



/ Nachhaltige Arbeit in Europa: Sozialökologische Transformation von Arbeit und Impulse aus der Pandemie

Sebastian Brandl*, Ingo Matuschek**

Zusammenfassung

In der Coronapandemie haben der Staat und seine Institutionen eine enorme Handlungsfähigkeit bewiesen. Binnen weniger Tage und unter Verkürzung üblicher Konsultations- und Abstimmungsverfahren wurden die Folgen der Krise für die Gesundheit der Bürger:innen und des Lockdowns für Betriebe, Beschäftigte und Regionen aufgefangen, zum Teil unter Anwendung drastischer Maßnahmen. Neben dem Gesundheitswesen war insbesondere der Arbeitsmarkt durch Verwerfungen aufgrund temporärer Betriebsschließungen gekennzeichnet, worauf mit dem massenhaften Einsatz der Kurzarbeit reagiert wurde. Die deutsche Arbeitsverwaltung erwies sich als agile Akteurin der Krise, indem sie die sprichwörtliche Explosion der Kurzarbeitergeldanträge in nie dagewesenen Höhen bewältigte und so zum sozialen Frieden beitrug. Vor diesem Hintergrund fragt der Artikel, welche Lehren für einen (planbaren) sozial-ökologischen Umbau daraus gezogen werden können. Dies wird mit den heterogenen und teils verhaltenden Perspektiven zu nachhaltiger Arbeit in europäischen Ländern verknüpft und zum Vorschlag eines modifizierten Transferkurzarbeitergeldes als Instrument einer Just Transition entwickelt. Dieser Vorschlag ist einzubetten in weitere sozialpolitische Reformen zur Absicherung bspw. von Alleinselbstständigen; auch diese Notwendigkeit hat die Pandemie offenbart.

Schlagwörter: nachhaltige Arbeit, sozial-ökologische Transformation, Transferkurzarbeitergeld, öffentliche Arbeitsverwaltung, Bedingungsloses Grundeinkommen, Just Transition

Sustainable Work in Europe: socio-ecological transformation of work and impacts from the pandemic

Abstract

In the COVID-19-pandemic, the state and its institutions have demonstrated an enormous capacity to act. Within a few days and with shortened the usual consultation procedures, the consequences of the crisis for the health of citizens and the lock-down for companies, employees and regions were absorbed. In addition to the health care sector, the labour market in particular was marked by upheavals due to temporary plant closures. This was reacted to with the mass use of short-time working allowance. The German Public Employment Service proved to be an agile actor in the crisis by coping with the proverbial explosion of short-time working allowance applications to unprecedented heights and thus contributing to social peace. Against this background, the article asks what lessons can be drawn from this for a (plannable) socio-ecological restructuring. This will be linked to the heterogeneous and partly restrained perspectives on sustainable work in European countries and developed into a proposal for a modified transfer short-time working allowance as an instrument of just transition. This proposal is to be embedded in further socio-political reforms to protect the self-employed, for example; the pandemic has also revealed this necessity.

Keywords: Sustainable work, socio-ecological transformation, transfer short-time working allowance, public employment service, universal basic income, just transition

* Sebastian Brandl, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Schwerin. E-Mail: sebastian.brandl@hdba.de

** Ingo Matuschek, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Schwerin. E-Mail: ingo.matuschek@hdba.de

Die Autoren danken ihrer Hochschule, die die diesem Beitrag zugrunde liegenden Forschungsprojekte aus Eigenmitteln finanzierte. Ferner danken die Autoren Frau Prof. Dr. Michaela Schulze für die Mitarbeit in einem der beiden im vorliegenden Artikel angesprochenen Projekte und den Teilnehmer:innen des Track I des Momentum-Kongresses 2022 für die Möglichkeit der Präsentation und Diskussion des im Artikel entwickelten Vorschlags. Die Autoren danken zudem den von der „Momentum Quarterly“ ausgewählten Gutachtenden für ihre Hinweise zu einer ersten Fassung des Beitrags.



1. Erfahrungen der Coronakrise als möglicher Ausgangspunkt einer sozialökologischen Transformation

In der mit Beginn des Jahres 2020 durch die WHO ausgerufenen Coronapandemie waren vielfältige und enorme nationale wie europäische Kraftanstrengungen zur Eindämmung gesundheitlicher bzw. sozialer Folgen zu beobachten. Bei allen Unzulänglichkeiten, Widersprüchen, bei allem Protest und aller Kritik wurde darauf abgezielt, die Gesundheit der Bevölkerung zu schützen, die Wirtschaft zu stabilisieren, Arbeitsplätze für Beschäftigte zu sichern und das Personal für die Betriebe zu erhalten. Mithin ging es darum, soziale Sicherheit angesichts der Krise umfangreich zu gestalten. Im Kern rejustierten die Aktivitäten das Gefüge des sozialen Zusammenhalts, etwa im Vorrang der Gesundheit vor singulären wirtschaftlichen Interessen oder im Aufheben der Schuldenbremse. Sie zielten zugleich darauf, wirtschaftliche und politische Stabilität und damit Zukunftsfähigkeit in einer existenziellen Krise abzusichern. Das beförderte in bisweilen disruptiver Manier Veränderungen auf dem Gebiet der Erwerbsarbeit: In vielen Bereichen wurde nunmehr verstärkt auf digitalisierte Arbeitsformen und Homeoffice umgeschwenkt. Der Arbeitsmarkt war dennoch z. B. durch zusammenbrechende Lieferketten oder eingeschränkten Konsum und damit reduzierte Absatzmöglichkeiten schweren Verwerfungen ausgesetzt. Dem dadurch drohenden Ansteigen der Arbeitslosigkeit wurde mit einem erprobten Instrument begegnet, dem Kurzarbeitergeld. Die Institutionen des Arbeitsmarkts (im folgend relevanten Fall der Bundesrepublik Deutschland insbesondere das Bundesministerium für Arbeit (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) waren in dieser Situation besonders gefordert, prompt zu handeln und entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen sowie auch in den eigenen Abläufen eine schnelle Reaktion an den Tag zu legen (bspw. agiles Prozessmanagement der Bundesagentur für Arbeit, siehe Abschnitt 3.2).

Der vorliegende Beitrag beleuchtet mit Fokus auf Deutschland, ob die in Anschlag gebrachten Kriseninstrumente auch im Hinblick auf die sozial-ökologische Transformation geeignet erscheinen, die absehbar deutliche Spuren auf dem Arbeitsmarkt hervorrufen werden: Das Verschwinden von Jobs und der Aufbau anderer mit veränderten Qualifikationen und Arbeitsbedingungen wird kaum ohne Friktionen verlaufen. Gefolgt wird der These, dass in einem modifizierten

Kurzarbeitergeld, eingebettet in eine institutionelle Fortentwicklung der Arbeitsverwaltungen, ein zentrales Instrument von Just Transition im Sinne eines sozial gerechten Umbaus des Arbeitsmarkts in der ökologischen Transformation liegen könnte. Grundlage für die im Folgenden ausgebreitete Argumentation sind zum einen eigene Forschungsaktivitäten im Themenfeld nachhaltiger Arbeit und sozial-ökologischer Transformation (Jochum et al. 2019; 2020), insb. eine europäische Länderstudie zur Thematisierung nachhaltiger Arbeit (Azzellini 2021; Azzellini et al. 2023). Zum anderen werden Erkenntnisse eines Forschungsprojekts zu internen Effekten und zur arbeitsmarktpolitischen Bedeutung der agilen Krisenreaktion der BA hinzugezogen, mit denen das Themenfeld Innovation und nachhaltige Arbeit fokussiert wird (Matuschek et al. 2023; Brandl et al. 2022; Schulze et al. 2022). Beide Projekte und Methoden werden im jeweiligen Kapitel kurz erläutert.

Damit werden beispielhaft die Fragen adressiert, welche Lehren aus der Antwort auf den Coronaschock am Arbeitsmarkt für die Gestaltung der mit der Bewältigung der Klimakrise verbundenen arbeitsmarktpolitischen Effekte gezogen werden können und welche Hinweise auf politische Maßnahmen und (trans-)nationale instrumentelle und institutionelle Veränderungen abzuleiten sind. Das berührt auch die Fragen danach, wie sich eine ökologische Transformation auf dem Arbeitsmarkt sozial gerecht gestalten lässt und welche Rolle die Arbeiter:innenbewegung im Rahmen der sozial-ökonomischen Transformation einnehmen könnte.¹

Der Beitrag stellt nach einer eingehenden Klärung des Begriffs nachhaltiger Arbeit zunächst dar, welche Perspektiven darauf in verschiedenen europäischen Ländern eingenommen werden und welche Rolle dabei „Just Transition“ einnimmt (Abschnitt 2). Abschnitt 3 setzt sich mit Blick auf die politische Ebene und die organisationale Umsetzung durch die BA mit den deutschen Erfahrungen zum Kurzarbeitergeld (KUG) während der Pandemie auseinander. Die Erfahrungen in der Pandemie können – bei aller Kritik im Detail wie auch in ordnungspolitischer Hinsicht – als Lehrstück für die Bewältigung der sozialen und ökologischen Transformation der nächsten Jahrzehnte dienen. Damit beschäftigt sich der vierte Abschnitt. Der fünfte Abschnitt geht zum Abschluss auf die angesprochenen

¹ In Anlehnung an einige der Fragen von Track 1 und 7 des Momentum-Kongresses „Transformation“ 2022.

Fragen und die zugrunde liegende These resümierend ein.

2. Perspektiven auf nachhaltige Arbeit in Europa

Heutige Arbeitsgesellschaften durchlaufen mehrere Veränderungsprozesse zugleich: Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit, Globalisierung, Demografie und Migration finden parallel statt. Wie man „Arbeit transformieren“ (Jürgens et al. 2017.) kann, wird breit diskutiert. Zugleich ist die Gestaltung einer nachhaltigen Entwicklung politisches Ziel. CO₂-Reduktion, Energie- und Mobilitätswende sind tagesaktuelle Themen. Produktion und Konsum werden sich dadurch massiv verändern, ebenso die Erwerbsarbeit, die Arbeitsmärkte und das Verhältnis von unbezahlter und bezahlter Arbeit (Jochum et al. 2019).

Allerdings gerät der Konnex von ökologischer und sozialer Transformation jenseits der griffigen Formel selbst nur selten in den Blick; vielmehr weisen Zukunftsdiskurse zur Arbeit eine zentrale Leerstelle auf: Ökologische Aspekte von konkreter Arbeit (bezahlter wie unbezahlter Art) wie deren Folgen für Arbeit, Arbeitsmarkt und -verwaltung sowie für gesellschaftliche Reproduktion und Zusammenhalt werden weitgehend ausgespart (siehe z.B. Jürgens et al. 2017). Zugleich fokussieren ökologisch orientierte Nachhaltigkeitsdiskurse Konsument:innen und Unternehmen als zentrale Akteur:innen – die Arbeitenden und ihre Tätigkeiten bleiben in der Regel unberücksichtigt. Auch wenn die Vereinten Nationen menschenwürdige und entwicklungsfördernde, nachhaltige Arbeit als Ziel proklamieren und die EU sowie ihre Mitgliedsstaaten sich der Klimaneutralität verschrieben haben, wird die Thematik nachhaltige Arbeit im ökologischen Umbau des Arbeitsmarkts selten adressiert.

Das Leitbild nachhaltige Arbeit

Die Auseinandersetzung mit dem Leitbild nachhaltige Arbeit muss mit dem Verweis auf ein begriffliches Desiderat beginnen: In Bezug auf den Terminus ‚Nachhaltige Arbeit‘ besteht kein gemeinsames Verständnis der am Themenfeld beteiligten Wissenschaften (Becke/Bleses 2022). Daher ist es angezeigt, sich dem Begriff u. a. im Rückgriff auf seine Entstehungsgeschichte (siehe dazu Senghaas-Knobloch 2022) sowie programmatischen Setzungen anzunähern. Ganz allgemein gilt: Nachhaltige Arbeit zielt auf das Ermögli-

chen menschenwürdiger Arbeit und die Wahrung der natürlichen und gesellschaftlichen Grundlagen von zukünftiger Arbeit ab. In dem UNDP-Bericht „Arbeit und menschliche Entwicklung“ heißt es dazu:

„Nachhaltige Arbeit wird definiert als Arbeit, die der menschlichen Entwicklung förderlich ist und gleichzeitig negative Außenwirkungen, die in verschiedenen geographischen und zeitlichen Zusammenhängen erlebt werden können, verringert oder ausschaltet. Sie ist nicht nur für die Erhaltung unseres Planeten entscheidend, sondern auch, um sicherzustellen, dass künftige Generationen weiterhin Arbeit haben.“ (UNDP 2015: 15)

Diese Definition von sustainable work ist an die Bestimmung von sustainable development im Brundtland-Report angelehnt (Hauff 1987: 46). Allerdings wird der Fokus nicht auf die Befriedigung von Bedürfnissen gelegt, vielmehr wird die „doppelte Zielsetzung“ (ebd.) einer sowohl ökologisch nachhaltigen als auch die menschliche Entwicklung befördernden Arbeit verfolgt. Es wird so ein mehrdimensionaler Orientierungsrahmen gesetzt, wodurch auch „Maßnahmen zur Bewältigung von Zielkonflikten“ (ebd.: 209) erforderlich werden.

Das Leitbild der nachhaltigen Arbeit ist als regulative Idee anzusehen, die im politischen, wissenschaftlichen und öffentlichen Diskurs mit konkreter Bedeutung und konkreten Inhalten gefüllt werden muss. Den vier Kernprinzipien Regenerativität, Zukunftsoffenheit/Potenzialität, soziale Generativität sowie Reflexivität bei Becke/Bleses (2022) ähnlich formulieren Jochum et al. (2019: 6ff.) diesbezüglich folgende zentrale Aspekte:

1) Es geht darum, die Voraussetzungen für menschenwürdige, entwicklungsfördernde Arbeit in allen Ländern zu schaffen bzw. auf Dauer zu erhalten. Zugrunde liegt die Annahme, dass „Arbeit die menschliche Entwicklung voranbringen kann, wenn sichergestellt wird, dass mehr einträgliche und zufriedenstellende Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, Qualifikation und Potenzial der Arbeitnehmer verbessert und ihre Rechte, ihre Sicherheit und ihr Wohlbefinden gewährleistet werden“ (UNDP 2015: 1). Die Zielsetzung der nachhaltigen Arbeit weist eine Nähe zum globalen Leitbild „Decent Work“ der ILO auf (Senghaas-Knobloch 2022: 50), insofern auch hier die Orientierung an den Bedürfnissen und Potenzialen der Subjekte den Ausgangspunkt bildet. Entwicklung

wird dabei nicht auf ökonomische Aspekte reduziert, sondern sie soll „den Menschen ein Höchstmaß an Wahlmöglichkeiten [...] eröffnen“ (UNDP 2015: 3).

2) Mit dem Leitbild verbindet sich zudem die Zielsetzung der ökologischen Nachhaltigkeit von Arbeit. Diese ist die Voraussetzung dafür, dass heutige wie künftige Generationen eine menschenwürdige und lebenssichernde Arbeit ausüben können. Menschliche Arbeit und Produktivität ist nur dauerhaft möglich, wenn die (Re-)Produktivität der Natur nicht gefährdet wird. Notwendig ist insbesondere die Berücksichtigung der Belastungsfähigkeit der ökologischen Systeme, deren Grenzen teilweise schon überschritten sind (UNDP 2015: 162). Das Leitbild der nachhaltigen Arbeit postuliert daher die Minimierung negativer ökologischer Nebenfolgen von Arbeit, um die (re-)produktiven Fähigkeiten der Natur als Basis von gegenwärtigem und zukünftigem menschlichen Leben und Arbeiten zu erhalten und so intra- wie intergenerationelle Gerechtigkeit zu gewährleisten. Als Ergänzung kommt die Berücksichtigung der „inneren Natur“ des Menschen sowie der materiellen und immateriellen Grundlagen individueller Arbeit hinzu. Arbeit muss so gestaltet werden, dass auch die Wahrung der Reproduktionsfähigkeit der menschlichen Arbeits- und Lebenskraft gewährleistet ist (siehe Barth/Jochum/Littig 2016), da dies letztlich die Grundlage einer menschenwürdigen, entwicklungsfördernden Arbeit darstellt.

3) Im Gegensatz zur einer Engführung von Arbeit auf Erwerbsarbeit, wie sie in der Debatte um ökologische Arbeitsplätze und Green Jobs (ILO 2013) teilweise zu konstatieren ist, zielt das Leitbild der nachhaltigen Arbeit auf die Nachhaltigkeit aller (re-)produktiven Tätigkeiten ab. In diesem Sinne wird in dem UNDP-Bericht darauf verwiesen, dass „aus der Perspektive der menschlichen Entwicklung [...] der Begriff der Arbeit mehr als Arbeitsplätze oder Beschäftigungsverhältnisse“ umfasst und auch „Arbeit im Haushalt und im Bereich Betreuung und Pflege, Freiwilligenarbeit und ehrenamtliches Engagement sowie kreative Tätigkeiten“ (UNDP 2015: 3; 162) einbezieht. Es geht also nicht nur um den Erwerb des Lebensunterhalts, Arbeit „umfasst [...] auch das Engagement von Freiwilligen und Ehrenamtlichen, Künstlern, Interessenvertretern, etc.“ (ebd.: 162). Insofern legt nachhaltige Arbeit explizit einen ausgeweiteten Arbeitsbegriff zugrunde, der nicht nur die marktorientierte Erwerbsarbeit, sondern neben den genannten Tätigkeiten ebenso Versorgungs-, Für- und Vorsorgearbeit sowie ‚Eigenarbeit‘ einbezieht. Ein solchermaßen erweiterter Arbeits-

begriff, bei dem die Kategorie der „(Re)Produktivität“ (Biesecker/Hofmeister 2006; 2015) im Zentrum steht, impliziert auch, dass diese Tätigkeiten nicht additiv betrachtet werden können, sondern deren Wechselwirkungen in ihren Veränderungsdynamiken zu berücksichtigen sind. Dabei müssen auch mit der Trennung zwischen formeller und informeller bzw. vermarktlichter und nicht marktförmiger Arbeit häufig verbundene Hierarchisierungen problematisiert werden.

4) Nachhaltige Arbeit ist als integratives Leitbild zu konzipieren. Eine bloße Übertragung des sogenannten Drei-Säulen-Modells der Nachhaltigkeit (Deutscher Bundestag 1998: 38) ist hierfür nicht ausreichend, da eine isolierende Anwendung des Nachhaltigkeitsbegriffs auf die Teilbereiche Ökologie, Ökonomie und Soziales letztlich einen integrativen Anspruch, der diese als Teile einer Entität denkt, konterkariert. Insbesondere eine isolierte Betrachtung von „ökonomischer Nachhaltigkeit“, im Sinne der Reduktion von Wirtschaften auf monetäre Wertschöpfung, ist als verkürzt anzusehen. Wird Arbeit im Zuge eines erweiterten Arbeitsbegriffes als zentrale „ökonomische“ Vermittlungsinstanz zwischen Gesellschaft (Soziales) und Natur (Ökologie) angesehen, impliziert dies auch eine erweiterte Vorstellung von Ökonomie. Sie ist in dieser Sichtweise ein Ausdruck für den gesamten Bereich der Interaktion des Menschen mit der Natur. Das Ziel einer nachhaltigen Arbeit in einer nachhaltigen Ökonomie ist in einem allgemeinen Sinne auf die Wahrung der Möglichkeiten zur (re)produktiven Interaktion der Menschen untereinander und mit der Natur zu beziehen.

5) Das Leitbild der nachhaltigen Arbeit gibt allgemeine Kriterien für einen Transformationsprozess der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit vor. Welche Maßnahmen dieser Wandel erfordert und welche Auswirkungen dieser haben wird, wird in dem angesprochenen UNDP-Bericht nur angedeutet. Dabei liegt der Fokus, wie vielfach in entsprechenden Dokumenten, primär auf einem technologischen Wandel hin zu energie- und ressourceneffizienteren Arbeitsformen im Rahmen eines Übergangs zu einer Green Economy. Technologische Innovationen liefern aus der oben aufgemachten Perspektive nachhaltiger Arbeit einen wichtigen Beitrag, aber der aufgespannte Horizont macht einen umfänglicheren Transformationsprozess notwendig. Zur Disposition stehen auch die Strukturen der (globalen) Arbeitsteilung, das Verhältnis von erwerblicher und nichterwerblicher Sphäre, die Verteilung und Sicherung der Einkommen und von Aner-



kennung, die Arbeitszeiten, die mit Arbeit verbundene Mobilität, die Governance der Arbeitssysteme und auch die gesellschaftlichen (Re-)Produktionsverhältnisse. Erforderlich für den Übergang zu nachhaltiger Arbeit ist eine umfassend sozial-ökologische Transformation der globalen wie regionalen Arbeitsgesellschaften.

Nachhaltige Arbeit ist also im umfassenden Sinn zu verstehen als gesellschaftlich notwendige Arbeit (Erwerbsarbeit, unbezahlte Sorgearbeit, ehrenamtliches/bürgerschaftliches Engagement und kreative Tätigkeiten eingeschlossen), die der Entfaltung menschlicher Fähigkeiten gegenwärtiger wie zukünftiger Generationen förderlich ist. Hierzu gehören einträgliche und zufriedenstellende Arbeitsmöglichkeiten, die Verbesserung der Qualifikation und des Potenzials der Arbeitnehmer:innen, die Gewährleistung der Rechte, der Sicherheit und des Wohlbefindens der Arbeitenden, um schließlich den Menschen ein Höchstmaß an Wahlmöglichkeiten zu ermöglichen. Voraussetzung hierfür ist die zeitlich wie räumlich/regional relevante Vermeidung bzw. Minimierung sozial-ökologisch negativer Auswirkungen sowohl im Hinblick auf die äußere Natur als auf die menschliche Arbeitsfähigkeit (Reproduktionsfähigkeit der menschlichen Arbeits- und Lebenskraft) inklusive ihrer Arbeitsbedingungen. Nachhaltige Arbeit stellt ein integratives Leitbild dar, für das technologische Innovationen einen wichtigen Beitrag liefern können, bei dem es aber um einen umfangreicheren Transformationsprozess geht; letztlich ist eine umfassende sozial-ökologische Transformation der globalen wie regionalen Arbeitsgesellschaften angezeigt.

Sozial-ökologische Transformation (oder: Transition) kann als praktische Politikanforderung definiert werden, der empirisch überprüfbare Zielvorgaben eigen sind. Als Ziel der ökologischen Transformation wurde mit der Pariser Klimakonferenz der Vereinten Nationen (als Teil der Weltkonferenzen für Umwelt und Entwicklung bzw. des Konzepts Nachhaltiger Entwicklung der Vereinten Nationen) festgeschrieben, die Erderwärmung auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen und die Treibhausgasneutralität in der zweiten Hälfte des 21. Jahrhunderts zu erreichen (UBA 2021). Ein zentraler sozialer Aspekt der Transformation (über die genannten Aspekte nachhaltiger Arbeit hinaus) wurde bereits mit dem Konzept nachhaltiger Entwicklung definiert und mit der Rio-Agenda ausbuchstabiert. Demnach ist eine nachhaltige Entwicklung (und dessen Bestandteil nachhaltige

Arbeit) kein Top-down-Projekt von Regierungen oder der Vereinten Nationen, sondern bedarf des aktiven Einbezugs aller betroffenen und relevanten gesellschaftlichen Gruppen (u. a. der Zivilgesellschaft, meist sog. NGOs, der Gewerkschaften und der Wirtschaft bzw. deren Verbände). Zudem geht es um ein intra- und intergeneratives Recht auf Entwicklungsfähigkeit (siehe Brandl/Hildebrandt 2002: 17, 189ff.). Sozial-ökologische Transformation zielt also darauf ab, die Störung ökologischer Regenerationsprozesse durch die Menschheit mittels eines partizipativen Ansatzes mindestens zu minimieren. Dabei geht es um eine ökologische und eine soziale Gestaltung des wirtschaftlichen Strukturwandels (ebd. 40ff.) mit all seinen Folgen.

Von diesen Setzungen ausgehend geht es nun folgend darum, wie umfassend nationale Diskurse zur sozial-ökologischen Transformation der Arbeitsgesellschaft ausfallen bzw. welche der Themen angesprochen werden.

Clusterung nationaler Diskurse zur sozial-ökologischen Transformation der Arbeitsgesellschaft

Es liegt in der Natur der Sache, dass zur Ausgestaltung der sozial-ökologischen Transformation neben Initiativen und Programmen auf europäischer Ebene je unterschiedliche nationalstaatliche Wege beschritten werden. Grund dafür sind landestypische Entwicklungspfade in der Ökonomie und Arbeitswelt, politische Präferenzen in der Abfolge von Regierungskonstellationen oder die Intensität der Thematisierung durch die jeweilige Zivilgesellschaft. Im Einzelnen kann dies hier nicht dargestellt werden, vielmehr erfolgt der Versuch der Verdichtung der Ländersynopse zu vier Clustern, die einer induktiven Logik bezüglich der gesichteten Quellen dazu folgt (s. u.). Grundlage hierfür bildet eine Studie im Auftrag der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (Azzellini 2021), die mittels eines Desktop-Research-Ansatzes (vertiefend siehe ebd.: 11f.) der Frage nachgegangen ist, welche (regierungs-) politischen, zivilgesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Perspektiven auf das Thema nachhaltige Arbeit in neun europäischen Ländern eingenommen werden. Die Suche nach entsprechenden Länderdokumenten (auf Englisch, Deutsch, Spanisch, Portugiesisch, Französisch und Katalanisch) folgte theoretisch gebildeten (z. B. ‚sustainable work/jobs‘) und im Suchprozess

ausgeweiteten Suchkategorien (z. B. ‚Climate Jobs‘)². Die quellenbasierten Länderstudien folgten dabei der um südeuropäische und Transformationsstaaten erweiterten Wohlfahrtsstaatstypologie von Esping-Andersen (1990)³. Dabei stand im Fokus, wie der Nexus zwischen Nachhaltigkeit und Arbeit in den einzelnen Ländern diskutiert wird, welche strukturellen Voraussetzungen (und Hindernisse) für die Umsetzung des Leitbildes der nachhaltigen Arbeit gegeben sind und welche Strategien von (regierungs-)politischen, wirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Akteur:innen verfolgt werden.

Die noch darzustellenden Cluster folgen nicht der auf den ersten Blick plausibel erscheinenden Einteilung nach Esping-Andersen, weil die Länderdiskurse teils quer zu den Wohlfahrtsstaatstypologien liegen und diese Art der Typisierung bei genauerer Betrachtung erhebliche Schwierigkeiten aufweist. Einen Zusammenhang zwischen Sozialstaatstyp und nationalem Diskurs zu nachhaltiger Arbeit scheint es nur bedingt zu geben (siehe Azzellini 2021: 152ff.). Hierzu scheint zunächst eine Nachjustierung des Esping-Andersen-Modells notwendig zu sein, welche die Veränderungen der vergangenen Jahre miteinbezieht.

Die daher im Folgenden vorgenommene Typisierung lehnt sich kategorial an vorhandene komparative Untersuchungen (siehe Pociovălișteanu et al. 2015) an. Zentral unternimmt sie es, die beschriebenen Aspekte nachhaltiger Arbeit einschließend, eine Einteilung der empirisch vorfindlichen, aber verdichteten Thematisierungslinien von Arbeit in den nationalen Nachhaltigkeitsdiskursen durch Clusterung vorzunehmen. Die ersten drei Cluster folgen einer Steigerungslinie: Von nahezu konzeptioneller Irrelevanz des Zusammen-

² Dabei gilt es, zweierlei zu beachten: In der Desktop-Studie konnte nur eine (an Esping-Andersen angelehnte, zugleich begrenzte) Länderauswahl betrachtet werden, übergeordnete Ebenen wie die EU und die ILO wurden nicht erfasst. Auch endete die Studie mit dem Sommer 2021. Zudem konnten nur solche nationalen Dokumente ausgewertet werden, die in den genannten Sprachen verfasst sind. Der Einbezug dieser Ebenen wie eine laufende Aktualisierung und länderbezogene Ausweitung kann hier nur als weiterführender Forschungsbedarf festgehalten werden. Das trübt die Erkenntnisse der zugrunde liegenden Studie jedoch nicht im Grundsatz, insoweit die erarbeitete Typologie eine gute Basis für zukünftige Forschungsarbeit darstellen dürfte.

³ Dies folgt der mittlerweile üblichen Erweiterung der Einteilung der drei kapitalistischen Wohlfahrtsregime von Esping-Andersen (1990) um die zwei Typologien Rudimentäre oder Mediterrane Wohlfahrtsregime und Osteuropäische Transformationsländer.

hangs von Transformation und Arbeit über einen stark quantitativ orientierten Ansatz zu einem auch qualitative und strukturelle Fragen einbeziehenden Diskurs, der einem integrativen Verständnis von nachhaltiger Arbeit am nächsten kommt. Demgegenüber steht das vierte Cluster, das im Zuge der immer noch nachwirkenden Systemtransformation der postsozialistischen Staaten durch ein starkes Festhalten am Status quo gekennzeichnet ist.

Eine solche Einteilung fällt notwendigerweise ebenso stilisierend aus, wie es Überschneidungen geben kann oder und einen Wechsel über längere Beobachtungszeiträume. Dennoch ist sie geeignet, unterschiedliche Entwicklungspfade anhand von Tempi, Umfängen und Stoßrichtungen vergleichend in den Blick zu nehmen und somit die Voraussetzungen für eine Transformation auszuleuchten. Mit den vier Clustern ist nachzuvollziehen, wie Arbeit in national prägenden, regierungsamtlichen wie zivilgesellschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskursen und -strategien thematisiert wird (ausführlich: Azzellini et al. 2023 in Fortentwicklung von Azzellini 2021: 169ff.). Die (hier selbst nicht einbezogenen) Aktivitäten der EU scheinen oftmals Anstoß, Referenzpunkt und Legitimationsressource und gelegentlich bloße Finanzierungsquelle zu sein. Thematisch durchdringen die je nationalen Diskurse insbesondere die Aspekte Nachhaltigkeit und Klimawandel. Arbeit wird in Nachhaltigkeitsdiskursen dagegen sehr different thematisiert. In diesem je spezifischen Mix zeichnen sich mehrere, teils überlappende Cluster ab, deren dominante Stoßrichtung folgendermaßen bilanziert werden kann:

- (a) Nachhaltigkeit ohne Verweis auf Arbeit
 - (b) Green Jobs: Nachhaltigkeit als Chance für Wirtschaft, Betriebe und Beschäftigung
 - (c) „Climate jobs‘ are not the same as ‚green jobs‘“ und Just Transition
 - (d) Wohlstandssicherung nach der ersten Transformation
- (a) Nachhaltigkeit ohne Verweis auf Arbeit⁴

Ein erstes Cluster bilden die Länder, die Umweltziele (weitgehend) ohne zentrale Referenz auf Arbeit(splätze) verfolgen. U. a. die Niederlande, Norwegen und das

⁴ Aus Platzgründen werden pro Cluster je nur ein oder zwei dafür charakteristische Länder vertiefend aufgeführt (siehe eingehender Azzellini 2021, Azzellini et al. 2023).



Vereinigtes Königreich⁵ setzen auf „environmental policies without referring to green jobs as the main objective of greening policies“ (Pociovălișteanu et al. 2015: 9243). Sie beziehen sich eher umweltpolitisch auf erneuerbare Energien, die effiziente Nutzung von Ressourcen und auf den Klimawandel. Einzelne Aspekte von Arbeit wie gesteigerte Beschäftigung oder globale Lieferketten werden eher additiv adressiert, ohne eine engere Verknüpfung herzustellen.

Norwegen ist mit fast 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien (Irlandoust 2018: 88) und mit über 50 Prozent E-Fahrzeugen an den Pkw-Neuzulassungen global führend. Zugleich ist es mit rund 1,73 Millionen Barrel pro Tag im Jahr 2019 Europas größter Erdölproduzent (Statista 2020: o. S.). Die Gewinne daraus werden für Maßnahmen in erneuerbare Energien genutzt oder in einen staatlichen Rentenfonds gelenkt, der sich nach Kritik 2015 erstmals von Kohleinvestitionen trennte. Trotz einer 2019 vom Parlament beschlossenen De-Carbonisierung wird weiterhin in Ölbohrungen in der Nordsee investiert.

Regierungsseitig ist jedoch nicht von nachhaltiger Beschäftigung(-spolitik) die Rede, wie auch gezielte Maßnahmen zur Schaffung von „Klimajobs“ (Green Jobs) oder Sicherstellung der Qualität von Beschäftigung bzw. nachhaltige Arbeit fehlen. Umweltbewegungen, Gewerkschaften und die Kirche fokussieren auf nachhaltige Beschäftigung und fordern u. a. den Ausbau von Klimajobs. Diese Kampagne war bisher wenig erfolgreich, verlässliche Statistiken fehlen allerdings weitgehend.

Beschäftigung in der Transition ist jenseits allgemeiner Bekenntnisse zu hochqualifizierter Arbeit in den Klimapolitiken wenig prominent. Wirtschaftliche und politische Akteur:innen hängen relativ einmütig einem ‚Technological Fix‘ an, also einer auf Technologien setzenden Klimastrategie inklusive daraus hervorgehender qualitativ guter Arbeit. Die Transformation ist soziotechnischer Art und baut u. a. auf eine Veränderung technologischer Infrastruktur, politischer Regime und wirtschaftlicher Strukturen auf. Bei allen nationalen Unterschieden ist für dieses Ländercluster zu bilanzieren, dass Aspekte nachhaltiger Arbeit auf der strategischen Ebene selten vorkommen, die Zivilgesellschaft und Wissenschaft diese aber zumindest im Ansatz einfordern.

⁵ Diese Länderbeispiele lassen sich, wie oben angesprochen, unter anderen Vorzeichen weiteren Clustern zuordnen (s. u.).

(b) Green Jobs: Nachhaltigkeit als Chance für Wirtschaft, Betriebe und Beschäftigung

Für das Thema ‚Green Jobs‘⁶ stehen Länder wie Portugal, Frankreich, Spanien⁷ oder das Vereinigte Königreich/Schottland. Nachhaltigkeit wird zumeist in eine grüne Wachstumsstrategie übersetzt (z.B. *Green Growth Commitment* in Portugal); entsprechend soll z. B. in Portugal die Anzahl von Green Jobs von 75.500 Jobs (2013) bis 2030 verdoppelt werden (Ministry of Environment Spatial Planning and Energy 2015).

Wenn auch zwischen Regierungen, Wirtschaft und Zivilgesellschaft (einschließlich der Gewerkschaften) länderspezifisch jeweils different, wird der Umbau zu einer nachhaltigen Wirtschaft generell mit Arbeit und der Schaffung von Green Jobs verbunden. Über Erwerbsarbeit im engen Sinne geht dies jedoch nicht hinaus; die Auseinandersetzung mit den sozial-ökologischen Implikationen von Arbeit und der strukturellen Transformation der Arbeitsgesellschaft insgesamt ist wenig verbreitet. Green Jobs orientieren auf eine ökologische Modernisierung und auf die Idee eines Technological Fix; vereinnahmt werden mit Naturpflege verbundene Jobs bzw. in Frankreich ‚ergrünende‘ Jobs bis hin zu Jobs in der Nuklearin-

⁶ Gewöhnlich werden damit Erwerbsarbeitsplätze bezeichnet, die ressourcenschonend sind. Die ILO hat eine Konzeption von Green Jobs (und Just Transition) vorgelegt (siehe www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--en/index.htm, ILO 2013; 2022). Diese bezieht sich auf umweltschonende oder die Umwelt verbessernde Arbeitsplätze, schließt gute Arbeitsbedingungen (decent jobs) mit ein und kommt somit dem Leitbild nachhaltiger Arbeit (K. 2) nahe. In den Länderanalysen war jedoch keine durchgehende Bezugnahme auf dieses oder auf andere Konzepte von Green Jobs zu finden. Kulyk et al. (2019: 571ff.) stellen verschiedene Ansätze von Green Jobs dar und schlussfolgern, „in the literature on the subject there is no universally valid definition of green jobs“ (ebd.: 572). Auch die Europäische Kommission stellt in einer Studie fest: „There is no common definition of green jobs. Depending on the policy priorities, different sectors or policies have been focused upon, referring to notions such as green economy, low carbon economy, circular economy, greening transition, sustainable development, environmental sustainability. It still needs to be clarified what to include in the measurement of a green economy“ (European Commission 2021: 8). Es bleibt abzuwarten bzw. weiterführenden Studien vorbehalten, inwiefern die Aktivitäten der ILO, der EU oder der G7 zu einer Vereinheitlichung und Standardisierung der Messung von Green Jobs beitragen.

⁷ In Spanien wird u. a. auch auf regionale Genossenschaften und Kleinunternehmen wie auch eine nachhaltige Landwirtschaft rekurriert; vgl. dazu Cluster C.

dustrie (GB) (siehe hierzu auch European Commission 2021: 8, 13ff.). Inwieweit bei ‚ergrünenden Jobs‘ eine Umwandlung angedacht ist, bereits begonnen oder stattgefunden hat, ist unklar. Letztlich werden eher quantitative denn qualitative Aspekte der Arbeit betont, wenn auch, wie in Schottland, dies mit Anpassungsqualifizierungen verbunden wird. Offen bleibt, welche ökologischen Implikationen Green Jobs haben, wie es um ihre Qualität bestellt ist und ob sie dauerhaften und sozial nachhaltigen Anstieg der Beschäftigung initiieren. Sichtbar wird eine Dominanz tradierter wirtschaftlicher Perspektiven mit stärkerem Wachstum und möglichen Arbeitsplatzgewinnen durch eine ökologischere Technologie inklusive der Kreislaufwirtschaft. Aspekte wie menschenwürdige Arbeit sind eher randständig und werden regelmäßig von Gewerkschaften und Bewegungen eingefordert, ohne dass damit eine konzeptionelle Orientierung dieser Akteur:innen an den Wertmaßstäben nachhaltiger Arbeit einhergeht (siehe Littig 2017).

(c) ...‘Climate jobs’ are not the same as ‘green jobs’
und Just Transition

Zur transformierenden Qualität der Green Jobs wird in Cluster C aus zivilgesellschaftlicher Perspektive konstatiert: „All these jobs are necessary, but they do not stop climate change. Climate jobs are jobs that lead directly to cuts in emissions of greenhouse gases, and so slow down climate change“ (Neale 2014: 4). Das ist ein Gegenentwurf zur vorstehend beschriebenen Fixierung auf die Anzahl existierender resp. zu schaffender Arbeitsplätze oder des Technological Fix. Das Cluster lässt eine weitergehende Thematisierung von nachhaltiger Arbeit erkennen, die zumeist von Gewerkschaften und/oder der Zivilgesellschaft getragen werden. Länderübergreifend geht es dabei explizit um *Just Transition* im Sinne einer partizipativen Gestaltung des Strukturwandels.

Zuvorderst an globaler Klimagerechtigkeit orientiert, entwickelten europaweit zunächst Umwelt- und (später) zunehmend Gewerkschaftsbewegungen unter dem Begriff *Just Transition* gemeinsame Transitionsperspektiven, die nicht zulasten der Arbeitenden und sozial Schwachen gehen und teils endogene Entwicklungsperspektiven betonen. Mittlerweile hat der Terminus – im Sinne eines sozialen Ausgleichs der Energiepolitik – auch Einzug in EU-Erklärungen und in nationale Programme etwa in Spanien und Schott-

land gefunden. Zwar existiert für *Just Transition* kein einheitliches Verständnis, aber seit den 1990er-Jahren gibt es erste Verständigungen gewerkschaftlicher Provenienz (siehe Rosemberg 2013) bzw. jüngst Definitionen wie die folgende:

„The just transition is defined here as ‚a fair and equitable process of moving towards a post-carbon society‘. This process must seek fairness and equity with regards to the major global justice concerns such as (but not limited to) ethnicity, income, gender within both developed and developing contexts. By its very nature, this transition must take place at a global scale, whilst connecting effectively with multiscale realities. It involves the development of principles, tools and agreements that ensure both a fair and equitable transition for all individuals and communities.“ (McCauley/Heffron 2018: 2)

Das kann als eine in vielen Ländern geteilte Basisperspektive angesehen werden, denen sich allerdings nicht alle Akteur:innen anschließen.

Die portugiesische Kampagne *Transição Justa* zielt auf eine nachhaltige Strategie zur Schaffung von Arbeitsplätzen und guten Arbeitsbedingungen, die nicht zulasten der Armen geht. Anders als beispielsweise in Großbritannien oder Deutschland initiierten Umweltorganisationen (z. B. *Climáximo*; *Empregos para o clima*; *Colectivo Clíma*; *Precários Inflexíveis*; siehe auch Kenfack 2019: 226) und nicht Gewerkschaften die Bewegung, Letztere partizipierten jedoch teilweise. Beim Übergang in eine CO₂-arme bzw. Null-CO₂-Wirtschaft sind soziale Gerechtigkeit und Arbeits- und Umweltgerechtigkeit zentral, Lasten wie Gewinne des Klimawandels sollen umverteilt werden. Klimapolitik soll saubere Jobs schaffen und die Arbeiter:innen und ihre Communitys schützen, indem Investoreninteressen nicht höher gewichtet werden als deren Bedarfe (Kenfack 2019: 226) – zugleich ein Gegenentwurf zu den prekarierten Arbeitsverhältnissen in Portugal.

Ähnliche Bündnisse existieren in Frankreich. Dortige Forderungen kommen nachhaltiger Arbeit noch am nächsten und beinhalten eine konzeptionelle Nähe zur *Just Transition*, wenn eine landesweite Nachhaltigkeitsstrategie u. a. inklusive Arbeitszeitverkürzungen gefordert wird. Der ökologische Übergang wird mit Fragen der Beschäftigung, Umschulung und Ausbildung verbunden und es wird „Eine Million Arbeitsplätze für das Klima“ gefordert, um eine „soziale und ökologische“ Transition zu initiieren (Plate-

forme Emplois-Climat 2016). 2020 wurde aus diesem Spektrum ein Plan zu Wegen aus der sozialen und ökologischen Krise (Attac France/CGT/Oxfam France et. al. 2020: o. S.) vorgelegt. Gezielt wird dabei auf den Erhalt bestehender auf dem Wege einer professionellen Rekonversion sowie den Aufbau neuer Arbeitsplätze – beide sollen hochwertiger Arbeit und Arbeitsbedingungen entsprechen.

Auch in Schottland ist schon länger von Just Transition die Rede, seit 2018 unterlegt mit einer Just-Transition-Kommission und Bürgerversammlungen zum Klimawandel. Auf Ebene des Vereinigten Königreichs gibt es hingegen keinen expliziten Fokus darauf (Robins et al. 2019: 3). Die schottische Regierung hingegen verfolgt im Zentrum ihrer Wirtschaftsstrategie ein Konzept von „Fairer Arbeit“ inklusive Qualifizierung und will bis 2025 diesbezüglich global führend sein. Lokale Bemühungen zur Mobilisierung finanzieller Mittel für Klimaschutzmaßnahmen nehmen zu, Gewerkschaften und Umweltverbände gelten als Agenda-Setter (ebd.).

(d) Wohlstandssicherung nach der ersten Transformation

Seit den Umbrüchen in Osteuropa ab den 1990er-Jahren befinden sich die dortigen Länder in tiefgreifenden Transformationen. Debatten um Nachhaltigkeit werden als ambivalente zweite Transformationslinie erlebt, die Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit, De-Industrialisierung und Entwertungen von Qualifikationen noch fortzuschreiben droht. Im Reformprogramm 2020 der slowakischen Regierung kommen die Begriffe Just Transition, Green Jobs oder ökologisch und sozial nachhaltige Beschäftigung nicht vor und tauchen auch in sonstigen Regierungsdokumenten nur vereinzelt auf. Nachhaltigkeit wird zumeist im Kontext öffentlicher Finanzierungen etwa durch den EU-Just-Transition-Fonds genannt. Umweltbezogene Maßnahmen der Berufs- und Fortbildung orientieren nur auf die Stärkung der Kompetenzen der Beschäftigten im öffentlichen Raum (grünes Procurement) und sind zudem nur gering ausgestattet. Im Übrigen wird auf die Anpassung an die Erfordernisse des Marktes hingewiesen (Azzellini 2021).

Entgegen der Gestaltungsorientierung vieler Gewerkschaften Europas vertreten die polnischen Gewerkschaften (siehe OPZZ 2018) angesichts der großen Bedeutung der heimischen Kohle zuvorderst die Position, Beschäftigte vor negativen Folgen durch einen

sektoralen Wandel zu schützen. Argumentiert wird, dass „das Projekt grüne Wirtschaft in der Praxis eine völlig andere Bedeutung für unterschiedliche Länder und Regionen haben kann, auch wenn der Grundgedanke der gleiche sei“ (OPZZ 2018: 6). Die monetären wie sozialen Kosten einer Transition würden in erster Linie von Ländern wie Polen getragen werden – was inakzeptabel sei (OPZZ 2018: 7). Regierungsseitig wird vornehmlich auf den privaten Sektor gesetzt, in der Annahme eines sich fortsetzenden Wirtschaftswachstums. Entsprechend vage bleiben Programme und Erklärungen zu Beschäftigung, in denen stets Wohlstand in Aussicht gestellt wird. Eine öffentliche Debatte wie auch eine Bewegung für eine ökologische und soziale Just Transition entsteht nur sehr langsam, ohne dass Gewerkschaften beteiligt wären.

Zwischenresümee

Die vier analytischen, empirisch teils überlappenden Thematisierungslinien von Arbeit in Nachhaltigkeitsdiskursen verdeutlichen, wie eingangs ausgeführt, unterschiedliche Ausrichtungen bei einer gemeinsam beabsichtigten, aber zeitlich unbestimmten Dekarbonisierung. Die Entwicklungspfade umfassen unterschiedliche Zeithorizonte im jeweiligen regierungsamtlichen oder gewerkschaftlichen Handeln, differentes zivilgesellschaftliches Engagement wie auch voneinander abweichende Hinwendungen zu bzw. Abgrenzungen von einer europäischen bzw. globalen Perspektive der sozialen und ökologischen Transformation. Übergreifend festhalten lässt sich, dass ein gemeinsamer Begriff nachhaltiger Arbeit und ein Austausch darüber in den untersuchten Ländern fehlt. Der Begriff der Nachhaltigkeit bezüglich Arbeit spielt in den Ländern kaum eine Rolle oder er wird anders verwendet. So meint nachhaltige Beschäftigung in Frankreich auf Dauer angelegte, also „verfestigte“ Beschäftigung, während der Begriff Nachhaltigkeit in Polen und der Slowakei fast immer auf die öffentlichen Finanzhaushalte und Ausgaben bezogen ist. Relativ weit fortgeschritten – wenn auch immer noch eingeschränkt und mit anderer Terminologie – scheint die Umsetzung von Themen, Indikatoren und Instrumenten einer umfassenderen sozial-ökologischen Perspektive nachhaltiger Arbeit in politischen Programmen zur Erwerbssphäre im spanischen Staat (und dort vor allem im Baskenland und eingeschränkter in Katalonien) sowie in Schottland zu sein (Azzellini 2021: 12).

Festhalten lässt sich ferner, dass ein engerer Bezug auf nachhaltige Arbeit nur in relativ abgeschlossenen Räumen stattfindet, kaum explizit und vielfach sehr spezifisch thematisiert wird und allenfalls als Impuls für künftige Transformationsprozesse dient. Die Reflexionen gehen selten über die stofflich-energetischen Ursachen des Klimawandels hinaus. Die gesellschaftliche Organisation von Arbeit, andere Arbeitsformen und weiterreichende Aspekte werden nur gelegentlich angesprochen. Ein breiter Rückgriff auf nachhaltige Arbeit scheint somit bisher weder politisch mehrheitsfähig noch eine produktionspolitische Notwendigkeit der Kapitalverwertung (Brandl 2019) zu sein. Technologien respektive ihre Nutzungsweisen und eine Green Economy spielen dagegen eine zentrale Rolle. Jedoch zeigt sich auch, dass „Just Transition“ zunehmend von NGOs und Gewerkschaften thematisiert und sogar in Teilen in den Nationalstaaten (und von der hier nicht mitbetrachteten EU) institutionalisiert wird. Ein fairer und gerechter sozial-ökologischer Umbau, als Teil nachhaltiger Arbeit, scheint somit über viele Regierungen, Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Akteur:innen hinweg ein möglicher Konsens zu sein. Dabei scheint es für diese Initiativen wichtig, heutige Beschäftigte mitzunehmen und für prekär Beschäftigte ebenso wie für gefährdete Regionen, Branchen und Betriebe konkrete Perspektiven zu eröffnen. Dazu gehört auch die Schaffung neuer, klimaverträglicher Arbeitsplätze und die Qualifizierung hierfür, wenn auch allgemein die Qualität solcher Jobs empirisch betrachtet nicht immer hochwertig zu sein scheint. Das spricht dafür, dass politisch für den in der Transformation möglicherweise gestressten Arbeitsmarkt – Verlust alter und Aufbau neuer Arbeitsplätze inklusive erforderlicher Qualifikationen, Qualität der Arbeit etc. – auch Instrumente der Abfederung möglicher Begleiterscheinungen relevant werden können, wie sie bereits in vergangenen Krisen eingesetzt wurden. Das bislang letzte Beispiel dafür sind in Deutschland (wie auch in anderen europäischen Staaten) die Regelungen zum Kurzarbeitergeld, die im Folgenden dargestellt werden, um sie auf ihren Beitrag für eine Just Transition zu hinterfragen.

3. Krisenabfederung durch Kurzarbeit(ergeld)

Ausgehend vom heterogenen Feld der Thematisierung des sozial-ökologischen Wandels gilt es im Folgenden also zu fragen, was aus der Bewältigung des Corona-

schocks am Arbeitsmarkt für eine Bewältigung der Klimakrise mit Fokus auf den Arbeitsmarkt gelernt werden kann und was davon vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen anschlussfähig an den politischen Diskurs um nachhaltige Arbeit sein könnte. Damit stehen auch die eingangs formulierten Fragen im Fokus, wie sich eine ökologische Transformation auf dem Arbeitsmarkt sozial gerecht gestalten lässt und welche Rolle die Arbeiter:innenbewegung im Rahmen der sozial-ökologischen Transformation einnehmen könnte. Festhalten lassen sich aus der (kritischen) Perspektive nachhaltiger Arbeit eher nur partielle Thematisierungen, wenn es z. B. um die Schaffung neuer Arbeitsplätze, den Abbau prekärer Beschäftigung um einen fairen Wandel (Just Transition) geht. Während viele der Themen in den nationalen Diskursen kontrovers verhandelt werden, scheint, wie angemerkt, in Letzterem ein möglicher Konsens über die Akteursgruppen hinweg zu liegen. Die folgend ausgeführte Pandemiereaktion, so unsere These, identifiziert ein Instrument innerhalb eines bestehenden institutionellen Settings, das diesen Konsens adressieren und die sozial-ökologische Veränderungsfähigkeit weiter vertiefen könnte.

Die nachfolgende Analyse basiert auf einem Projekt der Autoren in Kooperation mit Michaela Schulze, Professorin für Politikwissenschaften an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, in dem die Mechanismen der Krisenbearbeitung durch die Bundesagentur für Arbeit untersucht werden. Die hier skizzierten Ergebnisse beruhen auf der inhaltsanalytischen Auswertung der geführten Expert:inneninterviews sowie von Dokumenten. Gespräche wurden (von August 2020 bis März 2021) geführt mit dem BMAS⁸, mit dem Strategischen und dem Operativen Management der BA (einschließlich Personalrat). Ebenso wurden an der Organisation der Kurzarbeitergeldbearbeitung beteiligte Personen der Leitungsebene von Regionaldirektionen und deren operativen Managements sowie mit Berechnungen und Auszahlungen des Kurzarbeitergelds befasste Fachkräfte in einzelnen Arbeitsagenturen interviewt (siehe Matuschek et al. 2023; Brandl et al. 2022; Schulze et al. 2022).

8 „Interview BMAS“ steht für ein Experteninterview auf politischer Ebene im BMAS. Weitere Quellenkürzel sind: BA Strategisches Management = Interview BA SM sowie BA Operatives Management = Interview BA OM. Die leitfadengestützten Interviews wurden in Pandemietagen per Video-call durchgeführt, volltranskribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Im Fokus unserer Analyse steht die Frage, was aus der Pandemiereaktion für eine sozial-ökologische Transition gelernt werden kann. Wir stellen dazu ein Instrument und eine Institution in den Mittelpunkt der Einzelfallanalyse in diesem Abschnitt. Damit nehmen wir die Akteur:innen und Institutionen der Arbeitsverwaltung und Arbeitsmarktpolitik selbst in den Blick, was bislang selbst in arbeitsmarktnahen Analysen zur Pandemie kaum erfolgte. Wir greifen dieses Desiderat auf und fokussieren uns auf die Bundesagentur für Arbeit als zentrale Akteurin des deutschen Arbeitsmarkts.⁹ Methodisch handelt es sich hierbei um eine zeitdiagnostische Einzelfallanalyse, welche durch ein Mehrebenen-Forschungsdesign mit dem Ziel eines tiefen Verständnisses des Falls gekennzeichnet ist (siehe Hering/Jungmann 2019). Der Fall BA wird in seiner spezifischen Umgebung untersucht, deren kontextualisierende Rahmenbedingungen in Form institutioneller Umwelten (BMAS, politische Akteur:innen) zu fassen sind. Eine Verallgemeinerung findet in der Abwesenheit von Vergleichsfällen ihre Grenzen und ist hier auch nur insofern angestrebt, als dass eine Institution und ein Instrument auf seine Übertragbarkeit auf eine sozial-ökologische Reformoption hinterfragt wird. Insofern lassen sich auch bei einer Einzelfallstudie (siehe Hering/Jungmann 2019: 627) durch die Herausarbeitung empirischer Zusammenhänge generalisierbare Annahmen herausarbeiten und im Schlusskapitel mit der obigen Analyse argumentativ verknüpfen.

Ein in der Pandemie mit ihren wirtschaftlichen Einschränkungen nahezu ubiquitär eingesetztes Instrument zur Krisenbewältigung war/ist die Kurzarbeit bzw. das Kurzarbeitergeld (KUG), welches spätestens seit der Finanzkrise 2008/9 in vielen europäischen Ländern als erprobter Mechanismus praktiziert bzw. in der Pandemie eingeführt wurde (Müller/Schulten 2020; Schulten/Müller 2022). In Deutschland war damit die organisationale Bewältigung eines beispiellos sprunghaften Anstiegs der Anzeigen von Kurzarbeit von unter 25.000 Beschäftigten im April 2019 auf über 6 Millionen binnen weniger Wochen im April 2020 verbunden. Zum Verständnis der hiesigen relativ schnellen politischen, instrumentellen und organisa-

tionalen Reaktion auf die Pandemie ist es notwendig, ein Augenmerk auf den im Jahr 2019 (und damit vor Covid-19) bereits virulenten, unter den Vorzeichen des technologischen Fortschritts und des Klimawandels Krisen und Umbau antizipierenden politischen Diskurs von Gewerkschaften, Verbänden, dem BMAS und der BA zu legen. Zentrales Element darin war die Forderung bspw. der IG Metall nach einem proaktiven *Transformationskurzarbeitergeld* (TKUG). Diese Debatte ist eine Basis der raschen und umfassenden instrumentellen wie organisationalen Reaktion auf die pandemiebedingten Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt. Zugleich ist das konkrete Instrument Kurzarbeitergeld ein Beispiel dafür, wie Umwälzungen von erheblicher Tragweite im Hinblick auf wirtschaftliche und politische Stabilität und Zukunftsfähigkeit gestaltet werden und in eine Neuorientierung des sozialen Zusammenhalts münden können. Die Erfahrungen in der Pandemie könnten damit eine Art Blaupause für die Bewältigung der kommenden sozialen und ökologischen Transformation sein.

3.1 Antizipierende Krisenbearbeitung: Branchen- und Gesetzesinitiativen angesichts zukünftigen Konjunktur- und Strukturwandels

Die Coronakrise setzte ein, als die ein Jahrzehnt währende Arbeitsmarktkonjunktur erste Zeichen ihrer Erlahmung zeigte: Die ansteigende Kurve der Erwerbstätigkeit flachte 2019 ebenso ab, wie der Rückgang der Arbeitslosigkeit an Dynamik einbüßte. Es mehrten sich Anzeichen einer krisenhaften Entwicklung. Insbesondere die Gewerkschaften, namentlich die IG Metall, hatten daher auf absehbare erhebliche Beschäftigungsprobleme durch den klimabedingten Umbau der Produktion vor allem im Mobilitätssektor sowie auf die Folgen der Digitalisierung mittels eines Transformationsatlas hingewiesen (IG Metall 2019c). Von der Politik wurde eine proaktive Strategie zur Bewältigung des Strukturwandels verlangt. Vorgeschlagen wurde ein „Transformationskurzarbeitergeld als Beschäftigungsbrücke“ (IG Metall 2019a; IG Metall 2019b), welche Kurzarbeit mit Qualifizierungen und Weiterbildungen kombiniert. Hinsichtlich der Finanzierung wurde auf die Konjunkturrücklage der BA in damaliger Höhe von über 20 Mrd. Euro verwiesen (Hofmann 2019). Die von der Industriegewerkschaft Metall angestoßene Diskussion bewegte auch die Politik. Bereits im Sommer des Jahres 2019 entwickelte das BMAS unter der Über-

⁹ Zu anderen Ländern und unter Fokus auf die Akteur:innen der industriellen Beziehungen sei im Kontext der Fragestellung nach der Reaktivierung korporatistischer Ansätze bzw. der Rolle der Verbände im Zuge der Covid-19-Pandemie verwiesen auf Ebbinghaus/Lehner (2022), Ebbinghaus/Weishaupt (2023) und Meardi/Tassinari (2022).

schrift „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ einen arbeitsmarktpolitischen Instrumentenkasten zur Bewältigung der ökologischen und digitalen Herausforderungen. Einerseits sollte eine rechtliche Grundlage für die Begleitung des Strukturwandels geschaffen werden. Andererseits sollte mittels einer umfänglicheren als der bestehenden KUG-Verordnungsermächtigung die Basis für die Bewältigung einer durchaus bald erwartbaren Krise gelegt werden (BMAS). Die regierungsinernen Verhandlungen zum Gesetzesentwurf begannen im Herbst 2019, als Covid-19 noch unbekannt war, der Referentenentwurf zum Gesetz wurde am 14.02.2020 fertiggestellt. Der Gesetzesentwurf wurde von der Bundesregierung, schon im Lichte der ersten Auswirkungen der Coronakrise, am 10.3.2021 verabschiedet, das Gesetz trat schließlich am 20.05.2020 in Kraft (BMAS 2020a).

Mit dem Gesetz soll, so die Begründung der Bundesregierung, der zentralen Rolle der Aus- und Weiterbildung bei der Umgestaltung der Arbeitswelt durch „zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen“ entsprochen werden. Damit sollen die „Arbeitskräfte in den betroffenen Branchen und Regionen beim Übergang in neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ unterstützt „und durch den Strukturwandel bedingte Arbeitslosigkeit“ vermieden werden. Ferner sollen „Fachkräfte in den Unternehmen“ gehalten und „dort für neue Aufgaben“ weiterqualifiziert werden. Mittels eines Ausbaus und der Vereinfachung des arbeitsmarktpolitischen Weiterbildungsinstrumentariums sowie einer „bis Ende 2021 befristete[n] Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung ...“, die es erlaubt, den Zugang zu Kurzarbeitergeld zu erleichtern und die Betriebe zu entlasten“, soll mit dem Gesetz der zentralen Rolle der Aus- und Weiterbildung bei der Umgestaltung der Arbeitswelt entsprochen werden (Bundesregierung 2020a).

Diese Gesetzesinitiative ist gleichsam ein ungeplanter Vorlauf, der eine schnelle Reaktionsfähigkeit der Regierung in der Covid-19-Krise ermöglichte. Dies traf auf eine in Ministerien und Bundesregierung zwar kontrovers, aber proaktiv geführte Krisendiskussion, in deren Lauf Instrumente hierfür geschärft wurden. In diese Debatte brachten sich auch das gesellschaftspolitische Umfeld und insb. die Branchenverbände ein. Die Bestrebungen, ein Gesetz für eine kommende, aber noch nicht absehbare Transformationskrise zu entwickeln, wurden schließlich dadurch befördert, dass die Automobilindustrie erste Lieferkettenprobleme durch coronabedingte Produktionseinschränkungen in

Asien im Januar 2020 vermeldete (Interview BMAS).¹⁰ Im Koalitionsausschuss am 29.01.2020 gelang es, „beim Kurzarbeitergeld und bei Qualifizierung einen Durchbruch [zu] erzielen“ (SPD 2020). Vereinbart wurde, „die Zahlung von Kurzarbeitergeld in Industriebranchen mit schweren Strukturproblemen“ zu vereinfachen (Haferkamp/Rosigkeit 2020). „Eine entsprechende Ermächtigung solle die Bundesregierung befristet auf drei Jahre in die Lage versetzen, die Regelungen des Kurzarbeitergeldes anzupassen, heißt es in dem Beschlusspapier“ (Zeit Online 2020).

Mit Einsetzen der Coronakrise (Erster Lockdown Mitte März 2020) begannen Regierung, Ministerien und Parlament einen raschen und viele Bereiche umfassenden Gesetzgebungs- und Ordnungsprozess zur Pandemiebewältigung aufzusetzen. Auf den geschilderten Krisendiskurs aufsetzend und über das noch lange nicht gültige „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ hinausgehend wurde als Teil des Prozesses im Eilverfahren das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ am 13.03.2020 verabschiedet. Dies ermöglichte die bis Ende 2021 gültige gesetzliche Ordnungsgrundlage, den Zugang zum Kurzarbeitergeld zu vereinfachen, die am 25.03.2020 beschlossen wurde (Bundesregierung 2020b).

In der Gesetzesbegründung ging die Bundesregierung weiterhin davon aus, dass die deutsche Wirtschaft „trotz der insgesamt robusten Arbeitsmarktsituation ... vor konjunkturellen Herausforderungen [steht], die sich durch die schnell zunehmende Verbreitung des Coronavirus COVID-19 aktuell deutlich verstärken“ (Deutscher Bundestag 2020). Explizit wurde an die Bewältigung der Finanzmarktkrise in den Jahren 2008 und 2009 angeknüpft. Damals hätten „das verantwortungsvolle Verhalten der Tarifvertragsparteien und unternehmensinterne Anpassungen der Arbeitszeit zusammen mit den Regelungen zur Kurzarbeit [sich] als die arbeitsmarktpolitischen Instrumente“ erwiesen, „die deutsche Wirtschaft vor dramatischen Verwerfungen zu bewahren“. Aus dieser Erfahrung heraus sollten „bis 2021 befristete Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung in das Gesetz aufgenommen werden, die es erlauben, den Zugang zu Kurzarbeitergeld zu erleichtern und die Betriebe zu entlasten sowie Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern den

¹⁰ Folgende Quellenangaben „Interview xy“ basieren auf anonymisierten Interviews im Rahmen des oben beschriebenen Projekts (anfangs K. 3).

Bezug von Kurzarbeitergeld zu ermöglichen“ (Deutscher Bundestag 2020).

Die entsprechenden Regelungen¹¹ zum Kurzarbeitergeld wurden in der Folge mehrfach verlängert und modifiziert. Damit sollten für Unternehmen und Beschäftigte „eine beschäftigungssichernde Brücke in das Jahr 2022“ gebaut und „Planungssicherheit“ gegeben werden (BMAS 2020b). Mithin geriet das Kurzarbeitergeld zum zentralen Instrument der Bewältigung der Coronakrise am Arbeitsmarkt. Für Nicht-versicherte, v. a. für Klein- und Solo-Selbstständige, die vorübergehend von erheblichen Einkommenseinbußen betroffen waren, und somit für Erwerbstätige ohne Arbeitslosenversicherungsanspruch, wurde hingegen ab März 2020 der Zugang zu Grundsicherungsleistungen erleichtert und später wie die KUG-Regelungen verlängert („Sozialschutz-Paket I“, Bundesregierung 2021), worauf hier, ebenso wie auf die Hilfen des Bundeswirtschaftsministerium für Unternehmen, Selbstständige und gemeinnützige Organisationen („Novemberhilfe“, „Dezemberhilfe“, „Überbrückungshilfe III“ u.a.m.) nicht weiter eingegangen werden kann.

Rückblickend kann von einer *Antizipierenden Krisenbearbeitung* zunächst ohne Kenntnis der konkreten Krisenlage gesprochen werden, in der 2020 der Pandemiebezug gegenüber dem Strukturwandel deutlich an Gewicht gewann. Die schon konzipierten Instrumente, „man hat schon die Blaupause gehabt“ (Interview BMAS), mussten lediglich feinjustiert und der Gesetzgebungsprozess beschleunigt werden. Dennoch, die Größendimension der Krise war für alle überraschend. Die Bewältigung durch Politik und die BA war und ist eine Mammutaufgabe ohne historisches Vorbild. Im Rückblick lässt sich von einer glücklichen Koinzidenz sprechen, in der ein Krisenbewusstsein (für eine avisierte zukünftig mögliche, wenn nicht zu erwartende Krisenentwicklung) und dessen Instrumente für eine (in der Bundesrepublik) wohl noch nie da gewesene Krisensituation unmittelbar nutzbar waren und zugleich an Krisenerfahrungen aus den Jahren 2008f. und 2015f. angeknüpft werden konnte.

¹¹ Aktuelle Informationen zu den KUG-Regelungen finden sich bspw. unter: www.arbeitsagentur.de/unternehmen/informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld

3.2 Herausforderungen der Krise für die BA

Wie erwähnt, setzte die Coronakrise ein, als die Arbeitsmarktdynamik bereits erlahmte. Das in der ‚Antizipierenden Krisenbearbeitung‘ konzeptuell zentrale Kurzarbeitergeld (KUG) war als Instrument zur Hand. Umzusetzen aber war es durch die BA, die selbst doppelt betroffen war: Einerseits musste sie gesundheitliche Schutzmaßnahmen für ihre Mitarbeiter:innen ergreifen, andererseits musste sie eine sprunghafte ansteigende Zahl an KUG-Anträgen bearbeiten. Die Zahlen der KUG-Anzeigen und der KUG-Empfänger:innen stiegen binnen Wochen auf ein historisches Hoch: Im Februar 2020 befanden sich 133.924 Beschäftigte in Kurzarbeit. Im April 2020 wurde dann schon für mehr als acht Millionen Beschäftigte Kurzarbeit angezeigt und knapp sechs Millionen oder 18 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gingen dann tatsächlich in konjunkturelle Kurzarbeit. Der in der Finanzkrise 2008/9 erreichte bisherige Höchststand lag hingegen bei nur 1,44 Millionen Beschäftigten. Im Sommer 2020 gingen die Zahlen zurück, ab Herbst 2020 stieg die Zahl der KUG-Empfänger:innen wieder an, für Februar 2021 wurden 3,35 Mio. angegeben. Erst im August 2021 wurden weniger als eine Million Kurzarbeitsfälle registriert. Allmählich ab Frühjahr 2022 ging diese Zahl dann weiter auf circa 330.000 im Mai 2022 zurück (BA-Statistik 2022). Nicht immer handelte es sich um einen kompletten Arbeitsausfall. In den Sommermonaten 2020 lag dieser im Durchschnitt bei 38 Prozent, was übersetzt rund eine Million Arbeitsplätze sicherte und (vorübergehende) Arbeitslosigkeit verhinderte. Im Januar 2021 werden der durchschnittliche Arbeitsausfall mit 59 Prozent und die Zahl der rechnerisch gesicherten Arbeitsplätze mit 1,7 Mio. angegeben, in der Spitze im Frühjahr 2020 waren es rund 3 Millionen (BA Statistik 2021). Die Branchenhöchstwerte lagen im Jahr 2020 mit 63 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe und mit 27 Prozent konjunkturellem Kurzarbeitergeld im verarbeitenden Gewerbe. Hinzu kam ein jahresdurchschnittlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit insb. im SGB III (plus 314.000 oder 32 Prozent; BA 2021) um insgesamt 429.000 auf knapp unter drei Millionen.

Diese Entwicklung traf die BA vor dem Hintergrund einer an die zehnjährige Konjunktur angepassten Dienstleistungs- und Personalstruktur, inklusive eines sogenannten sozialverträglichen Personalabbaus, insb. in den für die Auszahlung von Leistungen zuständigen Operativen Services (Interview BA OM). Bundesweit waren vor der Coronakrise für Kurzarbeitergeld 700 in die Rechtsmaterie eingearbeitete Beschäftigte zuständig. Dies Anzahl änderte sich nun erheblich, zugleich nahm die Zahl der BA-Beschäftigten, welche KUG-Anträge bearbeiteten, in der Spitze auf bis zu 11.500 zu. Der Finanzierungsbedarf für das KUG und Arbeitslosigkeit übertraf den Beitragshaushalt der BA in den Jahren 2020 und 2021 bei Weitem. Nur durch den Rückgriff auf die in den Vorjahren angesparte Konjunkturrücklage in gesamter Höhe von 25,8 Mrd. Euro (Ende 2019; BA 2020) konnte die BA die Ausgaben bewältigen, bevor der Bund schon im Jahr 2020 mit Hilfen in Höhe von 6,9 Mrd. Euro (BMF 2021: 46) und im Jahr 2021 erneut mit 16,94 Mrd. Euro; BA 2022: 106) einspringen musste. Schon allein bis Jahresende 2020 wurden 23,6 Milliarden Euro an Kurzarbeitergeld ausbezahlt und 2021 waren alle Rücklagen aufgebraucht. Vor der Coronakrise war die Konjunkturrücklage Anlass für viele Forderungen nach weiterer Beitragsenkung und gegenüber Begehrlichkeiten nur schwer zu verteidigen (Interview BMAS; Interview BA SM). Nunmehr hat die BA einen Schuldenberg in Höhe von 2 Mrd. Euro zu bewältigen, wie ihre neue Vorstandsvorsitzende angibt (Nahles 2022).

Für die BA als einer u. a. von Beratungs- und Vermittlungsgesprächen gekennzeichneten und in ihren Prozessabläufen relativ eng definiert aufgestellten zentralen Institution des Arbeitsmarktes waren notwendig werdende weitreichende Veränderungen im Geschäftsablauf relativ schnell absehbar – und wurden mit im Vergleich zu sonstigen Veränderungsprozessen erhöhter Geschwindigkeit und erhöhter Informalität des Austauschs unterschiedlicher Ebenen umgesetzt. Das hat auch Folgen für die internen Abläufe; insgesamt nähert sich die BA damit den Prozessen agiler Projektsteuerung an (siehe dazu Schulze et al. 2022). Mit nur wenig Vorlauf wurden ab Mitte März 2020 der Pandemie gerecht werdende Beratungsangebote eingeführt, nachdem die Arbeitsagenturen und Jobcenter auf einen Notbetrieb mit überwiegend technisch vermittelten Kontakten via Telefon oder Internet umgestellt hatten. Intern musste das großteils gesetzlich vorgeschriebene Dienstleistungsportfolio priorisiert, neu aufgesetzt und virtualisiert werden, zum anderen musste das Personal

umgeschichtet werden. Bewusst wurde dabei der Fokus von Genauigkeit auf Schnelligkeit verschoben und auch akzeptiert, dass bestimmte Dienstleistungen unter Pandemiebedingungen nicht mehr oder nicht mehr in der bisherigen Form durchgeführt werden können. Das Ziel lag darin, die KUG-Anträge binnen Tagen zu bearbeiten und Auszahlungen anzuweisen, um damit den sozialen Frieden im Land zu sichern.

Mit der schnellen Krisenreaktion durchlief die BA unter den Bedingungen des urplötzlichen pandemiebedingten Einbruchs am Arbeitsmarkt quasi eine beschleunigte Simulation von Transformationskrisen und hat belegt, dass sie zu entsprechend agilem Handeln in der Lage ist. Das verdeutlicht, dass für die von der IGM angestoßene Debatte um ein Transformationskurzarbeitergeld nicht nur ein Konzept, sondern auch eine Institution vorhanden ist, mit denen aufscheinende Krisen im Zusammenhang mit der sozial-ökologischen Transformation bewältigt werden können. Stärker als in der Pandemie wäre dabei der Aspekt der Qualifizierung in Kurzarbeit zu gewichten, um Beschäftigte transformationsfähiger zu machen (transformability). In diesem Sinne kann die Pandemie als Testlauf für sozialstaatliche Krisenreaktion angesehen werden, der in einen weiteren Zusammenhang der Debatte um soziale Sicherung in der Erwerbsarbeitsgesellschaft zu stellen ist.

4. Lehren aus der Krisenbewältigung

Eingangs wurde die These formuliert, dass in einem modifizierten Kurzarbeitergeld, eingebettet in eine organisational-institutionelle Fortentwicklung der Arbeitsverwaltungen, ein zentrales Instrument von Just Transition bzw. eines sozial gerechten Umbaus des Arbeitsmarkts in der ökologischen Transition liegen könnte.

Zunächst ist festzuhalten, dass der sozial-ökologische Umbau sich von der Covid-19-Pandemie unterscheidet, als dass er im Grundsatz antizipier- und planbar ist, sieht man von den Ad-hoc-Umstellungen der Gas- und Öllieferländern im Zuge des russischen Angriffs auf die Ukraine¹² ab. Der Einsatz des Instru-

¹² Wobei diese Krise ebenfalls zu einer erheblichen Beschleunigung der politischen Reaktion und somit auch der ‚transformability‘ des Staates und der Energieversorgung geführt hat, wie alleine das Thema Flüssigerdgas-/



ments KUG und die organisatorischen Herausforderungen können anders und zielgerichteter angegangen werden. Dennoch bieten sich die Lehren aus der Pandemie an, das Instrument KUG als ein zentrales Instrument von Just Transition bzw. eines sozial gerechten Umbaus des Arbeitsmarkts näher ins Auge zu fassen. Unter Bezug auf fünf Indikatoren einer problemorientierten politischen Steuerung von Dose (2008: 81ff.), mit denen die Annahme verbunden ist, dass in dieser Kombination die Auswahl angemessener Instrumente und Verfahren besser gelingen kann (Dose 2018: 1243), lassen sich unter Rückgriff auf das vorhergehende Kapitel folgende Argumente nennen:

1) Das (vereinfachte) Kurzarbeitergeld wird parteiübergreifend positiv bewertet. Es ermöglichte, die Betriebe und die Wirtschaft insgesamt zu stabilisieren und Arbeitslosigkeit zu verhindern. Damit konnten die wirtschaftlichen Krisensymptome einer gesundheitlichen Krise abgemildert werden.

2) Für eine relativ friktionsfreie Umsetzung des Instruments sprechen die institutionellen Rahmenbedingungen durch den engen Kontakt zwischen BA und BMAS und die Fähigkeit, diese Rahmenbedingungen und die organisationalen Bedingungen grundlegend zu achten, aber dynamisiert an die Krise anzupassen.

3) Aufgrund der vorgenannten Punkte sind die sog. Einigungskosten für das Instrument relativ gering. Das KUG ist ein akzeptierter Krisenbearbeitungsmechanismus. Auch innerhalb der Arbeitsverwaltung zeigten sich keine Widerstände, Entscheidungen auf Vertrauensbasis zu fällen und ein enormes Engagement der Beschäftigten abzurufen. In einer weniger dramatischen Situation dürften sich diese Kosten weiter reduzieren.

4) Personalseitig und technisch konnte die rasche Antragsbewältigung abgesichert werden. Ein agiles Testverfahren neuer Prozesse in Echtzeit (Controlling) inklusive Nachverfolgen operativer Lösungen führte zur reagiblen Berücksichtigung instrumentenspezifischer Probleme. Auch dieser Punkt dürfte sich in einem sozial-ökologischen Umbau weiter entdramatisieren, zeigt aber auf, wie Herausforderungen schnell

LNG-Terminals aufzeigt (Tagesschau 2022; „Gesetz zur Beschleunigung des Einsatzes verflüssigten Erdgases (LNG-Beschleunigungsgesetz – LNGG)“ vom 24.05.2022). Auch hierzu gilt, dass diese Reaktionen systematisch zu analysieren wären, um die Erkenntnisse für das hier verhandelte Thema nutzbar zu machen.

und unter Vermeidung langwieriger Test- und Implementierungsprozesse bewältigt werden können.

5) Erfahrungen der Finanzmarkt- und der Covid-19-Krise weisen das KUG als ein zentrales Kriseninstrument aus. Aus den Erfahrungen kann nun in der Politik und der BA für kommende Krisen und einen Nachkrisenalltag gelernt werden und das TKUG nebst dessen organisationaler Umsetzung für einen sozial-ökologische Transition geschärft werden.

Passt man das Instrument nun in Richtung eines Transformationskurzarbeitergeldes an, das stärker als in den vergangenen Krisen (Finanzmarktkrise, Covid-19) Kurzarbeit und Qualifikation verbindet (siehe dazu u. a. Schmid 2021, 2022; siehe vertiefend hierzu auch die Analysen zu differenzierten Qualifikationserfordernissen von Tätigkeiten in bestimmten Branchen, European Commission 2021: 9, 24ff.) und den Einsatzbereich spezifiziert, könnte das Instrument, politischen Konsens dafür unterstellt, technisch gesehen relativ friktionsfrei ein- und umgesetzt werden. Ferner dürfte ein Transformationskurzarbeitergeld als Angebot an Beschäftigte, Gewerkschaften und Betriebe helfen, politische Widerstände gegen eine sozial-ökologische Transition zu minimieren, auch weil es an die Just-Transition-Positionierungen der Gewerkschaften in den oben dargestellten Ländern und auch in Deutschland, wie oben am Beispiel der IG Metall aufgezeigt, anschlussfähig ist. Zumindest wäre das in eine Just Transition eingebettete Instrument bzw. ebensolche Varianten einer über die Arbeitslosenversicherung oder staatlich gewährleisteten, transformationsorientierten Beschäftigungssicherung (ebd., zum Überblick europäischer Regelungen und ableitbarer Mindestanforderungen siehe Schulten/Müller 2022) auch an zurückhaltende nationale und Verbändediskussionen (s. o.) anschlussfähig. Die Bundesregierung bzw. die Staaten hätten damit ein weiteres Angebot parat, im ökologischen Umbau zielgerichtet Branchen, Beschäftigte und Regionen zu fördern und auf politische Widerstände seitens der Wirtschaft, der Gewerkschaften und der (regionalen) Politik einzugehen. Die Rolle der EU hierbei wäre in einer weiterführenden Analyse zu bestimmen.

Gegenüber dem heutigen KUG müsste ein Transformationskurzarbeitergeld nicht nur enger mit Qualifizierung verknüpft (s. o.), sondern über die Sozialversicherungslogik hinaus konzipiert werden (siehe Schoukens/Weber 2020, Schmid 2021, 2022), damit neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch (Solo-)Selbstständige und andere Erwerbstätige davon profitieren könnten. Ein Transformationskurzarbeiter-

geld (TKUG) wäre dennoch kein vollständiger Ersatz des zu regelnden spezifischen Einbezugs von Selbstständigen und von anderen nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in die Sozialversicherung bzw für eine Neuregelung der Grundsicherung.¹³ Aber ein TKUG wäre schnell und zielgerichtet innerhalb bestehender Institutionen umsetzbar (politischer Konsens unterstellt) und damit ein robustes Kriseninstrument.

Betont sei, dass ein TKUG nur ein Instrumentenbaustein einer sozialökologischen Transition darstellen kann. Auch ein TKUG dürfte teuer sein (s. o.), selbst wenn es nicht die Dimension der Coronakrise erreichen dürfte. Aber dessen Finanzierung wäre mit einer Erhöhung des Arbeitslosenversicherungsbetrags möglich und kalkulierbar, wenn auch politisch sicherlich nicht einfach durchsetzbar, blickt man auf die seitens der Arbeitgeber:innen auf weitere Reduktion zielende Beitragssatzdiskussion vor der Pandemie. Vor der Coronakrise war die Konjunkturrücklage der BA in Höhe von circa 25 Mrd. Euro Anlass für viele Forderungen nach weiterer Beitragssenkung und die Höhe des Beitragssatzes nur schwer zu verteidigen (Interview BMAS; Interview BA SM). Noch im November 2019 wurde vom Bundeskabinett der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung ab Jahresbeginn 2020 erneut und nach der schon abgeschlossenen BA-Haushaltsplanung (Interview BMAS) um 0,1 Prozentpunkte (nach der Senkung von 3 auf 2,5 Prozent im Januar 2019) mit der Begründung gesenkt, mit den damit rund 1,2 Mrd. Euro ersparten jährlichen Beitragsmitteln Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen zu entlasten und die Konjunktur zu stabilisieren (Bundesregierung 2019). Eine „einfache“ Umsetzbarkeit mittels Beitragssatzerhöhung wäre jedoch im gegebenen institutionellen Setting und im Gegensatz zur Einführung eines gesonderten neuen Finanzierungsinstruments und ggf. im Rahmen neuer organisationalen Zuständigkeiten möglich.

¹³ Das seit Anfang 2023 in Deutschland angelaufene Reformkonzept des Bürgergeldes zielt explizit auf Unterstützung bei Qualifikation und Weiterbildung ab – damit orientiert es (durchaus im Sinne des Leitbildes nachhaltiger Arbeit) auf die für die Zukunft wichtigen Potenziale der Empfänger:innen. Entsprechende Überlegungen müssten konzeptionell auch in weitergehenden Reformüberlegungen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung von menschlichen Potenzialen platziert werden, wie etwa einem bedingungslosen Grundeinkommen (BGE), welches in der Coronakrise einen erneuten Aufschwung in den sozialpolitischen Debatten erfahren hat. Diesbezügliche Überlegungen können an dieser Stelle nur angeregt, nicht aber umfassend ausgeführt werden.

Abschließend ist auf die eingangs aufgeworfenen drei Fragestellungen einzugehen. Welche Lehren für eine rasche Bewältigung der Klimakrise und welche Hinweise auf politische Maßnahmen und instrumentelle Veränderungen zu ziehen sind, wurde insofern beantwortet, als dass das KUG einen instrumentellen Weg zur Begleitung für Transitionsprozesse aufzeigt, der anschlussfähig ist an die in Europa noch verhalten formulierten sozial-ökologischen Umbauprozesse am Arbeitsmarkt. Ein sozial gerechter Umbauprozess könnte mit Just Transition adressiert werden. Dazu würde neben einem TKUG auch eine verbesserte und spezifische Absicherung von prekär und selbstständig Beschäftigten gehören. Beteiligung am Prozess und TKUG sind aber, wie angedeutet, allein nicht hinreichend, weder den eingangs formulierten Anforderungen nachhaltiger Arbeit zu entsprechen noch als alleinige Leitlinien bzw. Instrument eines sozialökologischen Umbaus zu begreifen. Auch die vielfältigen Initiativen und Hilfestellungen der ILO und der EU zu Green Jobs und Just Transition, auf die hier nicht einzugehen war, müssen über nationale Instrumente sozialer Sicherung, Qualifizierung und Beteiligung hinaus bedacht werden. Hierzu besteht erheblicher Forschungsbedarf.

Die Rolle der Arbeiter:innenbewegung changiert, zumindest wie oben aufgezeigt, in Europa zwischen verhaltend, abwehrend, etablierte Industrien verteidigend, über einen ökologischen Modernisierungsansatz zum Erhalt möglichst vieler bestehender Industriearbeitsplätze und deren Neuschaffung bis hin zu über Erwerbsarbeit hinausreichenden Positionen. Wichtig ist, dass ein TKUG, eingebettet in eine Just-Transition-Strategie, an alle diese Positionen anschlussfähig sein müsste und dürfte. Ferner böte solches den Gewerkschaften die Möglichkeit, dass nicht (allein) zivilgesellschaftliche Akteur:innen und Umweltverbände als progressive und gestaltende Kraft wahrgenommen werden. Mithin läge darin auch ein Überlebensimpuls für die Gewerkschaften. Allerdings ist zu konstatieren, dass es diesbezüglich keineswegs einheitliche Positionen der europäischen Gewerkschaften gibt. Vielmehr zeigen sich nationale Eigenheiten und Perspektiven, die in ganz unterschiedliche Bündnisse und Perspektiven münden. Angesichts der Aufgabe der Vertretung ihrer (jeweiligen) Mitglieder und deren häufig am Lebensstandard der Gegenwart orientierten Interessen erscheint dies als eine nachvollziehbare Positionie-

rung.¹⁴ Ihr scheint allerdings gelegentlich der Impetus einer treibenden Kraft verloren zu gehen, was in denkwürdigem Widerspruch zu den progressiven Zielen der Arbeiter:innenbewegungen steht (siehe dazu Urban 2021, 2022a, Azzellini 2021) und ihren Organisationen gelegentlich den Vorwurf eines „interessenpolitischen Vetospielers gegen den Wandel“ einbringe, wo doch die Gewerkschaften sich als „gesellschafts- und damit auch ökologiekpolitische Reformkraft“ verstehen müssten (Urban 2022b: 177f.). Auch in dieser Perspektive verspricht ein Transformationskurzarbeitergeld ein geeignetes Instrument zu sein, den bereits laufenden Wandel zu einer nachhaltigen Arbeit richtungweisend begleiten zu können. Insbesondere die Qualifizierungsmaßnahmen dürften bei grundlegend garantierter sozialer Absicherung dazu ihren Teil beitragen, der notwendigen Transformation proaktiv zu begegnen. Interessenpolitisch wäre dies zudem eine Möglichkeit, die Themen nachhaltige Arbeit und Beschäftigung stärker in den ökologischen Diskurs und die Perspektive auf die Arbeitskraft als Potenzial in der Transformation zu verankern, um damit Brücken zwischen den bislang getrennten Diskursen zu bauen. Damit könnte Beschäftigten die Angst vor dem Wandel genommen werden bzw. dieser als gestaltbare Entwicklung gerahmt werden, die ihre Potenziale und Reproduktionsbedarfe nachhaltig sichert. Ob damit die Abkehr von einem wenig nachhaltigen kapitalistischen Entwicklungspfad eingeläutet würde, sei dahingestellt; immerhin wäre das Thema einer an Nachhaltigkeit orientierten und ihre Instrumente darauf ausrichtende Arbeitsgesellschaft als Fluchtpunkt für die Transformationsgesellschaft aufgenommen worden – und dies als Weg gesellschaftspolitischer Verständigung angesichts drängenden Handlungsbedarfs.

¹⁴ Siehe hierzu Urban (2021, 2022a), welcher versucht, Bestandserhalt und Transformation aus gewerkschaftlicher Perspektive gemeinsam zu denken und die Gewerkschaften als Treiber einer sozialökologischen Reform zu positionieren. Eine Rolle, die sie nicht erst seit dem DGB-Grundsatzprogramm von 1996 versuchen einzunehmen (ebd.), in dessen Mittelpunkt eine sozialökologischen Reformstrategie stand (siehe DIW/WI/WZB 2000).

Literatur

- Attac France (2020): Plan de sortie de crise. Online: https://france.attac.org/IMG/pdf/le_plan_de_sortie_de_crise.pdf [27.10.2023]
- Azzellini, D. (2021): Nachhaltige Arbeit – Länderstudie über Diskurse, Politiken und Akteure. Eine Untersuchung zu neun europäischen Ländern: Frankreich, Portugal, Spanien, Niederlande, Vereinigtes Königreich, Schweden, Norwegen, Polen und Slowakei. Working Paper 1 der Fachgruppe Soziologie und Arbeitsmarktpolitik. Mannheim/Schwerin: HdBA
- Azzellini, D./Brandl, S./Matuschek, I. (2023): Nationale Perspektiven auf nachhaltige Arbeit und Inwertsetzungen von Europa. In: Barth, T./Jaeger-Erben, M./Jochum, G./Lorenz, St. (Hg.): Nachhaltig Werte schaffen? Arbeit und Technik in der sozial-ökologischen Transformation. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 100–116
- BA (2020): Haushalt der BA. Nur noch leichter Überschuss im Jahr 2019. Online: www.arbeitsagentur.de/presse/2020-04-haushalt-der-ba-nur-noch-leichter-ueberschuss-im-jahr-2019 [24.04.2021]
- BA (2021): Arbeitsmarkt in Deutschland. Monatszahlen, Februar 2021. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit
- BA (2022): Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2021. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit
- BA-Statistik (2021): Inanspruchnahme konjunkturellen Kurzarbeitergeldes nach § 96 SGB III. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit
- BA-Statistik (2022): Tabellen. Realisierte Kurzarbeit (hochgerechnet) (Monatszahlen). Deutschland, Länder, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit und Kreise. August 2022. Online: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiiia7/kurzarbeit-hr/kurzarbeit-hr-dlkrdaa-o-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 [27.10.2023]
- Barth, T./Jochum, G./Littig, B. (2016): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse. International Labour Studies. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Becke, G./Bleses, P. (2022): Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit – zur Einführung. In: Dies. (Hg.): Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit. Weinheim/Basel: Beltz-Juventa, 8–27
- Biesecker, A./Hofmeister, S. (2006): Die Neuerfindung des Ökonomischen. Ein (re)produktionstheoretischer Beitrag zur sozial-ökologischen Forschung. München: oekom Verlag
- Biesecker, A./Hofmeister, S. (2015): (Re)Produktivität als ein sozial-ökologisches ‚Brückenkonzept‘. In: Katz, Ch; Heilmann, S; Th.M; Hofmeister S. (Hg.): Nachhaltigkeit anders denken. Wiesbaden: VS Verlag, 77–91
- BMAS (2020a): Aus- und Weiterbildung. Arbeit-von-morgen-Gesetz. Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Auszubildungsförderung. Online: BMAS - Arbeit-von-morgen-Gesetz [27.10.2023]

- BMAS (2020b): Kurzarbeitergeldverordnung. Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit (KugV). Online: BMAS - Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung [27.10.23]
- BMF (2021): BMF-Monatsbericht. Januar 2021. Online: www.bundesregierung.de/breg-de/suche/bmf-monatsbericht-ja-nu-ar-2021-1846892 [24.04.21]
- Brandl, S. (2019): Zur Marginalität erweiterter Arbeitskonzepte. WSI-Mitteilungen, 72 (1), 71–74
- Brandl, S./Hildebrandt, E. (2002): Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Brandl, S./Matuschek, I./Schulze, M. (2022): Die Bundesagentur für Arbeit als Krisenakteurin in der Pandemie. Soziale Sicherheit, 6, 232–236
- Bundesregierung (2019): Beitrag zur Arbeitslosenversicherung sinkt. Online: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/beitrag-av-1693634 [24.04.2021]
- Bundesregierung (2020a): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung. Online: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-arbeit-von-morgen-gesetz.pdf;jsessionid=F1D9E7F429077F58C3A43EA61716B436.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1 [27.10.2023]
- Bundesregierung (2020b): Leichter Zugang zum Kurzarbeitergeld. Online: www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/kurzarbeitergeld-1729626?view=renderNewsletterHtml [27.10.2023]
- Bundesregierung (2021): Vereinfachter Zugang zur Grundversicherung weiterhin möglich. Online: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/grundsicherung-1783154 [27.10.2023]
- Deutscher Bundestag (2020): Entwurf eines Gesetzes zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld. Online: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-%20erleichtertes-kurzarbeitergeld.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [27.10.2023]
- Deutscher Bundestag (Hg., 1998): Konzept Nachhaltigkeit. Vom Leitbild zur Umsetzung. Endbericht der Enquete-Kommission „Schutz des Menschen und der Umwelt“ des 13. Deutschen Bundestages. Drucksache 13/11200. Bonn
- DIW/WI/WZB – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung/Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2000): Arbeit und Ökologie. Projektabschlussbericht. Hg. von der Hans-Böckler-Stiftung Berlin/Wuppertal
- Dose, N. (2008): Governance als problemorientierte Steuerung. Steuerung angesichts alter Probleme und neuer Herausforderungen. In: Schuppert, G. F./Zürn, M. (Hg.): Governance in einer sich wandelnden Welt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 77–94
- Dose, N. (2018): Steuerung. In: Voigt, R. (Hg.): Handbuch Staat. Berlin: Springer VS, Wiesbaden, 1239–1248
- Ebbinghaus, B./Lehner, L. (2022): Cui bono – business or labour? Job retention policies during the COVID-19 pandemic in Europe. Transfer: European Review of Labour and Research, 28 (1), 47–64. DOI: <https://doi.org/10.1177/10242589221079151>
- Ebbinghaus, B./Weishaupt, J.T. (Hg., 2023): The Role of Social Partners in Managing Europe's Great Recession: Crisis Corporatism or Corporatism in Crisis? Abingdon: Routledge
- Esping-Andersen, G. (1990): Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton, NJ: Princeton University Press
- EU (o. J.): The Just Transition Fund. Online: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism/just-transition-funding-sources_en [27.10.2023]
- European Commission (2021): European Network of Public Employment Services. Greening of the labour market – impacts for the Public Employment Services. Online: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a5ce471b-fodd-11eb-a71c-01aa75ed71a1/language-en> [17.04.2023]
- Gobierno de España (2020): Proyecto de Ley de cambio climático y transición energética. 121/00019. Online: http://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-19-1.PDF [27.10.2023]
- Haferkamp, L./Rosigkeit, V. (2020): Das haben SPD und Union im Koalitionsausschuss beschlossen. Online: www.vorwaerts.de/artikel/haben-spd-union-koalitionsausschuss-beschlossen [27.10.2023]
- Hauff, V. (Hg., 1987): Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung. Grevin: Eggenkamp Verlag
- Hering, L./Jungmann, R. (2019): Einzelfallanalyse. In: Baur, N./Blasius, J. (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 619–632
- Hofmann, J. (2019): „Wir fordern ein neues Kurzarbeitergeld“. Interview mit IG-Metall-Chef Jörg Hofmann. RP online, 4.6.2019. Online: https://rp-online.de/wirtschaft/ig-metall-chef-joerg-hofmann-fordert-neues-kurzarbeitergeld_aid-39217915 [27.10.2023]
- IG Metall (2019a): Das Transformationskurzarbeitergeld. Ein Vorschlag der IG Metall zur Beschäftigungssicherung und Stärkung von Qualifizierung im Betrieb. Online: https://www.igmetall.de/download/20190605_Faktenblatt_Transformationskurzarbeitergeld_ad5c79ba937c-c7628d88aoddebe62b5fe65bb89f.pdf [27.10.2023]
- IG Metall (2019b): Jörg Hofmann: Viele Arbeitgeber haben keine Strategie zur Bewältigung der Transformation. Online: <https://www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/hofmann-hofmann-pressekonferenz-transformationsatlas> [27.10.2023]
- IG Metall (2019c): Transformationsatlas. wesentliche Ergebnisse. Pressekonferenz der IG Metall, 05. Juni 2019. Frankfurt am Main: IG Metall Vorstand

- ILO (2013): Sustainable development, decent work and green jobs. Genf: ILO. Online: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_207370/lang--en/index.htm [27.10.2023]
- ILO (2022): Green Jobs, Green Economy, and Just Transition. Concepts and Definitions: The UN-ILO perspective. Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/presentation/wcms_842327.pdf [17.04.2023]
- Irlandoust, M. (2018): Innovations and renewables in the Nordic countries: A panel causality approach. *Technology in Society*, 54, 87–92
- Jochum, G./Barth, T./Brandl, S./Cardenas Tomazic, A./Hofmeister, S./Littig, B./Matuschek, I./Stephan, U./Warsewa, G. (2019): Sustainable work. The social-ecological transformation of the working society. Position paper of the Working Group „Sustainable work“ of the German Committee Future Earth. German Committee Future Earth. Working Paper 19/2
- Jochum, G./Barth, T./Brandl, S./Cardenas Tomazic, A./Hofmeister, S./Littig, B./Matuschek, I./Stephan, U./Warsewa, G. (2020): Nachhaltige Arbeit. Eine Forschungsagenda zur sozial-ökologischen Transformation der Arbeitsgesellschaft. *Arbeit*, 29 (3), 219–233
- Jürgens, K./Hoffmann, R./Schildmann, Ch. (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Bielefeld: transcript
- Kenfack, Ch. E. (2019): Just Transition at the Intersection of Labour and Climate Justice Movements: Lessons from the Portuguese Climate Jobs Campaign. *Global Labour Journal*, 10 (3). Online: <https://www.semanticscholar.org/paper/Just-Transition-at-the-Intersection-of-Labour-and-Kenfack/bbo77aa47e707840754f65e3c343a02f5dd4c0b1> [27.10.2023]
- Kułyk, P./Kaźmierczak-Piwko, L./Gąsiorek-Kowalewicz, A./Świstak, P. (2019): Development of Green Jobs in the Res Sector in the Visegrad Group Countries. *Multidisciplinary Aspects of Production Engineering*, 2 (1), 570–88. DOI: <https://doi.org/10.2478/mape-2019-0057>
- Littig, B. (2017): Good Green Jobs for Whom? A feminist critique of the green economy. In: MacGregor, S. (Ed.): *Routledge Handbook of Gender and Environment*. London: Routledge, 318–330. Online: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315886572-22/good-green-jobs-beate-littig>
- Matuschek, I./Brandl, S./Schulze, M. (2023): Der Gebrauchswert des Regelbruchs: Die Bundesagentur für Arbeit als innovative Akteurin der Corona-Krise. In: Schröder, A./Blättel-Mink, B./Schröder, A./Späte, K. (Hg.): *Soziale Innovation in und von Organisationen*. Wiesbaden. H325–339.
- McCauley, D./Heffron, R. (2018): Just transition: Integrating climate, energy and environmental justice. *Energy Policy*, 119, 1–7
- Mearidi, G./Tassinari, A. (2022) Crisis corporatism 2.0? The role of social dialogue in the pan-demic crisis in Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28 (1), 83–100
- Ministry of Environment Spatial Planning and Energy (2015): Green Growth Commitment. Governo de Portugal. Ministry of Environment Spatial Planning and Energy. Online: http://www.crescimentoverde.gov.pt/wp-content/uploads/2014/10/CrescimentoVerde_ing_v_pq_bx.pdf [27.10.2023]
- Müller, T./Schulzen, T. (2020): Ensuring fair short-time work – a European overview. ETUI Policy Brief, 07/2020. Online: <https://ssrn.com/abstract=3604092> [27.10.2023]
- Nahles, A. (2022): „Ein Kaninchen war ungefähr ein Karl May“. Interview in *Die Zeit*, 18.8.2022, 4–5
- Neale, J./Campaign against Climate Change (Hg., 2014): One Million Climate Jobs: Tackling the Environmental and Economic Crises. Online: https://www.cacctu.org.uk/sites/data/files/Docs/one_million_climate_jobs_2014.pdf [27.10.2023]
- OPZZ – All-Poland Alliance of Trade Unions (2018): Shortened version of OPZZ Programme for 2018–2022. Online: <https://www.opzz.org.pl/en/about-us> [27.10.2023]
- Plateforme Emplois-Climat (2016): Un million d'emplois pour le climat. Online: https://cdn.greenpeace.fr/site/uploads/2020/01/Un-million-demplois-pour-le-climat.pdf?_ga=2.219559513.1710526929.1602238280-846308404.1602238280 [27.10.2023]
- Pocioválišțeanu, D. M./Novo-Corti, I./Aceleanu, M. I./Șerban, A. C./Greuc, E. (2015): Employment Policies for a Green Economy at the European Union Level. *Sustainability*, 7 (7), 9231–50
- PSOE/UP (2019): Coalición progresista. Un nuevo acuerdo para España. Online: <https://www.psoe.es/media-content/2019/12/30122019-Coalici%C3%B3n-progresista.pdf> [20.12.2020]
- Robins, N./Gouldson, A./Irwin, W./Sudmant, A. (2019): „Investing in a Just Transition in the UK: How Investors Can Integrate Social Impact and Place-Based [20.12.2020]
- Rosemberg, A. (2013): Developing global environmental union policies through the International Trade Union Confederation. In: Rätzsch, N./Uzzell, D. L. (Hg.): *Trade Unions in the Green Economy: Working for the Environment*. New York, NY: Routledge, 15–28
- Schmid, G. (2021): Eine Europäische Arbeitslebensversicherung? Auf den Spuren des Revolutionärs Immanuel Kant. Discussion-Paper EME 2001–002, September 2021, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin
- Schmid, G. (2022): Kurzarbeit im Korsett der Versicherungslogik: Es ist Zeit, die „Bazooka“ neu zu justieren. *Ökonomie und Gesellschaft. Jahrbuch 33: Sozio-Ökonomie der Corona-Krise*. Metropolis: Marburg, 335–350
- Schoukens, P./Weber, E. (2020): Unemployment insurance for the self-employed: a way forward post-corona. IAB-Discussion Paper 32/2020.
- Schulzen, T./Müller, T. (2022): Unter den Bedingungen der Corona-Krise: Der Siegeszug der Kurzarbeit und an-

- derer Formen temporärer Beschäftigungssicherung in Europa. *Ökonomie und Gesellschaft. Jahrbuch 33: Sozio-Ökonomik der Corona-Krise*. Marburg: Metropolis, 69–90
- Schulze, M./Brandl, S./Matuschek, I. (2022): Politische Steuerung in turbulenten Zeiten: Die deutsche Arbeitsverwaltung als Akteurin der Corona-Pandemie. *Zeitschrift für Sozialreform*, 68 (3), 265–295
- Senghaas-Knobloch, E. (2022): Internationale Arbeitsorganisation – klippenreiche Wege zu einer integrativen und kohärenten Nachhaltigkeitspolitik. In: Becke, G./Bleses, P. (Hg.): *Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit*. Weinheim/Basel: BeltzJuventa, 44–57
- SPD (2020): Kurzinformation zu den Ergebnissen des Koalitionsausschusses vom 29. Januar 2020. Online: https://6oplus.spd.de/fileadmin/user_upload/Kurzinformation_zu_den_Ergebnissen_des_Koalitionsausschusses_.pdf [24.04.2021]
- Statista (2020): Erdölproduktion Norwegen in Barrel pro Tag bis 2019. Online: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/40079/umfrage/norwegen---erdoelproduktion-in-tausend-barrel-pro-tag/> [12.12.2020]
- Tagesschau (20.05.2022): Flüssigerdgas-Terminals Bundestag verabschiedet LNG-Gesetz. Online: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/bundestag-fluessiggas-terminals-101.html> [17.04.2023]
- UBA – Umweltbundesamt (2021): Übereinkommen von Paris. Online: <https://www.umweltbundesamt.de/themen/klima-energie/internationale-eu-klimapolitik/uebereinkommen-von-paris#ziele-des-ubereinkommens-von-paris-uvp> [17.04.2023]
- UNDP (2015): Bericht über menschliche Entwicklung 2015. Arbeit und menschliche Entwicklung. Berlin: Berliner Wissenschaftsverlag. Online: https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2015webpdf_1.pdf [27.10.2023]
- Urban, H.-J. (2021): Für ein öko-soziale Reformallianz. *Grüne Jugend*, 2/2021, 6–9
- Urban, H.-J. (2022a): Gewerkschaftliche Strategiebildung in der ökologischen Transformation. *WSI-Mitteilungen*, 75 (4), 337–341, DOI: 10.5771/0342-300x-2022-4-337
- Urban, H.-J. (2022b): Treiber oder Vetospieler? Das Dilemma der Gewerkschaften in der sozial-ökologischen Transformation. In: Becke, G./Bleses, P. (Hg.): *Interdependenzen von Arbeit und Nachhaltigkeit*. Weinheim/Basel: BeltzJuventa, 177–190
- Zeit Online (2020): Koalition plant Erleichterungen für Arbeitsmarkt und Landwirte. Online: https://www.zeit.de/politik/deutschland/2020-01/koalitionsausschuss-grosse-koalition-milliardenhilfe-landwirte-einsatz-kurzarbeitergeld?utm_referrer=https%3A%2F%2Fduckduckgo.com%2F [24.04.2021]