

Protokoll SOZÖKNET AK Workshop Arbeitszeitverkürzung – auch aus Klimaschutzgründen?

27.11.2023, 13.00 – 17.00 Uhr im AK Bildungszentrum

In einem halbtägigen Workshop diskutierten ca. 25 Expert*innen aus einerseits (sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher) Forschung und andererseits AK / Gewerkschaften Fragen zu Zusammenhängen von Arbeitszeitverkürzung und Klimaschutz bzw. THG-Reduktionen. Nach einem ersten Block mit zwei Keynote-Referaten von Stefanie Gerold und Sybille Pirklbauer teilten sich die TeilnehmerInnen im zweiten Block auf vier Diskussionsgruppen auf, um jeweils akzentuierte Problemstellungen im aufgeworfenen Themenspektrum zu erörtern. Wesentliche Ergebnisse zu den einzelnen Diskussionsgruppen finden sich im Anschluss.

Als Conclusio der Veranstaltung ist festzuhalten, dass Diskurse zu Arbeitszeitverkürzung im Klimakontext unterschiedliche Facetten und auch Anknüpfungspunkte umfassen und insofern sowohl in der Praxis der Betriebe als auch interessenpolitisch eher erst am Anfang stehen. Dessen ungeachtet ist zu vermuten, dass AZV aus ökologischen Gründen in einen weiteren Rahmen bzw. in ein breiter gefasstes „Arsenal“ an Maßnahmen und Forderungen zu integrieren ist, um handlungswirksam werden zu können. Dabei ist darauf zu achten, dass das „Gewicht“, mit dem Arbeitszeitverkürzung zur Bekämpfung des Klimawandels im Bereich der Erwerbsarbeit beitragen soll, nicht zu hoch veranschlagt wird, sondern AZV als eine bzw. in Kombination mit anderen Ansatzpunkten auf dem Pfad zu Klimaneutralität zu verstehen ist, um Effekte zu erreichen, die auch sozialpolitisch verträglich sind.

Thema / Einladungstext

Erfreulicherweise erproben mehr und mehr Betriebe aus unterschiedlichen Branchen gemeinsam mit ihren Mitarbeiter:innen neue Arbeitszeitmodelle mit weniger Wochenstunden, auch in Österreich. Diese Veranstaltung im Rahmen des Programms SOZÖKNET AK (vgl. Infos auf der Website sozoek.net) hat einerseits zum Ziel, Erfahrungen mit betrieblichen Modellen der Arbeitszeitverkürzung sowie der daraus entstehenden Diversität in den Blick zu nehmen.

Gleichzeitig und davon teilweise unabhängig sind v.a. volkswirtschaftlich ausgerichtete Studien bemüht, empirisch nachzuweisen, dass und warum Arbeitszeitverkürzung auch aus Klimaschutzgründen mit Vorteilen verbunden bzw. ein geradezu alternativloser Hebel zur Eindämmung des THG-Ausstoßes sei. Was ist nun der aktuelle internationale Wissensstand zu Zusammenhängen von (welcher) Arbeitszeitverkürzung und positiven Klima- und Umwelteffekten, wie valide sind die empirischen Evidenzen? Finden sich dazu auch Hinweise aus betrieblichen Beispielen?

Damit korrespondierend: Inwiefern lässt sich das bestehende arbeitspolitische Argumentarium zur Verkürzung von (Wochen-)Arbeitszeiten erweitern, wenn Befunde aus der Klimaforschung herangezogen werden? Wo liegen Haken und worin bestehen Unterschiede, die erst in Einklang zu bringen sind, wenn Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen und andererseits Klimaforscher:innen von der Notwendigkeit einer Arbeitszeitverkürzung sprechen?

Das Ziel dieses Workshops liegt darin, Wissen und Evidenzen zu Arbeitszeitverkürzung insb. aus Klimaschutzgründen zu sammeln und dabei zugleich unterschiedliche Diskurse in einen produktiven Austausch zu bringen.

Teil 1: Überblicks-Präsentationen zu Arbeitszeitverkürzung und Klimaschutz

- Stefanie Gerold, Postdoc BTU Cottbus – Senftenberg
- Sybille Pirklbauer, AK Wien, Leitung Abteilung Sozialpolitik

Teil 2: Diskussionsgruppen mit ausgewählten Schwerpunkten

- Diskussionsgruppe 1: Erfahrungen aus betrieblichen Beispielen sowie aus überbetrieblichen Regelungen zu Arbeitszeitverkürzung (Österreich und international)
 - Was waren die jeweiligen Anlässe für Arbeitszeitverkürzung in Betrieben, welche interessenpolitische Akteure haben sie (wie konfliktiv / konsensual) forciert?
 - Gibt es Hinweise aus konkreten Beispielen, inwiefern für AZV auch ökologische Aspekte i.w.S. relevant sind, z.B. weniger Energieverbrauch, weniger Berufsmobilität, verändertes Freizeitverhalten?
 - Gibt es empirische Befunde dazu, inwiefern Personen(gruppen) aus diversen sozialen Milieus selbst Arbeitszeitverkürzung aus Klimaschutzgründen i.w.S. machen würden?
- Diskussionsgruppe 2: Empirische Evidenzen für Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitverkürzung und positiven Klima- und Umwelteffekten
 - Wie robust bzw. umgekehrt wie angreifbar sind wissenschaftliche Argumente, wonach AZV (welche) positiven Klima- und Umwelteffekte hat?
 - Wie müsste Arbeitszeitverkürzung konzipiert sein, um positive Klimaeffekte zu erzielen? Was wären negative Effekte oder mögliche negative Begleiterscheinungen?
 - Inwiefern erweitern oder verkomplizieren klimapolitische Argumente für Arbeitszeitverkürzung interessenpolitische AZV-Forderungen (z.B. Wachstum vs. Postwachstum)? Gibt es ein „Framing“ für Win-Win-Konstellationen?
- Diskussionsgruppe 3: Entstehende Diversität von Arbeitszeitlagen im Zuge von praktizierten AZV-Modellen: 35h/32h/30h, 4-Tage vs. 5-Tage-Woche (mit und ohne Lohnausgleich), 6. Urlaubswoche u.a.m.
 - Welcher Modus der Arbeitszeitverkürzung (weniger Stunden oder Tage pro Woche / pro Jahr) ist für klima-/umweltrelevante Ziele wünschenswert?
 - Welche Modi der Arbeitszeitverkürzung (oder Ausweitung) sind aus anderen als Klimaschutz-Gründen wünschenswert (z.B. Gesundheit, Aufteilung Reproduktionsarbeit und/oder Kinderbetreuung, Vollbeschäftigung u.a.m.)
 - Inwiefern stehen heterogene Ziele / Logiken von AZV in Konflikt miteinander? Wäre AZV leichter durchsetzbar, wenn (noch) mehr Gewicht auf die praktische Ausgestaltung oder z.B. auf erweiterte Perspektiven (z.B. Lebensarbeitszeit) gelegt würde?
- Diskussionsgruppe 4: Notwendige, über den Arbeitszeitkontext hinausgehende Rahmenbedingungen und Infrastrukturen, um ökologische Effekte einer AZV zu ermöglichen bzw. zu stärken

- Wieviel „Rückenwind“ für AZV gibt es aktuell in Österreich? Von welchen Gruppen (Gender, Bildung, Einkommen, Vollzeit/Teilzeit, Stadt/Land) kommt wie viel Akzeptanz? Welche Rahmenbedingungen müssten erfüllt sein, um noch mehr Unterstützung für AZV zu erhalten?
- Kann Arbeitszeitverkürzung – ohne Mitberücksichtigung von Umweltaspekten – positive Klima-Effekte erzielen? Oder braucht es als Voraussetzung ausgebaute Infrastrukturen inkl. „mentaler Infrastrukturen“, damit (auch) ökologische Effekte einer AZV eintreten (vgl. hier z.B. Rebound-Diskurse)?
- Welche Infrastrukturen braucht es, um AZV zu erleichtern – etwa, um materielle Wohlstandsverluste durch AZV hintanzuhalten? Was sind relevante Modelle (von grundlegender Daseinsvorsorge bis zu Sharing-Modellen oder Orten der kollektiven Selbstversorgung)?

Zusammenfassung Diskussionsgruppe 1: Erfahrungen aus betrieblichen Beispielen – Österreich und international

„Was waren die jeweiligen Anlässe für Arbeitszeitverkürzung in Betrieben? Welche Akteur:innen haben sie forciert?“

Klimaschutz wurde bisher nicht als Grund identifiziert, warum Betriebe AZV forcierten, sondern der Nutzen für das jeweilige Unternehmen, z.B.:

- Steigerung der Attraktivität als Arbeitsplatz für Neubewerbungen
- Verhindern von Fluktuation (und Vermeidung Kosten für neues Rekrutieren und Anlernen)
- Personal zu halten in Zeiten niedriger Auftragslage

„Gibt es Hinweise aus konkreten Beispielen, wie AZV für ökologische Aspekte relevant sein kann?“

- Klimaschutz bisher nicht Ausgangspunkt, aber ein zukünftiges „Goodie“
- AZV ist dahingehend eine Begleitmaßnahme von einem Bündel an zu setzenden Maßnahmen
- Wir stehen an einem diskursiven Wendepunkt, an dem AZV argumentativ mit Klimaschutz verknüpft werden kann/soll
- Einzelne Beispiele:
 - Reduzierung von Arbeitstagen reduziert Pendeln mit dem Auto
 - Unternehmen mit mobiler Arbeit von Monteur:innen, wo die Flotte von 130 Autos am freien Freitag durch Verkürzung auf 4-Tage-Woche nicht auf die entsprechenden Baustellen bewegt wird und folglich einen niedrigeren CO₂-Ausstoß hat
 - „Geisterschicht“ durch KI in Zulieferbetrieben (wobei Energieverbrauch in der Produktion gleich bleibt, aber eine Schicht weniger zur Arbeit pendeln muss)

„Gibt es empirische Beispiele dazu, wie Personen aus verschiedenen sozialen Milieus selbst AZV aus Klimaschutzgründen machen würden?“

Pendelverkehr und potenzielle Stilllegung von Arbeitsstätten, dafür eher Rebound-Effekte) zu bevorzugen wäre, jedoch liegt die Tendenz eher bei der 4-Tage Woche. Andererseits ist bei einer AZV ohne Lohnausgleich von einem sehr relevanten *Einkommenseffekt* auszugehen (da das Einkommen einen maßgeblichen Einfluss auf den Konsum und somit die Umwelt- und Klimawirkung von Individuen hat).

Um in Bezug auf das Einkommen einen Mittelweg zwischen sozialen und ökologischen Zielen zu finden, braucht es einen degressiven Lohnausgleich sowie einen Ausbau von sozial-ökologischen Infrastrukturen/Universal Basic Services/Sozialstaat (=> Entkoppelung der Deckung von menschlichen Grundbedürfnissen vom Lohnarbeitseinkommen). Gleichzeitig müssen aber auch Produktivitätsveränderungen und das Verhältnis von Einkommen und Profiten/Arbeit und Kapital im Blick behalten werden – das Verhältnis soll sich nicht verschlechtern. In Bezug auf individuelle Zeitverwendung und Konsumverhalten sind außerdem „mentale Infrastrukturen“¹ von zentraler Bedeutung. Die konsumseitigen Effekte sind in der Debatte jedoch oft überrepräsentiert, bzw. deren Effekte werden in der theoretischen Debatte überschätzt.

Die produktionsseitigen Effekte bleiben oft ein „Tabu“, Wirkungen in der Produktion sowie auf das gesamtwirtschaftliche Outputniveau werden seltener angesprochen. Der Einfluss von einer AZV auf das Outputniveau hängt von Produktivitätssteigerungen ab: Hier wird meist angenommen, dass die Produktivität im Zuge einer AZV weiter steigt; andere argumentieren jedoch, dass die Produktivität aufgrund der Abkehr von fossilen Energien und umweltschädlichen Technologien auch sinken könnte, was wiederum mehr menschliche Arbeit/Erwerbsarbeit erfordert.

Aus der Klima- bzw. Degrowth-Perspektive wäre auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene eine Reduktion von Produktion und Konsum und demnach (abhängig von den Produktivitätsentwicklungen) auch des Arbeitsvolumens notwendig. Eine AZV könnte daher eine Begleitmaßnahme zur Umverteilung von der verbleibenden, gesellschaftlich notwendigen Arbeit darstellen. Der Rückbau findet jedoch nicht in jedem Sektor gleichermaßen statt. Durch den sozial-ökologischen Umbau fällt in bestimmten Sektoren (soziale Branchen und umbaurelevante Branchen, wo bereits jetzt ein Arbeitskräftemangel herrscht) mehr Arbeit an. Die Umqualifizierung von Arbeitskräften aus klimaschädlichen Sektoren (z.B. Straßenverkehr, Bullshit-Jobs) in sozial-ökologische Sektoren (soziale Branchen, Ausbau ökologischer Infrastrukturen) ist in der Theorie ein logischer Schritt, in der Praxis jedoch eine Herausforderung. Eine Verringerung von Produktion, Konsum, Arbeit und Einkommen bzw. eine Umqualifizierung ist zudem nicht von allen gewünscht. Eine weitere Schwierigkeit zeigt sich in Bezug auf die Einbettung in eine globale Ökonomie: Würde man weniger produzieren, aber gleichzeitig nicht auch weniger konsumieren, wird die Produktion (inkl. Energie-/Ressourcenverbrauch und Arbeitskraft) einfach importiert.

In jedem Fall ist eine Einbettung einer AZV in ein Bündel von Maßnahmen bzw. Begleitmaßnahmen notwendig, um tatsächlich ökologische Effekte erzielen zu können, anstatt eine AZV als alleinstehende Maßnahme zu verstehen. Zudem sollte eine breite Debatte über den sozial-ökologischen Sinn und Wert von Arbeit geführt werden.

Literaturempfehlungen für einen Überblick über empirische Evidenzen und theoretische Debatten: Einige empirische Studien deuten auf positive ökologische Effekte einer AZV hin, die Frage nach den ökologischen Effekten einer Arbeitszeitverkürzung lässt sich aber einstweilen nicht abschließend beantworten. Einige Studien weisen methodologische Schwachstellen auf (vgl. Hinweise dazu bei Antal et al. 2021, Hanbury et al. 2023). Die potenziellen Effekte sind komplex und hängen von vielen anderen Variablen sowie von der spezifischen Ausgestaltung der AZV ab (z.B. *Ausmaß* der AZV, mit oder ohne

¹ https://www.boell.de/sites/default/files/Endf_Mentale_Infrastrukturen.pdf

Lohnausgleich, tägliche Reduktion vs. 4-Tage-Woche). Für einen Überblick sind u.a. folgende Texte empfehlenswert:

Hofbauer, J., S. Gerold, D. Klaus und F. Wukovitsch (2023): Erwerbsarbeit. In: APCC Special Report: Strukturen für ein klimafreundliches Leben (APCC SR Klimafreundliches Leben) [Görg, C., V. Mad-ner, A. Muhar, A. Novy, A. Posch, K. Steininger und E. Aigner (Hrsg.)]. Springer Spektrum: Berlin/Heidelberg. <https://klimafreundlichesleben.apcc-sr.ccca.ac.at/#kap7> (bzw. siehe Präsentation von Stefanie Gerold)

Antal, M., B. Plank, J. Mocos, and D. Wiedenhofer. 2021. "Is Working Less Really Good for the Environment? A Systematic Review of the Empirical Evidence for Resource Use, Greenhouse Gas Emissions and the Ecological Footprint." *Environmental Research Letters* 16 (1): 013002, <https://doi.org/10.1088/1748-9326/abceec>

Liebig, Steffen (2019): Arbeitszeitverkürzung für eine nachhaltigere Wirtschaft? Über mögliche Berührungspunkte zwischen sozial-ökologischen Arbeitszeitkonzepten und gegenwärtiger Tarifpolitik. In: Dörre, Klaus, Rosa, Hartmut, Becker, Karina, Bose, Sophie, Seyd, Benjamin (Hrsg.): Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften. Sonderband des Berliner Journals für Soziologie. Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-25947-1_11

Hanbury, Hugo, Illien, Patrick, Ming, Eva, Moser, Stephanie, Bader, Christoph, Neubert, Sebastain (2023): Working less for more? A systematic review of the social, economic, and ecological effects of working time reduction policies in the global North, *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 19:1, 2222595, <https://doi.org/10.1080/15487733.2023.2222595>

Zusammenfassung Diskussionsgruppe 3: Entstehende Diversität von Arbeitszeitlagen im Zuge von praktizierten AZV-Modellen

Arbeitszeitmodelle/Arbeitszeitverteilung...

- ...über das Erwerbsleben:
 - Problem „Zweitjobs“, insbes. bei niedrigen Einkommen
- ...über das Jahr (v.a. über zusätzlichen Urlaub):
 - Probleme der zusätzlichen Klimabelastung durch Urlaubsreisen über Reisetage für klimaschonende Mobilität zusätzlich zu den Urlaubstagen vorbeugen
- ...über die Woche: 4-Tage-Woche (30-max. 32 h/Woche, damit sinnvoll)
- ...über den Tag (max. 6 h/Tag, damit sinnvoll)
 - am zuträglichsten für geschlechtergerechte private Arbeitsteilung
- Das favorisierte Modell ist abhängig von den Rahmenbedingungen (z.B. wie stark ist der Sozialstaat ausgebaut, Verfügbarkeit von Nachtzügen, etc. etc.), aber jedenfalls über die Woche oder den Tag, denn größere Vorteile für:
 - Klimafreundliche Praktiken (brauchen Zeit)
 - gesundheitliche Vorteile

- Erholung, Zeitwohlstand
- Verdichtung vorbeugen, dafür muss voller Personalausgleich gegeben sein
- Unbekanntes Freizeitverhalten, auch die Freizeitindustrie folgt Profitlogik, also wirbt sie für Inanspruchnahme
- Hitzefrei-Modelle: die Zeit, in der wegen Hitze nicht gearbeitet werden kann, muss wegfallen (und nicht an andere Zeiten geschoben werden – siehe Siesta)
- AZV schafft Spielräume, keine Automatismen in Bezug auf Klimawirkung
- Stark von Branche abhängig, welches Modell am meisten Sinn macht, evtl. bei allgemeiner gesetzlicher AZV die genaue Ausgestaltung den KVs überlassen
- Strategische Forderung für Arbeitszeit muss möglichst niedrig sein

Diskussionsergebnisse Gruppe 4: Notwendige, über den Arbeitszeitkontext hinausgehende Rahmenbedingungen und Infrastrukturen, um ökologische Effekte einer AZV zu stärken

Ausgehend von der Einschätzung, dass AZV aus ökologischen Gründen nicht zu eng/zu isoliert zu verhandeln ist, sondern Teil eines weiter gefassten Spektrums von Maßnahmen bzw. Rahmenbedingungen sein muss, werden in dieser Gruppe verschiedene Themenbereiche andiskutiert:

Neue Rahmenbedingungen / Infrastrukturen im Kontext von AZV und Klima

- Mobilität und Arbeitswege (Bahn, Bus) inkl. Verantwortung der Betriebe
- „Jobticket“ auch für Freizeit, um Freizeitangebote kostenlos/günstig zu erreichen bzw. verfügbar zu machen, ohne auf motorisierten Individualverkehr (PKW) angewiesen zu sein
- Daseinsvorsorge: Was an ausgebauten Infrastrukturen müsste vorhanden sein, um es „riskieren“ oder sich leisten zu können, etwas weniger auf Erwerbseinkommen (und damit: lange Arbeitszeiten) angewiesen zu sein? Nicht nur Bereitstellung von Gesundheit, Bildung etc. („universal basic services“), sondern auch z.B. konkret Flächen oder Räumlichkeiten für (kollektive) Eigenarbeit/Selbstversorgung (Makerspaces, Repair-Cafe z.B.)

Regulierung / Anreize AZV

- Lohnausgleich notwendig, insbes. auch, um niedrige EinkommensbezieherInnen nicht abzuhängen
- Grundsätzlich stärkere AN-Rechte bei Arbeitszeit bez. Dauer und Lage und insofern soziale Integration / soziale Teilhabe
- Gesellschaftlich wünschenswerte Branchen wie soziale Dienstleistungen sind durch AZV zu attraktivieren
- Verbote notwendig: z.B. Verbot von Fast Fashion; Werbung einschränken
- Günstige Lebenshaltungskosten entlasten den ansonsten hohen Lohndruck, der im Konnex von Produktivitätssteigerung und AZV entsteht

Vorschläge, an bestehende Instrumente / Diskurse anzuknüpfen bzw. nicht alles auf AZV zu setzen

- „Zeitwohlstand“ im Sinn von „mehr Zeit für gesellschaftliche Teilhabe“, d.h. Narrative, die positive Zielperspektiven definieren und nicht allein die quantitative Reduktion der Erwerbsarbeitszeit
- Lebensarbeitszeit-Modelle (Care, Bildung, Gesellschaft) als Rahmenbedingungen der „langen Frist“ sind zu berücksichtigen, die ggfs. auch Lebensführungsmodelle und Handlungspraktiken positiv verändern (allerdings Konsens: in aktuellen Debatten schwieriges Thema)
- „Klima-Weiterbildung“ (oder Klima-Bildungskarenz): Alternativ zu AZV zwecks Klimaschutz könnte Ähnliches mit ev. sogar mehr klimarelevanten Outputs erzielt werden, wenn z.B. systematisch Weiterbildungszeiten von Beschäftigten für den sozial-ökologische Umbau etabliert werden können: XY Stunden/Jahr für den Kompetenzaufbau in sozial-ökologischer Hinsicht, womit zeitgleich eine Reduktion des individuellen/gesamtgemeinschaftlichen Erwerbsarbeitsvolumens verbunden ist, vergleichbar z.B. einer zusätzlichen Urlaubswoche. „Green Skills“ werden nicht nur für betriebliche Zwecke benötigt, sondern können auch positive Effekte in anderen Lebensbereichen bewirken.
- „Klima-Kurzarbeit“ im Sinn von Mitteln aus Transformationsfonds für Umschulungen in Branchen/Betrieben
- Arbeitsrecht systematisch auf Klimaeffekte abklopfen – Feststellung, dass dahingehende Zusammenhänge und Handlungspfade in der Klimaforschung zu wenig analysiert werden

Protokoll bzw. Moderation der Diskussionsgruppen: Hubert Eichmann, Veronika Heimerl, Benjamin Herr, Sarah Nowak