifizierungen und Abschlüsse in Bereichen, in denen ein Bedarf an Arbeitskräften herrscht, gefördert werden. Branchen in denen Fachkräfte fehlen sind laut AMS MINT-Berufe (bspw. Bautechnik, Elektrotechnik, ...), Umwelt/Ökologie, Gesundheit/Pflege und Sozialberufe (AMS, 2021e).

Eine abschließende Initiative der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die als Reaktion auf die Corona-Pandemie initiiert wurde, stellt die (c) Corona Joboffensive (ehemalige Corona-Arbeitsstiftung) dar. Dabei handelt es sich um „die größte arbeitsmarktpolitische Offensive in der Geschichte der Zweiten Republik“ (BMA, 2021). Die Corona Joboffensive umfasst ein Qualifizierungsprogramm für arbeitssuchende, sowie für bereits beschäftigte Personen, ist aber im Endeffekt eine Aufstockung bestehender Maßnahmen. So umfasst die 700 Millionen Euro schwere Initiative unter anderem folgende bestehende AMS Maßnahmen: Eingliederungsbeihilfen, Arbeitsstiftungen, Fachkräfte-IntensivAusbildung, Kursnebenkosten, ... (Bolldorf, 2020). Neu bei der Corona Joboffensive ist der Bildungsbonus in Höhe von € 120 monatlich, welcher einen Bildungszuschuss darstellt der zusätzlich an Teilnehmer*innen von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausbezahlt wird. Der Fokus der Joboffensive liegt auf der beruflichen Umorientierung in notwendige und personalintensive Branchen wie Digitalisierung, Umwelt, Pflege, Bildung und Soziales.

Um dem genannten Transformationsprozess gerecht zu werden und Arbeit in 2) klimaschädlichen Sektoren zu verringern, und stattdessen Arbeit in 3) nachhaltigen, arbeitsintensiven Sektoren zu erhöhen sind die genannten Maßnahmen a) Arbeitsstiftungen, b) Fachkräftestipendium und c) Corona Joboffensive generell als positiv und zielführend zu bewerten. Um deren Wirkung zu verstärken, schlagen wir folgende Erweiterungen vor:

1) Recht zur Ablehnung der Arbeit

Nach Identifikation von nicht-nachhaltigen Sektoren sollte es allen beschäftigten Personen aus den entsprechenden Sektoren ermöglicht werden zu kündigen, um sich zu re-orientieren und an AMS Qualifikationsmaßnahmen teilzunehmen. Ein internationales Vorbild gibt es bereits in Estland. Arbeiter*innen aus dem Ölschiefer-Sektor haben das Recht an allen Qualifizierungsmaßnahmen des estnischen Arbeitsmarktservice teilzunehmen¹⁸.

2) Fachkräftestipendium ausweiten

Um ein Fachkräftestipendium zu erhalten, muss die Ausbildung in der Liste der förderbaren Ausbildungen gelistet sein. Trotz des Fokus der Corona Joboffensive auf Themen wie Umwelt und Nachhaltigkeit enthält die Liste derzeit lediglich ein einziges förderbares Fachkräftestipendium (an der Forstfachschule) im Bereich Umwelt/Ökologie. Weiters sind tertiäre Ausbildungen (wie beispielsweise Studien an Fachhochschulen und Universitäten) ausgeschlossen. Um den eigenen Vorgaben und Zielen gerecht zu werden ist es dringend notwendig die Fachkräftestipendien in den Bereichen Umwelt und dem Gesundheits- und Pflegebereich auszuweiten.

¹⁸ <https://www.tootukassa.ee/eng/content/prevention-unemployment/training-programmes-supported>

3) Langfristige Sicherstellung

Da sich die Klimakrise insofern von der Corona-Pandemie unterscheidet, dass sie sich über ein deutlich weiteres Zeitfenster erstreckt, wird es notwendig sein, gegebene Maßnahmen auch langfristig zu planen und zu fördern. Ebenso muss sichergestellt werden, dass Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu kurz angelegt sind, um die Qualitätsstandards in den entsprechenden Bereichen abzusichern (Krenn, o. J., S. 7). Die Arbeitsstiftung Umwelt und Verkehr, sowie die Corona Joboffensive mit deren Fokus auf, unter anderem, Nachhaltigkeit, sind gute erste Schritte um zu zeigen, dass die sozial-ökologische Debatte langsam in der Arbeitsmarktpolitik ankommt. Deren derzeitiger Finanzrahmen endet jedoch bereits in diesem Jahr (2022). Für die Corona Joboffensive sind 2022 noch 169,9 Millionen Euro veranschlagt, 2023, 2024 und 2025 hingegen nichts mehr. Auch die Arbeitsstiftung beläuft sich auf eine einmalige Investition von 20 Millionen Euro im Jahr 2022.

Realisierbarkeit

Da es sich bei den Vorschlägen um reine Erweiterungen der bestehenden Maßnahmen handelt, halten sich administrative Aufwendungen in Grenzen. Relevant jedoch wird sein, ob künftige Budgetzuteilungen die von der Regierung vorgegebenen Ziele der Klimaneutralität, sowie die gesetzten Fokusse auf Umwelt und Gesundheit, widerspiegeln werden.

Da die Landesorganisationen des AMS auch frei über die Verwendung variabler Mittel entscheiden können und es ihnen in diesem Rahmen ermöglicht wird eigene Schwerpunkte zu setzen, eröffnen sich auch hier Möglichkeiten die vorgeschlagenen Maßnahmen auszuweiten. Im Speziellen spielen die Landesorganisationen künftig eine wichtige Rolle in der Handhabung und Überwindung regionaler, struktureller Veränderungen der Branchen und Berufe.

Die Vorschläge spiegeln auch das Regierungsprogramm 2020-2024 wieder, in welchem darauf verwiesen wird, dass Branchen und Betriebe, bei denen die Klimakrise eine besondere Rolle spielt aktiv dabei unterstützt werden sollen sie zukunftsfit zu machen (Bundesregierung, 2020, S. 180). Dabei wird auch explizit darauf verwiesen, dass alle Pflegeberufe in die Mangelberufslisten aufgenommen werden sollten (Bundesregierung, 2020, S. 175) und neue und zeitgemäße Ausbildungen im Bereich Klima/Umweltschutz geschaffen werden müssen (Bundesregierung, 2020, S. 60).

Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Die aktive Umgestaltung der österreichischen Sektorenlandschaft wird ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Klimaneutralität sein. Vermehrt arbeitssuchende Personen in ökologisch nachhaltigen Sektoren anzusiedeln ist nicht nur ein Teil einer nachhaltigen Klimapolitik, sondern ermöglicht auch langfristige Arbeitsplätze zu sichern. Denn durch die unumgehbare Dekarbonisierung unseres Wirtschaftssystems wird es notwendig sein Arbeitsplätze in derzeit nicht-nachhaltigen Bereichen abzubauen, sowie künftig keine weiteren in diesen Bereichen aufzubauen.

Diese Verschiebung spielt eine fundamentale Rolle für eine nachhaltige Zukunft, da sie sich direkt auf den Emissionsausstoß, sowie die Energie- und Ressourcennutzung auswirkt.

Die Maßnahme unterstützt, aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive, die vorrangige Aufgabe des AMS, arbeitslose und arbeitssuchende Personen in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Mit der gezielten Schulung und Qualifizierung von Personen für nachhaltige Sektoren kann langfristig die Abdeckung des Personalbedarfs gesichert werden. Weiters können diejenigen Regionen gezielt unterstützt werden, welchen eine große Restrukturierung bevorsteht.

Nächste Schritte

Die Umsetzung der vorgeschlagenen Veränderungen können in zwei Handlungssträngen unterschiedlicher Zeithorizonte aufgeteilt werden. 1) Die direkt umsetzbaren Handlungen fokussieren sich darauf die möglichen Maßnahmenvorschläge auf die bereits bekannten Problemstellungen und Sektoren anzuwenden. Konkret bedeutet das, dass Landesstellen im Rahmen ihres Handlungsspielraums bereits jetzt schon die Transition von bereits identifizierten/bekannten nicht-nachhaltigen Sektoren hin zu nachhaltigen Sektoren

deren gesellschaftlicher Nutzen ersichtlich ist, fördern können. Um zu erkennen welche Arbeit bzw. Sektoren von besonderem gesellschaftlichem Nutzen sind, können die aufgrund der Corona-Pandemie veröffentlichten Listen für „essenzielle Tätigkeiten“¹⁹ herangezogen werden.

2) Beim zweiten Handlungsstrang muss von einer längeren Zeitspanne ausgegangen werden. Hier gilt es eine Studie in Auftrag zu geben, um zu analysieren welche Sektoren/Berufszweige in Österreich die genannten Charakteristika aufweisen. Dies sollte dann als Grundlage herangezogen werden um zukünftige budgetäre Entscheidungen sowie Schwerpunktsetzungen bezüglich der Maßnahmen Arbeitsstiftung und Fachkräftestipendium zu treffen.

¹⁹<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20011076&FassungVom=2020-04-15>



Kurzbeschreibung

Diese Maßnahme gibt Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit sich sozial-ökologischen Aufgaben in der Region zu widmen. Abgeleitet vom System der Bildungskarenz und der Bildungsteilzeit soll diese neue Form der Karenz es Arbeitnehmer*innen ermöglichen, sich regional für sozial-ökologische Zwecke einzusetzen. In diesem Fall kann vom AMS Karenzgeld gegen Entfall der Bezüge bezogen werden. Der Dienst an Umwelt und/oder Gesellschaft muss ein Mindestmaß von 8 Wochenstunden betragen und kann Regionen-abhängig mit der örtlich zuständigen AMS-Stelle vereinbart werden.



Quelle: © NeONBRAND



Programmgestaltung

Freiwilligenarbeit hat in Österreich bereits heute einen hohen Stellenwert in der Gesellschaft und wird von 46% der Bevölkerung ab 15 in irgendeiner Form erbracht (BMSGPK, 2021). Auch abseits von Katastrophenfällen wie Überschwemmungen braucht es Formen der Gemeinwesenarbeit in Bereichen wie Kultur, Umweltschutz, Soziales und Gesundheit, Bildung und anderes (bmask, 2019). Mit der Gemeinwohlkarenz bekommen Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit sich für gewisse Zeitperioden in sozial-ökologischen Bereichen zu engagieren ohne ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen. Die Gemeinwohl-Karenz kann in zwei Varianten in Anspruch genommen werden, (1) geblockt am Stück, oder (2) kontinuierlich, aufgeteilt auf einen längeren Zeitraum. Als Beispiel für die zweite Variante könnte eine Person für ein ganzes Jahr jeweils einen Tag pro Woche im Rahmen der Gemeinwohl-Karenz bei einer sozial-ökologischen Organisation tätig sein. Die Höhe des Gemeinwohl-Karenzgeldes entspricht dem Arbeitslosengeld. Den Arbeitnehmer*innen entstehen durch die Gemeinwohl-Karenz keine Nachteile bei Sozialversicherungsbeiträgen.

Zielgruppe und Voraussetzung: Beschäftigte, die sich sozial-ökologisch engagieren wollen und mindestens sechs Monate im selben Unternehmen über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind, vorab Festlegung der Karenzzeiten und Auswahl der Tätigkeit

Dauer: Maximal sechs Monate innerhalb von vier Jahren, altersunabhängig für alle Arbeitnehmer*innen, im Falle der kontinuierlichen Variante müssen alle Stunden innerhalb von vier Jahren konsumiert werden



Internationales Beispiel

Derzeit gibt es kein ähnliches Beispiel auf internationaler Ebene. Als einziger Anhaltspunkt könnte der Zeitkredit mit Begründung aus Belgien dienen, bei dem Gründe definiert wurden, für die eine geförderte Arbeitszeitreduktion gewährt wird. Österreich könnte hier eine Vorreiterrolle übernehmen und das Engagement in sozial-ökologischen Organisationen als berechtigten Grund für eine kontinuierliche Arbeitszeitreduktion oder zeitweilige Unterbrechung des bezahlten Beschäftigungsverhältnisses etablieren.



Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Beitrag zur langfristigen Beschäftigungssicherung durch höhere Zufriedenheit und Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmer*innen
- Positiver Beitrag zum Gemeinwohl durch Engagement in sozial-ökologischen Organisationen, das eventuell auch nach der Karenz bestehen bleibt

Klimapolitische Ziele

- Besonders bei Tätigkeiten in regionalen Umweltorganisationen positive Auswirkungen auf Umwelt und Klima
- Schaffung von breiterem Bewusstsein für die Relevanz von Engagement im sozial-ökologischen Bereich

Co-Benefits

- Gerechterer Zugang zu persönlichem Engagement, da es sich Personen "leisten können" müssen Zeit dafür aufzubringen
- Beitrag zu sinnerfüllterem Leben bei Beschäftigten
- Sozial-ökologische Betriebe profitieren von zusätzlichen Arbeitskräften und dienen als Multiplikator*innen
- Stärkung des sozialen Zusammenhalts in der Region
- Kooperative Unternehmen profitieren vom Image als attraktive Arbeitgeber*innen
- Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Erlernen neuer Kompetenzen für Arbeitnehmer*innen



Umsetzbarkeit im AMS

Wie bereits bei der Bildungskarenz bzw. bei einer Freistellung gegen Entfall der Bezüge, welche im Rahmen des Fachkräftepakets (verankert im SRÄG 20133 mit BGBl. I Nr. 67/2013) abgedeckt sind, müsste für eine Gemeinwohl-Karenz ein ähnlicher Reformvorschlag beschlossen werden. Um die Maßnahme als Teil einer langfristigen Strategie für eine sozial-ökologische Transformation der Arbeit zu etablieren wäre es sinnvoll einen Anspruch auf Gemeinwohl-Karenz rechtlich zu verankern. Danach soll die Gemeinwohl-Karenz beim AMS im Bereich für Arbeitnehmer*innen angesiedelt sein. Zuständig für die individuellen Vereinbarungen sind die jeweiligen regionalen Geschäftsstellen des AMS.

Die Finanzierung der Gemeinwohl-Karenz wird vom AMS bereitgestellt, das dafür mit einem Fördertopf ausgestattet werden soll. Zu Beginn der Einführung der Maßnahme wird das Angebot voraussichtlich noch von wenigen Personen in Anspruch genommen, weshalb der Förderbedarf niedriger angesiedelt werden kann und bei erfolgreicher Etablierung der Maßnahme angehoben werden muss.

Das gesellschaftliche Bewusstsein für die Klimakrise und andere Umweltprobleme ist aktuell sehr hoch, ebenso wie für die Bedeutung von Care-Work. Die aktuelle Aufmerksamkeit kann genutzt werden, um die Maßnahme der Gemeinwohl-Karenz gezielt zu bewerben und Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit zu geben sich aktiv für eine sozial-ökologische Gesellschaft einzusetzen.



Nächste Schritte

- Durchführung einer Kurzstudie, um zum einen das Interesse von Arbeitnehmer*innen an dieser Maßnahme zu erheben und zum anderen herauszufinden, ob genügend Unternehmen diese Maßnahme für ihre Mitarbeiter*innen unterstützen würden
- Bei positiven Ergebnissen kann die Gemeinwohl-Karenz im nächsten Schritt mit einem auf niedrigem Niveau gedeckelten Budget eingeführt werden, um das reale Interesse zu testen
- Aktives Zugehen auf Betriebsrät*innen und relevante sozial-ökologische Betriebe, um sie als Multiplikator*innen für die Bewerbung der Maßnahme zu gewinnen
- Erhöhung des Budgets nach erfolgreichem Anlaufen der Maßnahme und aktive Bewerbung der neuen Förderung von Seiten des AMS



Kurzbeschreibung

Durch die Gemeinwohl-Karenz soll den Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit gegeben werden sich sozial-ökologischen Aufgaben in der Region zu widmen. Abgeleitet vom System der Bildungskarenz und der Bildungsteilzeit soll diese neue Form der Karenz es Arbeitnehmer*innen ermöglichen sich regional für sozial-ökologische Zwecke einzusetzen. In diesem Fall kann vom AMS Karenzgeld gegen Entfall der Bezüge bezogen werden. Der Dienst an Umwelt und/oder Gesellschaft muss ein Mindestmaß von 8 Wochenstunden betragen und kann Regionen-abhängig mit der örtlich zuständigen AMS-Stelle vereinbart werden.

Maßnahmentyp: Vollständige Neueinführung im AMS

Maßnahmenbeschreibung

Die Maßnahme setzt an zwei Problemstellen an.

1) Durch die steigende Erderwärmung werden Auswirkungen dieser vermehrt regional (sowie auch global) spürbar. Flächendeckende Waldbrände (wie beispielsweise in Niederösterreich – Rax-Gebiet) und Überschwemmungen und Hochwasserkatastrophen in Deutschland sind nur zwei aktuelle Beispiele. Um mit den Folgen dieser umzugehen wird es immer mehr Arbeitskräfte benötigen, um diesen vorzubeugen, diese zu bekämpfen, bzw. nach den Ereignissen aufzuräumen. Beim erwähnten Beispiel des Brandes im Rax-Gebiet waren beispielsweise 9.000 Helfer*innen vor Ort, wovon ein Großteil Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehr waren (ORF NÖ, 2021). Da Extremwetterereignisse in Zukunft noch häufiger und intensiver auftreten werden (Intergovernmental Panel on Climate Change, 2018) werden zusätzliche Kapazitäten an freiwilligen Helfer*innen notwendig sein. Abseits von Katastrophenfällen braucht es jedoch auch andere Formen der Gemeinwesenarbeit in Bereichen wie Kultur, Umweltschutz, Soziales und Gesundheit, Bildung und anderes (bmask, 2019). Denn an vielen Stellen, an denen das staatliche Angebot versagt oder wirtschaftliche Alternativen nicht rentabel sind, bleibt oft bloß das zivile Engagement.

2) Eine zweite Problemstellung fällt in den Bereich der sogenannten „Sinn-Frage“. Eine sinnhafte Tätigkeit zu verfolgen gilt insbesondere für die Erwerbsarbeit, da ein Großteil der Zeit damit verbracht wird. Dies ist vor allem für die psychische Gesundheit bedeutend. Dass die Realität jedoch vielfach anders aussieht bestätigen Studien des deutschen Fehlzeitreports (Badura et al., 2018). Durch Engagement in regionalen Organisationen und Vereinen, die einen positiven Beitrag zur Umwelt und Gesellschaft leisten, kann diesem Sinn-defizit entgegengewirkt werden. Das soll nicht heißen, dass die Problematik von Bullshit Jobs (wie David Graeber (2018) sie nennt) damit gelöst ist; es ist aber ein erster praktischer Ansatz um übergangsweise Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit zu bieten abseits des Erwerbslebens sinnerfüllende Tätigkeiten zu ermöglichen. Im Freiwilligenbericht 2019 wird diesbezüglich vermerkt: „Dennoch zeigen die Ergebnisse deutlich, dass die Sinngenerierung in der Freiwilligenarbeit eher gelingt, da die Freiwilligenarbeit eine größere Vielfalt der Lebensbedeutungen anspricht. Dies impliziert, dass Freiwillige ihre individuell bedeutsamen Sinnquellen eher zum Ausdruck bringen können als Erwerbstätige“ (bmask, 2019).

Mit der Maßnahme Gemeinwohl-Karenz kann demnach multiplen Problematiken – verbunden mit sozial-ökologischen Folgen, aber auch individuellem Wohlbefinden – entgegengewirkt werden.

Derzeit gibt es zwei Möglichkeiten sich im Rahmen des Erwerbslebens zu engagieren. Bei Großschadensereignissen sowie nach Absprache mit den Arbeitgeber*innen ist es für Feuerwehr- und Rettungskräfte möglich sich bezahlt freustellen zu lassen. Die zweite Möglichkeit nennt sich „Corporate Volunteering“ (betriebliches Freiwilligenprogramm) und hängt von der Güte des Arbeitgebers ab. Meist beziehen sich Corporate Volunteering Events allerdings nur auf eintägige Veranstaltungen, und haben keinen langfristigen Nutzen für Umwelt, Gesellschaft und Arbeitnehmer*innen.

Analog zur Bildungskarenz und -teilzeit stellt die Gemeinwohl-Karenz eine abgeschwächte Form dieser dar. Arbeitnehmer*innen sollen die Möglichkeit bekommen sich für gewisse Zeitperioden in sozial-ökologischen Bereichen zu engagieren, ohne ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen. Die Gemeinwohl-Karenz kann zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen innerhalb eines Zeitraumes von insgesamt vier Jahren für die

Dauer von mindestens einem Monat bis zu 6 Monaten vereinbart werden. Dabei soll die Gemeinwohl-Karenz in zwei Varianten in Anspruch genommen werden können, (1) entweder geblockt am Stück, oder (2) kontinuierlich, aufgeteilt auf einen längeren Zeitraum. Als Beispiel für die zweite Variante könnte eine Person für ein ganzes Jahr jeweils einen Tag pro Woche im Rahmen der Gemeinwohl-Karenz bei einer sozial-ökologischen Organisation tätig sein, was 10 Wochen Gemeinwohl-Karenz entsprechen würde. Für die Gemeinwohl-Karenz muss ein Nachweis erbracht werden. Dies geschieht mit Absprache der örtlich zuständigen AMS-Stelle.

Zielgruppe der Maßnahme sind Beschäftigte, die sich sozial-ökologisch engagieren wollen und mit ihrem Unternehmen eine Gemeinwohl-Karenz gegen Entfall der Bezüge vereinbaren möchten.

Um die Gemeinwohl-Karenz in Anspruch zu nehmen, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Es muss eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze bei demselben Unternehmen bestehen.
- Es muss vorab festgelegt werden, welche Variante der Gemeinwohl-Karenz gewählt wird. Im Fall der kontinuierlichen Variante muss die Aufteilung der Stunden über den Zeitraum in einer Vereinbarung festgehalten werden.
- Als Gemeinwohl-Karenz gilt ein aktives sozial-ökologisches Engagement, welches nachweislich von gesellschaftlichem bzw. ökologischem Nutzen ist. Dies könnte beispielsweise sein: Betreuung von Kindergruppen und älteren Menschen, Freiwilligenarbeit in Flüchtlingszentren, Mitarbeit in Renaturierungsprojekten, Mitarbeit in Nationalparks, Mitarbeit bei lokalen Kulturevents, Mitarbeit bei lokalen Tausch- und Reparaturshops, etc.
- Das aktive sozial-ökologische Engagement sollte im kontinuierlichen Modell mindestens 8 Wochenstunden oder eine vergleichbare zeitliche Belastung ausmachen. Sollten Betreuungsverpflichtungen bestehen, kann das Engagement nach Rücksprache mit der örtlichen zuständigen AMS-Stelle angepasst werden.

Die Höhe des Gemeinwohl-Karenzgeldes entspricht dem Arbeitslosengeld. Den Arbeitnehmer*innen entstehen durch die Gemeinwohl-Karenz keine Nachteile bei Sozialversicherungsbeiträgen, da die Differenz den Unternehmen vom AMS erstattet wird.

Das Karenzgeld wird maximal sechs Monate innerhalb von vier Jahren altersunabhängig für alle Arbeitnehmer*innen gewährt. Im Falle der kontinuierlichen Variante müssen alle Stunden innerhalb von vier Jahren konsumiert werden.

Derzeit gibt es kein ähnliches Beispiel auf internationaler Ebene. Als einziger Anhaltspunkt könnte der Zeitkredit mit Begründung aus Belgien (Landesamt für Arbeitsbeschaffung, 2021b) dienen, bei dem Gründe definiert wurden, für die eine geförderte Arbeitszeitreduktion gewährt wird. Österreich könnte hier eine Vorreiterrolle übernehmen und das Engagement in sozial-ökologischen Organisationen als berechtigten Grund für eine kontinuierliche Arbeitszeitreduktion oder zeitweilige Unterbrechung des bezahlten Beschäftigungsverhältnisses etablieren.

Realisierbarkeit

Wie bereits bei der Bildungskarenz bzw. bei einer Freistellung gegen Entfall der Bezüge, welche im Rahmen des Fachkräftepakets (verankert im SRÄG 20133 mit BGBl. I Nr. 67/2013) abgedeckt sind, müsste für eine Gemeinwohl-Karenz ein ähnlicher Reformvorschlag beschlossen werden.

Die Gemeinwohl-Karenz soll beim AMS im Bereich für Arbeitnehmer*innen angesiedelt sein. Zuständig für die individuellen Vereinbarungen sind die jeweiligen regionalen Geschäftsstellen des AMS.

Um die Maßnahme als Teil einer langfristigen Strategie für eine sozial-ökologische Transformation der Arbeit zu etablieren wäre es sinnvoll, einen Anspruch auf Gemeinwohl-Karenz rechtlich zu verankern. Eine entsprechende Initiative müsste als Gesetzesvorschlag in das Parlament eingebracht werden.

Freiwilligenarbeit hat in Österreich bereits heute einen hohen Stellenwert in der Gesellschaft und wird von 46% der Bevölkerung ab 15 in irgendeiner Form erbracht (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2021). Mit der Möglichkeit der Gemeinwohl-Karenz soll dieser Tendenz

entgegengekommen werden, um den Wirkungshorizont von persönlichem Engagement auf sozial-ökologische Betriebe zu erweitern und diese Form von Tätigkeiten zu fördern. Das Spektrum der möglichen Einsatzbereiche ist dabei breit gefächert und kann individuell von den Arbeitnehmer*innen gewählt werden, wodurch sinnerfüllte Tätigkeiten gefördert werden sollen.

Die Finanzierung der Gemeinwohl-Karenz wird vom AMS bereitgestellt, das dafür mit einem Fördertopf ausgestattet werden soll. Zu Beginn der Einführung der Maßnahme wird das Angebot voraussichtlich noch von weniger Personen in Anspruch genommen, weshalb der Förderbedarf niedriger angesiedelt werden kann. Die Förderhöhe soll aber bei erfolgreicher Etablierung der Maßnahme angehoben werden.

Das gesellschaftliche Bewusstsein für die Klimakrise und andere Umweltprobleme ist aktuell sehr hoch, ebenso wie für die Bedeutung von Care-Work. Diese aktuelle Aufmerksamkeit kann genutzt werden, um die Maßnahme der Gemeinwohl-Karenz gezielt zu bewerben und Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit zu geben sich aktiv für eine sozial-ökologische Gesellschaft einzusetzen. Gerade in Zeiten der wiederkehrenden Schreckensnachrichten von Extremwetterereignissen und dystopischen Zukunftsaussichten erscheint es wichtig, positive Perspektiven und aktive Handlungsfelder aufzuzeigen.

Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Die Impacts der Gemeinwohl-Karenz für Klima und Umwelt hängen stark von der Art des Betriebs ab bei dem sich die Arbeitnehmer*innen engagieren. Die Gemeinwohl-Karenz kann besonders bei Aufnahme einer Tätigkeit in einer regionalen Umweltorganisation dazu beitragen positive Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima zu haben. So könnte eine Person im Rahmen der Gemeinwohl-Karenz beispielsweise etwa bei einer Naturschutzorganisation beschäftigt sein, bei der ehemalige Monokultur-Ackerflächen renaturiert werden und die Biodiversität gefördert wird. Die Gemeinwohl-Karenz kann aber auch in vorwiegend sozialen Organisationen in Anspruch genommen werden, wodurch es hauptsächlich positive Effekte im sozialen Bereich geben würde.

Da sich die Maßnahme an aktive Arbeitnehmer*innen richtet und das gleiche Prinzip für Arbeitslose mit der Jobgarantie und Sozial-Ökologischen Betrieben abgedeckt wird, würde sich die Einführung der Gemeinwohl-Karenz nicht direkt auf die Beschäftigungsquote oder in Form einer Kostenreduktion auswirken, sondern langfristig dazu beitragen, dass Arbeitnehmer*innen arbeitsfähig bleiben, zufrieden mit ihren Jobs sind und in ihren Beschäftigungsverhältnissen bleiben. Außerdem trägt die Maßnahme dazu bei, dass ein positiver Beitrag zum Gemeinwohl durch das Engagement in sozial-ökologischen Betrieben geliefert wird, woraus sich auch der Name der Maßnahme ableitet.

Die Möglichkeit sich ehrenamtlich zu engagieren ist ungleich verteilt in der Gesellschaft, da es sich Personen "leisten können" müssen die Zeit für unbezahlte Freiwilligenarbeit zu haben. Durch das Angebot der Gemeinwohl-Karenz mit einem Entschädigungsgeld für die entgangenen Arbeitsstunden aus bezahlten Beschäftigungsverhältnissen wird der Zugang zu persönlichem Engagement in sozial-ökologischen Betrieben erleichtert. Darüber hinaus können die Tätigkeiten, welche im Rahmen der Gemeinwohl-Karenz aufgenommen werden, zu einem sinnerfüllten Leben beitragen und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen stärken.

Die sozial-ökologischen Betriebe, welche von der Gemeinwohl-Karenz durch zusätzliche Arbeitskräfte profitieren könnten, sind relevante Akteur*innen für diese Maßnahme. Sie könnten direkt adressiert werden, um auch in Eigenregie für die Inanspruchnahme der Gemeinwohl-Karenz bei ihnen im Betrieb zu werben. Darüber hinaus könnten Betriebsrät*innen angesprochen werden, um die Möglichkeit der Gemeinwohl-Karenz bei den Mitarbeiter*innen vorzustellen.

Die Gemeinwohl-Karenz hat ein hohes Potenzial, da dadurch Ziele aus unterschiedlichen Bereichen verknüpft werden. Einerseits wird die Lebensqualität der inanspruchnehmenden Personen gesteigert, andererseits wird der soziale Zusammenhalt in der Region gestärkt. Außerdem können Unternehmen, welche ihren Mitarbeiter*innen anbieten die Gemeinwohl-Karenz in Anspruch zu nehmen davon profitieren als attraktivere Arbeitgeber*innen gesehen zu werden. Die Arbeitnehmer*innen haben durch diese Maßnahme außerdem die Möglichkeit sich und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und neue Kompetenzen zu erlernen, die ihnen auch in ihren regulären Beschäftigungsverhältnissen weiterhelfen können.

Nächste Schritte

Als nächste Schritte zur Einführung der Gemeinwohl-Konferenz würde es sich anbieten eine Kurzstudie durchzuführen, um zum einen das Interesse von Arbeitnehmer*innen an dieser Maßnahme zu erheben und zum anderen um herauszufinden, ob genügend Unternehmen diese Maßnahme für ihre Mitarbeiter*innen unterstützen würden. Sollten die Befunde positiv ausfallen, kann die Gemeinwohl-Karenz im nächsten Schritt mit einem auf niedrigem Niveau gedeckelten Budget eingeführt werden, um das reale Interesse zu testen. Dazu muss aktiv auf Betriebsrät*innen und relevante sozial-ökologische Betriebe zugegangen werden, um sie als Multiplikator*innen für die Bewerbung der Maßnahme zu gewinnen. Nach erfolgreichem Anlaufen der Maßnahme sollte das Budget erhöht werden und die Gemeinwohl-Karenz aktiv von Seiten des AMS beworben werden.

Gutscheinheft Klimaneutrale Lebenschancen

Alternative Einkommen
& Job-Garantie



Kurzbeschreibung

Änderungen im Erwerbsarbeitsstatus ziehen auch immer Wechsel in der Lebensführung nach sich. Diese Veränderungsmomente können genutzt werden, um nachhaltigere Lebensstile zu fördern, indem Empfänger*innen von AMS-Leistungen ein Gutscheinheft mit kostenfreien Angeboten erhalten, die es ihnen ermöglichen auch mit einem reduzierten Budget ein gutes und klimaschonendes Leben zu führen.



Programmgestaltung

Die sozial-ökologische Transformation bedeutet auch eine Änderung in den Lebensstilen zu klimafreundlichem Verhalten. Verhaltensweisen sind einfach umzusetzen, wenn sie in neue Routinen eingebettet sind. Die Momente entstehen an wichtigen, lebensverändernden Zeitpunkten. Ein Wechsel von Erwerbsarbeit zu Arbeitslosigkeit stellt so einen Wechsel in den Lebensgewohnheiten dar, der in diesem Sinne genutzt werden könnte. Empfänger*innen sind durch Gehaltseinbußen gezwungen Konsumgewohnheiten zu verändern und neue Verhaltensweisen einzuüben. Dies ist für die Betroffenen nicht immer einfach. Aktive Arbeitsmarktpolitik hat hier die Chance diesen Effekt abzufedern und das Momentum der Veränderung zu nutzen. Denn es gibt viele Synergien zwischen einem klimafreundlichen und kostensparsamen Verhalten, wie die Nutzung von Second-Hand-Kleidung und Reparatur von Geräten, den Umstieg vom Auto auf öffentlichen Nahverkehr, oder den Umstieg von Fast-Food zum Selbstkochen zeigen. Diese Synergien können durch eine Reihe von bestehenden Unterstützungsangeboten und Erstattungen, wie der Befreiung von den Rundfunkgebühren und der Ökostrompauschale, sowie Kulturpässen ergänzt werden. Für Empfangsberechtigte ist es hierbei jedoch nicht immer einfach einen Überblick über alle Vergünstigungen zu erhalten, die Beantragung ist meist recht zeitintensiv und es vergeht oft wertvolle Zeit zwischen dem Eintritt in die Erwerbslosigkeit und der Nutzung der Angebote.

Ziel des Gutscheinhefts Klimaneutrale Lebenschancen ist es alle existierenden Angebote, Vergünstigungen und Programme zu bündeln, den Empfänger*innen von Leistungen des AMS diese Informationen kompakt und zeitnah nach Eintritt in die Erwerbslosigkeit zur Verfügung zu stellen und damit sicherzustellen, dass jede Person gleiche Nutzungschancen hat. Außerdem sollen im Zuge der Entwicklung des Gutscheinheftes neue Instrumente entwickelt werden, die klimafreundliche Lebensstile leichter machen. Kinder in Haushalten, die AMS-Leistungen empfangen, erhalten ein eigenes Kindergutscheinheft.

Beispiel

Bereits jetzt existieren Gutscheine für Empfänger*innen von Sozialleistungen oder Niedrigverdienende. In Wien existiert beispielsweise der Mobilpass, der Ermäßigungen für Eintritte in Kultureinrichtungen und den öffentlichen Nahverkehr ausstellt (Stadt Wien, 2021). In anderen Ländern gibt es ebenfalls Gutscheine, beispielsweise für frisches Obst und Gemüse (Bohnenberger, 2020). Das Gutscheinheft Klimaneutrale Lebenschancen sollte verschiedene Bereiche umfassen:

- Bestehende Befreiungen und Rabatte für Rundfunkgebühren, Fernsprechentgelt, Ökostrompauschale (AMS, 2021g)
- Kostenfreie Nahverkehrsmittel (siehe Maßnahme *Klimamobilität*), Radfahrkurse und Radreparaturgutscheine
- Energiesparberatung und Stromsparcheck (Caritasverband Düsseldorf e.V. | Energiesparservice und StromsparCheck, o. J.)
- Eventuell einen Energiegutschein in Höhe einer gewissen kwh/Bezugsmonat und Person

- Ernährungs-, Gesundheits- und Einkaufsberatung
- Reparaturgutscheine (z.B. Wiener Reparaturbon), Gutscheine für Second-Hand-Läden und Repair-Cafés/Häuser der Eigenarbeit
- Gutschein für Bibliotheksnutzung und Weiterbildung in Green Skills
- Gutschein für Kultureinrichtungen und Veranstaltungen
- Gutscheine für Sporteinrichtungen und Vereinsbeiträge
- Gutschein für ein Zeitungsabo von 10 Euro/Monat

Ein spezielles Kinderpaket sollte zusätzlich umfassen:

- Dienstleistungsscheck für Eltern (z.B. im Umfang von 3 Stunden pro Kind und Monat)
- Kinderfahrrad oder Kinderroller, Schutzhelme (z.B. in SOEB wiederaufbereitete Fahrräder)
- Sport- und Freizeitkurse, Ferienprogramm
- Schulbeginn-Paket mit Heften und Schreibmaterial



Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Sicherung der Lebensqualität bei Erwerbslosigkeit und höhere Inanspruchnahme von zentralen Sachleistungen gerade bei benachteiligten Gruppen.
- Gutscheinheft als Geschenk des AMS verbessert Arbeitsklima zwischen AMS und Leistungsempfänger*innen.
- Wahrnehmung der Gestaltbarkeit der Erwerbslosigkeit und damit Aktivierung von Erwerbslosen.
- Zeitersparnis durch weniger Verwaltung mit der Genehmigung von Rabatten/Erstattungen und damit mehr Zeit für die Jobsuche.

Klimapolitische Ziele

- Informationsbereitstellung zu nachhaltigen Konsummöglichkeiten bei neuen Zielgruppen
- Einladung zu nachhaltigen Konsumgewohnheiten und bei Wahrnehmung Ressourcenersparnis
- Verhinderung von Energie- und Mobilitätsarmut durch gezielten Zugang z.B. zu öffentlicher Mobilität

Co-Benefits

- Verringerter Verwaltungsaufwand durch Bündelung von Maßnahmen und Verwaltungsakten
- Stärkung der gleichwertigen Lebensverhältnisse zwischen Gemeinden
- Überregionale Lernplattform für die Bereitstellung nicht-monetärer Sozialleistungen.



Umsetzbarkeit im AMS

Das Gutscheinheft Klimaneutrale Lebenschancen sollte durch eine eigene Stelle koordiniert werden, die innerhalb einer Woche nach Bewilligung von AMS-Leistungen den Empfänger*innen das Gutscheinheft zuschickt. Ziel der Stelle ist die Sammlung aller bestehenden Angebote und Bereitstellung von Informationen wie Adressen für die Leistungsempfänger*innen, die Verhandlung mit bereitstellenden Organisationen über Konditionen (z.B. Energiebetriebe) sowie die Abrechnung der Gutscheine mit ihnen. Außerdem soll die Stelle Lücken in der regionalen Bereitstellung identifizieren und Maßnahmen zum Ausgleich schaffen, sodass regional gleichwertige Lebensverhältnisse entstehen. Dies kann beispielsweise durch den gezielten Aufbau von SOEBs erfolgen. In regelmäßigen Abständen werden die Programme auf Verbesserungspotenzial hin evaluiert und neue Bedarfe und Optionen zur Förderung klimaneutraler Lebensstile entwickelt und implementiert. Im Notfall lässt sich durch die schnelle Ausgabe auch neuer Gutscheine eine Versorgung mit spezifischen Grundgütern sicherstellen (z.B. Masken in Pandemien, Energiegutscheine bei steigenden Energiepreisen).



Nächste Schritte

- Identifikation von bestehenden Gutscheinen, Pässen und Rabatten und Bereitstellung der Informationen im Internet
- Erarbeitung neuer klimaneutraler Gutscheine und Zusammenfassung in einem Gutscheinheft
- Bestimmung des Berechtigtenkreises und Etablierung von Abläufen, die eine zeitnahe Zusendung des Gutscheinheftes erlauben.



Kurzbeschreibung:

Eine Jobgarantie verankert das Recht auf Erwerbsarbeit in der Arbeitsmarktpolitik und ermöglicht damit allen Personen eine gesellschaftlich sinnvolle Betätigung, die ihnen ein teilhabegarantierendes Einkommen bereitstellt. Damit eine Jobgarantie auch eine ökologische Lenkungswirkung innehat müssen spezifische Anforderungen an den Inhalt der Tätigkeiten, den Arbeitsumfang und die Arbeitsbedingungen gelten. Außerdem muss eine Jobgarantie stets allen Bürger*innen offenstehen und ein freiwilliges Angebot bleiben.



Programmgestaltung:

Die sozial-ökologische Transformation erfordert einen Umbau der lokalen Infrastrukturen damit klimaneutrales Leben möglich wird. In dem Zusammenhang wird oft von der Etablierung universeller Grundleistungen (Universal Basic Services (Institute for Global Prosperity, 2017)) gesprochen. Bisherige lokal selbstverwaltete Jobgarantieprogramme haben positive sozial-ökologische Auswirkungen gehabt, gerade weil die Rückbindung zur Gemeinschaft vor Ort zu einer Orientierung der Tätigkeiten am Bedarf der Einwohner*innen geführt hat. Damit das sozial-ökologische Potenzial gehoben wird, sollten vier Aspekte in der Programmgestaltung beachtet werden (Bohnenberger, 2021):

1. Die übertragenen Aufgaben einer Jobgarantie müssen sozial-ökologisch sinnvolle Produkte oder Dienstleistungen darstellen. Im Bereich der Kreislaufwirtschaft von SOEBs gibt es viele Vorbilder (Moder & Klaus, 2021) und für alle Lebensbereiche neue Ideen.
2. Die Arbeitsbedingungen müssen einen nachhaltigen Lebensstil erlauben, indem die Arbeitsstätte mit öffentlichem Verkehr erreichbar ist und die Arbeitszeiten in kurzer Vollzeit von 20-30 Stunden erfolgen.
3. Die Entlohnung muss ein gutes Leben erlauben und deswegen neben einem Grundbetrag auch eine Zuzahlung für Kinder enthalten.
4. Eine Jobgarantie muss stets ein freiwilliges Angebot sein, sodass kein Arbeitszwang besteht. Alle Einwohner*innen sollten jederzeit und unbefristet Zugang zur Jobgarantie haben, nicht nur Langzeiterwerbslose.



Internationales Beispiel:

International gibt es eine Reihe von implementierten Programmen der Jobgarantie und auch in der wissenschaftlichen Literatur wird der Beitrag einer Jobgarantie zur sozial-ökologischen Transformation betont (D'Alessandro et al., 2020; Dutta et al., 2012; Tcherneva, 2020). Aktuell führt auch das AMS selbst in der Gemeinde Gramatneusiedl das Pilotprojekt „Arbeitsplatzgarantie Marienthal“ durch (Arbeitsmarktservice Österreich, 2020b). Zielgruppe sind alle Langzeitarbeitslosen. Damit unterscheidet sich das Projekt von bestehenden Programmen des AMS wie Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte, deren Zielgruppe begrenzter ist und in dessen Zentrum stärker sozialpsychologische Unterstützungsprogramme stehen. Darüber hinaus gab es weitere österreichbezogene Vorschläge für eine Jobgarantie (Haim, 2021; Picsek, 2020; Tamesberger & Theurl, 2019a), die sich vor allem durch den Kreis der Zugangsberechtigten unterscheiden. Der hier beschriebene Vorschlag für eine sozial-ökologische Jobgarantie entspräche einer Neueinführung eines Programms unter Bezug auf bestehende (Pilot-)Programme des AMS.



Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Garantiertes Ende von unfreiwilliger Erwerbslosigkeit
- Stärkung der Arbeitsstandards auch auf dem ersten Arbeitsmarkt, da Jobgarantie Mindeststandards definiert.
- Umfassender Erwerb von Arbeitsmarktqualifikationen bei Teilnehmer*innen der Jobgarantie.
- Neue energie- und ressourcenleichte Arbeitsplätze mildern gesellschaftliche Folgen der Schrumpfung von Exnovationssektoren ab.

Klimapolitische Ziele

- Bereitstellung von sozial-ökologischen Infrastrukturen wie klimaneutralen Transportmöglichkeiten, Reparaturstätten oder sicheren Fußwege.
- Eine Jobgarantie, die allen offensteht, ermöglicht es Beschäftigten aus klimaschädlichen Jobs auszusteigen.
- Etablierung von Arbeitsstandards, die den Beschäftigten nachhaltige Lebensstile ermöglichen.

Co-Benefits

- Bessere kommunale sozial-ökologische Daseinsvorsorge gerade in finanzschwachen Gemeinden. Verhinderung von regionaler Abstiegs spirale, indem durch die Jobgarantie vor Ort gute soziale Infrastrukturen bereitgestellt werden und Menschen gerne in dem Ort wohnen (bleiben).
- Möglichkeit zur gesellschaftlich sinnvollen Betätigung in einem Umfang, der mit familiären Verpflichtungen vereinbar ist, steigert Lebensqualität und verhindert psychosoziale Folgen schlechter Arbeitsbedingungen.
- Weniger Angst vor Erwerbslosigkeit verbessert soziales und gesundheitliches Wohlergehen.
- Umweltfreundliche Konsumoptionen durch die Produkte und Dienstleistungen der Jobgarantie.



Umsetzbarkeit im AMS

Mit dem derzeitigen Pilotprojekt in Gramatneusiedel ist das AMS bereits erste Schritte zur Einführung einer Jobgarantie gegangen. Die Ergebnisse der Evaluation des Pilotprojekts sollten die Grundlage für die Rahmenbedingungen einer sozial-ökologischen Jobgarantie sein. Zentrale Frage ist, wie über die Aufgabenbeschreibungen entschieden wird. Hierzu sind zwei Möglichkeiten denkbar: Die Aufgaben einer Jobgarantie können auf nationaler Ebene organisiert und entschieden werden, dies gilt beispielsweise für transkommunale Projekte zur Klimaanpassung, Naturschutz oder Krisenprävention. Außerdem kann in lokalen Transformationsräten, in denen auch zufällig gelöste Bürger*innen aus der Gemeinde mitentscheiden, Transformationspläne entwickelt werden und zusammen mit den Beschäftigten einer Jobgarantie entschieden werden, wofür ihre Arbeitskraft am besten eingesetzt werden kann. Innerhalb einer staatlichen Rahmensetzung und mit dem Auftrag der sozial-ökologischen Transformation kann so über die Tätigkeiten in der Jobgarantie ein lokales, demokratisches und partizipatives Gremium entscheiden. Für die Finanzierung einer Jobgarantie gilt es neue Finanzierungsquellen zu erschließen. Netto kostet ein Arbeitsplatz in einer Jobgarantie nur € 7.336 pro Jahr und Person (Tamesberger & Theurl, 2019). Mit Umwidmung der umweltschädlichen Subventionen von ca. 4,2 Milliarden Euro könnten mehr Menschen als den 571.477 Personen, die am damaligen Höhepunkt der Corona-Pandemie im April 2020 erwerbslos waren, eine Jobgarantie angeboten werden.



Nächste Schritte

- Aufbau von Strukturen, die eine Entscheidung über die Arbeitsinhalte einer Jobgarantie treffen, wie lokale Transformationsräte oder freie Konzeptbewerbungen.
- Klärung von Finanzierungsfragen und Entwicklung von Rahmenbedingungen für die Sozial-ökologische Jobgarantie.

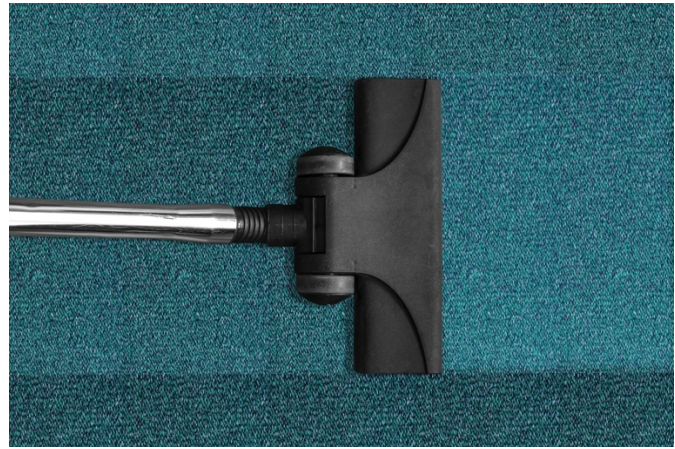
Geförderte Dienstleistungsschecks

Alternative Einkommen
& Job-Garantie



Kurzbeschreibung:

Mit dieser Maßnahme wird das vorhandene System der Dienstleistungsschecks für Hilfstätigkeiten in privaten Haushalten für gewisse Personengruppen zu geförderten Dienstleistungsschecks erweitert, bei denen ein Dienstleistungsscheck durch eine Steuerbegünstigung in der Höhe von 20% statt € 10,20 nur noch € 8,16 kostet. Die Maßnahme richtet sich an zeitarme Personen und Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind, um ihr Leben eigenständig zu gestalten.



Programmgestaltung

Neben gewissen Berufen, die offensichtlich als “grün” erkannt werden, gibt es noch viele weitere Tätigkeiten, die aufgrund ihrer ressourcenschonenden und emissionsarmen Charakteristika ebenso eingestuft werden können. Die Erbringung von zahlreichen haushaltstypischen Dienstleistungen zählt dazu. Den Dienstleistungsscheck gibt es bereits seit 2006 in Österreich, wobei Dienstleister*innen zur Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in Privathaushalten auf längstens einen Monat befristet für die Dauer des jeweiligen Arbeitseinsatzes eingesetzt werden können, sofern die Entlohnung nicht über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von € 475,86 (Stand 2021) zuzüglich Urlaubersatzleistung und Sonderzahlungsanteil liegt. Arbeitsverhältnisse im Rahmen des Dienstleistungsschecks sind ausgenommen vom Kettenarbeitsverbot, daher kann jedes Monat aufs Neue ein Vertrag abgeschlossen werden (*Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG). Fassung vom 12.01.2022*, 2022). Die geförderten Dienstleistungsschecks orientieren sich am belgischen Modell und werden durch eine Steuerbegünstigung von 20% gefördert, das heißt ein Dienstleistungsscheck kostet statt € 10,20 dann nur € 8,16 für die Auftraggeber*in. Diese Differenz wird vom AMS übernommen, wodurch die Dienstleistungsschecks deutlich günstiger und attraktiver für anspruchsberechtigte Personen sind.

Zielgruppe und Voraussetzung: Personen und Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind, um ihr Leben eigenständig zu gestalten, z.B. Alleinerziehende, ältere hilfsbedürftige Menschen, oder Niedrigstverdiener*innen. Die Personen müssen entweder als arbeitslos beim AMS gemeldet oder in einem Jobgarantie-Programm (siehe Maßnahme *Sozial-Ökologische Jobgarantie*) sein.

Dauer: Es gibt keine zeitliche Beschränkung der Nutzung, solange die Förderkriterien erfüllt werden. Ein Nachweis der Förderfähigkeit ist bei jedem neuerlichen Antrag auf einen geförderten Dienstleistungsscheck zu erbringen. Die Dienstleister*innen können ein Arbeitsverhältnis für einen Monat abschließen, dies jedoch unbegrenzt wiederholen solange sie die Anforderungen für Dienstleister*innen erfüllen.



Internationales Beispiel

Für die geförderten Dienstleistungsschecks gibt es ein internationales Beispiel, welches in Belgien angesiedelt ist (Baukens, 2015). Die Dienstcheques des Office national de l'Emploi (ONEM) werden von der privaten Firma Sodexo abgewickelt. Eine Förderung für Konsument*innen wurde bereits 2004 eingeführt und hat zur Schaffung von Jobs im Bereich der Haushaltsdienstleistungen geführt. Die Dienstleistungsschecks werden durch eine Steuerermäßigung von 20% gefördert. Die Einführung hat es Haushaltsdienstleister*innen erleichtert Arbeits- und Familienleben zu vereinbaren und breitere Arbeitschancen eröffnet. Allerdings scheint es mittlerweile Schwierigkeiten zu geben die gesteigerte Nachfrage durch geeignete Dienstleister*innen zu decken.



Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Passiv-Aktiv-Tausch von Fördermitteln durch Förderung von Arbeit statt Subventionierung von Arbeitslosigkeit
- Förderung von sozialversicherten Beschäftigungsverhältnissen

Klimapolitische Ziele

- indirekt positive Auswirkungen für Klima und Umwelt, da ressourcenschonende und emissionsarme Haushaltstätigkeiten als Beschäftigung gefördert werden

Co-Benefits

- Leichtere Vereinbarung von Arbeits- und Familienleben für Beschäftigte
- Besserstellung der Dienstleister*innen, die oft dem Bereich der Schattenwirtschaft zugeordnet und nicht sozialversichert sind
- Besonders Frauen profitieren von dem System der Dienstleistungsschecks, da sie neben der Unfallversicherung auch Pensionszeiten erwerben



Umsetzbarkeit im AMS

Die geförderten Dienstleistungsschecks könnten im Bereich der Förderungen für Unternehmen beim AMS angesiedelt sein, da die Differenz des bezahlten Betrags der Inanspruchnehmer*innen und des ausbezahlten Gehalts an die Dienstleister*innen vom AMS an die Abwicklungsstelle bezahlt wird.

Grundsätzlich stellt die Aufnahme der geförderten Dienstleistungsschecks in die Förderschienen des AMS kurzfristig keine große Schwierigkeit dar, da das System der Dienstleistungsschecks in Österreich bereits seit Jahren etabliert und funktional ist. Das AMS muss lediglich mit einem Fördertopf für die Subventionierung ausgestattet werden und die Prüfung der Eignungskriterien der Inanspruchnehmer*innen vornehmen.

Die Maßnahme stellt nur einen sehr kleinen Brocken im Budget des AMS dar und sollte daher keine Schwierigkeiten in der Finanzierung aufwerfen. Voraussetzung ist allerdings, dass das Sozialministerium Mittel für einen Fördertopf zur Verfügung stellt. Wenn die Dienstleister*innen ein Arbeitsverhältnis im Rahmen des Dienstleistungsschecks wahrnehmen und dies im Zuge einer Jobgarantie machen, handelt es sich außerdem um einen Passiv-Aktiv Tausch, bei dem, anstatt Arbeitslosengeld an die vormals arbeitslosen Personen auszubezahlen stattdessen Arbeit gefördert wird. In der Maßnahme steckt ein hohes Potenzial für positive Vermarktung, da besonders Alleinerziehende, Niedrigverdiener*innen und in der Gesellschaft schlechter gestellte Personen gefördert werden sollen.



Nächste Schritte

- Höhe des Fördertopfs abklären und die Finanzierung sicherstellen
- AMS-Mitarbeiter*innen, die mit Förderungen für Unternehmen betraut sind über die neue Förderschiene informieren
- Involvierung der BVAEB, um das System der geförderten Dienstleistungsschecks in das bestehende DLS online zu integrieren
- Bewerbung der Förderung und informieren von sowohl Arbeitgeber*innen als auch potenziellen Dienstleister*innen über diese Möglichkeit

Geförderte Dienstleistungsschecks

Alternative Einkommen
& Job-Garantie



Kurzbeschreibung

Das vorhandene System der Dienstleistungsschecks für Hilfstätigkeiten in privaten Haushalten wird für gewisse Personengruppen als geförderte Dienstleistungsschecks vergeben, bei denen ein Dienstleistungsscheck durch eine Steuerbegünstigung in der Höhe von 20% statt € 10,20 nur noch € 8,16 kostet. Zielgruppe für die geförderten Dienstleistungsschecks sind zeitarme Personen und Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind, um ihr Leben eigenständig zu gestalten.

Maßnahmentyp: Vollständige Neueinführung im AMS

Maßnahmenbeschreibung

Neben gewissen Berufen die offensichtlich als “grün” erkannt werden, wie etwa im Naturschutz oder im Sektor der erneuerbaren Energien, gibt es noch viele weitere Tätigkeiten, die aufgrund ihrer ressourcenschonenden und emissionsarmen Charakteristika ebenso als “grün” eingestuft werden können und sollten. Die Erbringung von zahlreichen haushaltstypischen Dienstleistungen in Privathaushalten kann als eine solche ressourcenschonende Tätigkeit eingestuft werden und daher ebenfalls relevant für eine sozial-ökologisch fokussierte Reform der aktiven Arbeitsmarktpolitik sein.

Den Dienstleistungsscheck gibt es bereits seit 2006 in Österreich und in seiner aktuellen Form werden Dienstleister*innen zur Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in Privathaushalten auf längstens einen Monat befristet für die Dauer des jeweiligen Arbeitseinsatzes eingesetzt, sofern die Entlohnung nicht über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von € 475,86 (Stand 2021) zuzüglich Urlaubersatzleistung und Sonderzahlungsanteil liegt. Als haushaltstypische Dienstleistungen gelten dabei unter anderem Reinigungstätigkeiten, Kinderbeaufsichtigung, und einfache Hilfestellungen bei der Haushaltsführung, die keine zusätzliche Ausbildung erfordern, wie etwa Unterstützung beim Einkauf oder einfache Gartenarbeiten. Arbeitsverhältnisse im Rahmen des Dienstleistungsschecks sind ausgenommen vom Kettenarbeitsverbot, daher kann jedes Monat aufs Neue ein Vertrag abgeschlossen werden (*Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG). Fassung vom 12.01.2022, 2022*).

Der *Geförderte Dienstleistungsscheck* stellt eine Förderung dieser Arbeitsverhältnisse beim AMS dar, um die Inanspruchnahme des Dienstleistungsschecks auch für einkommensschwächere und besonders unterstützenswerte Personen zu ermöglichen. Personen, die sich für die Zielgruppe qualifizieren, können beim AMS um die Zulassung für geförderte Dienstleistungsschecks ansuchen. Wichtig ist, dass die geförderten Dienstleistungsschecks kein Ersatz für notwendige staatliche Dienstleistungen (z.B. Kinderbetreuung, Pflegedienstleistungen) darstellen. Personen, die diese Dienstleistungen erbringen sollen, können dies zum Beispiel im Rahmen einer Sozial-ökologischen Jobgarantie tun (siehe Maßnahme *Sozial-ökologische Jobgarantie*).

Personen, die einen geförderten Dienstleistungsscheck in Anspruch nehmen dürfen, könnten nach Prüfung der Eignungskriterien vom AMS “freigeschaltet” werden und in der online Abwicklungsplattform DLS Online einer neuen Kategorie, den “Geförderten Dienstleistungsschecks” zugewiesen werden. Der günstigere Preis für die Bezieher*innen könnte direkt in diesem vorhandenen System eingespielt werden, der Kostenersatz der Differenz an die Arbeitnehmer*innen direkt aus dem Fördertopf auf ihren Lohn angerechnet werden, so dass sie automatisch die reguläre Bezahlung für ihre Tätigkeiten erhalten.

Die Zielgruppe für geförderte Dienstleistungsschecks sind Personen und Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind, um ihr Leben eigenständig zu gestalten. Dazu gehören unter anderem Alleinerziehende, Personen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen, ältere hilfsbedürftige Menschen, und Niedrigstverdiener*innen.

Die Personen, welche die geförderten Dienstleistungsschecks nutzen möchten, müssen zuvor die Erfüllung der Förderungskriterien im Rahmen ihres Antrags beim AMS darlegen, zum Beispiel in Form eines

Einkommensnachweises oder Behindertenpasses. Die Dienstleister*innen müssen entweder in einem Jobgarantie-Programm sein oder als arbeitslos beim AMS gemeldet sein.

Die geförderten Dienstleistungsschecks orientieren sich am belgischen Modell und werden durch eine Steuerbegünstigung von 20% gefördert, das heißt ein Dienstleistungsscheck kostet statt € 10,20 dann nur € 8,16 für die Auftraggeber*in. Diese Differenz wird vom AMS übernommen, wodurch die Dienstleistungsschecks deutlich günstiger und attraktiver für die inanspruchnehmenden Personen sind.

Für die Personen, die den geförderten Dienstleistungsscheck in Anspruch nehmen, gibt es keine zeitliche Beschränkung der Nutzung solange sie die Kriterien für die Förderung erfüllen. Der Nachweis der Förderfähigkeit ist bei jedem neuerlichen Antrag auf einen geförderten Dienstleistungsscheck zu erbringen. Die Dienstleister*innen können ein Arbeitsverhältnis für einen Monat abschließen, dies jedoch unbegrenzt wiederholen solange sie die Anforderungen für Dienstleister*innen erfüllen.

Internationales Vorbild

Für die geförderten Dienstleistungsschecks gibt es ein internationales Beispiel, welches in Belgien angesiedelt ist (Baukens, 2015). Die Dienstcheques des Office national de l'Emploi (ONEM) sind Dienstleistungsschecks, die von der privaten Firma Sodexo gemanagt werden. Die Förderung für Konsument*innen wurde bereits 2004 eingeführt und hat zur Schaffung von Jobs im Bereich der Haushaltsdienstleistungen durch eine Steigerung der Nachfrage nach diesen Services geführt. Die Dienstleistungsschecks werden durch eine Steuerermäßigung von 20 % gefördert. Die Einführung dieser Förderschienen hat es Haushaltsdienstleister*innen erleichtert das Arbeits- und Familienleben zu vereinbaren und breitere Arbeitschancen eröffnet. Allerdings scheint es mittlerweile Schwierigkeiten zu geben die gesteigerte Nachfrage durch geeignete Dienstleister*innen zu decken.

Realisierbarkeit

Die geförderten Dienstleistungsschecks könnten im Bereich der Förderungen für Unternehmen beim AMS angesiedelt sein, da die Differenz des bezahlten Betrags der Inanspruchnehmer*innen und des ausbezahlten Gehalts an die Dienstleister*innen vom AMS an die Abwicklungsstelle bezahlt wird.

Es wäre möglich anzudenken ein Recht auf Unterstützung rechtlich zu verankern, sofern die Kriterien von den Personen, welche den geförderten Dienstleistungsscheck in Anspruch nehmen möchten, erfüllt wird. Die rechtliche Verankerung ist allerdings optional.

Grundsätzlich stellt die Aufnahme der geförderten Dienstleistungsschecks in die Förderschienen des AMS kurzfristig keine große Schwierigkeit dar, da das System der Dienstleistungsschecks in Österreich bereits seit Jahren etabliert und funktional ist. Das AMS muss lediglich mit einem Fördertopf für die Subventionierung ausgestattet werden und die Prüfung der Eignungskriterien der Inanspruchnehmer*innen vornehmen. Langfristig gesehen zeigt das belgische Beispiel, dass es Schwierigkeiten gibt den stark steigenden Bedarf nach Haushaltsdienstleister*innen mit entsprechend geeigneten Personen zu decken. Da es für diese Förderschienen aber ohnehin einen gedeckelten Fördertopf geben wird, sollte diese kritische Grenze nicht so schnell erreicht werden.

Die vorgeschlagene Maßnahme stellt nur einen sehr kleinen Brocken im Budget des AMS dar und sollte daher keine Schwierigkeiten in der Finanzierung aufwerfen. Voraussetzung ist allerdings, dass das Sozialministerium Mittel für einen Fördertopf zur Verfügung stellt. Wenn die Dienstleister*innen ein Arbeitsverhältnis im Rahmen des Dienstleistungsschecks wahrnehmen und dies im Zuge einer Jobgarantie machen, handelt es sich außerdem um einen Passiv-Aktiv Tausch, bei dem, anstatt Arbeitslosengeld an die vormals arbeitslosen Personen auszubezahlen, stattdessen Arbeit gefördert wird.

In der Maßnahme steckt ein hohes Potenzial für positive Vermarktung, da besonders Alleinerziehende, Niedrigverdiener*innen und in der Gesellschaft schlechter gestellte Personen gefördert werden sollen.

Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Die Maßnahme zur Förderung von Dienstleistungsschecks hat indirekt positive Auswirkungen für Klima und Umwelt, da ressourcenschonende und emissionsarme Haushaltstätigkeiten als Beschäftigung gefördert werden. Anstatt anderen, potenziell umweltschädlicheren Tätigkeiten nachzugehen, werden die Dienstleister*innen also in einem "grünere" Sektor beschäftigt.

Besonders im Falle einer Beschäftigung von Dienstleister*innen im Rahmen einer Jobgarantie handelt es sich um einen Passiv-Aktiv Tausch von Fördermitteln. Das heißt, dass Arbeit statt Arbeitslosigkeit subventioniert wird. Damit geht neben der Förderung der Beschäftigung auch eine Kostenreduktion für das AMS einher.

Im belgischen Beispiel wird genannt, dass es die Service Vouchers für die Dienstleister*innen leichter gemacht haben ihr Arbeits- und Familienleben unter einen Hut zu bringen und ihnen neue Möglichkeiten zu arbeiten eröffnet hat. In diesem Sinne könnten die geförderten Dienstleistungsschecks in Österreich auch zu einer Besserstellung der Dienstleister*innen führen und bisher dem Bereich der Schattenwirtschaft zugeordneten und nicht sozialversicherten Beschäftigungsverhältnisse weiter in legale und versicherte Arbeitsverhältnisse überführen. Laut BMA (2021) profitieren besonders Frauen von dem System der Dienstleistungsschecks, da sie neben der Unfallversicherung auch Pensionszeiten erwerben.

Die Abwicklungsstelle Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) der Dienstleistungsschecks stellt einen weiteren wichtigen Akteur dar, ebenso wie relevante Interessensvertretungen und Gemeinschaften der förderfähigen Personen, um die Möglichkeit der Inanspruchnahme von geförderten Dienstleistungsschecks zu verbreiten.

Es ist anzunehmen, dass die geförderten Dienstleistungsschecks nur einen geringen Teil der Bevölkerung ansprechen, von diesem aber als attraktive Unterstützungsmaßnahme wahrgenommen wird. Die Popularität der subventionierten Service Vouchers in Belgien spricht dafür, dass eine solche Maßnahme auch in Österreich gut von der Bevölkerung angenommen werden würde.

Nächste Schritte

Der erste Schritt zur Einführung des Programms im AMS ist es die Höhe des Fördertopfs abzuklären und die Finanzierung sicherzustellen. Danach müssen mit Förderungen für Unternehmen betraute Mitarbeiter*innen des AMS über die neue Förderschiene informiert werden und die BVAEB involviert werden, um das System der geförderten Dienstleistungsschecks in das bestehende DLS online zu integrieren. In weiterer Folge kann die Förderung publik gemacht werden und sowohl Arbeitgeber*innen als auch potenzielle Dienstleister*innen über diese Möglichkeit informiert werden.

Anpassungen der gesetzlichen Grundlage für AMS-Bezüge



Kurzbeschreibung

Die Maßnahme umfasst die gesetzliche Anpassung der geltenden Zumutbarkeitskriterien, welche für durch das AMS vermittelte Jobangebote gelten. Konkret wird vorgeschlagen die Unzumutbarkeit des Beschäftigungsverhältnisses bei klima- und umweltschädlichen Unternehmungen eines Arbeitgebers anzuwenden, sowie die zumutbare Wegzeit zu verkürzen und auf die Nutzung klimafreundlicher Mobilitätskonzepte auszurichten. Weiters wird vorgeschlagen von einer Sanktionierung von Erwerbslosen bei freiwilliger Kündigung in Exnovationssektoren abzusehen.



Quelle: pixabay

Programmgestaltung



Zahlreiche Sektoren stehen vor der Herausforderung, dass sie ihre Wirtschaftsaktivitäten radikal transformieren, reduzieren oder sogar einstellen müssen. Eine Anpassung der gesetzlichen Grundlage der Arbeitslosenversicherung in Österreich könnte hier eine lenkende Funktion einnehmen. Indem bestimmte Berufe und Mobilitätsformen gesetzlich als unzumutbar definiert werden, könnte ein weiterer Schritt Richtung Klimaneutralität gegangen werden. Die hier vorgeschlagene Maßnahme zielt deshalb auf eine Ergänzung und Anpassung der geltenden Zumutbarkeitskriterien in Artikel 2 § 9 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) ab. Erstens könnte die rechtliche Definition der „Arbeitswilligkeit“ insofern ergänzt werden, als dass Beschäftigungsverhältnisse als unzumutbar gelten, wenn ein Arbeitgeber, zum Beispiel ein Unternehmen, klima- und umweltschädlichen Aktivitäten nachgeht. Weiters könnte sich die Festlegung einer zumutbaren Wegzeit, welche benötigt wird, um den Arbeitsplatz zu erreichen primär an der Nutzung klimaschonender Mobilitätskonzepte orientieren. Die zumutbare Dauer des Arbeitswegs könnte – in Regionen, wo dies möglich ist – zeitlich verkürzt werden, um den CO₂ Ausstoß im Verkehrssektor zu verringern.

Auch wird vorgeschlagen die Ausnahmeregelungen für ALG- bzw. NH-Bezugskürzung von vier Wochen im Kontext einer freiwilligen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in Art. 2 § 11 ALVG zu erweitern. Erwerbslose würden somit direkt nach Austritt aus dem Beschäftigungsverhältnis Bezüge erhalten, falls sie ihren Job aufgrund von klima- und umweltschädlichen Aktivitäten eines Unternehmens gekündigt haben. Diese Erweiterung wird als logische Konsequenz aus der Erweiterung der Zumutbarkeitskriterien gesehen.

Zielgruppe

Personen mit Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe/Antragssteller*innen



Internationales Beispiel

In Belgien zählen „philosophische und ökologische Ablehnungsgründe“ bereits als Basis, um einen angebotenen Job abzulehnen. In Zypern besteht die Möglichkeit, dass Arbeitssuchende einen Job ablehnen, wenn es keine entsprechenden Möglichkeiten gibt, diesen mit öffentlichen Transportmitteln zu erreichen. In Frankreich greift eine zumutbare Wegzeit erst nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit. Hier, wie auch in Bulgarien beträgt die zumutbare Entfernung des Arbeitsplatzes 30km. In zahlreichen OECD Ländern kann ein Job zudem sanktionsfrei aufgrund von ethischen oder moralischen Bedenken gekündigt werden (Langenbacher, 2015). Hieran könnte sich die österreichische Gesetzesgrundlage orientieren und einen Beschäftigungsaustritt aufgrund von ethischen oder ökologischen Bedenken in Bezug auf Sozialleistungen sanktionsfrei behandeln.



Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Arbeitsmarktpolitische Ziele

- Beitrag zur Umlenkung der Erwerbstätigkeit von klimaschädlichen zu klimaschonenden Sektoren

Klimapolitische Ziele

- Förderung klimafreundlicher Sektoren
- CO₂ Reduktion durch kürzere Wegzeiten und Nutzung des ÖPNVs

Co-Benefits

- Stärkung der Rechte von Erwerbslosen und Arbeitnehmer*innen



Umsetzbarkeit im AMS

Die Maßnahme liegt außerhalb des Kompetenzbereiches des AMS und bedarf einer legislativen Initiative. Da sie die gesetzliche Grundlage des AMS, nämlich das Arbeitslosenversicherungsgesetz betrifft, kann ein entsprechender Anstoß jedoch vom AMS ausgehen. Hier kann auf die Handhabung in anderen OECD Ländern Bezug genommen werden.



Nächste Schritte

- Erarbeitung einer klaren Definition bzw. Kategorisierung welche Berufe und Branchen aufgrund klimaschädlicher Aktivitäten als unzumutbar gelten
- Festlegung auf welches Maß eine zumutbare Wegzeit tatsächlich reduziert werden könnte und in welchen Regionen dies umsetzbar wäre

Anpassungen der gesetzlichen Grundlage für AMS-Bezüge



Kurzbeschreibung

Die Maßnahme umfasst zum einen die gesetzliche Anpassung der geltenden Zumutbarkeitskriterien, welche für durch das AMS vermittelte Jobangebote gelten. Konkret wird vorgeschlagen die Unzumutbarkeit des Beschäftigungsverhältnisses bei klima- und umweltschädlichen Unternehmungen eines Arbeitgebers anzuwenden, sowie die zumutbare Wegzeit zu verkürzen und auf die Nutzung klimafreundliche Mobilitätskonzepte auszurichten. Zum anderen wird vorgeschlagen von einer Sanktionierung von Erwerbslosen bei freiwilliger Kündigung in Exnovationssektoren abzusehen.

Maßnahmentyp: Änderung bestehender Richtlinien

Maßnahmenbeschreibung

Zahlreiche Sektoren stehen vor der Herausforderung, dass sie ihre Wirtschaftsaktivitäten radikal transformieren, reduzieren oder sogar einstellen müssen. Hiervon betroffen sind auch zahlreiche Arbeitsplätze im Automobilsektor, im Bereich fossile Energien oder im Flugverkehr. Die gesetzlichen Grundlagen in Österreich sollten so gestaltet werden, dass eine Unterstützung der damit einhergehenden Veränderungen am Arbeitsmarkt möglich ist.

Der gesetzliche *Status Quo* in Österreich ist, dass erwerbslose Personen die ersten vier Wochen nach Beschäftigungsende kein Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe erhalten, wenn das Beschäftigungsverhältnis freiwillig beendet wurde (AMS, 2020b). Für das Beziehen von AMS-Leistungen (Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe) während der Arbeitslosigkeit wird vorausgesetzt, dass sich die betroffenen Personen „arbeitswillig und vermittelbar“ zeigen. Konkret bedeutet dies, dass Arbeitssuchende bestimmten Pflichten nachkommen müssen, beispielsweise, dass sie sich gegebenenfalls um- oder weiterschulen lassen, an AMS-Maßnahmen zur Wiedereingliederung teilnehmen müssen, eigene Anstrengungen nachweisen und „zumutbare“ Beschäftigungsangebote annehmen müssen. Welche Beschäftigungen als zumutbar gelten, ist in Artikel 2 § 9 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) gesetzlich festgelegt. Eine zumutbare Beschäftigung ist eine Beschäftigung, die (1) den körperlichen Fähigkeiten entspricht, (2) die „Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet“, (3) die angemessen, entsprechend Kollektivvertrag der Branche, entlohnt wird, (4) die in „angemessener Zeit erreichbar ist oder für die das Unternehmen eine Unterkunft bereitstellt“, (5) die eine Mindestarbeitszeit (20 Stunden pro Woche) umfasst, (6) die gesetzliche Betreuungspflichten ermöglicht und (7) die in einem Betrieb ausgeübt wird, indem nicht gestreikt wird (AMS, 2020b).

Eine zumutbare Wegzeit (Punkt (4)) ist definiert als dass diese im Rahmen einer Vollzeit-Beschäftigung bis zu zwei Stunden täglich für die Hin- und Rückreise betragen darf. Bei einer Teilzeit-Beschäftigung ist für die Hin- und Rückreise eineinhalb Stunden täglich zumutbar. Geringe Überschreitungen sind hier immer zumutbar, teilweise bis zu einer halben Stunde bei einer Teilzeit-Beschäftigung (Sdoutz, 2020). Wesentliche Überschreitungen sind unter besonderen Umständen zumutbar, z.B. wegen besonders günstigen Arbeitsbedingungen oder der Anreise aus einer Pendlerregion (AMS, 2020b). Falls eine Unterkunft bereitgestellt wird gelten die Wegzeiten nicht und die Beschäftigung gilt als zumutbar (ibid.).

Um die gesetzliche Grundlage den aktuellen Herausforderungen anzupassen wird empfohlen einige Änderungen an den geltenden Zumutbarkeitskriterien vorzunehmen. Erstens könnte die rechtliche Definition der „Arbeitswilligkeit“ insofern ergänzt werden, als dass Beschäftigungsverhältnisse als unzumutbar gelten wenn ein Arbeitgeber, zum Beispiel ein Unternehmen, klima- und umweltschädlichen Aktivitäten nachgeht. Äquivalent zu dem Kriterium der gesundheitlichen Gefährdung, die eine Arbeit unzumutbar macht, könnte eine Unterstützung klimaschädlicher Aktivitäten für erwerbslose Personen als Ablehnungsgrund eines Jobangebots formuliert werden. Dies würde dem Szenario gerecht werden, dass Beschäftigungszahlen in diesen Bereichen in einigen Jahren zwangsläufig rückläufig sein werden und Erwerbslose somit in eine beruflich unsichere Situation gebracht werden.

Weiters könnte sich die Festlegung einer zumutbaren Wegzeit, welche benötigt wird, um den Arbeitsplatz zu erreichen primär an der Nutzung klimaschonender Mobilitätskonzepte orientieren. Die zumutbare Dauer des Arbeitswegs könnte – in Regionen, wo dies möglich ist – zeitlich verkürzt werden, um den CO₂ Ausstoß im Verkehrssektor zu verringern. Konkret könnte die zumutbare Wegzeit beispielsweise bei einer Teilzeitstelle auf 45min mit dem ÖPNV und bei einer Vollzeitstelle auf eine Stunde mit dem ÖPNV festgelegt werden. Der Arbeitsweg sollte als unzumutbar gelten, wenn er nur mit dem Auto zu beschreiten wäre, auch wenn der arbeitssuchenden Person ein Auto zur Verfügung steht.

Als logische Fortsetzung dieser Gesetzesänderung könnte eine weitere Ausnahmeregelung für die Aussetzung des Arbeitslosengeldes bzw. Notstandshilfe im Falle einer freiwilligen Kündigung geschaffen werden (s.o.). Erwerbslose würden somit direkt nach Austritt aus dem Beschäftigungsverhältnis Bezüge erhalten falls sie ihren Job aufgrund von klima- und umweltschädlichen Aktivitäten eines Unternehmens gekündigt haben.

Internationale Vorbilder

Laut einer OECD Studie aus dem Jahr 2015 liegt Österreich in Hinblick auf die gesetzlich festgelegte zumutbare räumliche und berufliche Mobilität für Arbeitssuchende im Mittelfeld (Langenbucher, 2015). Eine internationale Vergleichbarkeit wird jedoch aufgrund der unterschiedlichen geographischen und arbeitsmarktsituativen Gegebenheiten erschwert. Zudem verlangt das in den letzten Jahren gestiegene öffentliche Bewusstsein für Klima- und Umweltthemen ein Umdenken bereits etablierter Strukturen und Vorreiterfunktionen einzelner Industrieländer. Einige Länder gehen hier mit positivem Beispiel voran. In Belgien zählen „philosophische und ökologische Ablehnungsgründe“ als Basis, um einen angebotenen Job abzulehnen (Langenbucher, 2015, S. 45). In Zypern besteht die Möglichkeit, dass Arbeitssuchende einen Job ablehnen, wenn es keine entsprechenden Möglichkeiten gibt, diesen mit öffentlichen Transportmitteln zu erreichen. Vorgeschlagene Jobs befinden sich meist in der Nähe des Wohnorts, außer die Arbeitssuchenden sind mit einem weiter entfernten Arbeitsplatz einverstanden. In Frankreich greift eine zumutbare Wegzeit erst nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit. Hier, wie auch in Bulgarien beträgt die zumutbare Entfernung des Arbeitsplatzes 30km (Langenbucher, 2015).

Zudem zeigt der internationale Vergleich, dass es nicht selbstverständlich ist, dass aufgrund einer freiwilligen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Betroffene mit Sanktionen in Form einer Aussetzung von Bezügen rechnen müssen. Während in Österreich beispielsweise bei gesundheitlichen und familiären Gründen sowie Mobbing am Arbeitsplatz Ausnahmen gelten, kann in zahlreichen OECD Ländern der Job sanktionsfrei aufgrund von ethischen oder moralischen Bedenken, aber auch der Art der Beschäftigung (z.B. saisonale Arbeit, Lohnsenkungen, ein hohes Maß an unbezahlten Überstunden) gekündigt werden (Langenbucher, 2015). Hieran könnte sich die österreichische Gesetzesgrundlage orientieren und einen Beschäftigungsaustritt aufgrund von ethischen oder ökologischen Bedenken in Bezug auf Sozialleistungen sanktionsfrei behandeln.

Realisierbarkeit

Für die hier genannten Vorschläge bedarf es Gesetzesänderungen. Im Falle einer Ergänzung und Anpassung der geltenden Zumutbarkeitskriterien ist Artikel 2 § 9 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) „Arbeitswilligkeit“ betroffen. Die Ergänzungen der Ausnahmeregelungen für Bezugskürzung von vier Wochen im Kontext einer freiwilligen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses müsste in Art. 2 § 11 ALVG vorgenommen werden.

Arbeitsmarktpolitischer, klimapolitischer und gesellschaftlicher Gewinn

Klima- und umweltfreundliche Branchen werden durch diese Maßnahme personell unterstützt. Eine Gesetzesänderung hätte zudem eine starke Signalwirkung an Wirtschaftsakteur*innen. Es würde die Notwendigkeit von klima- und umweltschädlichen Produktions- und Wirtschaftsweisen abzuweichen unterstreichen. Kürzere Verkehrswege und eine verstärkte Nutzung des öffentlichen Verkehrsnetzes würden zudem einen geringeren CO₂-Ausstoß und somit einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz implizieren.

Die vorgeschlagene Maßnahme stärkt zudem Rechte von Arbeitnehmer*innen und Erwerbslosen Personen in Österreich.

Nächste Schritte

Im Vorfeld bedarf es zum einen einer klaren Definition von „umwelt- und klimaschädlichen Berufen und Branchen“. Hierbei können bereits bestehende Definitionen und Berufskategorien des AMS und Prognosen von Exnovationssektoren als Orientierung dienen.

5. Conclusio

In dieser Studie wurde der Frage nachgegangen, inwiefern und durch welche Maßnahmen das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) einen Beitrag zur sozial-ökologischen Transformation mittels aktiver Arbeitsmarktpolitik leisten kann. Spezifisch wurde den Fragen nachgegangen 1) Welchen ökologischen Transformationsbedarf gibt es für den Arbeitsmarkt und welche Rolle spielt dabei die aktive Arbeitsmarktpolitik?, 2) Wo steht derzeit die aktive Arbeitsmarktpolitik und ihre zentrale Institution (AMS) in Österreich zum diesem Thema?, 3) Welche internationalen aktiven Arbeitsmarktstrategien mit positiven Auswirkungen für Umwelt- und Klima bestehen bereits?, und schlussendlich, 4) Welche konkreten Vorschläge können für eine sozial-ökologische aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich umgesetzt werden?

Die weltweit multiplen Krisen, denen wir derzeit gegenüberstehen, die das zukünftige Wohlergehen der Gesellschaft zu untergraben drohen, stellen die derzeitige Organisation von Wirtschaft und Gesellschaft und die Grundlage der Wohlfahrtsstaaten - steigende Produktion, Wirtschaftswachstum, Steuereinnahmen und Vollbeschäftigung - in Frage. Bezahlte Erwerbsarbeit als Produktionsfaktor, sowie die Abhängigkeit von Vollbeschäftigung als Grundlage des Wohlstands haben entscheidende Auswirkungen auf die anhaltende Nicht-Nachhaltigkeit unserer Gesellschaft. Diese Verflochtenheit zwischen Arbeit und Nachhaltigkeit kann jedoch auch umgekehrt als Hebel gesehen werden, um mittels einer sozial-ökologisch ausgerichteten aktiven Arbeitsmarktpolitik einer nachhaltigen Transformation beizutragen. Der künftigen Gestaltung von Arbeit kommt daher eine Schlüsselrolle im aktuellen Klimadiskurs zu.

Auf internationaler Ebene sind die Ziele der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung, sowie der aktiven Arbeitsmarktpolitik, noch nicht im Einklang mit den Pariser Klimazielen. Im Zuge dieser Studie konnten nur vereinzelt Maßnahmen oder Programme gefunden werden, die die notwendige radikale Reduktion des Gesamtbeschäftigungsniveaus, sowie eine umfangreiche Verlagerung weg von produzierenden und verarbeitenden Sektoren hin zu Bereichen, die emissionsärmer und ressourcenschonender sind, umsetzen. Beispiele dafür findet man mit Arbeitszeitverkürzungen in Belgien oder mit einem Pilotprojekt für Solidarisches Grundeinkommen, was in der Umsetzung einer Beschäftigungsgarantie entspricht, in Berlin. Im Großen und Ganzen scheint die Rolle der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen als Gestalter einer transformativen Arbeitsmarktpolitik jedoch noch nicht angekommen zu sein.

Auch in Österreich ist festzustellen, dass das AMS sich stärker an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Klimapolitik verorten könnte. AMS-Aktivitäten mit explizit sozial-ökologischer Ausrichtung lassen sich in dem untersuchten Zeitraum eher vereinzelt und regional finden. Selten sind sie in reguläre Förderungsprogramme integriert oder wurden in Form eines eigenen Förderungsprogramms für Aus- und Weiterbildungen etabliert. Es ist jedoch eine leichte Trendwende hin zu Umwelt- und Klimathemen erkennbar. Positive Beispiele aktiver Arbeitsmarktpolitik mit sozial-ökologischem Potenzial sind etwa die Sozialökonomischen Betriebe, sowie die Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte. Projekte in diesen Programmen weisen oft ein ökologisches Ziel oder Produkt auf und geben Teilnehmenden die Möglichkeit einer gesellschaftlich sinnvollen Tätigkeit nachzugehen. Mit dem aktuellen Solidaritätsprämienmodell weist Österreich europaweit eine Vorreiterrolle auf. Da dieses Modell der Arbeits-Verteilung jedoch nicht wirklich angenommen wird, sollte es verstärkt beworben und flexibler für Diversität von aktuellen und erwünschten Erwerbsumfängen nutzbar gemacht werden. Ein Beispiel mit expliziter klimapolitischer Ausrichtung außerhalb des üblichen Rahmenprogramms des AMS ist die geplante Umweltstiftung, welche in Form einer Arbeitsstiftung durch gezielte Qualifizierungsprogramme, im Einklang mit dem Regierungsvorhaben bis 2040 Klimaneutralität in Österreich zu erreichen, Berufe fördert, welche mit diesem Ziel vereinbar sind. Abseits dieser national-greifenden Maßnahme gibt es jedoch vorwiegend regionale „Inseln“ nachhaltiger Arbeitsmarktpolitik und ein kohärentes, institutionalisiertes Verständnis von nachhaltiger Arbeit im Sinne eines sozial-ökologischen Wandels ist auch innerhalb der österreichischen Arbeitsmarktverwaltung nicht zu erkennen.

Um die Umsetzung der sozial-ökologischen Transformation durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik voranzubringen kann das AMS auf dem europäischen Arbeitsmarkt-Parkett eine Vorreiterrolle übernehmen. In dieser Studie vorgestellte Maßnahmen können genutzt werden, um dieser Rolle gerecht zu werden. Die fünfzehn sozial-ökologischen Maßnahmen decken mit sechs Themenbereichen (Arbeitszeitverteilung, Arbeitsrecht, Mobilität, Alternative Einkommen & Jobgarantie, Berufsberatung & Berufsausbildung, sowie Arbeitsmarktservice Internes) ein breites Feld der österreichischen Arbeitsmarktpolitik ab.

Um der Klimakrise und deren Folgen entgegenzutreten benötigt es natürlich eine weitaus größere strukturelle Veränderung, als sie durch aktive Arbeitsmarktpolitik allein möglich ist. Nichtsdestotrotz ist die Art und Weise wie Arbeit in unserer Gesellschaft organisiert wird ein essenzieller Bestandteil jenes Systems, das diese Krise verursacht. Die Umsetzung sozial-ökologischer aktiver Arbeitsmarktpolitik ist daher keine Frage des Ob, sondern vielmehr des Wann und des Wie. Die vorgeschlagenen Maßnahmen dieser Studie liefern hierfür erste Entwürfe.

6. Literaturverzeichnis

- Aigner, E., Baratech Sanchez, L., Bernhardt, D. A., Curnow, B., Hödl, C., Leonhardt, H., & Luo, A. (2016). *Sustainable Work* [Wwwforeurope working paper series]. <http://epub.wu.ac.at/4831/>
- Aigner, E., & Gerold, S. (2018). „On the necessity of a radical reconceptualization of work for a social-ecological transformation“—*Fachgespräch, FORBA*.
- Ainsaar, M., Roots, A., & Trumm, A. (2019). The welfare system in Estonia: Between liberalism and solidarity. In *Routledge Handbook of European Welfare Systems* (S. 145–163). Routledge.
- AK NÖ. (2016). *Sozialtarife im öffentlichen Verkehr Ein Mobilitätspass für Niederösterreich*.
- AMS. (2018). *Broschüre: Jobchancen Studium—Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule*. AMS Broschüren: Jobchancen Studium. <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/berufsinformationen/ams-broschueren-jobchancen-studium#steiermark>
- AMS. (2019a). *Broschüre: Berufe Kurzausbildungen*. AMS Broschüren: Berufe. file:///Users/admin/Downloads/kurz_spezial.pdf
- AMS. (2019b). *Eichtinger/Hergovich/Widy: 28 Mio. Euro für den Arbeitsmarkt im Waldviertel*. AMS News. <https://www.ams.at/regionen/niederoesterreich/news/2019/11/eichtinger-hergovich-widy--28-mio--euro-fuer-den-arbeitsmarkt-im>
- AMS. (2020a). *AMS-Qualifikations-Barometer*. <https://bis.ams.or.at/qualibarometer/index.php>
- AMS. (2021a). *AMS Geschäftsbericht 2020*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- AMS. (2021b). *AMS Karrierekompass—Startseite*. <https://www.karrierekompass.at/#form-bereiche>
- AMS. (2021c). *AMS-Vorstand Kopf zum Vorsitzenden des europäischen PES-Netzwerks wiedergewählt*. AMS News. <https://www.ams.at/regionen/osterreichweit/news/2021/06/kopf-pes-netzwerk>
- AMS. (2021d). *Arbeitsmarkt im Jänner 2021. Über 15.000 Arbeitslose und Schulungsteilnehmer_innen*. AMS News. <https://www.ams.at/regionen/burgenland/news/2021/01/arbeitsmarkt-im-jaenner-2021--ueber-15-000-arbeitslose-und-schu>
- AMS. (2021e). *Fachkräftestipendium: Liste der Förderbaren Ausbildungen—LISTE DER FÖRDERBAREN AUSBILDUNGEN GEMÄSS §34b Abs. 3 AMSG (gültig ab 1.1.2022)*.
- AMS. (2021f). *Frauen am steirischen Arbeitsmarkt: Rückblick 2020 - Ausblick 2021*. AMS News. https://www.ams.at/regionen/steiermark/news/2021/03/frauen-steirischer-arbeitsmarkt_2020_2021
- AMS. (2021g). *GIS Gebührenbefreiung » bei Arbeitslosigkeit / AMS*. Arbeitsmarktservice Österreich. <https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeitslos-was-tun/geld-vom-ams/gebuehren-befreiungen>
- AMS. (2021h). *New Digital Skills: Alle Informationen / AMS*. Arbeitsmarktservice Österreich. <https://www.ams.at/unternehmen/personal--und-organisationsentwicklung/new-digital-skills>
- AMS. (2021i). *Sieben Millionen Euro für Ausbildungen in Ökojobs in Niederösterreich*. AMS News. <https://www.ams.at/regionen/niederoesterreich/news/2021/03/sieben-millionen-euro-fuer-ausbildungen-in-oekojobs-in-niederoes>
- AMS, A. (2020b). *Leistungsbezug » Informationen für Bezieher / AMS*. Arbeitsmarktservice Österreich. <https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeitslos-was-tun/wichtige-informationen-zu-ams-leistungen>
- APCC. (2014). *Österreichischer Sachstandsbericht Klimawandel 2014 (AAR14)—Austrian Assessment Report 2014 (AAR14)* [Austrian Panel on Climate Change (APCC) Austrian Assessment Report 2014 (AAR14)]. <https://www.klimafonds.gv.at/publication/apcc-bericht-handbuch-klimawandelanpassung/>
- Arbeitsmarktservice Österreich. (2020a). *Allgemeine Bestimmungen zur Gewährung der Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell (SOL)*. Arbeitsmarktservice Österreich.

- https://www.ams.at/content/dam/download/formulare/Allgm_Bestimmungen_Beihilfe_Solidaritaets_praemienmodell.pdf
- Arbeitsmarktservice Österreich. (2020b). *AMS NÖ startet weltweit erstes Modellprojekt einer Arbeitsplatzgarantie*. Arbeitsmarktservice Österreich.
<https://www.ams.at/regionen/niederoesterreich/news/2020/10/ams-noe-startet-weltweit-erstes-modellprojekt-einer-arbeitsplatz>
- Atzmüller, R. (2009). *Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich*. 11.
- AUFLEB. (2022). *Stiftungskonzept: Implacment Zielgruppenstiftung Umweltstiftung (ASIZ-Umweltstiftung)*. AUFLEB GmbH.
- Ayres, R. U., & Warr, B. (2009). *The economic growth engine: How energy and work drive material prosperity*. Edward Elgar.
- Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., & Meyer, M. (2018). *Fehlzeiten-Report 2018: Sinn erleben - Arbeit und Gesundheit*. Springer-Verlag.
- Barca, S. (2012). "On working-class environmentalism: A historical and transnational overview." *Interface: A journal for and about social movements*. 4(2), 61–80.
- Barca, S. (2019). Degrowth and the Liberation of Work. *Towards a political economy of degrowth*, 175.
- Barca, S. (2020). *Forces of reproduction: Notes for a counter-hegemonic Anthropocene*.
- Barr, N. A. (2005). *Labor markets and social policy in Central and Eastern Europe: The accession and beyond*. World Bank Publications.
- Baukens, M. (2015). *Service Vouchers*. European Commission.
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15232&langId=en>
- Bernstein, S. (2002). Liberal Environmentalism and Global Environmental Governance. *Global Environmental Politics*, 2(3), 1–16. <https://doi.org/10.1162/152638002320310509>
- Biesecker, A., & Hofmeister, S. (2010). Focus:(Re) productivity: Sustainable relations both between society and nature and between the genders. *Ecological Economics*, 69(8), 1703–1711.
<https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2010.03.025>
- BMA. (2021). *Corona-Joboffensive*. <https://www.bma.fj.gv.at/Services/News/Coronavirus/Corona-Joboffensive.html>
- bmask. (2019). *3. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich*. 168.
- BMSGPK. (2021). *Nichtärztliches Gesundheitspersonal 2020 in Krankenanstalten nach Geschlecht, Fachrichtung und Bundesland*. Statistik Austria.
http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=022349
- Bohnenberger, K. (2020). Money, Vouchers, Public Infrastructures? A Framework for Sustainable Welfare Benefits. *Sustainability*, 12(2), 596. <https://doi.org/10.3390/su12020596>
- Bohnenberger, K. (2021, Juni 14). Jobgarantie für eine sozial-ökologische Wende. *Arbeit&Wirtschaft Blog*. <https://awblog.at/jobgarantie-fuer-eine-sozial-oekologische-wende/>
- Bohnenberger, K. (2022a). Greening work: Labor market policies for the environment. *Empirica*, 1–22.
- Bohnenberger, K. (2022b). Greening work: Labor market policies for the environment. *Empirica*.
<https://doi.org/10.1007/s10663-021-09530-9>
- Bohnenberger, K., & Fritz, M. (2020). *Making welfare resilient: Creating stable & sustainable welfare systems in times of declining economic growth* (Transformation Policy Brief #2). ZOE-Institute for future-fit economies.

- Bolldorf, P. (2020). *Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2021* (S. 323) [Wien: Bundesministerium für Arbeit].
- Bolldorf, P. (2021). *Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick*. 205.
- Bradshaw, C. J. A., Ehrlich, P. R., Beattie, A., Ceballos, G., Crist, E., Diamond, J., Dirzo, R., Ehrlich, A. H., Harte, J., Harte, M. E., Pyke, G., Raven, P. H., Ripple, W. J., Saltré, F., Turnbull, C., Wackernagel, M., & Blumstein, D. T. (2021). Underestimating the Challenges of Avoiding a Ghastly Future. *Frontiers in Conservation Science*, 1, 615419. <https://doi.org/10.3389/fcsc.2020.615419>
- Brand, U., & Wissen, M. (2017). Social-Ecological Transformation. In D. Richardson, N. Castree, M. F. Goodchild, A. Kobayashi, W. Liu, & R. A. Marston (Hrsg.), *International Encyclopedia of Geography: People, the Earth, Environment and Technology* (S. 1–9). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118786352.wbieg0690>
- Brand, U., & Wissen, M. (2021). *The Imperial Mode of Living: Everyday life and the ecological crisis of capitalism*. Verso Books.
- Bundesagentur für Arbeit. (o. J.). *Umschulung zur Pflegefachkraft*. Arbeitsagentur. <https://www.arbeitsagentur.de/beruf-wechseln/umschulung-zur-pflegefachkraft>
- Bundesministerium für Arbeit BMA. (2021). *Dienstleistungsscheck. Legal ist genial—Und sicher!* Bundesministerium für Arbeit (BMA).
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2021). *Freiwilliges Engagement*. Sozialministerium. <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Soziale-Themen/Freiwilliges-Engagement.html>
- Bundesregierung. (2020). *Regierungsprogramm 2020–2024* (S. 44).
- Bundesregierung. (2021). *Nationales Reformprogramm*.
- Caritasverband Düsseldorf e. V. / Energiesparservice und StromsparCheck. (o. J.). Abgerufen 8. Februar 2022, von <https://www.caritas-duesseldorf.de/hilfe-angebote/beratungsangebote/energiesparservice-und-stromsparcheck/>
- CCCA. (2021). *KlimaStatusBericht Österreich 2020*. Climate Change Centre Austria – CCCA. <https://www.klimafonds.gv.at/publication/klimastatusbericht2020/>
- Climate Action Tracker. (2021). *Global Update: Climate target updates slow as science demands action*. <https://climateactiontracker.org/publications/global-update-september-2021/>
- Copernicus Climate Change Service. (2022, Jänner 10). *Copernicus: Globally, the seven hottest years on record were the last seven; carbon dioxide and methane concentrations continue to rise / Copernicus*. <https://climate.copernicus.eu/copernicus-globally-seven-hottest-years-record-were-last-seven>
- Cruz, I., Stahel, A., & Max-Neef, M. (2009). Towards a systemic development approach: Building on the Human-Scale Development paradigm. *Ecological Economics*, 68(7), 2021–2030. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2009.02.004>
- D'Alessandro, S., Cieplinski, A., Distefano, T., & Dittmer, K. (2020). Feasible alternatives to green growth. *Nature Sustainability*, 1–7. <https://doi.org/10.1038/s41893-020-0484-y>
- Dengler, C., & Seebacher, L. M. (2019). What about the Global South? Towards a feminist decolonial degrowth approach. *Ecological Economics*, 157, 246–252.
- Der Standard. (2021). *Studie: Junge wollen Jobs für die Umwelt*. DER STANDARD. <https://www.derstandard.at/story/2000131460715/studie-junge-wollen-jobs-fuer-die-umwelt>
- derStandard. (2021). *Österreichs Klimaziele „nur mit mehr Öffi-Verkehr erreichbar“*. DER STANDARD. <https://www.derstandard.at/story/2000129154966/oesterreichs-klimaziele-nur-mit-mehr-oeffi-verkehr-erreichbar>

- Deutscher Bundestag. (2018). *Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit. Drucksache 19/400*.
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/121264/6bfce747d8a948b19ddbeb73e4bfdaef/bericht-elterngeldplus-data.pdf>
- Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG). Fassung vom 12.01.2022. (2022, Jänner 12).
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004105>
- Disslbacher, F., & Schnetzer, M. (2019, Juni 13). Höchste Zeit für eine Zeitverwendungserhebung! *Arbeit&Wirtschaft Blog*. <https://awblog.at/zeit-fuer-zeitverwendungserhebung/>
- Dittmar, H. (2011). *Consumer culture, identity and well-being: The search for the „good life“ and the „body perfect“*. Psychology Press.
- Dorninger, C., Hornborg, A., Abson, D. J., von Wehrden, H., Schaffartzik, A., Giljum, S., Engler, J.-O., Feller, R. L., Hubacek, K., & Wieland, H. (2021a). Global patterns of ecologically unequal exchange: Implications for sustainability in the 21st century. *Ecological Economics*, 179, 106824. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2020.106824>
- Dorninger, C., Hornborg, A., Abson, D. J., von Wehrden, H., Schaffartzik, A., Giljum, S., Engler, J.-O., Feller, R. L., Hubacek, K., & Wieland, H. (2021b). Global patterns of ecologically unequal exchange: Implications for sustainability in the 21st century. *Ecological Economics*, 179, 106824. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2020.106824>
- Dornmayer, H., & Löffler, R. (2014). *Evaluierung der Solidaritätsprämie*. Arbeitsmarktservice Österreich.
- Dur, R., & Lent, M. (2019). Socially Useless Jobs. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 58(1), 3–16. <https://doi.org/10.1111/irel.12227>
- Dutta, P., Murgai, R., Ravallion, M., & van de Walle, D. (2012). Does India's Employment Guarantee Scheme Guarantee Employment? *Economic and Political Weekly*, 47(16), 55–64.
- EC. (2013). *Public Employment Services and Green Jobs (2013)*. European Commission: Annette Cox and Beth Foley.
- EC. (2018). Impacts of circular economy policies on the labour market. *Final report. Luxembourg: Publications Office of the European Union*.
- EC. (2020). *The Just Transition Mechanism: Making Sure No One Is Left Behind*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/860386/just_transition_mechanism_en.pdf.pdf
- EC. (2021). *European Network of Public Employment Services: Greening of the labour market – impacts for the Public Employment Services*. European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=105&furtherNews=yes&newsId=10047>
- EEA. (2021, Jänner 11). *Growth without economic growth—European Environment Agency* [Briefing]. <https://www.eea.europa.eu/themes/sustainability-transitions/drivers-of-change/growth-without-economic-growth>
- Eppel, R., Mahringer, H., & Sauer, P. (2017). *Österreich 2025 – Arbeitslosigkeit und die Rolle der aktiven Arbeitsmarktpolitik*. 13.
- Esterbauer, C. (2022, Jänner 18). Familienarbeitszeit—Ein Modell zur gerechteren Verteilung von Arbeit. Mehr Zeit für Väter, mehr Geld für Mütter durch neues ÖGB/AK-Modell. *Österreichischer Gewerkschaftsbund*. <https://www.oegb.at/themen/gleichstellung/geschlechtergerechtigkeit/familienarbeitszeit--ein-modell-zur-gerechteren-verteilung-von-a>
- Etl, S., Biltgen, R., & Scambor, E. (2018). *Neue Wege in der arbeitsmarktorientierten Beratung und Betreuung von Männern. Das Projekt »Männer BBE« des AMS Wien und der Männerberatung*

- Wien. (AMS Report Nr. 130). Arbeitsmarktservice Österreich.
- Ewing, J. A. (2017). Hollow Ecology: Ecological Modernization Theory and the Death of Nature. *Journal of World-Systems Research*, 23(1), 126–155. <https://doi.org/10.5195/jwsr.2017.611>
- Felli, R. (2021). *The great adaptation: Climate, capitalism and catastrophe*. Verso.
- FGÖ. (o. J.). *Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) – Gesundheitliche Chancengerechtigkeit am Arbeitsplatz / Fonds Gesundes Österreich*. Abgerufen 7. Februar 2022, von https://fgoe.org/foerderschwerpunkt_bgf
- Figerl, Jürgen, Tamesberger, Dennis, & Theurl, Simon. (2021). *Umverteilung von Arbeit(-szeit): Eine (Netto)Kostenschätzung für ein staatlich gefördertes Arbeitszeitverkürzungsmodell*. <https://doi.org/10.15203/MOMENTUMQUARTERLY.VOL10.NO1.P3-19>
- Firgo, M., Fritz, O., Mayerhofer, P., Schönfelder, S., Schraml, N., Streicher, G., Friedl-Schafferhans, M., & Hausegger, T. (2014). *Öko-Jobs in Wien—Bestandsaufnahme und Analyse*.
- 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* (S. 169–196). Springer International Publishing. http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-33326-7_7
- Fischer-Kowalski, M., & Haberl, H. (1998). Sustainable development: Socio-economic metabolism and colonization of nature. *International Social Science Journal*, 50(158), 573–587.
- Fitzgerald, J. B., Schor, J. B., & Jorgenson, A. K. (2018a). 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>
- Fitzgerald, J. B., Schor, J. B., & Jorgenson, A. K. (2018b). 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>
- Flecker, J., Kasper, R., Schönauer, A., Vogt, M., Hausegger, T., & Weber, F. (2012a). *Prototyp einer „Wanderkarte“ für gesunde Berufswege*. Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. https://www.forba.at/wp-content/uploads/files/782-FB-2-2012_Teil%201%20von%203.pdf
- Flecker, J., Kasper, R., Schönauer, A., Vogt, M., Hausegger, T., & Weber, F. (2012b). *»Wanderkarte für gesunde Berufswege«: Materialien zur Unterstützung von Berufswechseln aus Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer*. 4.
- Franta, B. (2021a). Early oil industry disinformation on global warming. *Environmental Politics*, 1–6. <https://doi.org/10.1080/09644016.2020.1863703>
- Franta, B. (2021b). Weaponizing economics: Big Oil, economic consultants, and climate policy delay. *Environmental Politics*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/09644016.2021.1947636>
- Frey, P. (2019). The Ecological Limits of Work: On carbon emissions, carbon budgets and working time. *Autonomy*.
- Gaubitsch, R., Eickhoff, V., & Hanisch, W. (2012). *Nachhaltiges Wirtschaften in beruflicher Aus- und Weiterbildung* (AMS Report Nr. 87). Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Gechert, S., Havranek, T., Irsova, Z., & Kolcunova, D. (2021). Measuring capital-labor substitution: The importance of method choices and publication bias. *Review of Economic Dynamics*, S1094202521000387. <https://doi.org/10.1016/j.red.2021.05.003>
- Gerold, S. (2021). Revaluations of work: Enabling and combining a diversity of activities. In *Post-Growth Work* (S. 43–54). Routledge.
- Gerold, S., & Nocker, M. (2018). More Leisure or Higher Pay? A Mixed-methods Study on Reducing Working Time in Austria. *Ecological Economics*, 143(C), 27–36.

- Gesundheit Österreich GmbH. (2019). *Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich. Eine Studie der Gesundheit Österreich GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.
- Gewerkschaft GPA. (o. J.). *Zwei Drittel für Arbeitszeitmodell „90 für 80“. Jeder Dritte würde Modell in Anspruch nehmen*. Abgerufen 2. September 2022, von <https://www.gpa.at/themen/arbeitszeit/solidaritaetspraemienmodell/zwei-drittel-fuer-arbeitszeitmodell--90-fuer-80->
- Gössling, S., Choi, A., Dekker, K., & Metzler, D. (2019). The Social Cost of Automobility, Cycling and Walking in the European Union. *Ecological Economics*, 158, 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2018.12.016>
- Gough, I. (2013). Carbon Mitigation Policies, Distributional Dilemmas and Social Policies. *Journal of Social Policy*, 42(02), 191–213. <https://doi.org/10.1017/S0047279412001018>
- Gould, K. A., Lewis, T. L., & Roberts, J. T. (2004). Blue-Green Coalitions: Constraints and Possibilities in the Post 9-11 Political Environment. *Journal of World-Systems Research*, 10(1), 91–116. <https://doi.org/10.5195/JWSR.2004.314>
- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs: Vom wahren Sinn der Arbeit*. Klett-Cotta.
- Gunderson, R. (2019). Work time reduction and economic democracy as climate change mitigation strategies: Or why the climate needs a renewed labor movement. *Journal of Environmental Studies and Sciences*, 9(1), 35–44. <https://doi.org/10.1007/s13412-018-0507-4>
- Haapanen, L., & Tapio, P. (2016). Economic growth as phenomenon, institution and ideology: A qualitative content analysis of the 21st century growth critique. *Journal of Cleaner Production*, 112, 3492–3503. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.10.024>
- Haberl, H., Wiedenhofer, D., Virág, D., Kalt, G., Plank, B., Brockway, P., Fishman, T., Hausknost, D., Krausmann, F. P., 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*. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ab842a>
- Haim, D. (2021, August 30). Armut bekämpfen durch eine öffentliche Jobgarantie—A&W-Blog. *Arbeit&Wirtschaft Blog*. <https://awblog.at/armut-bekaempfen-durch-oeffentliche-jobgarantie/>
- Hansen, B. R. (2019). *“Batshit jobs”—No-one should have to destroy the planet to make a living*. OpenDemocracy. <https://www.opendemocracy.net/en/opendemocracyuk/batshit-jobs-no-one-should-have-to-destroy-the-planet-to-make-a-living/>
- Hardt, L., Barrett, J., Taylor, P. G., & Foxon, T. J. (2020a). Structural Change for a Post-Growth Economy: Investigating the Relationship between Embodied Energy Intensity and Labour Productivity. *Sustainability*, 3, 962.
- Hardt, L., Barrett, J., Taylor, P. G., & Foxon, T. J. (2020b). 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, 106845. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2020.106845>
- Haslinger, S. (2016). Erfahrungen mit innerbetrieblicher Arbeitszeitverkürzung in der österreichischen Industrie: Von der Kurzarbeit bis zur Freizeitoption. *Sozialpolitik in Diskussion*, 71–80.
- Hickel, J. (2019). Degrowth: A theory of radical abundance. *real-world economics review*, 87(87), 54–68.
- Hickel, J., Brockway, P., Kallis, G., Keyßer, L., Lenzen, M., Slamersák, A., Steinberger, J., & Ürge-

- Vorsatz, D. (2021). Urgent need for post-growth climate mitigation scenarios. *Nature Energy*. <https://doi.org/10.1038/s41560-021-00884-9>
- Hickel, J., & Kallis, G. (2019). Is Green Growth Possible? *New Political Economy*, 1–18. <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*. Institute for Multilevel Governance and Development, Department of Socioeconomics, Vienna University of Economics and Business.
- Hohner, A., Kaufmann, R., Ulreich, S., & Wich, T. (2021). *Die Solidaritätsprämie als verpasste Chance? Gründe für und Maßnahmen gegen eine geringe Teilnahme an einer österreichischen Arbeitszeitverkürzungsmaßnahme*. <https://doi.org/10.15203/MOMENTUMQUARTERLY.VOL10.NO4.P188-207>
- Hornborg, A. (2009). Zero-Sum World: Challenges in Conceptualizing Environmental Load Displacement and Ecologically Unequal Exchange in the World-System. *International Journal of Comparative Sociology*, 50(3–4), 237–262. <https://doi.org/10.1177/0020715209105141>
- IFES. (2021). *Mut und Förderung statt Angst und Sanktionierung: AK fordert wirkungsvolle Maßnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit und Armut* [Pressekonferenz]. https://oee.arbeiterkammer.at/service/presse/PKU_2021-11-18__AKI_Arbeitslose.pdf
- IG Metall. (2021). *Sicherheit im Wandel—Instrumente für die Gestaltung der Transformation* (Nr. 5; Arbeitspapier). Berlin: IG Metall-Vorstand. https://www.igmetall.de/download/20210201_20210128_Arbeitspapier_5_Sicherheit_im_Wandel_GP_2021_a52888dfb9c27a18a382cfa0db4517b6235dcf98.pdf
- Institute for Global Prosperity. (2017). *Social prosperity for the future: A proposal for Universal Basic Services* (An IGP Knowledge Network Report). https://www.ucl.ac.uk/bartlett/igp/sites/bartlett/files/universal_basic_services_-_the_institute_for_global_prosperity_.pdf
- Intergovernmental Panel on Climate Change. (2018). *Global warming of 1.5°C*. <http://www.ipcc.ch/report/sr15/>
- IPCC. (2019). *Global Warming of 1.5°C. An IPCC Special Report on the impacts of global warming of 1.5°C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening the global response to the threat of climate change, sustainable development, and efforts to eradicate poverty* ([Masson-Delmotte, V., P. Zhai, H.-O. Pörtner, D. Roberts, J. Skea, P.R. Shukla, A. Pirani, W. Moufouma-Okia, C. Péan, R. Pidcock, S. Connors, J.B.R. Matthews, Y. Chen, X. Zhou, M.I. Gomis, E. Lonnoy, T. Maycock, M. Tignor, and T. Waterfield (eds.))]. https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2019/06/SR15_Full_Report_High_Res.pdf
- IPCC. (2021). *Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. Cambridge University Press.
- Jackson, T. (2016). The myth of decoupling. In *Prosperity Without Growth: Foundations for the Economy of Tomorrow* (Revised.). Routledge Chapman Hall.
- Jackson, T., & Victor, P. (2011). Productivity and work in the ‘green economy’: Some theoretical reflections and empirical tests. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 1(1), 101–108. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2011.04.005>
- Jackson, T., & Victor, P. A. (2019). Unraveling the claims for (and against) green growth. *Science*, 366(6468), 950–951.

- Jurczyk, K., & Mückenberger, U. (2020). „Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf“. 242.
- Kallis, G., Kerschner, C., & Martinez-Alier, J. (2012). The economics of degrowth. *Ecological Economics*, 84, 172–180. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2012.08.017>
- Keen, S., Ayres, R. U., & Standish, R. (2019). A note on the role of energy in production. *Ecological economics*, 157, 40–46.
- Keyßer, L. T., & Lenzen, M. (2021). 1.5 °C degrowth scenarios suggest the need for new mitigation pathways. *Nature Communications*, 12(1), 2676. <https://doi.org/10.1038/s41467-021-22884-9>
- Kirchengast, G., & Steininger, K. (2021, September). *Statement: Treibhausgasbudget für Österreich. Pariser Klimazielweg für Österreich*. <https://wegcloud.uni-graz.at/s/oT2QKiJgFkLdjwc>
- 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>
- Koepp, R., Schunke, F., Köhler, C., Liebig, S., & Schröder, S. (2015). *Arbeit in der Postwachstumsgesellschaft. Diagnosen, Prognosen und Gegenentwürfe*. Jena.= Working Paper 6/2015 der DFG-KollegforscherInnengruppe
- Komlosy, A. (2018). *Work: The last 1,000 years*. Verso Books.
- Kopf, J. (2021). Die Extraportion Mut für den Klimaschutz. *DER STANDARD*. <https://www.derstandard.at/story/2000126748307/die-extraportion-mut-fuer-den-klimaschutz>
- Krein, H. (2020). Typologies of „Just Transition“. Towards Social-Ecological Transformation. *Kurswechsel*. <http://www.beigewum.at/kurswechsel/jahresprogramm-2020/heft-12020-climate-change-and-beyond/>
- Krein, H., & Aigner, E. (2021). From “Decent work and economic growth” to “Sustainable work and economic degrowth”: A new framework for SDG 8. *Empirica*. <https://doi.org/10.1007/s10663-021-09526-5>
- Krein, H., & Latif, T. (2022). Chapter 17 Strategies to transform work. In E. Chertovskaya ... L. Regen, *Degrowth & Strategy: How to bring about social-ecological transformation*.
- Krenn, M. (o. J.). *(Langzeit)Arbeitslosigkeit und neue Wege ihrer Bekämpfung I*: 13.
- Kühnert, U. (2011). Arbeitsstiftungen in Österreich – Funktionsmechanismus und aktuelle Entwicklungen. *Transfer Impulse. Transnationaler Wissens- und Erfahrungsaustausch. Identifizierung von Erfolgsfaktoren des Beschäftigtentransfers im europäischen Vergleich*.
- Kurier. (2021). Green Jobs: Regierung startet neue Arbeitsstiftungen gegen Fachkräftemangel. *Kurier.at (Raffaella Lindorfer)*. <https://kurier.at/politik/inland/green-jobs-verkehr-regierung-stellt-neue-arbeitsstiftungen-vor/401436007>
- Lamb, W. F., Mattioli, G., Levi, S., Roberts, J. T., Capstick, S., Creutzig, F., Minx, J. C., Müller-Hansen, F., Culhane, T., & Steinberger, J. K. (2020). Discourses of climate delay. *Global Sustainability*, 3, e17. <https://doi.org/10.1017/sus.2020.13>
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung. (2021a, April 13). „Gewöhnliche“ Laufbahnunterbrechung—Regelung für die Vertrags- und statutarischen Angestellten der lokalen und provinziellen Verwaltungen und für die Vertragsangestellten der anderen öffentlichen Verwaltungen. Landesamt für Arbeitsbeschaffung. <https://www.lfa.be/de/dokumentation/infoblatt/t12>
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung. (2021b, September 10). *Der Zeitkredit mit Begründung*. Landesamt für Arbeitsbeschaffung. <https://www.lfa.be/de/dokumentation/infoblatt/t160>
- Langenbuecher. (2015). *How demanding are eligibility criteria for unemployment benefits, quantitative indicators for OECD and EU countries* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nr. 166; OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Bd. 166).

- <https://doi.org/10.1787/5jrxtk1zw8f2-en>
- Laurent, E. (2021). From welfare to farewell: The European social-ecological state beyond economic growth. *ETUI Research Paper-Working Paper*.
- Littig, B. (2018a). Good work? Sustainable work and sustainable development: a critical gender perspective from the Global North. *Globalizations*, 15(4), 565–579. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454676>
- Littig, B. (2018b). Good work? Sustainable work and sustainable development: a critical gender perspective from the Global North. *Globalizations*, 15(4), 565–579. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454676>
- Malm, A. (2013). The Origins of Fossil Capital: From Water to Steam in the British Cotton Industry*. *Historical Materialism*, 21(1), 15–68. <https://doi.org/10.1163/1569206X-12341279>
- Mastini, R., Kallis, G., & Hickel, J. (2021). A Green New Deal without growth? *Ecological Economics*, 179, 106832. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2020.106832>
- Max-Neef, M. A. (1992). *Human scale development: Conception, application and further reflections*.
- Mayr, L. (2019). *Klimakrise: Wann kommen die grünen Jobs?* DER STANDARD. <https://www.derstandard.at/story/2000110284989/was-muss-die-schule-der-zukunft-leisten>
- Moder, C., & Klaus, D. (2021, April 15). Die Kreislaufwirtschaft als Weg zu nachhaltiger Erwerbsarbeit—A&W-Blog. *Arbeit&Wirtschaft Blog*. <https://awblog.at/die-kreislaufwirtschaft-als-weg-zu-nachhaltiger-erwerbsarbeit/>
- Mora, C., Dousset, B., Caldwell, I. R., Powell, F. E., Geronimo, R. C., Bielecki, C. R., Counsell, C. W. W., Dietrich, B. S., Johnston, E. T., Louis, L. V., Lucas, M. P., McKenzie, M. M., Shea, A. G., Tseng, H., Giambelluca, T. W., Leon, L. R., Hawkins, E., & Trauernicht, C. (2017). Global risk of deadly heat. *Nature Climate Change*, 7(7), 501–506. <https://doi.org/10.1038/nclimate3322>
- move-ment. (2019). *Folder: E:jobs—Mobilitätszentrum Energie und Umwelt*. http://www.ejob-steiermark.at/Foldere-job_2019.pdf
- move-ment. (2020). *Implacementstiftung zur Unterstützung der Klima- und Energiestrategie Steiermark 2030*. https://move-ment.at/uploads/files/site/350/contentgruppe2_text2/Folder_Klimastiftung_Web.pdf
- Neier, T. (2021). Austrian Air – Just Clean for Locals: A Nationwide Analysis of Environmental Inequality. *Ecological Economics*, 187, 107100. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2021.107100>
- Niedertscheider, M., Haas, W., & Görg, C. (2018). Austrian climate policies and GHG-emissions since 1990: What is the role of climate policy integration? *Environmental Science & Policy*, 81, 10–17. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2017.12.007>
- Nullmeier, F. (2021). Pandemiebekämpfung und Klimaschutz: Neue Aufgaben für Sozialversicherungen. In D. Rodenhäuser, H. Vetter, B. Held, & H. Diefenbacher (Hrsg.), *Soziale Sicherungssysteme im Umbruch: Beiträge zur sozial-ökologischen Transformation*. Metropolis-Verlag.
- Offermann, V. (2010). Die österreichische Arbeitsstiftung – Ein Modell der arbeitsmarktpolitischen Krisenintervention in Deutschland? *Sozialer Fortschritt*, 59(1), 23–30. <https://doi.org/10.3790/sfo.59.1.23>
- 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>
- ORF NÖ. (2021, November 6). *Vorläufiges „Brand aus“ im Rax-Gebiet*. noe.ORF.at. <https://noe.orf.at/stories/3128870/>
- Parlamentsdirektion. (2021). *Budgetdienst—Budgetanalyse 2022*. Wien: Parlamentsdirektion.

- Parrique, T., Barth, J., Briens, F., Kerschner, C., Kraus-Polk, A., & Kuokkanen, A. (2019). *Decoupling debunked: Evidence and arguments against green growth as a sole strategy for sustainability*. European Environmental Bureau.
- Picek, O. (2020). Eine Jobgarantie für Österreichs Langzeitarbeitslose. *Momentum Quarterly - Zeitschrift für sozialen Fortschritt*, 9(2), 103. <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol9.no2.p103-126>
- Prischl, A., & Ledwinka, S. (2020). *Arbeitsstiftungen—Ein bewährtes, sozialpartnerschaftliches Modell zur Krisenbewältigung am Arbeitsmarkt*. Wien: Österreichischer Gewerkschaftsbund.
- Pula, B. (2020). Disembedded politics: Neoliberal reform and labour market institutions in Central and Eastern Europe. *Government and Opposition*, 55(4), 557–577.
- 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>
- Rainer, H. (2021, Jänner 12). *Telefongespräch zum Solidaritätsprämienmodell* [Telefon].
- Rockström, J., Steffen, W. L., Noone, K., Persson, Å., Chapin III, F. S., Lambin, E., Lenton, T. M., Scheffer, M., Folke, C., & Schellnhuber, H. J. (2009). Planetary boundaries: Exploring the safe operating space for humanity. *Ecology and society*.
- Salleh, A. (2016). Climate, Water, and Livelihood Skills: A Post-Development Reading of the SDGs. *Globalizations*, 13(6), 952–959. <https://doi.org/10.1080/14747731.2016.1173375>
- Schnaiberg, A. (1980). *The environment, from surplus to scarcity*. Oxford University Press.
- Schneider, F., Kallis, G., & Martinez-Alier, J. (2010). Crisis or opportunity? Economic degrowth for social equity and ecological sustainability. Introduction to this special issue. *Journal of Cleaner Production*, 18(6), 511–518. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2010.01.014>
- Schönherr, D. (2021). *Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.
- Schor, J. (1997). The Insidious Cycle of Work and Spend. *FRONTIER ISSUES IN ECONOMIC THOUGHT*, 2, 46–49.
- Schor, J. (2008). *The overworked American: The unexpected decline of leisure*. Basic books.
- Schor, J. B. (2005). Sustainable Consumption and Worktime Reduction. *Journal of Industrial Ecology*, 9(1–2), 37–50. <https://doi.org/10.1162/1088198054084581>
- Schröder, E., & Storm, S. (2020). Economic Growth and Carbon Emissions: The Road to “Hothouse Earth” is Paved with Good Intentions. *International Journal of Political Economy*, 49(2), 153–173.
- Schwarz, P. (2011). *Die Arbeitsstiftung der Plansee Group – Ein Konzept zur arbeitsmarktpolitischen Krisenintervention – Untersuchung der Möglichkeit dieses Modell auch in Deutschland zu etablieren* [Diplomarbeit]. Hochschule Mittweida.
- Sdoutz. (2020). *Zumutbare Überschreitung der Wegzeit bei Teilzeitbeschäftigung*. https://www.drda.at/a/390_INFAS_23/146-Zumutbare-Ueberschreitung-der-Wegzeit-bei-Teilzeitbeschaeftigung
- Silver, B. J. (2003). *Forces of labor: Workers’ movements and globalization since 1870*. Cambridge University Press.
- Sklair, L. (2001). *The transnational capitalist class*. Blackwell.
- Sklair, L. (2019). The corporate capture of sustainable development and its transformation into a ‘good Anthropocene’ historical bloc. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, 19(2), 296. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2019.2.31970>
- Spiegelaere, S. de, Piasna, Agnieszka. (2017). *The why and the how of working time reduction*.

- Stadt Wien. (2021). *Mobilpass beantragen*.
<https://www.wien.gv.at/amtshelfer/gesundheit/gesundheitsrecht/ausweise/mobilpass.html>
- Stamm, I., Matthies, A.-L., Hirvilammi, T., & Närhi, K. (2020). Combining labour market and unemployment policies with environmental sustainability? A cross-national study on ecosocial innovations. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 36(1), 42–56. Cambridge Core. <https://doi.org/10.1017/ics.2020.4>
- Statistik Austria. (2021, März 17). *Erwerbstätige und unselbständig Erwerbstätige nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht seit 1994*.
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/062882.html
- Statistik Austria. (2022). *Einkommen*. Statistiken.
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html
- Steffen, W., Richardson, K., Rockström, J., Cornell, S. E., Fetzer, I., Bennett, E. M., Biggs, R., Carpenter, S. R., De Vries, W., & De Wit, C. A. (2015). Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet. *Science*, 347(6223), 1259855.
- Steiger, R., & Scott, D. (2020). Ski tourism in a warmer world: Increased adaptation and regional economic impacts in Austria. *Tourism Management*, 77, 104032.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.104032>
- Steinberger, J. K., & Roberts, J. T. (2010). From constraint to sufficiency: The decoupling of energy and carbon from human needs, 1975–2005. *Ecological Economics*, 70(2), 425–433.
<https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2010.09.014>
- Stiglitz, J. E., Fitoussi, J.-P., & Durand, M. (2018). *Beyond GDP: Measuring What Counts for Economic and Social Performance*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264307292-en>
- Stiglitz, J. E., Marcus, H., Hawley, D. M., Buck, J. C., Hipp, A. L., Manos, P. S., Cavender-Bares, J., Michalakakis, S., Hare, B., & Woods, V. (2020). GDP Is the Wrong Tool for Measuring What Matters. *Scientific American*, 323(2), 24–31.
- Stoddard, I., Anderson, K., Capstick, S., Carton, W., Depledge, J., Facer, K., Gough, C., Hache, F., Hoolohan, C., Hultman, M., Hällström, N., Kartha, S., Klinsky, S., Kuchler, M., Löfbrand, E., Nasiritousi, N., Newell, P., Peters, G. P., Sokona, Y., ... Williams, M. (2021). Three Decades of Climate Mitigation: Why Haven't We Bent the Global Emissions Curve? *Annual Review of Environment and Resources*, 46(1), 653–689. <https://doi.org/10.1146/annurev-environ-012220-011104>
- Stoppacher, P., & Edler, M. (2017). *Evaluation der Leistungen und Wirkungen der St:WUK (Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekträgergesellschaft m.b.H.)* (Nr. 365; AMS info).
- Streicher, G., Kettner-Marx, C., Peneder, M., & Gabelberger, F. (2020). *Landkarte der "(De-)Karbonisierung" für den produzierenden Bereich in Österreich*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Tamesberger, D., & Theurl, S. (2019a). Vorschlag für eine Jobgarantie für Langzeitarbeitslose in Österreich. *Wirtschaft und Gesellschaft - WuG*, 45(4), 471–495.
- Tamesberger, D., & Theurl, S. (2019b). *Vorschlag für eine Jobgarantie für Langzeitarbeitslose in Österreich*. 25.
- Tcherneva, P. R. (2020). *The case for a job guarantee*. Polity Press.
- umweltbundesamt. (2019). *Verkehr beeinflusst das Klima*.
<https://www.umweltbundesamt.at/umweltthemen/mobilitaet/mobilitaetsdaten/verkehr-treibhausgase>
- UNFCCC. (2015). *The Paris Agreement*.

- https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf
- Urban, H. (2014). *The economic consequences of climate change for the sectors manufacturing and trade in Austria: A qualitative and quantitative assessment*.
- Valone, T. F. (2021). Linear Global Temperature Correlation to Carbon Dioxide Level, Sea Level, and Innovative Solutions to a Projected 6°C Warming by 2100. *Journal of Geoscience and Environment Protection*, 09(03), 84–135. <https://doi.org/10.4236/gep.2021.93007>
- VCÖ. (2018). *Mobilitätsarmut nachhaltig verringern*. VCÖ. <https://www.vcoe.at/publikationen/vcoe-factsheets/detail/vcoe-factsheet-2018-02-mobilitaetsarmut-nachhaltig-verringern>
- VCÖ. (2020a). *Arbeitswege auf Klimakurs bringen*.
- VCÖ. (2020b). *VCÖ-Factsheet: Arbeitswege in Österreich auf Klimakurs bringen - Mobilität mit Zukunft*. <https://www.vcoe.at/publikationen/vcoe-factsheets/detail/vcoe-factsheet-2020-01-arbeitswege-in-oesterreich-auf-klimakurs-bringen>
- Vona, F. (2019). Job losses and political acceptability of climate policies: Why the ‘job-killing’ argument is so persistent and how to overturn it. *Climate Policy*, 19(4), 524–532. <https://doi.org/10.1080/14693062.2018.1532871>
- Wagner, E., & Lassnigg, L. (2005). Arbeitsstiftungen als Instrument im Strukturwandel. *Studie im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds. Endbericht*.
- Weeks, K. (2011). *The problem with work: Feminism, Marxism, antiwork politics, and postwork imaginaries*.
- Wegscheider, Andrea. (2015). *AMS-Qualifikations-Barometer (17): Green Jobs und Green Skills* (Nr. 303/304; AMS info).
- Wiedmann, T., Lenzen, M., Keyßer, L. T., & Steinberger, J. K. (2020). Scientists’ warning on affluence. *Nature Communications*, 11(1), 3107. <https://doi.org/10.1038/s41467-020-16941-y>
- Wilcox, H. A. (1975). *Hothouse Earth*. US Dept. of Defense, Navy’s Ocean Farm Project.
- Windisch, F., & Ennser-Jedenastik, L. (2020, August 4). Kürzer arbeiten auch nach der Krise? [Universitätswebsite]. *Corona-Blog*. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog71/>
- World Bank. (2022). *CO2 emissions (metric tons per capita)—Austria / Data*. <https://data.worldbank.org/indicator/EN.ATM.CO2E.PC?end=2018&locations=AT&start=1960&view=chart>