

## Sozial-ökologische Transformation als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Soder, Michael

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Soder, M. (2024). Sozial-ökologische Transformation als gesamtgesellschaftliche Aufgabe. In H. Eichmann, U. Filipič, S. Nowak, & S. Pirklbauer (Hrsg.), *Arbeits- und Lebenswelten im sozial-ökologischen Umbau* (S. 9-16). Wien: ÖGB-Verlag. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-96551-1>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

# SOZIAL-ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION ALS GESAMT-GESELLSCHAFTLICHE AUFGABE

## ZUSAMMENFASSUNG

Die durch die Klimakrise notwendig gewordene Überwindung der fossilen energetischen Basis wird zu großen Veränderungen im produzierenden Bereich führen. Damit einher gehen auch Veränderungen auf den Arbeitsmärkten. Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen werden auf- oder abgewertet. Berufsprofile verändern sich, und gänzlich neue entstehen. Eine aktive Gestaltung von Transformationsprozessen, so sie auch sozial gerecht sein sollen, verlangt nach einer bewussten politischen Anstrengung. Als Leitprinzip wird hierfür das Konzept einer „Just Transition“ herangezogen. „Just Transition“ bezieht sich dabei auf die Dimensionen der Verteilungs-, Verfahrens- und Anerkennungsgerechtigkeit, denen in Transformationsprozessen Genüge getan werden muss.

Befunde:

- Die sozial gerechte Gestaltung von Transformationsprozessen verlangt nach einer bewussten politischen Anstrengung.
- Das Konzept einer „Just Transition“ kann mit seinen unterschiedlichen Gerechtigkeitsdimensionen eine Leitlinie für die Entwicklung von wirtschaftspolitischen Maßnahmen sein.
- Eine aktive Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik kann dazu beitragen, die Transformation zur Klimaneutralität zu begleiten, und soziale Sicherheit und Perspektiven in Phasen hoher Unsicherheit bieten.

## ABSTRACT

Climate change has made it necessary to overcome the fossil energy basis of our economy. This will lead to major changes in the production sector, which will also be accompanied by changes in labour markets. Qualifications, skills and competences will be upgraded or downgraded. Job profiles will change and completely new jobs will emerge. If we aim to actively shape a socially equitable transformation process, the concept of a “just transition” can be used as a guiding principle. Just Transition refers to distributive, procedural and recognition justice.

Findings:

- The design of socially equitable transformation processes requires a conscious political effort.
- The concept of a "just transition" with its various dimensions of justice can be a guideline for the development of economic policy measures.
- An active labour market and education policy can help to accompany the transformation to climate neutrality and offer social security and prospects in phases of high uncertainty.

# 1 EINLEITUNG

Wirft man einen Blick in die Zeitungen der Welt, wird eines deutlich: Die Welt, so wie wir sie kennen, steht vor einem großen Umbruch. Klimakrise, geopolitische Konflikte, die Rückkehr des politisch Extremen, all dies sind Anzeichen einer Welt, in der kein Stein auf dem anderen bleiben wird. Die Klimakrise ist in ihrer Qualität und ihrer Tragweite noch umfassender, gefährdet sie doch nicht nur unsere bisherige westliche Lebensweise, sondern stellt eine existenzielle Bedrohung der Menschheit dar. Der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU), ein Beratungsgremium der deutschen Bundesregierung, hielt in seinem Gutachten bereits 2011 fest, dass die Klimakrise und die mit ihr notwendig gewordenen Veränderungen nur mit zwei Entwicklungen in der Menschheitsgeschichte vergleichbar sind: der Sesshaftwerdung der Menschen in der Jungsteinzeit und der industriellen Revolution (WBGU 2011). Schließlich geht es in der Transformation hin zur Klimaneutralität um nicht weniger als die Überwindung der bisherigen energetischen Basis für die Art und Weise, wie wir produzieren, konsumieren, leben und arbeiten. Unsere Gesellschaften sind durchdrungen von der Nutzung fossiler Energien.

Das Ausmaß der mit der Klimakrise notwendig gewordenen Veränderungsprozesse macht vor allem eines: Angst. Antonio Gramsci hat sinngemäß gesagt, dass die Zeit, in der uns bewusst ist, dass das Alte stirbt, während das Neue aber noch nicht klar erkennbar ist, eine Zeit der Monster wäre. Ängste und Verunsicherung greifen um sich und werden politisch wirkmächtig – in Form einer Wut, die sich entweder gegen die Überbringer:innen der schlechten Nachrichten richtet oder gegen jene, die in Anbetracht der Umweltzerstörungen zu wenig handeln. Die „Letzte Generation“ wird politisch wie medial als Terrororganisation und Politiker:innen als Totengräber:innen der Zivilisation gebrandmarkt. Wir sind als Gesellschaft wieder auf der Suche nach Sündenböcken. Die einen wollen zu viel Veränderung, die anderen zu wenig.

Die Klimakrise und unsere wirtschaftspolitische Reaktion auf sie verlangen aber etwas gänzlich anderes: Wir müssen die wirtschaftlichen Strukturen und Rahmenbedingungen verändern, anpassen und neu erfinden, um uns in eine sozial, ökologisch und ökonomisch nachhaltige Zukunft zu bewegen. Der Spezialbericht „Strukturen für ein klimafreundliches Leben“ des Austrian Panel on Climate Change (kurz APCC) hält nicht ohne Grund im ersten Satz fest: „Derzeit ist es schwierig, in Österreich klimafreundlich zu leben“ (Görg et al. 2023, 1). Die Verantwortung, die Strukturen entsprechend den sozialen und ökologischen Anforderungen zu verändern, ist aber keine individuelle, und damit wird die Frage der Gestaltung des Transformationsprozesses hin zu einer klimaneutralen Zukunft zu einer zutiefst politischen!

Es wird die große politische Aufgabe des 21. Jahrhunderts sein, den Übergang der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen in eine nachhaltige Arbeits- und Lebensweise zu gestalten. Die aktive Gestaltung eines so großen Veränderungsprozesses stellt das politisch-institutionelle Gefüge vor schwierige Aufgaben und erfordert einen tiefgreifenden Wandel. Dabei müssen wir nicht nur die Rahmenbedingungen für das „Wie“ der Transformation gestalten, sondern den Strukturwandel gezielt beschleunigen. Dies alles wird Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Strukturen und die Lebensbedingungen der Beschäftigten und ihrer Familien haben. Wir werden Produktionsprozesse dekarbonisieren, neue Technologien in der Gesellschaft verbreiten und soziale Innovationen vorantreiben müssen. Die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen wird sich verändern. Das Fossile muss verschwinden, und Neues wird entstehen.

Es muss uns bewusst sein, dass Transformationsprozesse immer das Bestehende durch das Neue ersetzen oder es mit ihm verschmelzen. Transformationsprozesse betreffen und reorganisieren Menschen, Sektoren und Orte in unterschiedlichem Ausmaß und in mannigfaltiger Art und Weise (Stevis/Felli 2016). Deshalb erfordert die aktive Gestaltung von Transformationsprozessen, sollen sie gerecht sein und bestehende Ungleichheiten nicht weiter vertiefen, eine bewusste Kraftanstrengung. Die Wirkzusammenhänge von wirtschaftspolitischen Maßnahmen zum Klimaschutz oder der Anpassung an den Klimawandel sind komplex und vielschichtig und erzeugen oft nicht beabsichtigte indirekte Auswirkungen. Je nach Ausgestaltung können sie positiv oder negativ auf die Dimensionen der Ungleichheit wirken. Markkanen/Anger-Kraavi (2019) argumentieren deshalb, dass Konzeption und Design von Klimaschutzmaßnahmen sowie die Qualität ihrer Umsetzung ausschlaggebend dafür sind, welche verteilungspolitischen Wirkungen sie in der Gesellschaft entfalten. Die Berücksichtigung der sozialen Wirkmechanismen klimapolitischer Maßnahmen verlangt damit nach einer bewussten politischen Anstrengung, einer sorgfältigen Planung und Analyse sowie der Einbindung relevanter Stakeholder:innen in Konzeption und Umsetzung.

## **2 „JUST TRANSITION“ ALS LEITPRINZIP DER INTERNATIONALEN GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG IN DER TRANSFORMATION**

Der interessenpolitische Zugang zu Transformationsfragen, der sowohl ins Policy-Design als auch in die Evaluierung von Maßnahmen einfließt, ist jener eines „gerechten Übergangs“ („Just Transition“). Als politisches Leitprinzip der internationalen Gewerkschaftsbewegung in Strukturwandelfragen seit den 1980er-Jahren meint der Begriff „Just Transition“, den Prozess der Transformation wirtschaftlicher und sozialer Strukturen so fair und integrativ wie möglich zu gestalten, dabei die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern und bestehende Ungleichheiten zu bekämpfen, anstatt sie zu vertiefen (International Labour Organisation 2023). Aus diesem Blickwinkel wird die Frage der strukturellen Veränderung im Kern eine Frage der Gerechtigkeit. In der Literatur unterscheidet man dazu zwischen drei Dimensionen der Gerechtigkeit, die im Sinne einer „Just Transition“, erfüllt sein müssen: Verfahrensgerechtigkeit, Verteilungsgerechtigkeit und Anerkennungsgerechtigkeit. Verfahrensgerechtigkeit meint die Gewährleistung eines niederschweligen und adäquaten Zugangs zu Information und Beratung sowie eines gleichwertigen Zugangs zu Rechtsverfahren und Anfechtungsrechten. Verteilungsgerechtigkeit zielt auf die Reduktion ungleicher ökonomischer Voraussetzungen und die Stärkung der individuellen Möglichkeiten und Fähigkeiten ab. Anerkennungsgerechtigkeit antizipiert die unterschiedlichen Ausgangslagen der sozialen Gruppen und Betroffenen und ermöglicht bzw. erleichtert deren Mitsprache und Mitbestimmung (Soder 2022 u. 2023). Der Zugang zur Gestaltung der Transformation anhand des Konzepts einer „Just Transition“ gibt uns einen Analyserahmen in die Hand, den wir nutzen können, um die notwendigen klimapolitischen Maßnahmen zu gestalten und zu evaluieren – von der Industrie- und Regionalpolitik über die Verkehrs- und Infrastrukturpolitik bis hin zur Sozial-, Verteilungs-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.

## **3 EINEN GERECHTEN ÜBERGANG DER ARBEITSMÄRKTE IN DER SOZIAL-ÖKOLOGISCHEN TRANSFORMATION GESTALTEN**

Die Klimakrise wird in jedem Fall – sei es aufgrund politischen Nicht-Handelns oder der aktiven Gestaltung der Transformation – enorme Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Strukturen ha-

ben. Damit einher gehen zwangsläufig Veränderungen und Anpassungsprozesse auf den Arbeitsmärkten. Qualifikationsprofile und Fähigkeiten werden an Bedeutung gewinnen oder verlieren bzw. auf- oder abgewertet werden. Einige Tätigkeitsfelder werden gänzlich verschwinden, und neue werden entstehen. Im Sinne einer „Just Transition“ gilt es, die Veränderungsprozesse aktiv zu gestalten und politisch zu begleiten. Für die Politik bedeutet dies neben der Gestaltung des Rahmens über ordnungs- und fiskalpolitische Instrumente und dem Setzen von Anreizen für Unternehmen auch die Aufgabe, Beschäftigte, Erwerbsarbeitslose und auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligte durch niederschwellige und inklusive Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in den Veränderungsprozessen zu unterstützen. Solche Angebote helfen den Beschäftigten, sich im Zuge des grünen Strukturwandels nachgefragte Fähigkeiten und Qualifikationen anzueignen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen. Außerdem ist die Arbeitsmarktpolitik gefordert, die Beschäftigten dabei zu unterstützen, in potenzielle Wachstums- und Zukunftsbereiche zu wechseln, und für alle gute Arbeitsplatzangebote zu garantieren (Soder 2021).

Die gängige Literatur zu Arbeitsmarkteffekten des grünen Strukturwandels unterscheidet zwischen den negativen und den positiven Auswirkungen der Dekarbonisierung. Im öffentlichen Diskurs werden aber überwiegend die negativen beschäftigungspolitischen Auswirkungen des Ausstiegs aus fossilen Energien zum Thema gemacht, oder es wird auf die positiven Effekte im akademischen Qualifizierungsbereich fokussiert. Die Transformation wirkt jedoch auf den gesamten Arbeitsmarkt und entlang aller Bildungs- und Qualifikationsniveaus. Möchten wir den Strukturwandel arbeitsmarkt- und bildungspolitisch begleiten und gilt dafür das Leitprinzip einer „Just Transition“, braucht es ein vielfältiges arbeitsmarkt- und bildungspolitisches Maßnahmenbündel, das die unterschiedlichen Auswirkungen – seien es beschäftigungspolitisch positiv oder negativ wirkende Effekte – maßgeschneidert adressiert. Neben den bereits erwähnten negativen Beschäftigungseffekten durch den Ausstieg aus fossilen Geschäftsmodellen treten aufseiten der positiven Effekte insbesondere drei Dimensionen deutlich zutage: eine steigende Nachfrage nach grünen Produkten und Dienstleistungen (dies führt etwa zu zusätzlichen Arbeitsplätzen im Bereich der erneuerbaren Energien oder des öffentlichen Verkehrs), eine Konversion bestehender Tätigkeitsprofile in Richtung Klimaneutralität (zum Beispiel der Wechsel von Mechaniker:innen von Verbrennungsmobilität in die E-Mobilität) und gänzlich neu entstehende grüne Arbeitsplätze in einer klimaneutralen Wirtschaft der Zukunft (zum Beispiel Wasserstoffnetzwerktechniker:innen) (Casano 2019).

Grundsätzlich ist die positive Nachricht aus der wissenschaftlichen empirischen Forschung, dass eine sozial-ökologische Transformation, wenn wirtschaftspolitisch gut und aktiv orchestriert, das Potenzial in sich birgt, mehr qualitativ hochwertige Beschäftigung zu schaffen, als durch die Transformationsprozesse verloren gehen. Die Studienlage geht hierbei von Netto-Gesamtbeschäftigungseffekten von +0,6 % bis +2 % bis ins Jahr 2030 aus (Soder/Berger 2021). Die größten erwarteten Wachstumseffekte werden in den Bereichen der erneuerbaren Energien, der Wärme- bzw. Kälte-Erzeugung, der thermischen und energetischen Gebäudesanierung, der Energieeffizienz, der Netzinfrastrukturen sowie der Elektromobilität und des öffentlichen Verkehrs erwartet. Natürlich werden in einzelnen (Teil-)Sektoren auch Schrumpfungsprozesse auftreten (vgl. dazu die Beiträge von Bock-Schappelwein/Egger, Plank/Laa und Lackinger in diesem Band). Diese Prozesse betreffen insbesondere Geschäftsmodelle, Produkte und Dienstleistungen, die von der Nutzung fossiler Energien abhängig sind und für die die Entwicklung von dekarbonisierten Alternativen beschränkt ist. Beispielhaft können hier die Öl- und teilweise die Erdgasindustrie sowie die Erzeugung von Komponenten für Verbrennungsmotoren angeführt werden. In einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung bleibt die Prognose jedoch positiv.

Die unterschiedlichen beschäftigungspolitischen Effekte des grünen Strukturwandels stellen eine aktive und unterstützende Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik vor unterschiedliche Anforderungen.<sup>1</sup> So müssen in der Dimension der wachsenden Nachfrage nach grünen Produkten und Dienstleistungen Arbeitskräfte für die Beschäftigungsfelder gewonnen werden. Das wesentlichste Instrument hierfür stellt eine Attraktivierung der Arbeitsplätze durch kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen dar. Beispielhaft trifft dies auf Arbeitsplätze in der Erzeugung erneuerbarer Energien, im öffentlichen Verkehr oder der thermisch und energetischen Gebäudesanierung zu. Zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen zählen neben der Einkommenshöhe alle Teilbereiche, die im kollektivvertraglichen Rahmenrecht erfasst werden, insbesondere sind hier attraktive Arbeitszeitmodelle zu nennen. Hinsichtlich der Konversion von fossilen Geschäftsmodellen in Richtung klimaneutrale Produktion gilt es, die Beschäftigten beim Aufbau der neu benötigten Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen bestmöglich arbeitsmarktpolitisch zu unterstützen. Als plakatives Beispiel für die Konversionsnotwendigkeiten werden oftmals die Automechaniker:innen angeführt, die im Zuge der E-Mobilitäts-Wende weitere Kompetenzen im IT-Bereich und in der Elektrotechnik erwerben müssen. Zum Beispiel kann dies durch ein verankertes Recht auf Weiterbildung, die Einführung eines Qualifizierungsgeldes für alle und die Einführung eines unternehmensfinanzierten Weiterbildungsfonds erfolgen (Vogtenhuber et al. 2021).<sup>2</sup>

Im Zuge der Transformation werden auch gänzlich neue Arbeitsfelder und Berufe entstehen, welche unter Umständen noch gar nicht absehbar sind. Vorstellbar sind hier insbesondere die Bereiche der grünen und digitalen Dienstleistungen, die Kreislauf-, Wasserstoff- und Kohlenstoffwirtschaft sowie Tätigkeiten der Wartung und Instandhaltung der dazu notwendigen privaten und öffentlichen Infrastrukturen. Um die Fachkräfte für diese und andere neu entstehende Berufsfelder auszubilden und zu qualifizieren, braucht es vor allem bildungspolitische Schwerpunktsetzungen bereits in (Fach-)Schulen. Da die Entwicklungsrichtungen und die damit verbundenen arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Anforderungen nicht exakt benannt werden können, bedarf es eines breiten und interdisziplinären Ansatzes, der die Rekombination von Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen unterstützt, um eine Optionenvielfalt zu gewährleisten.

Schlussendlich wird der Übergang hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft auch die im öffentlich-medialen Diskurs debattierten negativen beschäftigungspolitischen Konsequenzen aufweisen. Sie sind immer Teil eines umfassenden Strukturwandels, und man wird sie nicht verhindern können. Was eine aktive Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik als Teil einer umfassenderen Transformationspolitik aber leisten kann, ist, die Betroffenen dabei zu unterstützen, neue Perspektiven zu entwickeln. Öffentliche Beschäftigungs-, Umschulungs- und Requalifizierungsprogramme sowie eine adäquate Einkommensabsicherung in der Phase der Umorientierung sind hierzu geeignete Maßnahmen.

Aus dieser vielfältigen Palette an arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Anforderungen eines gerechten Übergangs wird deutlich, dass es mit Einzelmaßnahmen keinesfalls getan ist. Ganz im Gegenteil: Eine Transformationspolitik des gerechten Übergangs braucht neben dem politischen Willen zur Umsetzung auch ein breites Maßnahmenbündel, das sich der unterschiedlichen Herausforderungen annimmt.

---

1 Eine Übersicht findet sich auch bei Soder (2021).

2 Siehe dazu auch: AK-Presskonferenz: <https://www.arbeiterkammer.at/weiterbildung> (abgerufen am 15.12.2023).

## **4 EINE „JUST TRANSITION“ UND DIE ÖSTERREICHISCHE ARBEITSMARKTPOLITIK**

Eine aktive Arbeitsmarktpolitik kann als großer Hebel in der erfolgreichen Bewältigung des Strukturwandels dienen (Neier/Heyne/Laa 2022). Entlang des Leitprinzips der „Just Transition“ gilt es für die Politik und insbesondere die Arbeitnehmer:innenbewegung, das arbeitsmarkt- und bildungspolitische Instrumentarium zu nutzen, um die Transformation zur Klimaneutralität sozial zu begleiten. Die Arbeiterkammer Wien bringt sich deshalb aktiv in laufende Prozesse zur Gestaltung der arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Dimension der Transformation ein und entwickelt laufend Vorschläge zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik für die sozial-ökologische Transformation. Beispielhaft sei hier die Initiative zur transformativen Ausrichtung des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) genannt. Eine klimafitte AMS-Politik braucht aus Sicht der Arbeiterkammer eine Strategie zur Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit, einen Fokus auf Aus- und Weiterbildung entsprechend den Transformationserfordernissen und eine aktive Unterstützung bei der Schaffung zukunftsfähiger und nachhaltiger Berufe. Um diesen neuen und erweiterten Anforderungen gerecht zu werden, braucht es eine adäquate finanzielle und personelle Ausstattung des AMS (Figerl/Neumann 2022). Ein weiteres Beispiel ist die aktive Beteiligung der Arbeiterkammer am Just-Transition-Prozess des Bundesministeriums für Klima, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK). Dieser Prozess hatte zum Ziel, einen politisch breit getragenen Aktionsplan für die Aus- und Weiterbildung im Zuge der Umsetzung der Energiewende zu entwickeln (siehe z. B. BMK 2023). Derzeit befinden sich die im Aktionsplan enthaltenen Maßnahmen in der Umsetzung. Jene Teile des Aktionsplans, die in den Zuständigkeitsbereich des BMK fallen, werden unter anderem vom Klima- und Energiefonds (KLIEN) umgesetzt.

## **5 ARBEITSMÄRKTE IN DER KLIMANEUTRALEN ZUKUNFT – EIN GEMEINSAMER SUCH- UND LERNPROZESS**

Mit der Klimakrise und der daraus erwachsenden Notwendigkeit, die energetische Basis von fossil auf erneuerbar umzustellen, stehen wir als Gesellschaft vor einer Herausforderung, wie sie in Tiefe und Ausmaß seit Generationen nicht erlebt wurde. Große Umbrüche gehen meistens mit Ängsten und Verunsicherung einher. Um die Ängste nicht überhandnehmen zu lassen, muss unser politischer Auftrag in der Transformation jener der gerechten Gestaltung des Übergangs sein. Sowohl die Arbeitsmarkt- als auch die Bildungspolitik spielen dabei eine zentrale Rolle und bestimmen darüber mit, welche Chancen des Wandels für die Beschäftigten nutzbar gemacht werden können und wie das Ausmaß der individuellen Bedrohung durch den Wandel erfahren wird. Damit wir die Transformation vorausschauend gestalten können, braucht es außer politischem Mut und Commitment die Arbeit an konkreten Entwicklungsperspektiven für vom Wandel stark Betroffene. Dabei können wir weder auf Einzelmaßnahmen noch auf holzschnittartige Blaupausen zurückgreifen. Im Gegenteil: Wir müssen voneinander lernen, gangbare Wege suchen und gemeinsam neue Lösungen entwickeln. In der sozial gerechten Gestaltung des Transformationsprozesses kann es deshalb auch nicht um Einzelmaßnahmen gehen, sondern es braucht immer Maßnahmenbündel, die zum Ziel haben, den Wandel voranzutreiben und zu begleiten. Die wirtschaftspolitischen Maßnahmen müssen hierbei die unterschiedlichen Gerechtigkeitsdimensionen (Verteilungs-, Anerkennungs- und Prozessgerechtigkeit) direkt oder indirekt adressieren. Im Sinne der Verteilungsgerechtigkeit bedeutet dies, dass die adversen verteilungspolitischen Effekte von Maßnahmen frühzeitig mitgedacht und adressiert werden



müssen. Arbeitsmarktpolitisch führt die Transformation zu einer Abwertung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen in zuvor fossilen Tätigkeitsfeldern. Um die beschäftigungspolitische Situation von vom Ausstieg betroffenen Personen adäquat zu adressieren, braucht es deshalb spezifische Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote und einen rechtlichen Rahmen, der nicht nur die Existenz, sondern auch das Einkommen in Requalifizierungsphasen sichert. Die individuell unterschiedlichen Ausgangs- und Startpunkte der Haushalte in der Transformation müssen über die Dimension der Anerkennungsgerechtigkeit Berücksichtigung finden. Die finanziellen Möglichkeiten wie auch Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen, mit denen in einen Veränderungsprozess gestartet wird, sind ungleich verteilt. Damit ergibt sich auch ein unterschiedlich stark akzentuierter individueller Anpassungs- und Veränderungsdruck. Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen müssen auf diese Unterschiede eingehen und dort, wo der Druck am höchsten ausfällt, gezielt ausgleichend und ermöglichend wirken. Die unterschiedliche Ausgangslage muss so in der Maßnahmengestaltung der Politik Anerkennung finden. Zu guter Letzt müssen im Sinne der Prozessgerechtigkeit funktionelle Hürden für Information und für die Teilnahme an arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Maßnahmen beseitigt werden.

Transformationsprozesse gehen immer einher mit Zeiten hoher Verunsicherung und Angst. Das Alte ist im Begriff zu sterben, und das Neue ist zu diesem Zeitpunkt oft noch nicht klar und eindeutig erkennbar. Eine Wirtschaftspolitik der Transformation, die die soziale Dimension der Transformation ernst nimmt, muss sich deshalb ganz wesentlich mit Fragen der ökonomischen und sozialen Sicherheit beschäftigen. Ganz im Sinne einer „Just Transition“ müssen arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen, die den Strukturwandel hin zur Klimaneutralität flankieren, die adversen verteilungspolitischen und sozialen Effekte der Strukturveränderung nicht nur erkennen, sondern auch aktiv mitgestalten.

## BIBLIOGRAFIE

BMK (Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie) (2023). Just Transition. Aktionsplan Aus- und Weiterbildung. Wien, BMK. Online verfügbar unter [https://www.bmk.gv.at/themen/klima\\_umwelt/nachhaltigkeit/green\\_jobs/just-transition.html](https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/just-transition.html) (abgerufen am 06.02.2024).

Casano, Lilli (2019). Skills and professions for a “Just Transition”. Some reflections for legal research. E-Journal of International and Comparative Labour Studies, Vol. 8/3.

Figerl, Jürgen/Neumann, Michaela (2022). How to: Die Arbeitsmarktpolitik des AMS klimafit und sozial gerecht gestalten. A&W-Blog v. 22.11.2022. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Arbeit/arbeitsmarktpolitik-klimafit-und-sozial-gerecht-gestalten> (abgerufen am 06.02.2024).

Görg, Christoph/Madner, Verena/Muhar, Andreas/Novy, Andreas/Posch, Alfred/Steininger, Karl W./Aigner, Ernest (2023): APCC Special Report: Strukturen für ein klimafreundliches Leben. Berlin/Heidelberg/New York, Springer. Online verfügbar unter <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-66497-1> (abgerufen am 06.02.2024).

International Labour Organisation (2023): Resolution concerning a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. ILC.111/Resolution V.



- Markkanen, Sanna/Anger-Kraavi, Annela* (2019). Social impacts of climate change mitigation policies and their implications for inequality. *Climate Policy* 19 (7), 827–844.
- Neier, Thomas/Heyne, Sophie/Laa, Barbara* (2022). Arbeitsmarktpolitik als Hebel der sozial-ökologischen Transformation. A&W-Blog v. 10.11.2022. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Arbeit/sozial-oekologischen-transformation> (abgerufen am 06.02.2024).
- Soder, Michael/Berger, Christian* (2021). Strukturwandel und Beschäftigung in der Klimakrise: Den Weg in die Zukunft demokratisch, fair und gerecht gestalten! A&W-Blog v. 19.04.2021. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Arbeit/strukturwandel-und-beschaeftigung-in-der-klimakrise> (abgerufen am 06.02.2024).
- Soder, Michael* (2021). Just Transition und die Anforderungen an einen arbeitsmarktpolitisch gerechten Strukturwandel. A&W-Blog v. 06.07.2021. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Arbeit/just-transition-und-arbeitsmarktpolitisch-gerechter-strukturwa> (abgerufen am 06.02.2024).
- Soder, Michael* (2022). Koordiniert, gerecht und glaubwürdig: So kann die Transformation gelingen. A&W-Blog v. 31.08.2022. Online verfügbar unter <https://www.awblog.at/Wirtschaft/koordiniert-gerecht-und-glaubwuerdig-so-kann-die-transformatio> (abgerufen am 06.02.2024).
- Soder, Michael* (2023). Zentrale Herausforderungen am Weg zur Klimaneutralität. Wie kommt das „gerecht“ in den Übergang. Infobrief EU und International 3/2023, 12–14. Online verfügbar unter [https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/eu/infobrief/IB23\\_3\\_Artikel03\\_Klimaneutralitaet-Gerechtigkeit-als-Hera.html](https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/eu/infobrief/IB23_3_Artikel03_Klimaneutralitaet-Gerechtigkeit-als-Hera.html) (abgerufen am 29.01.2024).
- Stavis, Dimitris/Felli, Romain* (2016). Green transitions, just transitions. *Kurswechsel* 3/2016, 35–45.
- Vogtenhuber, Stefan/Juen, Isabella/Lassnigg, Lorenz* (2021). Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern. Research Report. Wien, Institut für Höhere Studien.
- WBGU* (Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen) (2011). *Welt im Wandel: Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation: Hauptgutachten*. Berlin, WBGU.