

DOI: 10.5771/0342-300X-2019-1-59

Nachhaltige Arbeit – ein interessenpolitischer Blick aus der Arbeiterkammer (Österreich)

SYBILLE PIRKLBAUER, FLORIAN WUKOVITSCH

Der Ausgangspunkt des vorliegenden Schwerpunktthefts ist der Befund einer nicht-nachhaltigen Wirtschaft, die entscheidend – so die These – durch die Organisationsformen der Arbeit und die ihr eingeschriebenen Machtverhältnisse geprägt ist. In kapitalistischen Gesellschaften sind diese grundlegend bestimmt von den Interessengegensätzen zwischen Arbeit und Kapital. Wie können vor diesem Hintergrund die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zur Stärkung sozial-ökologisch nachhaltiger Arbeit beitragen?

Dieser Frage wollen wir in unserem Praxisbericht exemplarisch aus Sicht der Arbeiterkammer (AK) – der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Österreich – nachgehen. Dabei orientieren wir uns beim Verständnis von nachhaltiger Arbeit an Barth et al.¹ Wir thematisieren also nicht nur die Umweltwirkungen der Arbeit. Vielmehr verstehen wir unter nachhaltiger Arbeit eine Form der Organisation von gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten, die gleichermaßen die Regenerationsfähigkeit der Natur wie der Gesellschaft und des Individuums unterstützt.

Wo steht die AK aktuell in Fragen der Förderung nachhaltiger Arbeit? Als Versuch einer Antwort werfen wir Schlaglichter auf Initiativen in unterschiedlichen Diskursfeldern. Diese reichen von neuen Wohlstandskonzepten über den gerechten Übergang in eine klimaneutrale Gesellschaft bis zur gerechten Aufteilung von Erwerbs- und unbezahlter Reproduktionsarbeit und – als Konsequenz daraus – zu Notwendigkeiten einer weiteren Arbeitszeitverkürzung.

Wohlstandskonzepte und sozial-ökologische Alternativen

In unterschiedlichen Zusammenhängen wird seit einigen Jahren wieder über Ansätze gesellschaftlichen Fortschritts jenseits des kapitalistischen Wachstumsimperativs nachgedacht. Anstoß gaben zunächst Initiativen wie die Kommission der Ökonomen Stiglitz, Sen und Fitoussi,

die 2009 Vorschläge für eine alternative Messung wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und sozialen Fortschritts präsentierte und in Europa viel Widerhall fand.² Die Weltgemeinschaft hat sich im Rahmen der *Sustainable Development Goals* der Vereinten Nationen wenige Jahre später sogar zu einem neuen Entwicklungsparadigma verpflichtet. In 17 Zielen und 169 Unterzielen wurde dargelegt, wie Fragen sozialen und ökonomischen Fortschritts mit dem Schutz des Klimas und natürlicher Ressourcen einhergehen können.³

Auch sonst mangelt es für den Weg in sozial und ökologisch nachhaltige Gesellschaften weder an Problemanalysen noch an Visionen. Diese reichen von Konzepten grünen Wachstums in einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft über Ideen einer vom Wachstumszwang weitgehend befreiten Ökonomie und Gesellschaft bis zur – aus interessenpolitischer Sicht prinzipiell vielversprechend klingenden – „Ökonomie des guten Lebens“⁴. Denn auch die ökologischen Herausforderungen ändern nichts an der primären Orientierung der Gewerkschaftsbewegung an den zentralen Themen gute Arbeit, Vollbeschäftigung, Verteilungsgerechtigkeit und Lebensqualität.

Dabei sind Forderungen nach sozial-ökologischen Alternativen heute nicht zuletzt im Lichte der politisch wirkmächtigeren – weil verbindlichen – EU-Klimapolitik

1 Barth, T. / Jochum, G. / Littig, B. (2016): Einleitung, in: dies. (Hrsg.): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse, Frankfurt a. M. / New York, S. 13–29.

2 <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report>

3 <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals>

4 Skidelsky, R. / Skidelsky, E. (2013): Wie viel ist genug? Vom Wachstumswahn zu einer Ökonomie des guten Lebens, München.

zu betrachten. Diese sieht vor, dass die Treibhausgasemissionen der Mitgliedstaaten bis 2030 um 40 % gegenüber dem Stand von 1990 sinken. Dem Klimaübereinkommen von Paris 2015 entsprechend ist für die zweite Hälfte des 21. Jahrhunderts de facto der Ausstieg aus der Nutzung fossiler Energieträger geplant. Ähnlich wie die Digitalisierung wird auch die *Dekarbonisierung* mit einem grundlegenden Wandel der Wirtschaft einhergehen, der Chancen und Risiken birgt. Um Chancen – wie eine Neudefinition von Beschäftigung und neue Formen sozialer Absicherung – zu ergreifen, ist Strategieentwicklung unumgänglich.

Allerdings wurden Ansätze zur strategischen Gestaltung des Übergangs in eine dekarbonisierte Arbeitsgesellschaft noch kaum systematisch analysiert. Zwar beinhalten fast alle der oben genannten Konzepte Visionen einer Arbeitswelt von morgen. Die Frage, wie im Lichte der real existierenden Machtverhältnisse, Lebensrealitäten und Verteilungslage konkrete Ansatzpunkte für einen *gerechten Übergang* (*just transition*) in eine postfossile und ressourcenschonende Gesellschaft in der interessenpolitischen Praxis aussehen, wird aber bisher unzureichend beantwortet. Das gilt umso mehr für die naturwissenschaftliche Diskussion zu Klimawandel und -politik.

Nach Brand und Wissen⁵ werden die multiplen Krisen des fortgeschrittenen Kapitalismus durch den Filter der *imperialen Lebensweise* wahrgenommen. Trotz der arbeitsweltlichen Verwerfungen im fortgeschrittenen Kapitalismus ist die Erwartungshaltung demnach weiterhin vom Erfahrungshorizont steigenden materiellen Wohlstands geprägt. Damit stellt sich die Frage, wie der Zusammenhang zwischen der „inneren“ und „äußeren“ Natur der Mitglieder in der gewerkschaftlichen Praxis hergestellt werden kann. Da bei konkreten Konflikten zwischen Arbeitsplätzen und Umweltschutz der gewerkschaftliche Spielraum schrumpft, ist eine frühzeitige Auseinandersetzung über Strategien des Übergangs in eine postfossile Gesellschaft – möglichst unter Einbindung von Betriebsratsmitgliedern – geboten.

Ansatzpunkte eines sozial-ökologischen Umbaus

Der AK – als gesetzliche Interessenvertretung in der nach wie vor vergleichsweise einflussreichen österreichischen

Sozialpartnerschaft und *think tank* der österreichischen Gewerkschaften – kommt in Fragen einer sozial-ökologischen Umgestaltung der österreichischen Wirtschaft eine bedeutende Rolle zu. Da die abhängig Beschäftigten und Arbeitslosen beinahe ausnahmslos in der AK organisiert sind und – wenn man die Angehörigen der Mitglieder miteinbezieht – somit die Interessen einer klaren Mehrheit der österreichischen Bevölkerung von der AK vertreten werden, muss sie auf eine Mehrheitsfähigkeit ihrer Positionen achten. Werden politische Herausforderungen wie die *Dekarbonisierung* der Wirtschaft aufgegriffen, ist daher die soziale Ausgewogenheit von Strategien und Maßnahmen ein Kernanliegen.

In diesem Sinne setzt sich die AK nicht nur im Rahmen ihres Rechts zur Begutachtung sozial-, wirtschafts- und umweltpolitischer Legislativvorschläge für die Interessen ihrer Mitglieder ein. Sie leistet auch wichtige konzeptionelle Vorarbeit. So werden beispielsweise seit 2015 die Gestaltungsmöglichkeiten der Digitalisierung systematisch erforscht.⁶ Ebenso bemüht sich die AK seit Jahren um eine wohlstandsorientierte wirtschaftspolitische Positionierung Österreichs. Während in Deutschland im Umfeld der Gewerkschaften ein neues „magisches Viereck“ der Wirtschaftspolitik entwickelt wurde⁷, basieren wirtschaftspolitische Forderungen der AK und der Gewerkschaften sukzessive auf einem neuen „magischen Vieleck“⁸, in dem Aspekte guter und fair verteilter Arbeit sowie einer intakten Umwelt gleichberechtigt neben den Zielen eines gerecht verteilten materiellen Wohlstands, hoher Lebensqualität und ökonomischer Stabilität stehen.

Um noch mehr Breitenwirkung zu erzielen, hat die AK im Jahr 2016 an der Universität Wien eine Studie zu Möglichkeiten einer besseren Verankerung alternativer Wohlstandskonzeptionen in der (Wirtschafts-)Politik in Auftrag gegeben.⁹ Eines der zentralen Studienergebnisse war die Forderung, im Umfeld der Bundesregierung einen Wohlstandsbericht zu erarbeiten. Dieser soll zukünftig als Kompass für (wirtschafts-)politische Weichenstellungen – abseits der üblichen Fokussierung auf Wirtschaftswachstum und Budgetkonsolidierung – dienen. Die einschlägigen Indikatoren wären in enger Abstimmung mit der österreichischen Version der von Stiglitz, Sen und Fitoussi vorgeschlagenen Wohlstandsmessung – dem Projekt „Wie geht's Österreich?“¹⁰ von Statistik Austria – poli-

5 Brand, U. / Wissen, M. (2017): *Imperiale Lebensweise*. Zur Ausbeutung von Mensch und Natur im globalen Kapitalismus, München.

6 <https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitdigital/arbeitdigital.html>

7 Dullien, S. / van Treeck, T. (2012): *Ziele und Zielkonflikte der Wirtschaftspolitik und Ansätze für Indikatoren und Politikberatung*: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung, IMK Policy Brief, November 2012, Düsseldorf.

8 Feigl, G. (2016): *Aus der Krise lernen: ein magisches Viereck wohlstandsorientierter Wirtschaftspolitik*, 17. 11. 2016, <https://www.awblog.at/magisches-vieleck-wohlstandsorientierter-wirtschaftspolitik>

9 Griesser, M. / Brand, U. (2017): *Verankerung wohlstandsorientierter Politik*, Kammer für Arbeiter und Angestellte: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, Working Paper 165.

10 http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wohlstand_und_fortschritt/wie_gehts_oesterreich

tikrelevant aufzubereiten. Um den Umsetzungsprozess zu beschleunigen, hat die AK im Mai 2018 selbst einen ersten AK-Wohlstandsbericht vorgelegt.¹¹ Im Ergebnis wurde ein entschlossener Einsatz für Vollbeschäftigung (auch durch Umverteilung von Arbeit), Verteilungsgerechtigkeit und eine intakte Umwelt gefordert.

Vor dem Hintergrund der Transformations- und Wohlstandsdebatten wurden auch Überlegungen zu einer sozial-ökologischen Investitionsoffensive angestellt und im Blog von AK und Österreichischem Gewerkschaftsbund¹² sowie in Buchform veröffentlicht.¹³ Zusätzlich kooperiert die AK seit Jahren eng mit dem zivilgesellschaftlichen Netzwerk „Wege aus der Krise“¹⁴, das von Gewerkschaften und Umwelt-NGOs zur gemeinsamen Entwicklung von Positionen im Kontext der großen Finanz- und Wirtschaftskrise gegründet wurde. „Wege aus der Krise“ veröffentlicht nicht nur das sogenannte *zivilgesellschaftliche Zukunftsbudget* zur Förderung einer sozial und ökologisch nachhaltigen Wende in der Budgetpolitik. In Arbeitsgruppen haben die Organisationen auch über Ansätze einer sozial-ökologischen Steuerreform oder neue Formen von Arbeitszeitverkürzung diskutiert. Zuletzt wurde der Austausch zu Fragen eines gerechten Strukturwandels intensiviert. Dabei wurden auch Gespräche mit Betriebsratsmitgliedern aus zentralen Wirtschaftssektoren (Energie, Mobilität, Industrie) geführt.

Auch der Austausch mit der einschlägigen Transformationsforschungsszene an Wiener Universitäten und Forschungsinstituten wurde in den letzten Jahren auf eine stabilere Basis gestellt. Das prominenteste Beispiel war das von mehreren Instituten gemeinsam bearbeitete transdisziplinäre Forschungsprojekt „Gewerkschaften und die Rolle der Beschäftigten hin zu einer klimafreundlichen Gesellschaft am Beispiel Österreichs“ (TRAFO LABOUR), das vom österreichischen Klima- und Energiefonds von 2014 bis 2016 gefördert wurde.¹⁵ In den vier zentralen Politikfeldern Energie, Mobilität, Arbeitszeit und Konsum wurden die Positionierungen von Gewerkschaften und AK analysiert. Die Ergebnisse zeigten einen durchaus differenzierten Umgang mit Transformationsfragen. Während in der Energie- und Mobilitätspolitik Aspekte guter Beschäftigung und einer guten Versorgung häufig zumindest implizit mit Umweltfragen verknüpft werden – beispielsweise beim Ausbau des öffentlichen Verkehrs –,

waren die Ergebnisse in den anderen Feldern durchwachsener; Konsumententscheidungen werden kaum hinterfragt.

Um mit den eigenen Positionen zu Fragen der Klimapolitik und Energiewende künftig noch stärker in einen Dialog mit der interessierten Fachöffentlichkeit zu treten, wurde in Kooperation mit dem Institute for Ecological Economics an der Wirtschaftsuniversität Wien jüngst ein neues Veranstaltungsformat namens „AK Klimadialog: Energiezukunft sozial gerecht gestalten“¹⁶ initiiert. Dieses soll ab sofort zumindest vierteljährlich aktuelle klima- und energiepolitische Fragen zur Diskussion stellen. Die erste Veranstaltung im Mai 2018 widmete sich dem knapp zuvor vorgelegten Entwurf einer *Integrierten Klima- und Energiestrategie* der österreichischen Bundesregierung. Aber auch organisationsintern wird die Forschungsagenda zu klima- und energiepolitischen Fragen vorangetrieben. Zur breiteren Verankerung der klimapolitischen Herausforderungen in allen relevanten Feldern der Interessenpolitik wurde 2017 ein eigenes Projekt gestartet, das nach einer ersten qualitativen Bestandsaufnahme der hausinternen Perspektiven demnächst ins Umsetzungsstadium übergehen wird.

Dass gleichzeitig die Mobilisierung von Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen für relativ abstrakte Ideen einer sozial-ökologischen Umgestaltung möglicherweise bisher nur bedingt gelingt, legt die Reflexion der Gewerkschaften über ihre Erfahrungen mit den „Gutes Leben für alle“-Kongressen¹⁷ nahe. Diese fanden unter breiter Beteiligung von NGOs, Politik, Wissenschaft, Initiativen sowie Gewerkschaften und AK 2015 und 2017 in Wien statt. Es scheint, dass für eine stärkere Breitenwirksamkeit noch konkretere beziehungsweise lebensnähere Angebote erarbeitet werden müssen. Die oben erwähnten Materialien des Netzwerks „Wege aus der Krise“ sind unter anderem für den Einsatz in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit konzipiert. Dadurch können beispielsweise Ideen einer Umverteilung von Arbeitszeit gut kommuniziert werden. Zwar sind die Bezüge zum Umwelt- und Klimaschutz in dieser Diskussion noch vergleichsweise schwach.¹⁸ Dennoch leistet die neue Arbeitszeitdebatte einen wesentlichen Beitrag zur Verankerung der Ideen nachhaltiger Arbeit im interessenpolitischen Alltag.

11 <https://www.arbeiterkammer.at/wohlstandsbericht>

12 <https://www.awblog.at>

13 Bundesarbeitskammer (2017): Wohlstand der Zukunft. Investitionen für eine sozial-ökologische Wende, Wien; E-Book-Ausgabe: https://awblog.at/wp-content/uploads/2017/05/296_AW-Blog_WEB_ebook.pdf

14 <http://www.wege-aus-der-krise.at>

15 Brand, U. / Niedermoser, K. (2017): Gewerkschaften und die Gestaltung einer sozial-ökologischen Gesellschaft, Wien.

16 https://www.arbeiterkammer.at/service/presse/AK_Klimadialog.html

17 <http://www.guteslebenfueralle.org/de>

18 Eichmann, H. (2016): Fallstudie Arbeitszeitverkürzung (Projektbericht WP6). TRAFO LABOUR – Forschungsprojekt zu Gewerkschaften und sozial-ökologische Transformation, Oktober.

Reproduktionsarbeit und Arbeitszeitpolitik

Keine Gesellschaft kann ohne Reproduktionsarbeit existieren, diese sichert ihr nachhaltiges Bestehen. Ohne Reproduktionsarbeit gäbe es auch keinen bezahlten Arbeitsmarkt. Die Forderung nach Erweiterung des Arbeitsbegriffs ist daher auch ein Eckpfeiler feministischer Wirtschaftskritik¹⁹, die von der AK systematisch aufgegriffen wird. Die Verteilung der nicht bezahlten Haus-, Betreuungs- und Versorgungsarbeit ist zwischen den Geschlechtern weiterhin sehr ungleich. Derzeit liegt die Hauptlast bei Frauen, die in Österreich und Deutschland fast doppelt so viel unbezahlte Arbeit leisten wie Männer.²⁰ Will man diese Muster aufbrechen, gibt es zwei Ansätze, nämlich unbezahlte in bezahlte Arbeit umzuwandeln oder den Haushalten mehr Zeit für Betreuungs- und Versorgungsarbeit zur Verfügung zu stellen, indem die Erwerbsarbeitszeit verkürzt wird, ohne dabei die Erwerbseinkommen im gleichen Ausmaß zu kürzen (Stichwort degressiver Lohnausgleich).

Die Umwandlung in Erwerbsarbeit ist gängige Praxis. Vor allem die Kinderbetreuung und Pflege älterer Menschen vollzieht sich zu einem nicht geringen Teil im bezahlten Sektor. Allerdings ist das Angebot an solchen sozialen Diensten bei Weitem nicht ausreichend, und die Arbeitssituation ist in diesem Sektor in hohem Ausmaß durch die Restriktionen öffentlicher Budgets bestimmt. Zwar ist eine Entlastung der Haushalte durch eine qualitätsvolle soziale Infrastruktur grundsätzlich positiv. Das Ziel kann aber nicht die gänzliche Auslagerung unbezahlter Arbeit sein, schließlich sind Betreuungs- und Versorgungsarbeit eng mit der Beziehung zum betreuten Menschen verknüpft. Die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit mit entsprechendem Lohnausgleich würde es Menschen ermöglichen, sich verstärkt unbezahlt um andere Menschen zu kümmern.²¹

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive stellt sich dabei die Frage, in welcher Form eine Arbeitszeitverkürzung erfolgen müsste, damit der *Gender Gap* bei der bezahlten und der unbezahlten Arbeit verringert wird. Der

Aspekt der Gleichstellung findet in der zuletzt durchaus dynamischen österreichischen Praxis – mit Ansätzen wie Kurzarbeit, Freizeitoption, Bildungskarenz, Elternteilzeit oder Solidaritätsprämienmodell – jedoch kaum Berücksichtigung. Die AK hat sich unter anderem in einer großen Tagung im Jahr 2015 Fragen einer geschlechtergerechten Arbeitszeitpolitik angenommen.²² Auch dabei wurde festgestellt, dass aus gleichstellungspolitischer Sicht die allgemeine Reduktion der Wochenarbeitszeit der entscheidende Ansatzpunkt sei. Den Konflikt mit der täglichen Versorgungs- und Betreuungsarbeit können nämlich eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder einzelne zusätzliche freie Tage schwerlich verringern. Und wie die Niederlande zeigen, dürften sich bei einer Verkürzung auf rein freiwilliger Basis die Geschlechtermuster eher verfestigen.²³ Das (faktische) Wahlrecht über das Ausmaß der Wochenarbeitszeit führte dort zum höchsten *Gender Gap* bei der Arbeitszeit in der gesamten EU.

In Österreich trägt neben Unterschieden bei der Teilzeitquote die deutlich höhere Zahl der Überstunden von Männern zum *Gender Time Gap* bei. Der Unterschied zwischen der Teilzeitquote von Männern (10,5 %) und Frauen (47,1 %) ist nach den Niederlanden der zweithöchste in der EU.²⁴ Dabei entspricht die tatsächliche Arbeitszeit keinesfalls den Arbeitszeitwünschen. Vollzeitarbeitskräfte wollen durchschnittlich um 1,48 Stunden pro Woche kürzer, Teilzeitarbeitskräfte um 2,42 Stunden länger arbeiten.²⁵ Beim Unternehmen voestalpine Stahl wurde beispielsweise zu Zeiten der Wirtschafts- und Finanzkrise Kurzarbeit eingeführt. Eine Befragung ein Jahr nach Einführung ergab, dass 94 % der Respondenten wieder das neue Modell – Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 34,4 Stunden mit geringen Lohnverlusten – wählen würden.²⁶ Das erwähnte Modell der Freizeitoption, mit dem in der Metall- und Elektronikindustrie Lohnsteigerungen durch zusätzliche Freizeit abgegolten werden können, ist ein anderes Beispiel für Arbeitszeitverkürzungen in männerdominierten Sektoren. Auch vor diesem Hintergrund forderte die Gewerkschaft für Privatangestellte, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) mit der Kampagne „Kürzer arbeiten –

19 Haidinger, B. / Knittler, K. (2016): *Feministische Ökonomie. Eine Einführung*, Wien.

20 <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5438897/KS-NK-06-004-DE.PDF>

21 Auf weitere Ansätze wie das Erziehungsgehalt oder das bedingungslose Grundeinkommen gehen wir an dieser Stelle nicht ein; die Kritik daran würde den Rahmen sprengen.

22 Bergmann, N. / Sorger, C. (Hrsg.) (2016): *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik*, https://media.arbeiterkammer.at/wien/SPID-18_40_Jahren_40-Stunden_woche_-_Und_jetzt_Final.pdf

23 Plantenga, J. / Remery, C. (2009): *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries*, Brüssel, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6182&langId=en>

24 Eurostat (2016): *Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%) [lfsa_eppga]* (letzte Aktualisierung: 17. 01. 2018).

25 Schwendinger, M. (2015): *Arbeitszeiten in Österreich. Zwischen Wünschen und Realität*, <https://media.arbeiterkammer.at/wien/MaterialienWuG148.pdf>

26 Kastenhofer, K. (2015): *Meine Zeit – mein Leben: Von den Problemen der Schichtarbeit bis zur Fünferschicht*. Broschüre des Arbeiterbetriebsrats, voestalpine Stahl, 3. Aufl.

leichter leben!“ die Einführung einer allgemeinen 35-Stunden-Woche.

Schlussfolgerungen

Dieser Praxisbericht stellt anhand ausgewählter Politik- und Diskursfelder dar, wie sich die AK aktuell aus interessenpolitischer Perspektive für die Förderung einer nachhaltigen Arbeitsgesellschaft engagiert. Bereits aus der Gliederung des Texts ist ersichtlich, dass zentrale Fragen im breiten Themenspektrum nachhaltiger Arbeit organisationsintern unterschiedlichen Abteilungen zuzuordnen sind und teilweise getrennt voneinander bearbeitet werden. Im Zentrum der Nachhaltigkeitsdiskussion stehen umwelt- und klimapolitische Herausforderungen, diese werden bisher nur in Einzelfällen mit Fragen einer geschlechtergerechten Arbeitsgesellschaft verknüpft. Die Integration unterschiedlicher Politikfelder im Sinne nachhaltiger Entwicklung erfordert also auch in den Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weitergehende Austausch-, Lern- und schließlich Organisationsentwicklungsprozesse, die vielfach erst angestoßen werden (müssen).

Gleichzeitig zeigen aber Beispiele wie der AK-Wohlstandsbericht, das Forschungsprojekt TRAFO LABOUR

oder das organisationsinterne Projekt zur Verankerung klimapolitischer Herausforderungen in allen relevanten Feldern der Interessenpolitik, dass die Räume, in denen es zu einem strukturierten Austausch zu unterschiedlichen Aspekten nachhaltiger Arbeit kommt, sukzessive ausgeweitet werden. Doch selbst wenn die integrierte Bearbeitung bisher nicht der Regelfall ist, sollte auch die getrennte Positionierung in den einzelnen Feldern vielfach zur Förderung einer sozial-ökologischen Wende beitragen. Gleichzeitig darf bei all diesem Optimismus aber nicht die tagespolitische Realität übersehen werden, dass die Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich aktuell vielfach eher mit der Abwehr von Angriffen auf bestehende sozial- und umweltpolitische Standards – zuletzt insbesondere mit der Anhebung der regulären Grenzen der Gesamtarbeitszeit²⁷ – beschäftigt sind. ■

AUTOREN

SYBILLE PIRKLBAUER, Magistra (Politikwissenschaft), ist Referentin der Arbeiterkammer Wien. Arbeitsschwerpunkte: Frauen- und Familienpolitik.

@ Sybille.Pirklbauer@akwien.at

FLORIAN WUKOVITSCH, Magister (Volkswirtschaft), ist Referent der Arbeiterkammer Wien. Arbeitsschwerpunkte: Ökologische Ökonomie und Umweltpolitik.

@ Florian.Wukovitsch@akwien.at

27 Klein, C. (2018): Auch der Abänderungsantrag ändert nichts daran: Der 12-Stunden-Tag, die 60-Stunden-Woche werden von der raren Ausnahme zum Normalfall, 29.06.2018, <https://awblog.at/12-stunden-tag-abanderungsantrag>