



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Klimagerechte Gewerkschaftsarbeit

Das Potenzial gewerkschaftlicher Praxis für die sozial-ökologische Transformation am Beispiel der österreichischen Gewerkschaften“

verfasst von / submitted by

Max Knapp

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2023 / Vienna 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066905

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Ass.-Prof. Dr. Emma Dowling

Diese Arbeit wurde durch ein Johann-Böhm Stipendium des Österreichischen Gewerkschaftsbundes gefördert.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Die Gewerkschaften in der Krise? Zur aktuellen Situation von betrieblicher Mitbestimmung und Gewerkschaftsarbeit.....	4
2.1 Gewerkschaftliche Pfadabhängigkeit und Korporatismus	4
2.2 Das österreichische System	10
2.2.1 Die sieben Fachgewerkschaften in Österreich.....	10
2.2.2 Die österreichische Sozialpartnerschaft.....	12
2.3 Zur Krise der Gewerkschaften.....	14
2.3.1 Mitgliederrückgang und Machtverlust	14
2.3.2 Gewerkschaften unter dem Einfluss neoliberaler Politik: Liberalisierung, Flexibilisierung, Deregulierung und Finanzialisierung	17
2.4. Handlungsspielräume für gewerkschaftliche Klimapolitik	20
2.4.1 Just Transition	21
2.4.3 Gewerkschaftsarbeit im Globalen Süden	29
2.4.4 Sozial-ökologische Transformationskonflikte.....	31
3. Theoretische Rahmung: Gewerkschaften als Akteure sozialen Wandels	34
3.1 Theorien sozialen Wandels	35
3.2 Theoretische Perspektiven auf Gewerkschaften und sozialen Wandel: Labour revitalization studies und Machtressourcenansatz.....	36
3.3 Die sozial-ökologische Transformation als spezifische Form sozialen Wandels.....	38
4. Der qualitative Forschungsprozess	41
4.1 Das Expert*inneninterview	42
4.2 Das Datenmaterial	44
4.2.1 Interviews	44
4.2.2 Gewerkschaftliche Publikationen.....	46
4.3 Die Auswertungsmethode	46
4.3.1 Inhaltlich-strukturierende Inhaltsanalyse	48
4.3.2 Extraktion der Daten anhand von Hauptkategorien	49
5. Fallanalyse der österreichischen Fachgewerkschaften	52
5.1 GPA: Multibranchen, Multioptionen?	56
5.2 GÖD	59
5.3 PRO-GE: Gewerkschaftliche Praxis zwischen Fortschritt und Konservierung	61
5.4 yunion_ Die Daseinsgewerkschaft	65
5.5 Vida- Klimapolitik von der Schiene bis zum Flugzeug	67
5.6 GBH	70
6. Diskussion der Ergebnisse: Gewerkschaften in der sozial-ökologischen Transformation	73

6.1 Gewerkschaften unter Zugzwang: Strukturelle Hindernisse für eine klimagerechte Gewerkschaftsarbeit	73
6.2 „Change by design, not by disaster“: Handlungsfelder für gewerkschaftliche Klimapolitik	78
6.3 Gewerkschaften im Spannungsfeld von Arbeit und Umwelt: Transformationskonflikte und strategische Widersprüche.....	82
7. Fazit und Ausblick.....	91
Literaturverzeichnis	94
Verzeichnis analysierter Dokumente	107
Abstract	108
Anhang	109

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad von 1960-2019	15
Abbildung 2: Mitgliederentwicklung des Deutschen Gewerkschaftsbundes	15
Abbildung 3: Mitgliederentwicklung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes	16
Abbildung 4: Tarifbindungsrate 2000 bis 2018.	17
Abbildung 5: Globale CO ₂ - Emissionen von 1970-2050	33
Abbildung 6: Ablaufschema der qualitativen Inhaltsanalyse	49
Abbildung 7: Profilmatrix der fall- und themenbasierten Auswertung	55

1. Einleitung

Was haben Gewerkschaften mit Klimapolitik zu tun? Diese grundlegende Frage ist Ausgangspunkt für die vorliegende Forschungsarbeit, die sich aus soziologischer Perspektive mit der gewerkschaftlichen Rolle in der sozial-ökologischen Transformation beschäftigt. Die Anerkennung des Klimawandels als ernstzunehmendes Menschheitsproblem bleibt weiterhin ein diskursiv stark umkämpftes Feld. Bei der Diskussion um entsprechende klimapolitische Maßnahmen spielen Gewerkschaften jedoch, wenn überhaupt, nur am Rande eine Rolle. Demgegenüber findet sich seit einigen Jahren ein kontinuierlich wachsender Anteil wissenschaftlicher Publikationen, die sich mit eben dieser Fragestellung beschäftigen. Parallel dazu scheint die Thematik inzwischen in der innergewerkschaftlichen Diskussion angekommen zu sein. Seit geraumer Zeit lassen sich Anzeichen dafür erkennen, dass Gewerkschaften auf internationaler Ebene verstärkt ökologische Zusammenhänge in ihre Strategien integrieren (vgl. Felli 2014: 374). In der Vergangenheit gab es dennoch immer wieder Schlagzeilen, die Gewerkschaften als Bremser des notwendigen Wandels erscheinen ließen. „*Gewerkschaft warnt vor raschem Kohleausstieg*“ titelte sinnbildlich der Spiegel im November 2018 als es in Deutschland zu Verhandlungen über den Ausstieg aus der Kohleverstromung kam (vgl. Der Spiegel 2018). Besonders die Bergbaugewerkschaft IG BCE setzte sich in der damals zuständigen Kohlekommission für eine deutlich spätere Abschaltung von Braun- und Steinkohlekraftwerken ein, als es von wissenschaftlichen Studien für notwendig erachtet wurde. Stehen Gewerkschaften bei der Bekämpfung der Klimakrise notwendigen Veränderungen im Weg? Schließlich war zu diesem Zeitpunkt längst evident, dass die Einhaltung der deutschen Klimaziele nicht ohne ein zeitnahes Herunterfahren der Kohlekraftwerke möglich sein wird. So hatte die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di selbst zwei Jahre zuvor ein wissenschaftliches Gutachten in Auftrag gegeben, mit dem Ergebnis „*Ein sozialverträglicher Kohleausstieg ist machbar und finanzierbar*“ (ver.di 2016). Die gängige, aber unterkomplexe Analyse der Problematik kommt dabei in aller Regel zu dem Schluss: Weil die IG BCE die Beschäftigten der Kohlebergwerke vertritt, ist sie am möglichst langfristigen Erhalt der Arbeitsplätze in diesem Sektor interessiert. Ökologische Abwägungen müssen dabei hintenanstehen. Eine differenzierte Betrachtung der Thematik verdeutlicht jedoch die Vielschichtigkeit des augenscheinlichen Dilemmas.

Die klimapolitischen Maßnahmen, die zur Einhaltung des 1,5 Grad Ziels notwendig sind, bringen erhebliche Konsequenzen für den Arbeitsmarkt und der damit zusammenhängenden gewerkschaftlichen Praxis¹ mit sich. Sollte sich die österreichische Regierung tatsächlich an die im Pariser Klimaabkommen vereinbarten Verpflichtungen halten, so stehen gesamte Branchen der inländischen Industrie vor einer gewaltigen Transformation, deren Folgen in ihrer Gesamtheit noch nicht abzusehen sind. In diesem Prozess stehen die Gewerkschaften in einem vermeintlichen Widerspruch: Auf der einen Seite vertreten sie die Interessen der Arbeitnehmer*innen in den betroffenen Wirtschaftssektoren. Auf der anderen

¹ Praxis soll hierbei nicht im praxeologischen Sinne verstanden werden. Vielmehr geht es um die konkreten Strategien und Handlungen von Gewerkschaften.

Seite haben sie sich als progressive Institutionen der Einhaltung der Klimaziele verschrieben. Bei der Adressierung umweltpolitischer Probleme entsteht demnach ein multidimensionales Konfliktfeld, welches sich entlang der Hegemonie kapitalistischer Produktions- und Lebensweise erstreckt. In der historischen Entstehung von Gewerkschaften aus der Arbeiter*innenbewegung heraus findet sich eine Entwicklungslinie, die bis heute von Relevanz ist und deren Auswirkungen bei der Betrachtung gewerkschaftlicher Klimapolitik besonders zum Tragen kommt. Durch harte Arbeitskämpfe konnten Gewerkschaften zentrale Rechte für Arbeiter*innen in der Frühphase des Kapitalismus erkämpfen. Über die Jahre trug dieser Arbeitskampf durch Zugeständnisse an die Arbeiter*innenschaft zur Befriedung des Klassenkonflikts bei. Vielfach wurde in diesem Zusammenhang auf die stabilisierende Wirkung von Gewerkschaften für das kapitalistische Akkumulationsregime hingewiesen (vgl. Esser 2013: 96; Müller-Jentsch 2017: 44). Gleichzeitig betonen andere Studien die zyklische Entwicklung von Arbeiter*innenunruhen als „(...) *Dialektik zwischen Arbeiterwiderstand und den Reaktionen des Kapitals*“ (Silver 2005: 37). Mit der Neoliberalisierung politischer Systeme findet sich außerdem eine Entwicklung, die sich strukturell auf die Bedingungen gewerkschaftlicher Praxis auswirkt und deren Konsequenzen für die Erarbeitung klimapolitischer Strategien von erheblicher Relevanz sind. Die vorliegende Abhandlung knüpft an diesen Zusammenhängen an und liefert eine ausführliche Analyse der dabei zu Grunde liegenden Konfliktkonstellationen. Mit einer theoretischen Perspektive, die Gewerkschaften als relevante Akteure sozialen Wandels betrachtet, werden dabei Möglichkeitsbedingungen für eine klimagerechte Gewerkschaftsarbeit eruiert.

Ausgangspunkt für meine Überlegungen stellen die Ausführungen des Soziologen Stephan Meise dar. In seinem Buch zu Modernisierungen der Gewerkschaftspraxis stellt er fest, dass sich Transformationen der Arbeitswelt in aller Regel auf die gewerkschaftliche Praxis auswirken. In diesem Zusammenhang betont er unter anderem das Potenzial der aktiven Intervention von Gewerkschaften, die demnach nicht nur als passive, reagierende Akteure verstanden werden sollten (vgl. Meise 2014: 11f, 14). Eine grundlegende Annahme der geplanten Forschungsarbeit findet sich folglich darin, dass Gewerkschaften und ihre Strategien für die sozial-ökologische Transformation eine essenzielle Grundlage für demokratische Aushandlungsprozesse darstellen. Vor diesem Hintergrund möchte ich in meiner Masterarbeit herausfinden, vor welchen konkreten **Herausforderungen die Gewerkschaften in Österreich bei der Bearbeitung des Spannungsfeldes zwischen Arbeitnehmer*innen Vertretung und Klimaschutz** stehen. Hinzu kommt, dass sich unter dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), der gewerkschaftlichen Dachorganisation in Österreich, sehr unterschiedliche Wirtschaftssektoren in den einzelnen Fachgewerkschaften bündeln. Es ist davon auszugehen, dass diese in Bezug auf klimapolitische Strategien über ein heterogenes Set an Problemen und Handlungsoptionen verfügen. Aus diesem Grund liegt ein zweiter Schwerpunkt der Arbeit auf der **Kontrastierung der österreichischen Gewerkschaftslandschaft im Kontext des sozial-ökologischen Wandels**. Ziel ist es, die unterschiedlichen Herausforderungen und Strategien der Gewerkschaften des ÖGB zu systematisieren, um potenzielle Chancen aber auch Widersprüchlichkeiten in der gesamtgewerkschaftlichen Strategie herauszuarbeiten. Wie gezeigt

werden kann, gibt es zwar eine Vielzahl an sozialwissenschaftlichen Publikationen, die sich mit der gewerkschaftlichen Rolle innerhalb der sozial-ökologischen Transformation beschäftigen. Für die österreichische Gewerkschaftslandschaft fehlt es zum jetzigen Kenntnisstand jedoch an einer wissenschaftlichen Systematisierung gewerkschaftlicher Klimapolitik anhand der einzelnen Fachgewerkschaften. Das Potenzial einer solchen Studie liegt vor allem in der Aufarbeitung von strukturellen Hindernissen gewerkschaftlicher Praxis und damit zusammenhängend ihrer Modernisierung. Die organisationssoziologische Perspektive auf die Problemstellung ermöglicht es außerdem, potenzielle Konfliktlinien zwischen dem ÖGB als Dachverband und seinen Gewerkschaften aufzuzeigen. Dies soll zu einem besseren Verständnis für die Probleme der einzelnen Wirtschaftssektoren und deren Integrationsmöglichkeiten in die gesamtgewerkschaftliche Strategie beitragen.

Im zweiten Kapitel dieser Arbeit widme ich mich zunächst der strukturellen Verortung von Gewerkschaften im politischen System. Hier werden zentrale Entwicklungslinien aufgearbeitet, um die Ausgangslage für den gewerkschaftlichen Einfluss auf den sozial-ökologischen Wandel zu verdeutlichen (2.1). Inwiefern Gewerkschaften als aktive Akteure für die sozial-ökologische Transformation auftreten können, hängt entscheidend mit der Institutionalisierung des Klassenkonflikts zusammen. Hierbei kann verdeutlicht werden, dass sich die Ausgangsvoraussetzungen für Gewerkschaften in pluralistischen Aushandlungssystemen angloamerikanischer Spielart vehement vom korporatistischen System in Kontinentaleuropa unterscheiden. Mit dem Konzept der Pfadabhängigkeit findet sich eine weitere Perspektive, die zur Erklärung der strukturellen Bedingungen gewerkschaftlicher Klimapolitik von Relevanz ist. Demnach spielen Entwicklungspfade für die gewerkschaftlichen Möglichkeiten von sozialem Wandel eine große Rolle und erschweren mitunter die Bearbeitung von Transformationskonflikten. Konkret lässt sich im Verlauf der Arbeit etwa zeigen, dass systemische Veränderungen durch die gewerkschaftliche Abhängigkeit von Wirtschaftswachstum erschwert wird. Da das österreichische System der Interessensvertretung bestimmte Eigenheiten aufweist, die für die Praxis der österreichischen Gewerkschaften von bedeutender Rolle sind, werden die Eigenheiten der österreichischen Sozialpartnerschaft erläutert und die einzelnen Gewerkschaften vorgestellt (2.2). In einem nächsten Schritt greife ich die in der sozialwissenschaftlichen Literatur weitverbreitete Krisendiagnose der Gewerkschaften auf und stelle diese in Beziehung zu deren klimapolitischen Handlungsoptionen (2.3). Kapitel zwei schließt mit dem bisherigen Forschungsstand zu gewerkschaftlicher Klimapolitik und wirft wichtige Fragen für die empirische Analyse der Studie auf (2.4). Im dritten Kapitel stelle ich meine theoretische Perspektive auf den Untersuchungsgegenstand vor. Anhand von labour revitalization studies und Machtressourcenansatz lässt sich die wechselseitige Rolle von Gewerkschaften und sozial-ökologischen Transformationsprozessen aufzeigen. Auf die theoretische Rahmung folgt die methodologische Verortung dieser Arbeit in Kapitel vier. Dort werden neben der Erhebungsmethode (4.1) zugleich das empirische Datenmaterial (4.2) sowie die gewählte Auswertungsmethode (4.3) vorgestellt. Im Hauptteil der Arbeit folgt schließlich eine fallbasierte Auswertung des Untersuchungsmaterials, in dem die Klimapolitik der einzelnen Gewerkschaften analysiert wird (5). In der abschließenden Diskussion der Ergebnisse erfolgt eine

gewerkschaftsübergreifende Darstellung von Herausforderungen (6.1) und Handlungsoptionen (6.2) gewerkschaftlicher Klimapolitik. Abschließend wird das Potenzial einer klimagerechten Gewerkschaftsarbeit vor dem Hintergrund der aufgearbeiteten Ergebnisse diskutiert (6.3). Die Arbeit endet mit einem Fazit, welches die zentralen Erkenntnisse der Studie zusammenträgt und weiterführende Fragen aufwirft.

2. Die Gewerkschaften in der Krise? Zur aktuellen Situation von betrieblicher Mitbestimmung und Gewerkschaftsarbeit

Seit ihrer Entstehung im 19. Jahrhundert stellen Gewerkschaften ein wesentliches Element europäischer Demokratien dar. Selbstredend hing ihr tatsächlicher Stellenwert dabei stets von unterschiedlichen Faktoren, wie etwa dem politischen System oder generellen Entwicklungen der Geschichte, ab. Aus diesem Grund empfiehlt es sich zunächst, Gewerkschaften als „(...) *historische Gebilde*“ (Müller-Jentsch 2021: 49) zu verstehen, die sich parallel zu gesellschaftlichen Veränderungen entwickeln und dementsprechend ihre eigene Rolle definieren. Der folgende Teil kann selbstverständlich nicht die vollständige Geschichte von Gewerkschaften nacherzählen. Hierzu gibt es bereits eine Vielzahl von Schriften, die sich detailliert mit den historischen Begebenheiten gewerkschaftlicher Entwicklungsgeschichte beschäftigen. Vielmehr sollen jene Entwicklungen nachgezeichnet werden, deren Konsequenzen für die vorliegende Arbeit eine entscheidende Rolle spielen. Das Potenzial einer klimagerechten Gewerkschaftsarbeit ergibt sich nicht zuletzt aus der politischen Wirkungsmacht, anhand derer sich gewerkschaftliche Klimapolitik messen lassen muss. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen deshalb die veränderten Rahmenbedingungen für Gewerkschaften und deren Implikationen für die Entwicklung klimapolitischer Strategien. Für ein besseres Verständnis der Logik gewerkschaftlicher Organisationen werden zunächst typische Strukturmerkmale von Gewerkschaften herausgearbeitet (*Kapitel 2.1*), um in einem nächsten Schritt auf die Besonderheiten der österreichischen Gewerkschaftsbewegung einzugehen (*Kapitel 2.2*). Analog zum Diskurs über die „*Krise der Gewerkschaften*“ (Meise 2014: 9) wird im anschließenden Teil (*Kapitel 2.3*) die Ausbreitung neoliberaler politischer Agenden in Zusammenhang mit der Handlungsmacht gewerkschaftlicher Akteure gebracht. *Kapitel 2.4* gibt schließlich einen Überblick über die Studienlage zu gewerkschaftlicher Klimapolitik.

2.1 Gewerkschaftliche Pfadabhängigkeit und Korporatismus

Moderne Gewerkschaften sind thematisch breit aufgestellt und engagieren sich weit über ihre klassischen Kernaufgaben hinaus. Auch wenn dies nicht immer der Fall war, so ist die gewerkschaftliche Selbstwahrnehmung als genuin politische Kraft doch eng mit den Anfängen der Arbeiter*innenbewegung verknüpft. Ein Blick auf ihre Entstehungsgeschichte offenbart, wie sich das gewerkschaftliche Selbstverständnis als politische Bewegung entwickeln konnte: Konfrontiert mit gut organisierten Arbeitgeber*innen und repressiven Staatsapparaten mussten sich grundlegende Rechte zu Beginn gewerkschaftlicher Organisation zuerst erkämpft werden. Über den eigentlichen Arbeitskampf hinaus wirkten

Gewerkschaften beispielsweise im 20. Jahrhundert am Erkämpfen des allgemeinen Wahlrechts mit. Spätestens seit der Entstehung von Einheitsgewerkschaften in Deutschland und Österreich nach dem zweiten Weltkrieg konnten sie sich endgültig als gesamt-gesellschaftliche Organisation etablieren (vgl. Streck 2013: 110f). Die Festsetzung im System der Interessenrepräsentation führte zu einer Verschiebung ihrer Organisationsmacht hin zur institutionellen Ebene (vgl. Brinkmann et al. 2008: 28). Die Neugestaltung gewerkschaftlicher Funktionen wurde bereits früh diagnostiziert. In der Gewerkschaftstheorie von Goetz Briefs ist beispielsweise vom Übergang der klassischen Gewerkschaften aus dem 19. Jahrhundert zu den „befestigten“ Gewerkschaften des 20. Jahrhunderts die Rede (vgl. Briefs 1952: 159f).

Während die Ausrichtung auf lohnpolitische Bereiche in der Anfangsphase ausreichend für Gewerkschaften war, erweiterten sie ihre Zuständigkeitsbereiche im Laufe der Zeit auf andere Politikfelder und verschafften sich dadurch Kompetenzen, die weit über rein arbeitspolitische Inhalte hinausgehen (vgl. Pelinka 1980: 14f). Im Kontext der zunehmenden Relevanz klimapolitischer Diskurse ist es deshalb schlüssig, dass sie ökologische Fragestellungen ebenso in die eigenen Strategien integrieren und Expertise in diesem Feld generieren. Inwiefern es dabei gelingt, die Synergien aus der Verknüpfung von ökologischen und sozialen Themen zu nutzen, liegt zunächst am vorhandenen Spielraum gewerkschaftlicher Klimapolitik. Welche Möglichkeiten für Gewerkschaften überhaupt bestehen, ökologische Probleme zu thematisieren, hängt wiederum mit deren Entwicklungsgeschichte zusammen. Im Folgenden sollen deshalb zentrale Strukturmerkmale westeuropäischer Gewerkschaften herausgearbeitet werden, die für die Integration klimapolitischer Themen in gewerkschaftliche Strategien von Bedeutung sind. Der Fokus liegt hierbei auf der Gewerkschaftsbewegung Kontinentaleuropas, da das Aufkommen von Gewerkschaften in anderen Industriestaaten, wie den USA oder Großbritannien einen divergenten Verlauf genommen hat.

Pfadabhängige Entwicklung

Zur Erklärung von strukturellen Hindernissen gewerkschaftlicher Klimapolitik kann das Konzept der Pfadabhängigkeit eine Hilfestellung leisten. Gemeint ist hierbei, dass vergangene organisationale Prozesse einen direkten Einfluss auf die gegenwärtigen Handlungsspielräume von Organisationen und Institutionen haben. Inwieweit die historische Entwicklung als „Pfad“ vorgegeben ist und wieviel Entscheidungsmöglichkeiten gegenwärtig überhaupt bestehen, ist Gegenstand der wissenschaftlichen Debatte um das Konzept. Auch wenn sich in der einschlägigen Literatur keine einheitliche Begriffsdefinition von Pfadabhängigkeit finden lässt, so betont der Ausdruck doch allgemein die Historizität von Organisationen. Diese zunächst profan anmutende Feststellung erhält dadurch ihre Relevanz, dass das Konzept der Pfadabhängigkeit als „(...) *heuristisches Referenzmodell*“ zur Abgrenzung von ahistorischen Ansätzen verwendet werden kann (vgl. Beyer 2015: 162, 165ff). Nicht ohne Grund ist der Erklärungsansatz in der Wohlfahrtsstaatsforschung weitestgehend anerkannt und wird darüber hinaus immer wieder mit Gewerkschaften in Verbindung gebracht (Dörre 2011; Meise 2014; Nachtwey & Thiel 2014). Demgegenüber betont beispielsweise der Forschungsansatz der *Labor Revitalization Studies* die

Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften über ihre strukturellen (historischen) Bedingungen hinaus (vgl. Brinkmann et al. 2008: 45). Für die vorliegende Analyse ermöglicht der Rückgriff auf das Konzept der Pfadabhängigkeit ein Verständnis für die institutionellen Begrenzungen, innerhalb welcher Gewerkschaften operieren, auszubilden. Diesbezüglich lassen sich drei Strukturmerkmale identifizieren, die als gewerkschaftliche „*Entwicklungspfade*“ betrachtet werden können und bis heute Einfluss auf ihre Handlungsoptionen für klimapolitische Strategien haben. Konkret beziehe ich mich hier auf das *gewerkschaftliche Geschäftsmodell* (I), das *duale System der Interessensvertretung* (II) sowie das *Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften* (III). Selbstredend handelt es sich dabei um eine selektive Auswahl an Entwicklungen, die jedoch für die Bearbeitung der Forschungsfrage relevant erscheinen. Darüber hinaus ist es wichtig zu betonen, dass die verschiedenen Konzepte von Pfadabhängigkeit über konkurrierende Ansichten hinsichtlich der möglichen Abweichung von Pfaden verfügen (vgl. Beyer 2015: 155). Beispielsweise erscheinen diese im dreistufigen Modell von Sydow et. al. ab einem gewissen Zeitpunkt annähernd irreversibel zu sein (vgl. Schreyögg et al. 2011: 83–87).

I) Das „*Geschäftsmodell*“ von Gewerkschaften basiert seit jeher auf der Teilhabe ihrer Mitglieder am wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft. So einfach dieses historisch konsistente Grundprinzip auch klingen mag, so wichtig ist es für das Verständnis der Möglichkeiten gewerkschaftlicher Klimapolitik. Die Erfolgsgeschichte von Gewerkschaften hängt demnach unmittelbar mit der Entstehung einer wirtschaftlichen Produktions- und Konsumptionsweise zusammen, deren Folgen für das planetare Klima mit Hilfe jener klimapolitischen Strategien es nun zu bekämpfen gilt. Es überrascht von daher nicht, dass gewerkschaftliche Klimapolitik über weite Strecken im Einklang mit Wirtschaftsinteressen von Unternehmen zu stehen scheint. Müller-Jentsch schreibt hierzu:

„Verletzungen der Profitinteressen des Kapitals wirken quasi naturwüchsig über die Vergesellschaftungsmechanismen Markt und Konkurrenz negativ auf abhängig Beschäftigte und Staatsapparat zurück, so dass – unter den Imperativen wirtschaftlicher Stabilität – die Erfordernisse des Akkumulationsprozesses zum Inhalt der Staatstätigkeit werden“ (Müller-Jentsch 2008: 60f).

Für die vorliegende Forschungsfrage bedeutet die Verknüpfung von Kapitalinteressen mit der strategischen Ausrichtung von Gewerkschaften, dass sich ökologisch soziale Konflikte nicht immer anhand der traditionellen Konfliktlinie Arbeit vs. Kapital verlaufen. Vielmehr kommt es bei einigen Ansätzen gewerkschaftlicher Klimapolitik zu einer Art Bündnis mit den Arbeitgeber*innen. Hier ist man an einer gemeinsamen Entwicklung zukünftiger Strategien interessiert. Gleichzeitig zeigen die Folgen der Produktions- und Lebensweise des globalen Nordens auf, dass eine klimagerechte Gewerkschaftsarbeit vorherrschenden Produktionssystem ansetzen müsste. Inwiefern dieses Dilemma gewerkschaftlicher Klimapolitik überwunden werden kann, ist Gegenstand der empirischen Untersuchungen dieser Arbeit.

II) Entscheidend für die organisationale Struktur westeuropäischer Gewerkschaften ist das Industrieprinzip, nachdem alle Arbeitnehmer*innen aus einer Industrie unabhängig vom Beschäftigungsstatus gemeinsam organisiert werden. Während sich im Zuge der Industrialisierung dieses

gewerkschaftliche Modell in Westeuropa durchsetzen konnte², blieben beispielsweise im Vereinigten Königreich die so genannten Berufsgewerkschaften relevanter. Diese organisierten die Beschäftigten anhand der jeweiligen Berufsgruppen und deren Qualifikationsniveaus. Aus der massenhaften Organisation von Industriearbeitenden in Westeuropa entstanden infolgedessen weitgehend starke Dachverbände, die gewerkschaftliche Forderungen hauptsächlich auf politischer Ebene durchzusetzen versuchten (vgl. Streeck 2013: 108f). Analog hierzu entwickelte sich das für Deutschland und Österreich typische „*duale System der Interessenvertretung*“, bei dem es eine funktionale und rechtliche Trennung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten gibt (vgl. Sperling 2013: 489). Anders als in Großbritannien oder den USA findet gewerkschaftliche Arbeit deshalb nur bedingt auf betrieblicher Ebene statt. Die Handlungsspielräume in diesem Bereich sind durch das duale System insofern eingeschränkt, als dass bei Arbeits- und Lohnbedingungen dabei keine rechtlichen Möglichkeiten der direkten Einflussnahme für Gewerkschaften bestehen. Demgegenüber ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Betriebsräten traditionell hoch, wodurch sich auch hier gewerkschaftliche Einflussmöglichkeiten ergeben. Beim historischen Entstehungsprozess der Symbiose aus Betriebsräten und Gewerkschaften wird deshalb oftmals von der „*Vergewerkschaftung der Betriebsräte*“ gesprochen (vgl. Haipeter 2011: 7). Unterschiedliche Studien verweisen jedoch, zumindest für den deutschen Kontext, auf eine rückgängige Quote der gewerkschaftlichen Organisation von Betriebsräten (vgl. Artus et al. 2019: 7; Sperling 2013: 491). Bei der Betrachtung gewerkschaftlicher Klimapolitik kann Gewerkschaft also nicht mit Betriebsrat gleichgesetzt werden. Auch wenn sich in der Praxis vor allem in Österreich eine große Schnittmenge von Betriebsratsmandaten und gewerkschaftlichen Funktionär*innenposten identifizieren lässt, obliegt die direkte Einflussmöglichkeit für die Umsetzung klimapolitischer Maßnahmen auf der betrieblichen Ebene den Betriebsrät*innen. Gleichzeitig kann die institutionalisierte Macht in Form von Betriebsräten neueren Gewerkschaftsstrategien im Weg stehen. Demnach ist das Organ des Betriebsrats rechtlich dazu verpflichtet, auf die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens zu achten. Für radikalere Ansätze von organizing und anderen gewerkschaftlichen Revitalisierungsmethoden kann es hierbei unter Umständen zu Interessenskonflikten kommen.

III) Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von Gewerkschaften und Arbeitgeberschaft hat Tradition. Lange Zeit wurde in diesem Zusammenhang von Gewerkschaften als „*intermediäre Organisationen*“ gesprochen. Demzufolge nehmen Gewerkschaften die zentrale Vermittlungsfunktion zwischen allen Lohnabhängigen und der Kapitaleseite ein (Haipeter 2011; Müller-Jentsch 2008; Schönhoven 2013; Streeck 2013). Das ursprünglich von Müller-Jentsch stammende Konzept der Intermediarität räumt ihnen dabei eine pragmatische Funktion ein. Demnach integrieren sie die Interessen der Kapitaleseite in ihre Strategien, da das bereits beschriebene Geschäftsmodell der Teilhabe in einem Abhängigkeitsverhältnis mit ökonomischer Stabilität steht (vgl. Haipeter 2011: 9). Angesichts des abnehmenden Organisationsgrades wird die Perspektive von Gewerkschaften als intermediäre

² Wie in Kapitel 2.2 ersichtlich wird, gilt diese Analyse nur beschränkt für die österreichische Gewerkschaftslandschaft, die sich an einem abweichenden Organisationsprinzip orientiert.

Organisation jedoch zunehmend in Frage gestellt. Da Gewerkschaften traditionell in der Industrie am stärksten vertreten sind, gibt Dörre zu bedenken, dass durch die gestiegene Relevanz des Dienstleistungssektors, mit vergleichsweise geringer gewerkschaftlicher Organisierung, nicht mehr von einem allgemeinen Vertretungsanspruch aller Arbeitnehmer*innen ausgegangen werden kann. Es bestehe die Gefahr, dass Gewerkschaften sich zu „*fraktalen Organisationen*“ entwickeln, die hauptsächlich die Partikularinteressen einiger Branchen vertreten (vgl. Dörre 2011: 288). Auch wenn die oftmals zitierte Krise der Repräsentation zu einem Funktionswandel der Gewerkschaften führt, so war die Intermedialität doch ein wichtiger Faktor für die Entstehung der korporatistischen Systeme, auf die im Folgenden genauer eingegangen werden soll.

(Neo-)Korporatismus

Über die Zusammenkunft von Arbeit und Kapital hat sich im Laufe der kapitalistischen Entwicklungsgeschichte ein stabiles System von Aushandlungsprozessen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden entwickelt, das bis heute prägend für kontinentaleuropäische Gesellschaften ist (vgl. Müller-Jentsch 2021: 52). Was vielfach unter dem politikwissenschaftlichen Begriff des Korporatismus zusammengefasst wird, lässt sich als konstitutives Element gewerkschaftlicher Arbeit in Österreich betrachten.

Unter einem korporatistischen System versteht man nach Streeck ganz allgemein eine „(...) *politisch-wirtschaftliche Verfassung, in der organisierte Interessen quasi-öffentliche Ordnungsfunktionen ausüben*“ (Streeck 2008: 655). Weil der Begriff des Korporatismus eng mit der Wirtschaftsordnung in den faschistischen Regimen Spaniens und Italiens verknüpft war, etablierte sich in Abgrenzung zur autoritären Variante der Begriff *Neokorporatismus* zur Beschreibung korporatistischer Verhältnisse in Demokratien (vgl. Müller-Jentsch 2021: 63). Dort setzen sich die Verhandlungssysteme in aller Regel aus Gewerkschaften, Wirtschaftsverbänden (*Bilateralismus*) und in einigen Fällen zusätzlich dem Staat als Vermittlungsinstanz zusammen (*Tripartismus*) (vgl. Czada 2000: 24). Als wichtiges Merkmal neokorporatistischer Systeme gilt die Einbindung von Interessensverbänden in staatliche Entscheidungsstrukturen durch die Bildung gemeinsamer Netzwerke (vgl. Czada 1994: 38). Während man bei Deutschland und Österreich von typischen Beispielen für solche Systeme sprechen kann, gibt es in den USA oder Großbritannien keine vergleichbare Tradition der institutionalisierten Einbindung von Interessen. Aus diesem Grund findet sich mit der Bezeichnung des Pluralismus ein begriffliches Pendant zur Beschreibung angloamerikanischer Gesellschaftssysteme. Eine grundlegende Annahme des Pluralismus findet sich darin, dass sich die verschiedenen Interessensgruppen in einem ausgeglichenen Wettbewerb zueinander befinden. Sowohl bei pluralistischen als auch bei korporatistischen Systemen ist es umstritten, ob die Seite des Kapitals über strukturelle Vorteile verfügt, da Wirtschaftsverbände in aller Regel auf mehr Ressourcen als die Arbeitnehmer*innenschaft zurückgreifen können (vgl. Ebbinghaus 2015: 59). Ungeachtet dessen lässt sich auf Seiten der Arbeitgeberverbände ebenfalls eine Krise der Repräsentation beobachten. Organisationelle Integrationsprobleme und der Trend zur Individualisierung von

Tarifverhandlungen können anhand der seit den 1990er Jahren abnehmenden Organisationsgraden von Wirtschaftsverbänden veranschaulicht werden (vgl. Schroeder & Silvia 2013: 354, 361).

Durch die Einbindung von Interessensverbänden in korporatistischen Systemen wurde ein Modell geschaffen, das tendenziell zu einer Befriedung des Klassenkonflikts führte. Vor allem die Zugeständnisse an die Arbeiter*innenbewegung nach dem zweiten Weltkrieg und der damit einhergehenden Statusaufwertung der Arbeiter*innen trugen, trotz gleichbleibender Ungleichheitsverhältnisse, zu einem System sozialer Ordnung bei, indem Gewerkschaften einen zentralen Stabilitätsfaktor darstellen (vgl. Brinkmann et al. 2008: 27). Durch die fehlende Integration der Arbeiter*innenbewegung in pluralistischen Verhandlungssystemen wie den USA blieb den Gewerkschaften dort stets nur die Rolle der „Gegenmacht“, was sich bis heute in den unterschiedlichen Ansätzen zur gewerkschaftlichen Revitalisierung bemerkbar macht (vgl. Rehder 2013: 255).

Auch innerhalb korporatistischer Systeme lassen sich weitere Unterscheidungen treffen. Müller-Jentsch differenziert zwischen *Tripartismus* und *Verbändekorporatismus*, deren zentrales Element der Konsens durch Elitenabstimmung ist (vgl. Müller-Jentsch 2021: 52). Während der Verbändekorporatismus als bilaterales Verhandlungssystem funktioniert, findet sich im Tripartismus eine staatlich vermittelte Variante. Das österreichische System der Sozialpartnerschaft lässt sich hierfür als Beispiel aufführen, dessen Eigenheiten im nächsten Kapitel beschrieben werden. Aufgrund des Mitgliederrückgangs bei Gewerkschaften und der Entwicklungsperspektive hin zu einer fraktalen Organisation (Dörre 2011) besteht hinsichtlich der Zukunft korporatistischer Systeme Uneinigkeit. Während die Etablierung von Regel- und Ordnungsstrukturen dem neokorporatistischen Verhandlungssystem eine nicht zu leugnende Stabilität verleiht (vgl. Armingeon 1993: 300), verweisen einige Publikationen auf eine Veränderung des Systems aufgrund erodierender Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Arbeit. Dies lässt sich vor allem anhand von spezifischen Branchen, wie dem Dienstleistungssektor oder Handwerk veranschaulichen (Nachtwey & Wolf 2013; Scholz 2013).

Klaus Dörre versteht die Krise des Korporatismus als Chance für eine Neuausrichtung der Gewerkschaften und spricht von einer neuen „*Konfliktformation*“ für die sozial-ökologische Transformation (vgl. Dörre 2021: 235). Gemeint ist eine konsequente Abkehr von der traditionellen wohlfahrtsstaatlichen Umverteilungspolitik, der sich Gewerkschaften bislang bedienen. Anstelle des für korporatistische Systeme inhärenten „*Elitenkonsens*“ müsse eine Wirtschaftsdemokratie treten, in der unter Einbeziehung aller betroffenen Gesellschaftsgruppen über die Art und Weise wirtschaftlicher Produktion entschieden werde. Konkret schlägt Dörre die Errichtung von Transformationsräten vor, „(...) *die aber nicht mehr nur mit Vertreter*innen aus Wirtschaft, Politik und Gewerkschaften besetzt sein sollen, sondern zivilgesellschaftliche Akteure wie Umweltverbände, ökologische Bewegungen, Fraueninitiativen etc. einbeziehen, um ein annäherndes Kräftegleichgewicht zwischen Kapital und demokratischer Zivilgesellschaft überhaupt erst wiederherzustellen*“ (ebd.: 241). Für solch einen radikalen Wandel korporatistischer Verhandlungssysteme gibt es zumindest auf gesamtgesellschaftlicher Ebene keine Anzeichen. Wie im

nächsten Kapitel gezeigt werden kann, stellt die tripartistische Sozialpartnerschaft für den österreichischen Kontext weiterhin das zentrale Bezugssystem gewerkschaftlicher Praxis dar. Auch wenn die beschriebenen Krisendiagnosen über weite Teile auch auf Österreich zutreffen, findet sich kein Indiz für eine grundlegende Transformation des korporatistischen Verhandlungssystems. Wie die empirischen Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, gibt es für viele Dimensionen gewerkschaftlicher Klimapolitik bislang mehr offene Fragen als konkrete Handlungsoptionen. Dies macht eine zeitnahe Abkehr vom bisherigen Erfolgsmodell der Sozialpartnerschaft unwahrscheinlich, zumal die Aufgabe etablierter Institutionen das Risiko des weiteren Machtverlusts für Gewerkschaften birgt.

2.2 Das österreichische System

Nachdem mit der Unterscheidung von Korporatismus und Pluralismus eine konzeptionelle Grundlage geschaffen wurde, steht im Folgenden die konkrete Ausgestaltung der gewerkschaftlichen Rahmenbedingungen Österreichs im Vordergrund. Hierbei wird zunächst die österreichische Gewerkschaftsstruktur anhand der einzelnen Fachgewerkschaften erläutert. Anschließend steht die Funktionsweise der österreichischen Sozialpartnerschaft im Mittelpunkt der Betrachtung. Folgende Fragestellungen werden beantwortet: Was kennzeichnet das österreichische Verhandlungssystem aus? Welche Konsequenzen ergeben sich aus der sozialpartnerschaftlichen Struktur für die Klimapolitik österreichischer Gewerkschaften?

2.2.1 Die sieben Fachgewerkschaften in Österreich

Der Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung lässt sich anhand der Organisationsstruktur des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) verdeutlichen. Als Dachverband vereint dieser unter sich alle existierenden Teilgewerkschaften in Österreich. Nach den aktuellsten Zahlen des ÖGB hat dieser circa 1,19 Millionen Mitglieder (vgl. ÖGB Mitgliederstatistik 2021). Bei einer Gesamtzahl von circa 4,3 Millionen Erwerbstätigen Personen in Österreich (Statistik Austria) entspricht dies einem aktuellen Brutto Organisationsgrad³ von rund 28 Prozent. Die Aufteilung der Mitglieder nach den einzelnen Gewerkschaften soll im Folgenden dargelegt werden. Durch etliche Fusionierungen veränderte sich deren Anzahl im Laufe der Zeit immer wieder, bis sie sich zur gegenwärtigen Gesamtzahl von sieben entwickelte. Da diese für verschiedene Wirtschaftssektoren verantwortlich sind, vertreten sie entsprechend heterogene Beschäftigungsgruppen, die unterschiedlich von den Auswirkungen klimapolitischer Maßnahmen betroffen sind. Somit fallen einige Gewerkschaften bei der empirischen Untersuchung relevanter aus als andere. Um ein vollständiges Bild der Gewerkschaftslandschaft zu bekommen, ist es dennoch wichtig alle Fachgewerkschaften miteinzubeziehen, da diese über die Gremien des ÖGB in unterschiedlichem Ausmaß Einfluss auf die gesamtgewerkschaftliche Strategie nehmen.

³ Der Brutto Organisationsgrad errechnet sich aus dem Verhältnis der Mitgliederzahl zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen im Inland (vgl. Greef (2013: 687)).

Folgende Gewerkschaften werden durch den ÖGB vertreten:

Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)

Die GPA ist mit 276.000 Angehörigen die derzeit mitgliederstärkste Gewerkschaft in Österreich. Als Multibranchengewerkschaft vertritt sie die Angestellten aus nahezu allen Wirtschaftssektoren (vgl. ÖGB).

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ist mit 260.000 Mitgliedern die zweitstärkste Gewerkschaft in Österreich (vgl. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst 2023). Sie vertritt die Beschäftigten des Bundes und der Länder sowie deren ausgegliederte Einrichtungen, wie beispielsweise Universitäten (vgl. ÖGB).

Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE

Mit über 230.000 Mitgliedern ist die PRO-GE die größte Arbeiter*innengewerkschaft Österreichs. Sie vertritt die Arbeiter*innen aus Industrie, Landwirtschaft, den Sektoren Textil und Nahrung sowie alle Leiharbeiter*innen (vgl. Gewerkschaft PRO-GE).

younion Die Daseinsgewerkschaft

Die Gemeindebediensteten in Österreich werden durch die Gewerkschaft younion vertreten. Diese zählt über 145.000 Mitglieder und ist darüber hinaus auch für die Beschäftigten in den Bereichen Kunst, Medien, Bildung und Sport zuständig (vgl. Gewerkschaft younion).

Gewerkschaft Vida

Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft hat über 130.000 Mitglieder und vertritt Beschäftigte in den Bereichen Eisenbahn, Sicherheitsdienste, Handel, Soziale Dienste, Gesundheitswesen, Schifffahrt, Luftfahrt und weiteren Dienstleistungsberufen (vgl. Gewerkschaft vida 2019).

Gewerkschaft Bau-Holz (GBH)

Die GBH zählt circa 116.000 Mitglieder und vertritt hauptsächlich die Beschäftigten des Baugewerbes sowie der Holzverarbeitenden Industrie (vgl. ÖGB).

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)

Mit circa 47.000 Mitgliedern ist die GPF die kleinste Gewerkschaft Österreichs. Sie vertritt die Beschäftigten der Austro Control, der Post sowie der Telekom (vgl. ÖGB).

Um die Organisationsstruktur der österreichischen Gewerkschaften zu verstehen, ist es wichtig auf die Besonderheiten hinsichtlich der innergewerkschaftlichen Zuständigkeiten hinzuweisen. Anders als beispielsweise bei den acht Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) verläuft die gewerkschaftliche Organisation in Österreich nicht nur anhand sektoraler Wirtschaftsbereiche, sondern auch des Anstellungsverhältnisses der Beschäftigten. Während die deutsche Gewerkschaft IG- Metall

prinzipiell für alle Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie zuständig ist, wird in Österreich innerhalb dieser Industrie nach dem Anstellungsverhältnis unterschieden. Demnach vertritt die Gewerkschaft PRO-GE die Arbeiter*innen dieser Industrie, während sich die Angestellten bei der GPA organisieren. Die unterschiedlichen Zuständigkeiten lassen sich auf die rechtliche Trennung zwischen Arbeiter*innen und Angestellten zurückführen, die in Österreich über eine lange Geschichte verfügt (vgl. ÖGB 2021a). Auch wenn es in der Vergangenheit einige Maßnahmen zur Angleichung der Beschäftigungsgruppen gegeben hat, spielt die Unterscheidung vor allem auf der kollektivvertraglichen Ebene nach wie vor eine Rolle. Eine ähnliche Situation wie in der Metallindustrie findet sich im österreichischen Gesundheitsbereich. Dort sind es mitunter drei Gewerkschaften, die für die Beschäftigten desselben Sektors verantwortlich sind. Die Gewerkschaft younion vertritt die Gemeindebeschäftigten, während die restlichen Arbeitnehmer*innen in Abhängigkeit zu ihrem Vertragsverhältnis von den Gewerkschaften GPA oder vida vertreten werden.

2.2.2 Die österreichische Sozialpartnerschaft

Wie bereits erwähnt findet sich in Österreich mit der Sozialpartnerschaft ein tripartistisches Aushandlungssystem wieder, bei dem zwischen den Interessen von Staat, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vermittelt wird (vgl. Tálos 1993a: 11). Sie gilt als „*Grundsäule*“ für das politische System Österreichs nach dem zweiten Weltkrieg und wurde oft als Beispiel für ein stabiles korporatistisches System aufgeführt (vgl. Tálos 1993b: 7). Grundsätzlich besteht die Sozialpartnerschaft aus vier bundespolitischen Verbänden: Die Wirtschaftskammer (WKÖ) und die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs⁴ für die Seite der Arbeitgeber*innen sowie die Bundesarbeiterkammer (BAK) und der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) als Vertretungen der Arbeitnehmer*innen. Entscheidend für das österreichische System ist die Pflichtmitgliedschaft bei den Kammern. Durch diese gesetzliche Grundlage wird ein Großteil der Bevölkerung durch die Dachverbände vertreten. Während es sich beim ÖGB um den freiwilligen Teil der Interessenvertretung für Arbeitnehmer*innen handelt, sind nahezu alle Beschäftigten qua Gesetz Mitglied der Arbeiterkammer⁵. Die Gesamtzahl ihrer Mitglieder betrug zum Jahresende 2021 circa 3,9 Millionen (vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte). Charakteristisch für das österreichische System ist die Einbindung der Sozialpartner in Formulierung und Implementierung gesetzlicher Regelungen sowie die Abstimmung zwischen den divergierenden Interessen der Dachverbände bei Entscheidungsprozessen. Wesentliches Element dieser Kollaboration ist die enge personelle und organisationale Verflechtung mit den politischen Parteien. Traditionell findet sich in der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) der politische Arm von BAK und ÖGB, während die Österreichische Volkspartei (ÖVP) mit der WKÖ und den Landwirtschaftskammern enge

⁴ Die Präsidentenkonferenz ist ein Dachverband, der die Landwirtschaftskammern der Bundesländer vertritt.

⁵ Gleiches gilt für die Wirtschaftskammer. „*Alle Personen, die zum selbstständigen Betrieb einer Unternehmung des Gewerbes und Handwerks, der Industrie, des Bergbaus, des Handels, des Geld-, Kredit- und Versicherungswesens, des Verkehrs, des Nachrichtenverkehrs, des Rundfunks, des Tourismus und der Freizeitwirtschaft sowie sonstiger Dienstleistungen berechtigt sind, gehören der Wirtschaftskammer kraft Gesetzes als Mitglieder an*“ (Wirtschaftskammer Österreich).

Verbindungen aufweist. Es ist dabei wichtig zu betonen, dass die Zusammenarbeit der Sozialpartner ausschließlich auf freiwilligen Vereinbarungen beruht und über keine gesetzliche Grundlage verfügt (vgl. Tálos 2017: 160). Aus diesem Grund hängt die Arbeit der Sozialpartnerschaft in gewisser Hinsicht von der Bereitschaft der jeweiligen Regierung zur Zusammenarbeit ab (vgl. Adam 2022: 47).

Sowohl bei den Interviews mit Gewerkschaftsfunktionär*innen als auch in der Literatur zeichnet sich eine Krise der Sozialpartnerschaft ab. Hinterseer spricht vom Ende der „Blütezeit“ des Systems und begründet dies mit drei relevanten Entwicklungen: 1. Dem Bedeutungsverlust der zwei Volksparteien SPÖ und ÖVP, die in gemeinsamen Regierungen ein politisches Gleichgewicht zwischen den Interessenverbänden darstellten. 2. Die Verlagerung von politischen Entscheidungsprozessen auf supranationale bzw. europäische Ebene 3. Der Wandel der politischen Kultur Österreichs im Zusammenhang mit Globalisierungsprozessen (vgl. Hinterseer 2017: 29). Neben den politischen Entwicklungen identifiziert Tálos ein gestiegenes Legitimationsproblem für die Zwangsmitgliedschaft in den Kammern als Herausforderung für die Sozialpartnerschaft. Die rapide gesunkenen Wahlbeteiligungen bei den Kammerwahlen können hierfür als Indiz herangezogen werden (vgl. Pernicka 2022: 10; Tálos 2017: 167f). Angesichts der kontinuierlichen Relevanz der Dachverbände kann vom Ende des „Austrokorporatismus“ zwar keine Rede sein, dennoch unterliegt der Einfluss der Sozialpartnerschaft gewissen Schwankungen. Die Regierungszeit von 2000-2006 unter Beteiligung der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) wird demnach als Zäsur für das korporatistische System angesehen, da hier die institutionelle Kompromissfindung vernachlässigt und stattdessen auf mehrheitsdemokratische Entscheidungen gesetzt wurde (vgl. Pernicka & Stern 2011: 342). Obgleich es zwischenzeitig zu einer Stabilisierung der korporatistischen Verhältnisse gekommen ist, findet sich mit der erneuten Regierungsbeteiligung der FPÖ von 2017-2019 eine weitere Phase der Einschränkung für die Sozialpartnerschaft. Zwar wurde im Vorfeld der türkis-blauen Regierung das Kammersystem in der Verfassung verankert, womit die geforderte Abschaffung der Zwangsmitgliedschaft von Seiten der FPÖ rechtlich erschwert wurde. Seit 2017 lässt sich ungeachtet dessen ein klarer Bruch mit der korporatistischen Tradition in der österreichischen Politik erkennen. Neben der Begrenzung des Mitspracherechts von Arbeitnehmer*innenvertretungen im österreichischen Sozialversicherungssystem wurden die Interessenverbände bei sozialpartnerschaftlichen Kernthemen wie Arbeitszeitregelungen konsequent vom Entscheidungsprozess ausgeschlossen (vgl. Felten 2022: 100; Tálos & Hinterseer 2019: 129ff). Auch wenn sich bei der Folgeregierung unter türkis-grün zunächst keine Fortsetzung des aktiven Abbaus korporatistischer Verhältnisse beobachten ließ, wurden entsprechende Maßnahmen zur Schwächung der Arbeitnehmer*innenvertretungen nicht zurückgenommen (vgl. Tálos 2020). Wie im empirischen Teil dieser Arbeit deutlich wird, findet sich von Gewerkschaftsseite eine klare Kritik am aktuellen Umgang der Regierung mit der Sozialpartnerschaft. Wineroither diagnostizierte bereits im Hinblick auf den Abbau der Sozialpartnerschaft von 2000-2007, dass von der Schwächung der institutionellen Interesseneinbindung tendenziell die Arbeitgeber*innenseite profitieren konnte (vgl. Wineroither 2013: 63). Der reduzierte Einfluss von Arbeitnehmer*innenvertretungen reiht sich ein in eine Abfolge gewerkschaftlicher Krisen, die im folgenden Teil genauer beschrieben

werden. Auch wenn umweltpolitische Fragen traditionell von vertikalen Entscheidungsstrukturen geprägt waren und keinen typischen Bereich der österreichischen Sozialpartnerschaft darstellen (vgl. Tálos et al. 1993: 177–180), so steht der Handlungsspielraum für gewerkschaftliche Klimapolitik doch in direktem Zusammenhang mit der sozialpartnerschaftlichen Situation. Brand und Pawloff kommen zu dem Schluss, dass die Sozialpartnerschaft tendenziell ein Hemmnis für progressive Klimapolitik darstellt, da die Interessenvertretungen Fragen der Nachhaltigkeit hinter die kurzfristige Absicherung der eigenen Mitglieder stellen (vgl. Brand & Pawloff 2014: 785f).

2.3 Zur Krise der Gewerkschaften

In sozialwissenschaftlichen Studien drehte sich die Analyse von Gewerkschaften lange Zeit vordergründig um deren Krisensituation. Der kontinuierliche Rückgang von Mitgliedern sowie gewerkschaftsfeindliche Politik trugen zu einer strukturellen Schwächung von Gewerkschaften bei. Im Folgenden soll zunächst die empirische Datenlage aufgearbeitet werden, bevor in einem nächsten Schritt auf die veränderten Rahmenbedingungen durch die Neoliberalisierung politischer Systeme eingegangen wird.

2.3.1 Mitgliederrückgang und Machtverlust

Empirische Grundlage der meisten Debatten rund um die Krise der Gewerkschaften stellt der Mitgliederschwund gewerkschaftlicher Organisationen dar. Aus diesem Grund werden im Folgenden zunächst generelle Trends gewerkschaftlicher Entwicklung diskutiert, bevor genauer auf die Datenlage zu den österreichischen Gewerkschaften eingegangen wird.

Die Studienlage zur Entwicklung gewerkschaftlicher Organisationsgrade offenbart ein globales Phänomen. Dabei scheint es unerheblich zu sein, welches Beispiel betrachtet wird. Mit Ausnahme weniger Länder findet sich vor allem in den Industriestaaten des Globalen Nordens mehrheitlich der Trend des massiven Machtverlusts von Gewerkschaften (vgl. Adam 2022: 45; Vandaele 2019: 15f). Für die Mitgliedsstaaten der OECD⁶ lässt sich zeigen, dass sich die Anzahl von Gewerkschaftsmitgliedern seit 1960 in einem kontinuierlichen Abwärtstrend befindet. *Abbildung 1* zeigt die Entwicklung in Österreich, Deutschland, dem Vereinigten Königreich sowie den USA⁷ im Vergleich zum OECD-Durchschnitt. Auch wenn es zwischenzeitige Phasen des Mitgliederwachstums gab, so wird deutlich, dass mit Beginn der 1990er Jahre ein konstanter Negativtrend einsetzte, der sich über weite Strecken bis heute fortsetzt. Innerhalb der OECD- Staaten gibt es wenige Beispiele, wie Island (90 %), Norwegen (50 %), Belgien (49 %) oder Dänemark (67 %), die sich diesem Trend entziehen und deren Mitgliederzahlen über den Beobachtungszeitraum hinweg einigermaßen stabil geblieben sind. Der Organisationsgrad in Schweden

⁶ *Organisation for Economic Co-operation and Development*. Zu Deutsch: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

⁷ Es liegen keine Daten für den Organisationsgrad in den USA von 1980-1982 vor, weshalb die Kurve in *Abbildung 1* die X-Achse schneidet.

(65 %) und Finnland (59 %) ist zwar nach wie vor auf einem hohen Niveau, unterliegt jedoch ebenfalls seit geraumer Zeit einem Abwärtstrend (vgl. OECD/AIAS 2021b).

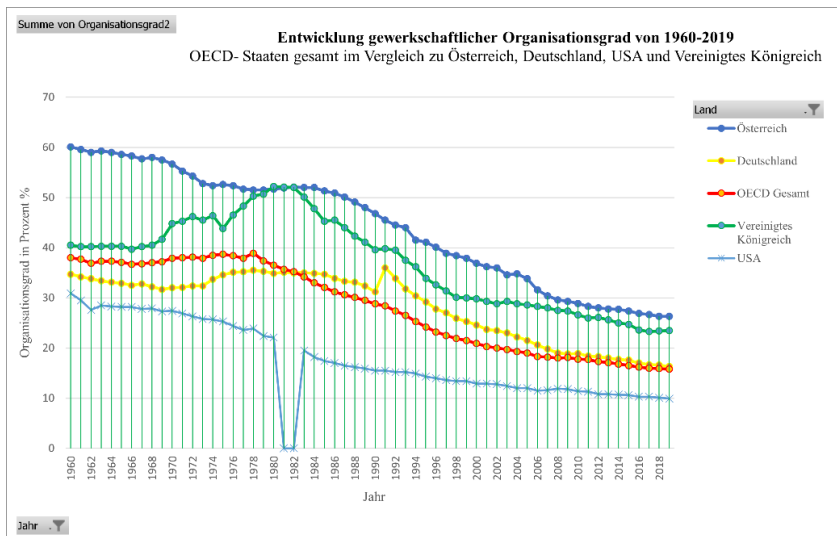


Abbildung 1: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad von 1960-2019: Durchschnitt der OECD Staaten im Vergleich zu Österreich, Deutschland, Vereinigtes Königreich und USA (Eigene Darstellung nach OECD/AIAS 2021b)

Ein genauerer Blick auf die Entwicklung in Deutschland und Österreich verdeutlicht den drastischen Rückgang an Mitgliedern. Demnach hat sich der Brutto Organisationsgrad in Deutschland von circa 43 Prozent 1950 auf 21 Prozent im Jahr 2012 nahezu halbiert (vgl. Greef 2013: 703). *Abbildung 2* veranschaulicht den abnehmenden Organisationsgrad parallel zur Entwicklung der Gesamtanzahl deutscher Gewerkschaftsmitglieder. Durch die Wiedervereinigung kam es kurzzeitig zu einem starken Anstieg an Gewerkschaftsmitgliedern mit einem Höchststand von fast 12 Millionen Mitgliedern. Dieser sank innerhalb von zehn Jahren jedoch wieder auf das Niveau der Vorwendezeit (vgl. Schönhoven 2013: 77f). Eigenen Angaben zu Folge verfügte der DGB im Jahr 2022 über 5,6 Millionen Mitglieder. Dies entspricht einem aktuellen Brutto Organisationsgrad von circa 12 Prozent⁸ (vgl. DGB 2023).

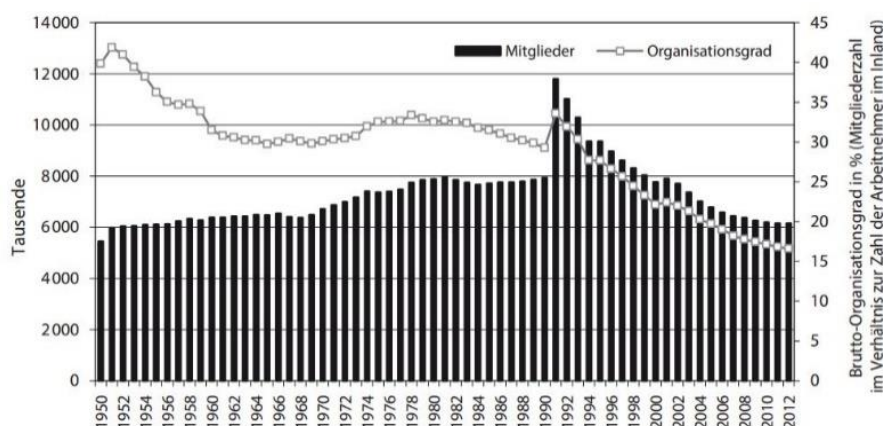


Abbildung 2: Mitgliederentwicklung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Greef 2013: 687)

⁸ Bei einer Erwerbstätigenanzahl von circa 45,5 Millionen (vgl. Statistisches Bundesamt).

Für die österreichischen Gewerkschaften zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. Ausgehend vom Höchststand in den 1980er Jahren verlor der ÖGB bis heute fast 30 Prozent seiner Mitglieder. *Abbildung 3* veranschaulicht die Entwicklung der Mitgliederzahl in Relation zum Organisationsgrad des ÖGB.

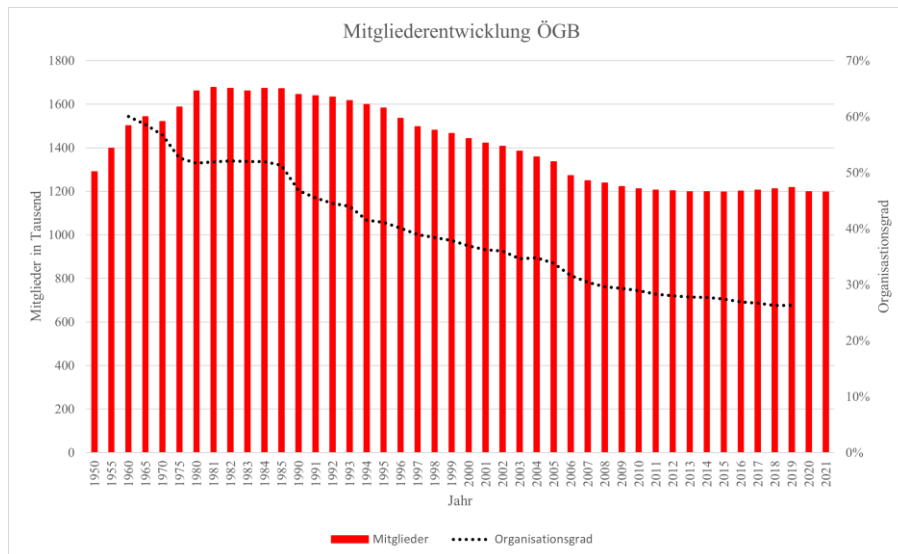


Abbildung 3: Mitgliederentwicklung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) (eigene Darstellung nach OECD/AIAS 2021b; ÖGB Mitgliederstatistik 2021)

Ein weiterer Indikator gewerkschaftlicher Macht ist das Ausmaß von kollektiv ausgehandelten Tarifverträgen. Deren Deckungsrate hat demnach direkten Einfluss auf den Anteil von Beschäftigten im Niedriglohnsektor. Es lässt sich statistisch belegen, dass ein höherer Deckungsgrad von kollektiv ausgehandelten Arbeitsverträgen die Quote von Beschäftigten mit geringen Löhnen reduziert (vgl. Bosch 2015: 58). Der bereinigte Deckungsgrad berechnet sich dabei aus dem Anteil der unselbstständig Beschäftigten, die durch einen Kollektivvertrag erfasst werden, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen, die gesetzlich zur Einbindung in ein Tarifsysteem befähigt sind (vgl. Mesch 2020: 410). *Abbildung 4* expliziert die Entwicklung für ausgewählte OECD-Staaten im Vergleich. Während die Tarifbindung im Durchschnitt der OECD-Staaten um 5 Prozent zwischen 2000 und 2018 abgenommen hat, gibt es einige Ausreißer mit deutlichen höheren Verlusten. So kam es vor allem in Deutschland, Ungarn, Griechenland, der Slowakei, dem Vereinigten Königreich, Tschechien und Neuseeland zu einem stärkeren Rückgang im Beobachtungszeitraum. Es wird auch deutlich, dass die Tarifbindungsrate nicht zwangsläufig mit der Stärke der Gewerkschaften korreliert. Während in Deutschland analog zum Mitgliederverlust der Gewerkschaften eine rückläufige Deckungsrate von Tarifverträgen zu beobachten ist, verhält es sich in Österreich gegensätzlich. Trotz des sinkenden Organisationsgrades österreichischer Gewerkschaften verbleibt die kollektivvertragliche Deckungsrate dort seit dem Jahr 2000 auf einem stabilen Niveau von 98 Prozent. Noch ausgeprägter ist der Unterschied zwischen Gewerkschaftsmacht und Deckungsrate in Frankreich: Bei einem durchschnittlichen Organisationsgrad von 11 Prozent zwischen 2010 und 2018 (vgl. OECD/AIAS 2021b) lag die kollektivvertragliche Deckungsrate dort konstant bei 98 Prozent (vgl. OECD/AIAS 2021a). Diese Abweichungen lassen sich unter anderem mit den unterschiedlichen Verhandlungssystemen der Staaten erklären. Stark korporatistisch ausgeprägte

Staaten wie Österreich können trotz sinkender gewerkschaftlicher Organisierung das Niveau der kollektiv ausgehandelten Arbeitsverträge hochhalten, da die dominante Verhandlungsebene überbetrieblich und zentralisiert verankert ist. Darüber hinaus spielen institutionelle Voraussetzungen, wie beispielsweise gesetzliche Regelungen zur Ausweitung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen eine entscheidende Rolle (vgl. Mesch 2020: 439). Die hohe Deckungsrate in Frankreich erklärt sich demnach durch die sogenannte „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“. Aufgrund dieser Gesetzesform können einzelne Tarifverträge durch das französische Arbeitsministerium auf gesamte Branchen ausgeweitet werden (vgl. Kammerer & Roß-Kirsch 2017: 9f).

Land/Jahr	2000	2009/2010	2017/2018
Deutschland	68 %	62 %	54 %
Österreich	98 %	98 %	98 %
Vereinigtes Königreich	36 %	33 %	26 %
USA	15 %	14 %	12 %
Griechenland	100 %	100 %	14 %
Slowakei	52 %	40 % (2008)	24 % (2015)
Ungarn	38 %	27 %	19 %
Neuseeland	31 %	16 %	19 %
Tschechien	42 %	38 %	34 %
OECD- Durchschnitt	37 %	36 %	32 %

Abbildung 4: Tarifbindungsrate 2000 bis 2018. OECD- Durchschnitt im Vergleich mit ausgewählten Ländern. (eigene Darstellung nach OECD/AIAS 2021a)

2.3.2 Gewerkschaften unter dem Einfluss neoliberaler Politik: Liberalisierung, Flexibilisierung, Deregulierung und Finanzialisierung

Als institutionell verankerte Akteure stehen Gewerkschaften in einem wechselseitigen Zusammenhang mit der politischen Ausrichtung von Staaten. Auf der einen Seite können sie über korporatistische Verhandlungssysteme Einfluss nehmen und politische Prozesse mitgestalten. Auf der anderen Seite hängt ihre Wirkungsmacht von systemischen und institutionellen Entwicklungen ab. Mit der vielfach diskutierten ‚neoliberalen Wende‘ lässt sich eine solche Entwicklung identifizieren, die mit der Krise der Gewerkschaften korrespondiert und deren Einfluss auf gewerkschaftliche Praxis im Folgenden erläutert werden soll. Ausgangspunkt für die neoliberale Wende ist die These, dass in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts ein Paradigmenwechsel sowohl in der ökonomischen Theorie als auch in der Praxis wirtschaftspolitischer Entscheidungen zu beobachten ist. Demnach soll die bis dato keynesianisch geprägte Wirtschaftspolitik einen Wandel hin zu einer neoliberalen Ausrichtung vollzogen haben (vgl. Grimm

2018: 138f; Werding 2008: 308f). Für die vorliegende Arbeit erhält der Rückgriff auf diese zunächst abstrakt anmutende Diagnose ihre Legitimität, wenn sie mit konkreten Politiken in Verbindung gebracht wird, die den Kontext gewerkschaftlicher Praxis beeinflussen. Der Wirtschaftswissenschaftler Ralf Ptak führt in diesem Zusammenhang folgende Beispiele für eine neoliberale Ausrichtung der Politik seit den 1970er Jahren auf:

„Die Liberalisierung der Finanzmärkte und die Flexibilisierung der Wechselkurse der nationalen Währungen, die Intensivierung des Freihandels, der massive Rückbau der Sozialstaaten sowie eine Wirtschaftspolitik, die auf eine einseitige Verbesserung der Angebotsbedingungen von Unternehmen zielt“
(Ptak 2008: 13)

Mit der Bezugnahme auf Neoliberalismus als politischen Kontext für die Krise der Gewerkschaften ergeben sich jedoch konzeptionelle Schwierigkeiten. Wie der Politikwissenschaftler Thomas Biebricher in seiner systematischen Aufarbeitung der politischen Theorie des Neoliberalismus aufzeigt, kann dabei nicht ohne Weiteres von einer einheitlichen Geistesströmung gesprochen werden. Der kleinste verbindende Nenner zwischen den unterschiedlichen Ausprägungen lasse sich jedoch in der Sicherung der Funktionsfähigkeit von Märkten als zentrale Agenda identifizieren. In Reaktion auf die Krise des Liberalismus während der Zeit totalitärer Systeme in den 1930er und 1940er Jahren wendeten sich die Theoretiker des Neoliberalismus von traditionellen Annahmen des Liberalismus ab. Besonders die Vorstellung eines „*Nachtwächterstaates*“ wurde dabei als unzureichend kritisiert. Demzufolge werden staatliche Eingriffe in der neoliberalen Theorie nicht prinzipiell abgelehnt, sondern als notwendig angesehen, um das Funktionieren von Märkten gewährleisten zu können. Zentral für das Verständnis von Neoliberalismus ist seine Ablehnung des Kollektivismus als politische Idee. Biebricher zeigt anhand dessen auf, dass Keynesianismus, der Wohlfahrtsstaat und letztlich Gewerkschaften zu zentralen Feindbildern des Neoliberalismus gezählt werden können. Der Vorteil einer derartigen Perspektive auf neoliberale Politik liegt in der vergleichsweise präzisen Rahmung des Gegenstandes, die Neoliberalismus weder auf konkrete Policies beschränkt noch in einer holistischen Argumentation endet (vgl. Biebricher 2020: 20–25). Zweifelsfrei lässt sich ein kausaler Zusammenhang zwischen neoliberaler Wende und der Krise der Gewerkschaften nur schwer belegen. Dennoch kann im wirtschaftspolitischen Umbruch des neoliberalen Kapitalismus eine Zäsur für die Handlungsbedingungen von Gewerkschaften gefunden werden (vgl. Urban 2008: 356).

Bei der Entwicklung wirtschaftspolitischer Strukturen der Europäischen Union diagnostiziert Biebricher eine „*Ordoliberalisierung*“, die als Anzeichen für die Dominanz neoliberaler Agenden gedeutet werden kann. Laut seiner These findet sich mit der vorherrschenden Wettbewerbsordnung der EU ein Ordnungsprinzip ganz im Sinne der Vorstellung von neoliberalen Vordenkern wie Walter Eucken, für die sich staatliches Handeln auf die Sicherung der Funktionsfähigkeit von Märkten fokussieren sollte (vgl. Biebricher 2020: 200f). Mit der fortschreitenden Ausweitung des europäischen Binnenmarktes finden sich politische Prozesse, die unter dem Label der neoliberalen Politik subsumiert werden können. Darunter fällt sowohl die verstärkte Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen als auch die Lockerung

beziehungsweise Aufhebung wirtschafts- und ordnungspolitischer Regularien. (vgl. Atzmüller & Hermann 2003: 185–191; Flecker et al. 2014: 9). Durch die Liberalisierung des europäischen Arbeitsmarktes sowie die Aufnahme osteuropäischer Staaten in die EU verstärkte sich allen voran der Wettbewerb zwischen Arbeitnehmer*innen im unteren Lohnsegment. Die dadurch veränderten Arbeitsbeziehungen wirken sich auf mehreren Ebenen auf gewerkschaftliche Praxis aus (vgl. Sisson 2013: 17). Auf der einen Seite schwächt der verschärfte Wettbewerb die gewerkschaftliche Verhandlungsposition, da durch innereuropäische Lohnkonkurrenz die Gefahr von Lohn- und Sozialdumping signifikant erhöht wurde (vgl. Müller-Jentsch 2017: 144). In diesem Zusammenhang wurden Gewerkschaften an vielen Stellen zu lohnpolitischen Konzessionen gedrängt, um nationale Standorte im innereuropäischen Vergleich wettbewerbsfähig zu halten (vgl. Bieler 2007: 6). Auf der anderen Seite erschwert der zunehmende Anteil von prekär Beschäftigten die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Repräsentation. Die ökonomische Herabstufung von Arbeitsplätzen durch ein europäisches System an Subverträgen und die damit einhergehende Dezentralisierung von Beschäftigungsverhältnissen stellen Gewerkschaften vor allem im Dienstleistungssektor vor erhebliche Schwierigkeiten (vgl. Martínez Lucio & González Menéndez 2013: 34, 46). Die Tertiarisierung europäischer Ökonomien fällt damit zugleich mit dem Boom an atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen zusammen. Beide Bereiche stellen für gewöhnlich keine Hochburgen gewerkschaftlicher Repräsentation dar. In Bezug auf prekäre Erwerbsarbeit konstatiert Pelizzari:

„In dieser gewerkschaftlich schwach durchdrungenen Zone sind die Beschäftigten wegen ihrer durchschnittlich kurzen Präsenzzeit im Betrieb und den erhöhten Abhängigkeitsverhältnissen nicht nur schwerer zu organisieren; auch stellen Konkurrenzsituationen zwischen gewerkschaftlich organisierten ‚Insidern‘ und den ‚Outsidern‘ in den Randbelegschaften sowie vordergründige Interessenkonvergenzen zwischen Unternehmern und Arbeitsmarktneulingen die organisierte Arbeiterschaft vor neuartige Herausforderungen“ (Pelizzari 2008: 193).

Daraus folgt, dass die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte in Kombination mit der Liberalisierung des europäischen Binnenmarktes ein Hemmnis für gewerkschaftliche Praxis darstellt. Durch die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses als traditionelle Grundlage gewerkschaftlicher Organisation (vgl. Schäfer & Seyda 2008: 146) und die rasant gestiegene Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist eine zentrale Säule gewerkschaftlicher Macht ins Wanken geraten. Unter dem Narrativ der Wettbewerbsfähigkeit entstanden so große Niedriglohnsektoren, die sich lange Zeit der gewerkschaftlichen Einflussnahme entzogen (vgl. Holst & Matuschek 2011: 167ff). Während die Niedriglohnquote⁹ in Österreich derzeit unter dem EU- Durchschnitt (15,5 Prozent) liegt, steht Deutschland¹⁰ auf Platz sechs in der Europäischen Union mit einem Anteil von 20,7 Prozent an Beschäftigten im Niedriglohnsektor (vgl. Statistisches Bundesamt). Es liegt auf der Hand, dass die oftmals geringqualifizierten Beschäftigten zu den Verlierer*innen von de-Industrialisierungsprozessen sowie des verschärften Standortwettbewerbs

⁹ Die Niedriglohnquote gibt den Anteil der Beschäftigungsverhältnisse an, deren Lohn unterhalb von 60 Prozent des nationalen Medianlohns liegt (vgl. Statistisches Bundesamt).

¹⁰ Zum Vergleich: Im Jahr 1997 lag die Niedriglohnquote in Deutschland noch bei circa 16 Prozent, bis sie zwischenzeitlich auf einen Höchstwert von nahezu 24 Prozent im Jahr 2008 anstieg (vgl. Grabka und Schröder (2019: 249)).

zählen (vgl. Bosančić 2014: 69). Die Deregulierung der Arbeitsmärkte fügt sich dementsprechend in das politische Paradigma der neoliberalen Wende ein, da sie seit den 1980er Jahren bis zur Mitte der 2000er Jahre eine dominante Rolle spielte. Die deutschen Arbeitsmarktreformen von 2002-2005 können hierbei als Höhepunkt der Deregulierung auf dem europäischen Arbeitsmarkt betrachtet werden (vgl. Walwei 2015: 18).

Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass die beschriebenen Prozesse der neoliberalen Politik zu einer Expansion des Finanzsektors beigetragen haben. Verschiedene Studien belegen, dass dessen Anteil an der globalen Wertschöpfung in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen hat und in einigen Staaten den Anteil des produzierenden Sektors an der nationalen Wertschöpfung bereits überholen konnte (vgl. Heires & Nölke 2013: 258f). In der einschlägigen Literatur findet sich mit dem Ausdruck der Finanzialisierung ein Überbegriff für die fortschreitende Dominanz des Finanzsektors und damit zusammenhängend der gestiegenen Relevanz von Finanzmärkten zur Erklärung ökonomischer Zusammenhänge (vgl. Faust & Kädtler 2018: 168). Die Politikwissenschaftlerin Brigitte Young stellt diese Entwicklung in einen Zusammenhang mit der neoliberalen Ausrichtung von Politik:

„Aber die quantitativen Veränderungen durch die Deregulierung und Liberalisierung der Finanzmärkte, die Aufhebung der Kapitalverkehrskontrollen, die Dominanz des Shareholder-Value-Ansatzes in der Unternehmensfinanzierung sowie die Verbreitung der Kredit- und Anlagemärkte für Privatkunden haben eine qualitative Veränderung hin zu einem Finanzkapitalismus eingeleitet, der die Handlungsfähigkeit der Staaten sowie auch die Produktionsregime und deren Finanzierung seither stark beeinflusst“ (Young 2014: 63)

Somit ist es nicht allein die Liberalisierung des europäischen Binnenmarktes, die sich negativ auf die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Praxis auswirkt. Vielmehr lässt sich in der globalen Finanzialisierung ein weiterer Prozess finden, der die Macht von Gewerkschaften beschränkt. Köhler et. al. belegen anhand von 14 OECD-Staaten, dass sich Finanzialisierungsprozesse zwischen 1992 und 2014 negativ auf die Reallohnentwicklung auswirkten. Zeitgleich wurde die Position von Gewerkschaften indirekt dadurch geschwächt, dass Unternehmen aufgrund der Liberalisierung von Finanzmärkten flexibler in Verhandlungssituationen agieren können. Durch mehr so genannte „Exit-Optionen“ für global agierende Konzerne wurde der Druck auf die Arbeitnehmer*innen stark erhöht (vgl. Köhler et al. 2018: 56). Im Extremfall gelingt es diesen Unternehmen durch die Verschiebung der eigenen Ressourcen zwischen unterschiedlichen Gerichtsbarkeiten nationale Standards zu umgehen und letztlich gewerkschaftliche Strategien zu unterminieren (vgl. Morgan 2014: 185).

2.4. Handlungsspielräume für gewerkschaftliche Klimapolitik

Die Situation gewerkschaftlicher Nachhaltigkeitsdebatten ist sehr dynamisch und zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass viele einschlägige Forschungsprojekte geplant oder bereits im Gange sind. Parallel hierzu finden unzählige Diskurse innerhalb von Gewerkschaften über deren eigene Rolle beim sozial-ökologischen Übergang statt. Aufgrund der Aktualität des Themas und der bereits erwähnten laufenden Forschungsprojekte lässt es sich deshalb nicht vermeiden, dass potenziell relevante Entwicklungen zum

Zeitpunkt der Fertigstellung der vorliegenden Arbeit nicht mehr berücksichtigt werden können. Mittlerweile gibt es einige Studien über die Rolle der Gewerkschaften beim Umwelt- und Klimaschutz. In der folgenden Aufarbeitung des Forschungsstandes sollen relevante Erkenntnisse aus der bestehenden Studienlage extrahiert werden. Dadurch lässt sich zum einen aufzeigen, welche Bereiche ökologischer Gewerkschaftspolitik in der wissenschaftlichen Debatte bislang unterbelichtet sind. Zum anderen lassen sich die zentralen Erkenntnisse aus früheren Studien als Ansatzpunkte für die vorliegende Masterarbeit heranziehen, um deren Aktualität auf den Prüfstand zu stellen. Es wird deutlich, dass, trotz aller Unterschiede in den untersuchten Staaten, grundlegende Herausforderungen gewerkschaftlicher Klimapolitik länderunabhängig auftreten und von Seiten gewerkschaftlicher Akteure adressiert werden.

2.4.1 Just Transition

Gewerkschaften beschäftigen sich nicht erst seit dem Aufkommen von Fridays for Future und dem Pariser Klimaabkommen mit ökologischen Fragestellungen. Zwar fand bereits in den 70er Jahren die Aufnahme der Umweltthematik durch gewerkschaftliche Akteure, wie z.B. den ÖGB, statt. Auf der UN-Konferenz 1992 in Rio de Janeiro wurden die Gewerkschaften jedoch erstmalig auf internationaler Ebene als zentrale Akteure in Form einer Vorgängerorganisation des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) anerkannt und miteinbezogen (vgl. Niedermoser 2017a: 34–38; Thomas 2021: 2). Seit 2008 besitzen gewerkschaftliche Organisationen darüber hinaus einen offiziellen Beobachterstatus bei den klimapolitischen Verhandlungen¹¹ der UN (vgl. Flemming & Brand 2017: 4).

Für gewerkschaftliche Klimapolitik hat sich seit Längerem das Konzept „Just Transition“ als visionäre Leitlinie auf strategischer Ebene etabliert. Der Begriff bedeutet so viel wie „gerechter Übergang“ und hat seinen Ursprung in der Gewerkschaftsbewegung der 70er Jahre in den USA. Dort entstand die Idee, dass umweltpolitische Maßnahmen zum Vorteil der betroffenen Arbeitnehmer*innen durchgeführt werden müssten und sich dadurch Klimaschutz und Arbeitsplatzsicherung miteinander vereinbaren lassen. Das Beschäftigungspotenzial der „*green economy*“, also einer umweltfreundlichen, wachstumsbasierten Wirtschaftsweise, wurde dabei bereits früh betont und nimmt bis heute einen wichtigen Stellenwert für das gewerkschaftliche Verständnis einer sozial gerechten Klimapolitik ein (vgl. Stevis & Felli 2015: 32).

Auch wenn unter dem Begriff des „gerechten Übergangs“ unterschiedliche Vorstellungen für die konkrete Gestaltung einer klimagerechten Arbeitswelt subsumiert werden, so findet sich darin doch zumindest ein Schlagwort, unter dem die Herausforderungen der Klimakrise für Gewerkschaften politisch bearbeitbar werden. Felli identifiziert die Heterogenität der unterschiedlichen Vorstellungen als das Erfolgsrezept des Begriffs, da er den unterschiedlichen Zugängen verschiedener gewerkschaftlicher

¹¹ Die Klimakonferenzen der UN finden seit 1995 jährlich statt und werden auch als „Conference of the Parties (COP)“ bezeichnet. Neben diversen anderen Zusammenkünften der Klimarahmenkonvention (UNFCCC) gilt die Vertragsstaatenkonferenz (COP) als das höchste Gremium internationaler Klimapolitik (vgl. Schüßler, Wittneben und Rüling (2016: 187)).

Organisationen gerecht wird und deren teils widersprüchliche Visionen vereint (vgl. Felli 2014: 379). Dabei sind es nicht nur Gewerkschaften, die sich in ihren klimapolitischen Positionierungen auf das Konzept beziehen. Demzufolge spielte für die diskursive Etablierung auf internationaler Ebene das Bestreben nationalstaatlicher Regierungen eine Rolle, die aufgrund der Mehrdeutigkeit des Konzepts Just Transition leicht in die eigene politische Agenda übernehmen konnten (vgl. Thomas 2021: 7). So hat beispielsweise die Europäische Union im Zuge des „European Green Deals“ 2020 einen „Just Transition- Mechanismus“ (JTM) vorgestellt, der einen Fonds zur Finanzierung der Transformation hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft enthält. Die finanziellen Mittel sollen für besonders betroffene Regionen, wie beispielsweise Braunkohlebergbaugebiete, bereitgestellt und zur sozialen Abfederung der Beschäftigten eingesetzt werden (vgl. Moesker & Pesch 2022: 1, 5). Wie Moesker und Pesch in ihrer Analyse des Finanzierungsmechanismus aufzeigen, gibt es jedoch grundsätzliche Schwierigkeiten im Prozess der Beantragung von Hilfsmitteln. In seiner jetzigen Form tendiere dieser Prozess dazu, bestehende Ungleichheiten zu verstärken (vgl. ebd.: 7). Darüber hinaus kann in Frage gestellt werden, ob die eingesetzten Finanzmittel ausreichend für strukturelle Transformationsprozesse sein werden.

Betrachtet man die Verwendung des Just Transition Begriffs von Seiten unterschiedlicher Akteure wird schnell klar, dass es kein einheitliches Verständnis von einem gerechten Übergang gibt. Die alleinige Feststellung, dass die Transition gerecht verlaufen soll, beinhaltet dementsprechend noch keinen Konsens über deren konkrete Ausgestaltung. In einer aktuellen Pressemittlung des Deutschen Gewerkschaftsbundes anlässlich der COP 27 in Ägypten ist gar von einer „Verwässerung“ des Just Transition Konzepts die Rede (vgl. DGB 2022). Trotz der heterogenen Begriffsverwendung gibt es Versuche, die unterschiedlichen Zugänge für gewerkschaftliche Klimapolitik zu systematisieren.

In seiner Untersuchung globaler Gewerkschaftsorganisationen typologisiert Felli drei Versionen des Just Transition- Begriffs, mit denen Gewerkschaften auf internationaler Ebene operieren (vgl. Stevis & Felli 2015: 36–39):

1. „*shared-solution*“- Ansatz: Gewerkschaften stellen das bestehende Verhältnis zwischen Gesellschaft und Natur nicht in Frage, während die gesellschaftliche Transformation gleichzeitig nicht zu einer Veränderung der Machtverhältnisse führt. Klimapolitische Maßnahmen werden eher als Lösungsansatz für soziale Probleme, denn als gesellschaftliche Herausforderung verstanden. Es wird davon ausgegangen, dass die Gesamtwirtschaft als auch die Umwelt von der Entwicklung hin zu einer ‚*green economy*‘ profitieren.

2. „*differentiated responsibility*“- Ansatz: Gewerkschaften betonen die Verantwortung von Staat und Arbeitgebern gegenüber den Beschäftigten in Industrien, die negativ von klimapolitischen Maßnahmen betroffen sind. Für die Transformation betroffener Jobs werden weitreichende Investitionen in Forschung und Entwicklung gefordert. Darüber hinaus muss die soziale Absicherung aller Beschäftigten im Transformationsprozess gewährleistet sein.

3. „*social ecological*“-Ansatz: Gewerkschaften stellen die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse in Frage. Es wird davon ausgegangen, dass eine erfolgreiche Transformation nur durch ‚demokratische Planung‘ erfolgen kann. Dies beinhaltet die Vergesellschaftung bestimmter Produktionsmittel sowie die öffentliche Kontrolle über die verbleibenden fossilen Industrien. Dieser Ansatz stellt die konfrontativste Variante von Just Transition dar, da er die vorherrschenden marktwirtschaftlichen Prinzipien als Lösungsansatz für die Transformation in Zweifel zieht und die ungleiche Verteilung von Wohlstand und Macht als zentralen Faktor für die bestehende Krisenlage identifiziert.

Die Typologisierung von Felli lässt sich im Folgenden als heuristisches Konzept verwenden, um die unterschiedlichen Ausprägungen gewerkschaftlicher Klimapolitik zu veranschaulichen. Während zumindest auf strategischer Ebene Konsens über die gewerkschaftliche Ausrichtung auf ‚just transition‘ zu herrschen scheint, sieht es für die konkrete Gestaltung des Strukturwandels erheblich widersprüchlicher aus. Dementsprechend finden sich Fallbeispiele, die sich kaum mit dem Konzept von Just Transition vereinbaren lassen. In diesen Extremfällen stellen Gewerkschaften ein Hemmnis für den sozial-ökologischen Wandel dar. Als Beispiel hierfür lassen sich die Industriegewerkschaften in Polen und Tschechien aufführen. Der Politikwissenschaftler Tomasz Kubin beschäftigt sich in einer Studie aus dem Jahr 2021 mit deren klimapolitischem Zugang. Mit dem Fokus auf jenen Gewerkschaften, die für die Arbeitnehmer*innen in der Kohleindustrie verantwortlich sind, lässt sich einer der virulentesten Bereiche für gewerkschaftliche Klimapolitik aufzeigen. Die so genannten ‚*sunset industries*‘ sind am stärksten von klimapolitischen Transformationsprozessen betroffen und werden im Extremfall der Kohleindustrie in absehbarer Zukunft stark zurückgebaut. Der damit zusammenhängende Beschäftigungsabbau stellt zuständige Gewerkschaften vor erhebliche Herausforderungen hinsichtlich ihrer strategischen Positionierung. Als wichtigster Produzent von Steinkohle in der Europäischen Union nimmt die Kohleindustrie in Polen einen besonderen Stellenwert für die dortige Energieproduktion ein. Neben der energetischen Abhängigkeit von Kohlestrom ist es auch die arbeitsmarktpolitische Relevanz, die den Kohlesektor in Polen zu einem gesamtwirtschaftlichen Faktor macht. Etwa 400.000 Jobs sind demnach laut Kubin indirekt oder direkt mit der Kohleindustrie verbunden. Die Deindustrialisierung dieses Sektors, wie sie im Zuge der Europäischen Klimaziele zwangsläufig vonstattengehen muss, bringt folglich erhebliche Konsequenzen für eine Vielzahl von Beschäftigten mit sich. Dementsprechend gestaltet sich die Positionierung der zuständigen Gewerkschaftsorganisationen. Sowohl bei den tschechischen als auch bei den polnischen Gewerkschaftsverbänden zeigt sich eine radikale Ablehnung der Europäischen Klimastrategie zur Reduktion von Emissionen bis zum Jahr 2030 (vgl. Kubin 2021: 221, 225-228).

Eine ähnliche Zuspitzung der gewerkschaftspolitischen Situation findet sich im Kontext des deutschen Kohleausstiegs wieder. Während der nationale Ausstieg aus der Kohleverstromung bis zum Jahr 2038 von der deutschen Bundesregierung im Jahr 2020 endgültig beschlossen wurde, kam es im Vorfeld dieser Entscheidung zu Kontroversen zwischen Umweltverbänden und NGOs auf der einen und den zuständigen Gewerkschaften auf der anderen Seite (vgl. Sander et al. 2020: 9, 18). Vor allem zu Beginn

des Diskurses über den Kohleausstieg findet sich von Seiten der deutschen Gewerkschaften IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) sowie ver.di eine deutliche Positionierung gegen den Ausstieg. Begründet wurde die Ablehnung unter anderem mit dem massenhaften Verlust von Arbeitsplätzen in den Kohlegebieten sowie der Gefährdung der Versorgungssicherheit in Deutschland (vgl. Kurwan 2021: 54-57, 60f). Es überrascht nicht, dass sich hierbei argumentative Parallelen zu den zuständigen Gewerkschaften in Polen und Tschechien aufzeigen lassen, die ähnlich wie die IG BCE die klimapolitische Wirksamkeit eines Kohleausstiegs in Zweifel ziehen (vgl. Kubin 2021: 223f). Auch wenn der gesetzlich festgelegte Kohleausstieg bis zum Jahr 2038 aus klimapolitischer Sicht nur schwer als Erfolg bezeichnet werden kann¹², so zeigt das deutsche Beispiel doch mögliche Potenziale für die Zusammenarbeit von Klimagerechtigkeitsbewegung und Gewerkschaften auf. Demnach lässt sich im Vergleich zu den anfänglich verhärteten Fronten zwischen 2015 und 2019 im Zuge der Verhandlungen der Kohlekommission ein gegenseitiges aufeinander zugehen beobachten. So nahmen sowohl Greenpeace als auch der BUND die Forderungen aus den Reihen der Gewerkschaften nach einer sozialen Abfederung des Kohleausstiegs in die eigene Argumentation mit auf. Darüber hinaus lässt sich vor allem bei ver.di ein grundsätzlicher Wandel in der Beurteilung des Kohleausstiegs feststellen, da die Gewerkschaft bereits 2016 die Notwendigkeit einer Abkehr von der Kohle als Energieträger zur Erreichung der Pariser Klimaziele anerkannte (vgl. Kurwan 2021: 93–97).

Eine detailliertere Perspektive auf die Transformationsbereitschaft deutscher Gewerkschaften bietet eine Untersuchung von Keil und Kreinin aus dem Jahr 2020. In der Studie wurden gewerkschaftliche Narrative in Bezug auf die sozial-ökologische Transformation analysiert. Im Ergebnis ergaben sich große Unterschiede zwischen den drei größten deutschen Gewerkschaften. Während die IG BCE stark im Sinne einer „Wachstumskoalition“ mit den Arbeitgeberverbänden lediglich auf technische Verbesserungen setzt, finden sich bei der IG Metall sowie der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mehr Offenheit für grundlegende Veränderungen. Die Autorinnen führen die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Zugänge auf die divergente Zusammensetzung der Mitgliederschaften und die damit zusammenhängenden organisationalen Identitäten zurück. Trotz der prinzipiellen Bereitschaft für strukturelle Veränderungen werden die Konsequenzen in der politischen Praxis jedoch ausgeblendet. Demnach greife ver.di zwar auf Narrative aus der Klimabewegung zurück. Die damit einhergehenden Transformationsprozesse werden in der gewerkschaftlichen Praxis jedoch weitestgehend ausgeklammert, um internen Konflikten vorzubeugen (vgl. Keil & Kreinin 2022: 7f, 11f). Dementsprechend lässt sich der klimapolitische Zugang von ver.di und IG Metall im Grenzbereich zwischen den Ansätzen ‚shared solution‘ und ‚differentiated responsibility‘ verorten, während die strategische Positionierung der IG BCE klar dem ‚shared solution‘- Ansatz entspricht. Jüngere Entwicklungen verweisen jedoch auf einen möglichen Umbruch im

¹² Mehrere wissenschaftliche Gutachten kommen zu dem Ergebnis, dass Deutschland früher als 2038 aus der Kohleenergie aussteigen muss, um die europäischen Klimaziele noch einhalten zu können. Es wird jedoch unter anderem argumentiert, dass ein früherer Ausstieg aufgrund von Marktmechanismen im Zuge der Emissionshandelssysteme auf nationaler sowie europäischer Ebene zwangsläufig passieren wird (vgl. u.a. Rocha et al. (2017); Prognos, Öko-Institut, Wuppertal-Institut (2021); Matthes et al. (2017))

Just Transition- Verständnis von ver.di. Mit der Kampagne „#WirFahrenZusammen“ entstanden bundesweit Bündnisse zwischen Klimaktivist*innen und Beschäftigten des ÖPNV, die gemeinsam während Tarifverhandlungen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Nahverkehr streikten (vgl. Lucht & Liebig 2023: 18). Auch wenn die Kampagne in einem verhältnismäßig unkomplizierten Terrain stattfindet, da sich die Interessen von Klimabewegung und Gewerkschaften im Falle des öffentlichen Nahverkehrs leichter vereinbaren lassen, so zeigt das Bündnis doch mögliche Wege auf, wie ökologische und soziale Themen konkret zusammengedacht werden können. Mit dem beobachtbaren ‚climate turn‘ der Gewerkschaften lässt sich folglich auch ein ‚labour turn‘ bei der Klimabewegung beobachten. So eröffnet sich für beide Seiten die Perspektive, von einem breiteren gesellschaftlichen Bündnis profitieren zu können (vgl. Kaiser 2022: 284f). Darüber hinaus scheint die Allianz ein längerfristiges Potenzial zu besitzen. Anlässlich der anstehenden Tarifrunden für den ÖPNV 2023/2024 gab es bereits weitere Zusammenschlüsse und gemeinsame Streiks zwischen Fridays for Future und ver.di (vgl. Fuhr 2023; Tagesschau 2023).

Bislang scheint die gemeinsame Kampagne von ver.di und Klimabewegung zwar eine Ausnahme zu sein. Dennoch gab es immer wieder Versuche, gewerkschaftliche Macht für ökologische Themen zu instrumentalisieren. Eine Strategie australischer Gewerkschaften, die unlängst größere Bekanntheit erreichte ist eine besondere Form des Arbeitsstreiks. Aufgrund des subversiven Charakters lässt sich diese Strategie am ehesten der ‚social-ecological‘ Variante von Just Transition zuordnen. Die so genannten ‚green bans‘ bezeichnen Streikaktionen, bei denen Beschäftigte die Arbeit an umweltschädlichen Projekten verweigern. Erstmals wurde diese Protestform von einer Baugewerkschaft im australischen Bundesstaat New South Wales während der 70er Jahre durchgeführt. Im Zuge der dort organisierten Aktionen gelang es den Beschäftigten so, mehrere Bauprojekte zu unterbrechen und zeitgleich internationale Aufmerksamkeit zu erlangen (vgl. Burgmann & Burgmann 2017: 9). Im Nachgang wurde diese Art von gewerkschaftlichem Umweltschutz weitestgehend als Abkehr von den traditionellen Themen der ‚alten Linken‘ gedeutet, die sich hauptsächlich auf die Belange von arbeitenden Menschen und nicht auf ökologische Themen fokussierte. In seiner historischen Analyse der australischen Gewerkschaftsbewegung kommt Bleakley jedoch zu dem Schluss, dass es innerhalb der australischen Linken eine lange Tradition von politischem Engagement weit über die Sicherung von Arbeitnehmer*innen Rechten hinaus gibt. Diese reicht demnach bis in die 1940er Jahre zurück und beinhaltete bereits früh ökologische Themen. Gerade die Tradition des breiten Protests machte die radikale Streikform der ‚green bans‘ anschlussfähig für die Mitglieder der Bewegung. Den zentralen Erfolgsfaktor sieht Bleakley jedoch darin, dass es der Gewerkschaft gelungen sei, die ökologische Frage nicht lediglich als ein abstraktes Problem, sondern als lokales Anliegen mit direktem Einfluss auf das Leben der betroffenen Arbeiter*innen darzustellen (vgl. Bleakley 2021: 471f). Bei der Mobilisierung von Gewerkschaftsmitgliedern für ökologische Themen zeigt diese Analyse eine relevante Dimension gewerkschaftlicher Klimapolitik auf. Die Herausforderung liegt unter anderem darin, den eigenen Mitgliedern die Relevanz eines gewerkschaftlichen Engagements für ökologische Themen zu veranschaulichen. Ein Schlüsselpunkt hierfür könnte darin

liegen, die Konsequenzen des Klimawandels glaubhaft auf die Situation der betroffenen Arbeiter*innen zu beziehen, um aus der abstrakten Krise eine lokale Thematik mit Implikationen für die Lebenswelt der Belegschaften zu erzeugen. Dies könnte eine zentrale Aufgabe gewerkschaftlicher Bildungsarbeit werden, die bei der Sensibilisierung der Belegschaften für ökologische Themen ein wichtiges Scharnier zwischen strategischer Arbeit und der Vermittlung konkreter Maßnahmen darstellt.

Je relevanter fossile Industrien für die Energieversorgung oder den Arbeitsmarkt einer Gesellschaft, desto schwieriger ist es für Gewerkschaften sich im Einklang mit progressiven Klimazielen zu positionieren. Bei der Frage nach der gerechten Gestaltung von entsprechenden Transformationsprozessen ergeben sich demnach mitunter widersprüchliche Gewerkschaftsstrategien. Ein interessantes Beispiel hierfür liefert die norwegische Ölindustrie, die vordergründig auf zwei Ebenen ein zentraler Faktor für die norwegische Ökonomie darstellt. Auf der einen Seite spielt sie aufgrund des hohen Beschäftigungsvolumens eine wichtige Rolle für den Arbeitsmarkt. Auf der anderen Seite erwirtschaftet der staatliche Ölfonds circa 19 Prozent des jährlichen Haushaltsbudgets von Norwegen (vgl. Houeland et al. 2021: 415). Gleichzeitig verursachte die Förderung von Erdöl und Erdgas circa 25 Prozent der norwegischen Treibhausgasemissionen im Jahr 2020 (vgl. Norwegian Environment Agency 2022: 2_24). Aus ökologischer Perspektive ergibt sich nicht zuletzt deshalb Handlungsbedarf im Hinblick auf die norwegische Ölindustrie. Auch die zuständigen Gewerkschaften sind sich der Problematik bewusst, weshalb 2017 auf dem Gewerkschaftskongress des norwegischen Gewerkschaftsbundes die Erschließung neuer Erdölfelder zur Debatte stand. Obwohl sich dort zunächst eine Mehrheit von über 60 Prozent der Delegierten gegen die weitere Förderung von Erdöl aussprach, ergab der finale Beschluss des Kongresses keine strategische Abkehr vom fossilen Energieträger (vgl. Houeland et al. 2021: 417f). Auf der einen Seite lässt sich dieses Beispiel als Akt der gewerkschaftlichen Solidarität mit jenen Beschäftigten verstehen, die sich aufgrund der eigenen Betroffenheit für die weitere Gewinnung von Erdöl positioniert haben. Auf der anderen Seite zeigt sich hierbei, dass die sektoral verschiedenen Gewerkschaften unterschiedlich von strukturellen Veränderungsprozessen betroffen sind und folglich diametrale Standpunkte bei den gemeinsamen Dachverbänden vertreten können. Für jene Gewerkschaften, deren Beschäftigten nicht in fossilen Industrien arbeiten ist es entsprechend leichter, sich für die konsequente Einsparung von Treibhausgasemissionen zu positionieren. Des Weiteren finden sich beim norwegischen Beispiel Indizien dafür, dass die branchenübergreifende Problematik des Klimawandels eine Abkehr der strikten Trennung von einzelnen sektoralen Vertretungsbereichen in der gewerkschaftlichen Arbeit zur Folge haben könnte. Langfristig betrifft die branchenübergreifende Klimakrise schließlich alle Beschäftigten. So wurde von Seiten jener Gewerkschaften, die nicht die Beschäftigten der Ölindustrie vertreten ebenfalls argumentiert, dass ihre Mitglieder indirekt durch die negativen Auswirkungen der Erdölförderung im Zuge des Klimawandels betroffen seien (vgl. ebd.: 419).

Für die österreichischen Gewerkschaften finden sich schließlich zwei zentrale Studien, anhand derer sich die bisherige Just Transition- Strategie des ÖGB dem ‚shared solution‘- Ansatz zuordnen lässt.

Zum einen das Forschungsprojekt „*TRAFO LABOUR*“, welches von 2014 – 2016 unter der Leitung von Ulrich Brand durchgeführt wurde. In Kooperation mit der AK Wien, der Gewerkschaft Bau-Holz (BGH), der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) sowie der Dienstleistungs- und Verkehrsgewerkschaft (Vida) sollte die Studie gewerkschaftliche Handlungsspielräume bei der Gestaltung von sozial-ökologischen Strategien aufzeigen. Im Mittelpunkt der Untersuchung standen die Politikfelder Energie, Mobilität, Arbeitszeit und Konsum. Eine zentrale Erkenntnis der Studie findet sich in dem Befund wieder, dass sich die umwelt- und klimapolitischen Ambitionen der österreichischen Gewerkschaften nur im Kontext einer „*ökologischen Modernisierung*“ bewegen. Grundlegende Paradigmen wie wirtschaftliches Wachstum oder Arbeitsplatzsicherung werden demnach von Seiten der Gewerkschaften nicht angegangen. Dennoch gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Politikfeldern. Gerade im Energiesektor bewegt sich der ÖGB vermehrt im Bereich der ‚*differentiated responsibility*‘- Variante von Just Transition, da er sich für eine sozial-ökologische Energieinfrastruktur ausspricht und die Fokussierung auf marktförmige Instrumente bei der Energiewende kritisiert (vgl. Brand, Ulrich 2017: 11, 16-20). Wie im Ergebnisteil dieser Arbeit gezeigt werden kann, findet sich mit dem aktuellen Klimapositionspapier des ÖGB die Fortsetzung des Trends hin zu einer progressiveren Perspektive auf Klimapolitik. Niedermoser gibt in diesem Zusammenhang jedoch zu bedenken, dass sich der Wandel zur ökologischen Gewerkschaftspolitik bis dato überwiegend auf Beschlussfassungen und Dokumente beschränke und noch nicht Einzug in die tatsächliche Gewerkschaftspolitik gefunden habe (vgl. Niedermoser 2017a: 42). Inwiefern sich seither eine Veränderung feststellen lässt, ist Gegenstand der empirischen Untersuchungen dieser Arbeit. Das zweite relevante Forschungsprojekt wurde von 2018-2020 ebenfalls unter der Leitung von Ulrich Brand durchgeführt. Die Studie „*CONLABOUR*“ beschäftigte sich mit dem Konversionspotenzial, also den Möglichkeiten eines demokratischen Umbaus der österreichischen Autoindustrie. Die Branche gilt als wichtiger Faktor für die österreichische Industrie hinsichtlich Beschäftigungszahlen und Wertschöpfungsanteil. Da es sich jedoch hauptsächlich um eine Zuliefererindustrie handelt, liegen zentrale Entscheidungskompetenzen für die Produktion bei den Endherstellern und nicht in der heimischen Industrie selbst (vgl. Wissen et al. 2022: 239f). Neben der damit einhergehenden Abhängigkeit von deutschen Automobilkonzernen identifiziert die Studie weitere strukturelle Hemmnisse für eine Konversion: Die Ausrichtung der österreichischen Zuliefererindustrie auf Optimierung und Produktion des Verbrennungsmotors sowie damit verknüpfte Pfadabhängigkeiten in der Produktion. Auch wenn das hohe Qualifikationsniveau der Beschäftigten sowie damit zusammenhängende Innovationspotenziale als grundsätzlich förderlich für eine Konversion angesehen werden, so liege ein elementarer Faktor für eine Umstellung der Produktion in der staatlichen Weichenstellung und Förderung einer solchen Entwicklung. Mit Blick auf die Gewerkschaften plädieren die Autor*innen für ein verstärktes Engagement bei der Sensibilisierung von Belegschaften für die Zusammenhänge von ihren eigenen Rollen als Produzent*innen und der ökologischen Krise (vgl. Brand et al. 2020: 2f). Den Gewerkschaften wird dabei ein weitreichendes Potenzial zur Ermächtigung der Arbeitnehmer*innen zugesprochen:

*„Was unsere Befunde allerdings nahelegen, ist, dass ein Resonanzboden für entsprechende gewerkschaftliche und politische Strategien existiert. Dieser wird jedoch bislang kaum bespielt. Eher tendieren die Gewerkschaften dazu, ihre Klientel zu unterfordern und die Lohnabhängigen auf ihre Rolle als Arbeitsplatzbesitzer*innen zu reduzieren. (...) Allerdings berauben sich die Gewerkschaften damit auch der Chance, die widerständigen Potenziale, die in den lebensweltlichen Krisenerfahrungen liegen, auszuschöpfen und die Zusammenhänge zwischen den lebens- und arbeitsweltlichen Krisen als Teil einer übergreifenden Krise der patriarchal-kapitalistischen Gesellschaftsformation zu politisieren“ (ebd.: 28)*

Es wird deutlich, dass sich die drei Varianten von Just Transition vor allem anhand der Radikalität des angestrebten Wandels unterscheiden. Für die internationale Gewerkschaftsbewegung ergeben sich daraus unter anderem konfliktäre Beziehungen zwischen dem Transformationsverständnis von Gewerkschaften aus dem Globalem Süden und den Gewerkschaften aus den Industriestaaten des Globalen Nordens. Da sowohl die ‚*shared solution*‘ als auch die ‚*differentiated responsibility*‘ Varianten stark auf das Modell von westlichen Wohlfahrtsstaaten ausgerichtet sind, findet sich bei den ‚südlichen‘ Gewerkschaften oftmals ein radikaleres Verständnis von Wandel wieder, das sich mit der Veränderung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen auseinandersetzt und damit tendenziell dem ‚*social-ecological*‘-Ansatz zugeordnet werden kann (vgl. Stevis & Felli 2015: 38). Die Diskrepanz zwischen den Gewerkschaften aus Globalem Süden und Globalem Norden zeigt sich am eindrucklichsten bei der supranationalen Zusammenarbeit innerhalb des Internationalen Gewerkschaftsbundes: In der Vergangenheit kam es aufgrund der unterschiedlichen Ausgangslagen zwischen südlichen und nördlichen Gewerkschaften zu Konflikten innerhalb des IGB, bei denen unter anderem den einflussreichsten Mitgliedsorganisationen aus den USA, Japan, UK und Deutschland die strategische Dominanz der Bewegung vorgeworfen wurde (vgl. Bieler 2012: 371). Mit der Bezugnahme auf Just Transition konnten die bestehenden Konflikte vorerst kaschiert werden. Bei der Diskussion zur konkreten Ausgestaltung der Transformation drohen die ‚alten‘ Konflikte innerhalb der internationalen Gewerkschaftsbewegung jedoch wieder auszubrechen (vgl. Thomas 2021: 7).

Trotz der tendenziell konfliktären Beziehung gibt es auf internationaler Ebene gemeinsame Anstrengungen von nördlichen und südlichen Gewerkschaften für die Erreichung gemeinschaftlicher Ziele. In einer Studie aus dem Jahr 2017 beschreiben Flemming und Brand die Rolle gewerkschaftlicher Organisationen bei den klimapolitischen Konferenzen der UN. So konnte dort beispielsweise 2010 erreicht werden, dass die Unterstützung des gerechten Strukturwandels als notwendig anerkannt wurde. Damit zusammenhängend werden in der Studie mögliche Handlungsfelder für die Klimarahmenkonvention herausgearbeitet, die mit der Umsetzung von Just Transition- Strategien einhergehen könnten. Diese verbleiben überwiegend auf einer strategisch-beratenden Ebene, wie beispielsweise die Möglichkeit einer verstärkten Kooperation mit der International Labor Organisation (ILO) und anderen relevanten Stakeholdern (vgl. Flemming & Brand 2017: 11f). Dass die Versprechungen nicht umgesetzt wurden, zeigt sich unter anderem anhand der folgenden Klimakonferenzen. Sowohl auf der Vertragsstaaten Konferenz im Jahr 2013 als auch im Jahr 2014 kam es zu einem Schulterschluss der internationalen Gewerkschaftsdelegation mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren. Aus Protest verließen die Gruppierungen gemeinsam die Verhandlungen, da zu diesem Zeitpunkt immer noch keine Einigung für ausreichend

ambitionierte Klimaziele erzielt wurde und darüber hinaus der Vorwurf der starken Einflussnahme durch fossile Konzerne im Raum stand. Das Pariser Klimaabkommen, das im Folgejahr (2015) verabschiedet wurde und als zentraler Referenzrahmen für klimapolitische Entscheidungen gilt, enthielt schließlich nur in der völkerrechtlich nicht verbindlichen Präambel ein Bekenntnis zur gewerkschaftlichen Forderung nach Just Transition (vgl. Brand & Niedermoser 2017: 30,32)

2.4.3 Gewerkschaftsarbeit im Globalen Süden

Wie bereits erwähnt findet sich bei den Gewerkschaften des Globalen Südens oftmals ein radikaleres Transformationsverständnis wieder, wenn es um die Bearbeitung klimapolitischer Fragestellungen geht. Im Gegensatz zu den westlichen Wohlfahrtsstaatsmodellen gibt es in vielen Staaten des Globalen Südens keine vergleichbare Tradition einer korporatistischen Beziehung zwischen Arbeitnehmer*innen- und Arbeitgeberverbänden. Am Beispiel der Gewerkschaftsarbeit in Bangladesch verdeutlichen Rahman und Langford anschaulich die Notwendigkeit konfrontativer Arbeitskämpfe für solche Staatsmodelle. Selbst für die Erreichung von grundsätzlichen Minimalzielen bedarf es dort radikaler Strategien, um sich im politischen Prozess Gehör zu verschaffen (vgl. Rahman & Langford 2012: 102). Zudem finden sich bei der Bearbeitung ökologischer und sozialer Problemfelder andere gesellschaftliche Voraussetzungen wieder, die bei der Analyse mitberücksichtigt werden sollten. Die gängige Vorstellung von ‚der‘ Umweltbewegung als ein Projekt der privilegierten Mittelschicht lässt sich auf viele Staaten des Globalen Südens nur schwer anwenden, da die Ökologisierung von sozialen Fragen oftmals Tradition in der dortigen Arbeiter*innenbewegung hat (vgl. Satheesh 2020: 7). Neben der unmittelbaren Betroffenheit durch klimatische Veränderungen könnte hierin ein Grund für die verstärkte Integration von Just Transition- Ansätzen in die gewerkschaftlichen Strategien des Globalen Südens liegen.

Nichtsdestotrotz sind auch die südlichen Gewerkschaften den global-ökonomischen Entwicklungen ausgeliefert. Von der staatlichen Implementierung neoliberaler Agenden in den 1990er und 2000er Jahren konnten besonders internationale Großkonzerne profitieren, die im Zuge dessen ihren Einfluss auf viele Ökonomien des Globalen Südens ausweiteten. In diesem Zusammenhang wurde der Einfluss von Gewerkschaften sukzessive zurückgedrängt. In Afrika und Lateinamerika machte sich dies unter anderem durch eine starke Erhöhung der Arbeitslosigkeit und sinkende Löhne bemerkbar (vgl. Mosoetsa & Williams 2012: 5f). Anhand des Beispiels südafrikanischer Gewerkschaften lässt sich die Problematik der klimagerechten Gewerkschaftsarbeit in den Staaten des Globalen Südens veranschaulichen. Südafrika bietet sich insofern als Exempel an, als dass es zu den größten Treibhausgasemittenten auf dem afrikanischen Kontinent gehört und aufgrund der hohen Abhängigkeit von Kohleenergie vor immensen klimapolitischen Herausforderungen steht. Trotz der schwierigen Voraussetzungen entwickelte sich das Land zeitweise zu einem Hoffnungsträger für gewerkschaftliche Klimapolitik. Zu Beginn der nationalen Debatten über die Einsparung von Treibhausgasen 2009 gab es zunächst ungewöhnlich progressive Vorstöße von Seiten der Gewerkschaft für Metallarbeiter*innen (NUMSA)¹³. Diese setzte

¹³ National Union of Metalworkers of South Africa

sich unter anderem für den Aufbau einer erneuerbaren Energieindustrie ein, deren Organisationsform in öffentlicher Hand bleiben sollte (vgl. Satgar 2015: 269, 272). Darüber hinaus wurde für ein breites sozialistisches Bündnis geworben. Um die gewerkschaftliche Abkehr von der Regierungspartei des ANC¹⁴ zu vollziehen, gründete die Gewerkschaft mit der ‚*United Front*‘ eine eigene zivilgesellschaftliche Organisation, mit dem Ziel eine politische Alternative für die Arbeiter*innenklasse zu schaffen. Die anfänglich hoffnungsvolle Aufbruchstimmung wurde dagegen schnell ausgebrems. Im Zuge der Mobilisierungswelle für die breite Bündnisfront kam es zu gewerkschaftsinternen Konflikten, die den Ausschluss der NUMSA aus dem Südafrikanischen Gewerkschaftsbund (COSATU¹⁵) zur Folge hatte (vgl. Rätzl et al. 2018: 505). Zwar fand sich in den zentralen Forderungen der *United Front* der Anspruch wieder, „*Klimajobs*“ zu schaffen und damit zusammenhängend den gerechten Strukturwandel (‚*Just Transition*‘) voranbringen zu wollen. Beim Blick auf den südafrikanischen Arbeitsmarkt offenbart sich jedoch ein strukturelles Problem für südliche Gewerkschaften, das für die Realisierung von Just Transition ein Hindernis darstellt: Die hohe Arbeitslosigkeit sowie die stetig wachsende Anzahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse führt dazu, dass Gewerkschaftsmitglieder eine privilegierte Stellung innerhalb der Arbeiter*innenklasse einnehmen, was wiederum eine Spaltung zwischen den Gemeinden und der Gewerkschaft bewirkt und damit die gewerkschaftliche Einflussosphäre massiv beschränkt (vgl. Paret 2017: 272). Auch wenn sich ähnliche Entwicklungstendenzen bei europäischen Gewerkschaften beobachten lassen (vgl. Kapitel 2.3), sind diese Auswirkungen vor allem für ärmere Beschäftigungsgruppen im Globalen Süden dramatisch, da sie mit dem Verlust gewerkschaftlicher Macht die Folgen der wirtschaftlichen Liberalisierung noch härter zu spüren bekommen (vgl. Curless 2016: 10). Zehn Jahre nach den progressiven Vorstößen aus den Reihen der NUMSA blieb vom klimapolitischen Potenzial der Forderungen nichts übrig. Die Gewerkschaft wechselte ihre Strategie und positioniert sich seither gegen die Energiewende in Südafrika, indem sie aktiv die Verwendung fossiler Brennstoffe verteidigt. Die Gründe hierfür sehen Sikwebu und Aroun im fehlgeschlagenen, milliardenschweren Regierungsprogramm zur Erreichung der Energiewende. Hierbei gelang es dem südafrikanischen Staat nicht, eine heimische Industrie für erneuerbare Energien im notwendigen Umfang aufzubauen. Weil der gesamte Aufbauprozess von notwendiger Infrastruktur durch europäische Unternehmen dominiert wurde, konnte die vorgesehene Anzahl an lokalen Arbeitsplätzen nicht geschaffen werden. Dies führte zu einer verstärkten Skepsis innerhalb der Arbeiter*innenbewegung und letztlich zu einem Paradigmenwechsel bei der Gewerkschaft NUMSA (vgl. Sikwebu & Aroun 2021: 59f, 72-76). Das südafrikanische Beispiel lässt sich als Indiz für die Grenzen gewerkschaftlicher Klimapolitik heranziehen. Gewerkschaftliche Forderungen bewegen sich in aller Regel innerhalb des strukturellen Rahmens, der durch politische Entscheidungsträger gesetzt wird. Gelingt es den Gewerkschaften dabei nicht, die eigenen Forderungen ausreichend auf politischer Ebene einzubringen, so hat dies wiederum Konsequenzen für die Beschäftigten und damit die gewerkschaftliche Positionierung. Diese entsteht für gewöhnlich durch

¹⁴ African National Congress

¹⁵ Congress of South African Trade Unions

demokratische Prozesse innerhalb der Gewerkschaften selbst. Mit den Worten von Sikwebu und Aroun bedeutet dies:

“When everything is said and done, it is union members who were faced with the loss of jobs. As the promised jobs did not materialise with REIPPPP programme, the initial anxieties morphed into opposition.” (ebd.: 75)

2.4.4 Sozial-ökologische Transformationskonflikte

Für Gewerkschaften aus dem Globalen Norden ergibt sich die Herausforderung, jene ökonomischen Verknüpfungen kritisch zu beleuchten, die zum wirtschaftlichen Aufstieg von weiten Teilen der eigenen Mitglieder beigetragen haben. Mit dem Konzept der *„Imperialen Lebensweise“* beschreiben Brand und Wissen jenen Zusammenhang zwischen den Produktions- und Konsummustern der industrialisierten Staaten und globalen Ungleichheitsverhältnissen, die nicht zuletzt bei den Folgen des Klimawandels entlang der Nord/Süd- Achse verlaufen (vgl. Brand & Wissen 2017). Für eine konkrete Ausgestaltung von Just Transition benötigt es der Argumentation von Brand und Wissen zu Folge ein grundlegendes Hinterfragen der kapitalistischen Produktionsweise. Konkret sei es für Gewerkschaften zentral *„(...) Erwerbsarbeit, reproduktive Arbeit und Ökologie“* in einen Zusammenhang zu setzen und gemeinsam zu thematisieren. (vgl. Wissen & Brand 2019: 43–46). Klaus Dörre bezeichnet die zugrunde liegende Verknüpfung von ökonomischen und ökologischen Konflikten als *Zangenkrise*. Der bisherige Weg zur Befriedung von Klassenkonflikten mittels wirtschaftlichem Wachstum komme demnach im Zuge der ökologischen Krise an seine Grenzen (vgl. Dörre 2022: 51). Durch die verstärkte Überschneidung ökonomisch-ökologischer Krisen müssten Gewerkschaften deshalb zum Vorreiter für ökologische und soziale Nachhaltigkeit werden, um überhaupt eine progressive Rolle in der Transformation einnehmen zu können (vgl. Dörre 2021: 228). Dabei verbleibt die dominante Form ökologischer Gewerkschaftspolitik bislang in aller Regel innerhalb der Logik einer wachstumsbasierten, kapitalistischen Ökonomie, welche in der Heuristik von Felli am besten mit dem *„shared-solution“-* Ansatz beschrieben werden kann. Für Brand und Niedermoser liegt genau hierin die Problematik, da die Orientierung an Strategien der ökologischen Modernisierung nicht mit jenen Logiken bricht, die ihrer Argumentation zu Folge in direktem Zusammenhang mit der ökologischen Krise stehen (vgl. Brand & Niedermoser 2016: 228). Daran anschließend stellt sich die Frage, ob die gewerkschaftliche Fokussierung auf Just Transition in der vorherrschenden Variante lediglich einer Verschiebung dieser bislang ungelösten Transformationskonflikte diene. In der theoretischen Debatte lassen sich hierzu zwei gegenüberstehende Lager identifizieren. Auf der einen Seite die Verfechter*innen einer *„Green Economy“*, die zur Erreichung der Klimaziele für ein Wachstum *„grüner“* Wirtschaftsbereiche plädieren. Auf der anderen Seite findet sich ein antikapitalistisches Lager, das für eine grundlegende sozial-ökologische Transformation der Arbeitswelt argumentiert (vgl. Littig 2017: 198). Ein essenzieller Streitpunkt stellt hierbei die ökonomische Ausrichtung auf Wachstum dar. Die Diskussion über die Vereinbarkeit von Umweltschutz und Wirtschaftswachstum hat eine lange Tradition in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Mit dem Fokus auf grünes Wachstum setzen Gewerkschaften dabei auf Justierungen innerhalb des bestehenden Systems, ohne grundlegende Veränderungen von Produktions- und Konsummustern anzustreben. Hinter dem so genannten

grünen Wachstum steht die theoretische Annahme, dass Umweltschutz und Wirtschaftswachstum miteinander vereinbar sind (vgl. Hauff & Jörg 2017: 142f). Durch Effizienzsteigerungen und erhöhte Produktivität ließe sich ökonomisches Wachstum demnach vom Ressourcenverbrauch entkoppeln (vgl. Paech 2012: 38). Empirische Studien legen jedoch nahe, dass eine absolute Entkopplung von wirtschaftlichem Wachstum und Treibhausgasemissionen sehr unwahrscheinlich ist (vgl. Haberl et al. 2020: 32–35). Neben der systemischen Transformation, die für sich genommen schon eine gewaltige Herausforderung darstellt, erhöht der zeitliche Faktor den Druck für die Umsetzung der angestrebten Transformationsprozesse enorm. Wissenschaftliche Gutachten des Weltklimarats betonen seit längerem die Dringlichkeit einer globalen Verringerung von Treibhausgasemissionen, um die Erderwärmung in einem kontrollierbaren Ausmaß zu halten (vgl. beispielhaft IPCC 2022: 29). Unterschiedliche Szenarien verweisen dabei auf die engen Zeitfenster, die verbleiben, um die globale Erderwärmung unterhalb von 1,5 respektive 2 Grad zu halten. Basierend auf den Daten des IPCC- Sonderberichts aus dem Jahr 2018 modellieren Rogelj et. al die verbleibende Menge an CO₂, die global ausgestoßen werden darf, um die Pariser Klimaziele noch einhalten zu können. In ihrem Modell ergibt sich ein globales Restbudget von 480 Gigatonnen, um mit einer Wahrscheinlichkeit von 50 % unterhalb einer globalen Erderwärmung von 1,5 Grad zu bleiben. Analog verbleiben 1400 Gigatonnen, um die Erderwärmung auf 2 Grad zu begrenzen (vgl. Rogelj et al. 2019: 340). *Abbildung 5* verdeutlicht die notwendige Reduktion des globalen CO₂- Ausstoßes für beide Szenarien. Folglich bräuchte es für die Erreichung des 1,5 Grad Ziels eine jährliche Reduktion von acht Prozent respektive vier Prozent für das 2 Grad Ziel. Bei konstanten Wachstumsraten zwischen einem und drei Prozent in den letzten Jahrzehnten¹⁶ wird deutlich, welche Dimensionen eine derartige Transformation annehmen müsste.

¹⁶ Eine Ausnahme bildet das Jahr 2020, indem durch globale Sicherheitsmaßnahmen im Zuge der COVID-19-Pandemie ein Rückgang der weltweiten CO₂- Emissionen um sechs Prozent zu beobachten war. Bereits 2021 erreichten die Emissionen jedoch wieder das Niveau der Vorjahre (vgl. Liu et al. (2022: 218)).

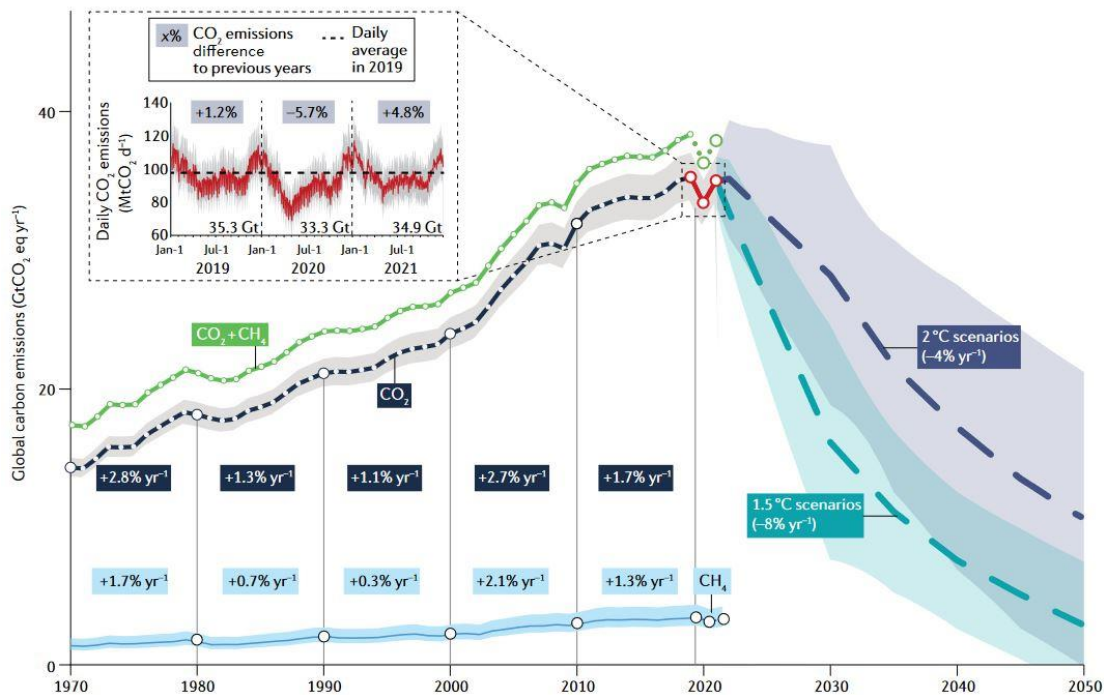


Abbildung 5: Globale CO₂-Emissionen von 1970-2050 für 1,5 und 2 Grad-Pfade (vgl. Liu et al. 2022: 218)

Wie bereits gezeigt werden konnte, gibt es gewerkschaftliche Pfadabhängigkeiten, die einer grundsätzlichen Auseinandersetzung mit den bestehenden Produktionsverhältnissen im Weg stehen. Jene theoretischen Vorstöße, die sich für eine Abkehr von wirtschaftlichem Wachstum stark machen, verbleiben darüber hinaus oftmals unkonkret und bieten keine oder für Gewerkschaften nur unzureichend anschlussfähigen Lösungsvorschläge. Praktische Ansätze der Degrowth-Bewegung beschränken sich ebenfalls überwiegend auf kleinere Projekte, anstatt eine gesamtgesellschaftliche Perspektive einzunehmen (vgl. Brand & Krams 2018: 21). Trotz dessen gibt es Studien, die sich mit den ökonomischen Voraussetzungen für schrumpfende Ökonomien beschäftigen. Unter Rückgriff auf makroökonomische Studien nennen Schmelzer und Vetter eine Angebotsverringerung der Produktionsfaktoren Arbeit und natürliche Ressourcen als Bedingung für eine stabile Postwachstumsökonomie. Zusammengefasst bedeutet das laut den Autor*innen folgende Prozesse für die konkrete Umsetzung: den Rückbau weiter Teile der Produktion, die Demokratisierung der Wirtschaft durch eine Orientierung an Gemeinwohl, die Demokratisierung von Technikentwicklung, die Überwindung von Lohnarbeit sowie weitreichende Umverteilungsmaßnahmen, um soziale Absicherung gesamtgesellschaftlich gewährleisten zu können (vgl. Schmelzer & Vetter 2020: 139–143). Für die konkrete Gewerkschaftspraxis erscheint es allenfalls indirekt möglich, derlei Entwicklungen umfassend in die eigene Strategie zu integrieren.

Oftmals findet sich deshalb in der Literatur das Argument, dass eine Verkürzung der Normalarbeitszeit eine anschlussfähige Forderung für Gewerkschaften darstelle (vgl. Flemming & Reuter 2017: 196; Seidl & Zahrnt 2019: 203f; Wissen & Brand 2019: 46). Hierbei sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuscht werden, dass die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung eine voraussetzungsreiche Dimension gewerkschaftlicher Klimapolitik darstellt (vgl. Liebig 2021: 339). Für Gewerkschaften muss dieser Ansatz

eine ökonomische Absicherung der betroffenen Arbeitnehmer*innen voraussetzen. Ohne die Garantie auf angemessenen Lohnausgleich nimmt die Diskussion über Arbeitszeitverkürzung damit schnell den Charakter einer privilegierten Debatte jenseits der Lebensrealität vieler Beschäftigter an. Der Gewerkschafter Norbert Reuter argumentiert in diesem Zusammenhang, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit ohne entsprechenden Lohnausgleich lediglich zu einer Profitsteigerung der Unternehmen führen würde (vgl. Reuter 2019b: 85). Diesbezüglich sollte die Krisensituation der Gewerkschaften mitbedacht werden. Dass es sich bei der konkreten Ausgestaltung von Arbeitszeitverkürzungen um ein politisch hoch umkämpftes Terrain handelt, wird in vielen Schriften zum Potenzial von Arbeitszeitverkürzung für gewerkschaftliche Tarifpolitik vernachlässigt (vgl. Liebig 2021: 332). Schließlich muss konstatiert werden, dass mit Blick auf die Studienlage nicht mit abschließender Sicherheit davon ausgegangen werden kann, dass sich eine Arbeitszeitverkürzung überhaupt positiv auf das Klima auswirkt (vgl. Eichmann 2017: 97f; Littig 2017: 199). Auch wenn der kausale Zusammenhang zwischen verkürzter Normalarbeitszeit und klimatischer Entwicklung zumindest unklar bleibt, gibt es indirekte Zusammenhänge, die für die sozial-ökologische Transformation von Belangen sein könnten. Zusammenhängend mit der Abkehr von wirtschaftlichem Wachstum stellt die Arbeitszeitverkürzung eine grundlegende Dimension gesellschaftlichen Wandels für Ansätze einer Subsistenzökonomie dar (vgl. Paech 2012: 69–73). Für eine Demokratisierung des sozial-ökologischen Wandels braucht es außerdem zeitliche Kapazitäten für Arbeitnehmer*innen, die sie im vorherrschenden Arbeitszeitmodell nicht erübrigen können. Für abhängig Beschäftigte mit einer Normalarbeitszeit von 40 Stunden erscheint es derzeit mehrheitlich wenig realistisch, sich am demokratischen Transformationsprozess außerhalb der eigenen Arbeitszeit beteiligen zu können.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass sich Gewerkschaften in einem multidimensionalen Konfliktfeld bewegen, wenn sie als progressive Akteure in der sozial-ökologischen Transformation agieren wollen. Auf der einen Seite erschwert der Zeitdruck für entsprechende Transformationsprozesse die innergewerkschaftliche Sensibilisierung für ökologische Probleme. Infolgedessen bleibt nur ein enger Zeitkorridor, um die notwendigen Mehrheiten bei den eigenen Mitgliedern für weitreichende Veränderungsprozesse zu gewinnen. Auf der anderen Seite erzeugen die konkreten Lösungen für sozial-ökologische Transformationsprozesse Widersprüche innerhalb der bestehenden Logik gewerkschaftlicher Praxis. Für die empirischen Untersuchungen in Kapitel fünf soll gezeigt werden, wie österreichische Gewerkschaften diese Widersprüche adressieren und welche Handlungsstrategien sie in diesem Zusammenhang entwickeln.

3. Theoretische Rahmung: Gewerkschaften als Akteure sozialen Wandels

Bereits der Titel dieser Arbeit impliziert mit dem Begriff der sozial-ökologischen Transformation einen Prozess, der in der Soziologie ganz allgemein mit sozialem Wandel beschrieben werden kann. Die Frage nach den Bedingungen und Auswirkungen gesellschaftlicher Veränderungsprozesse stellt seit jeher

eines der Kernanliegen soziologischer Wissenschaft dar. Grundlegende Annahme ist dabei, dass sozialer Wandel prinzipiell von Akteuren beeinflussbar ist und sich demnach Gestaltungsoptionen eröffnen (vgl. Jäger & Weinzierl 2011: 11). Der deutsche Umweltsoziologe Karl-Werner Brand sieht die Ursprünge der akademischen Etablierung des Begriffs der sozial-ökologischen Transformation in der Reaktion auf den IPCC Bericht aus dem Jahr 2007 und damit zusammenhängend in der vermehrten Wahrnehmung der ökologischen Krise (vgl. Brand, Karl-Werner 2017a: 24). Seither lässt sich eine breite Beschäftigung mit gesellschaftlichen Veränderungen unter dem Label der sozial-ökologischen Transformation beobachten. In der Debatte über den Begriff wird oftmals auf die Schrift „*The Great Transformation*“ von Karl Polanyi rekurriert und damit zusammenhängend die Aktualität seiner Analyse für das Verständnis der sozial-ökologischen Transformation betont (vgl. Göpel & Remig 2014: 71). In seinem Hauptwerk beschreibt er die beginnende Kommodifizierung von „*Labor, Land and Money*“ als Zäsur für die gesellschaftliche Entwicklung während der Industrialisierung. Mit dem Übergang vom merkantilistischen Wirtschaftssystem hin zur Ökonomie des 19. Jahrhunderts lasse sich demnach die Unterordnung der Gesellschaft unter die Anforderungen der wirtschaftlichen Ordnung beobachten (vgl. Polanyi 1944: 72ff). Die weitgehende Kritik von Polanyi an wirtschaftlichen Deregulierungsprozessen lässt bereits erahnen, wie weitgehend sich die Debatte um sozial-ökologische Transformationsprozesse ausgestalten kann. Zur Bestimmung dessen, was konkret transformiert werden muss, liegen dementsprechend sich diametral gegenüberstehende Positionen vor. Aufgrund der naturwissenschaftlichen Ausgangslage für die Problematisierung der Klimakrise weist die Debatte eine hohe Verwissenschaftlichung auf. Trotz dessen findet sich kein wissenschaftlich objektiver Zugang, wenn es um konkrete Lösungen geht. Karl-Werner Brand spricht in diesem Zusammenhang von „*Wissenschaftliche[n] Communities (...) als Advokaten für bestimmte Problemdeutungen und Problemlösungen*“ (Brand, Karl-Werner 2017b: 121). Wie bereits im vorangegangenen Kapitel gezeigt werden konnte, finden sich zentrale Streitpunkte dabei in der Diskussion nach der wirtschaftlichen Organisationsform wieder. Bevor nun auf die akuten Spannungsfelder der sozial-ökologischen Transformation eingegangen wird, soll zunächst die Rolle von Gewerkschaften für sozialen Wandel beleuchtet werden. Hierbei wird herausgearbeitet, welche theoretischen Konzepte für ein besseres Verständnis des gewerkschaftlichen Handlungspotenzials in der Klimakrise beitragen können.

3.1 Theorien sozialen Wandels

Die generelle Unbestimmtheit des Begriffs macht eine vorgeschobene Verortung von sozialem Wandel innerhalb der soziologischen Theorie notwendig. Da sich so gut wie alle soziologischen Theorien zumindest indirekt mit der Veränderung von Gesellschaft und damit scheinbar sozialem Wandel beschäftigen, verbleibt der Rückgriff auf den Terminus zunächst unkonkret. Ein hilfreicher Schritt zur Durchdringung des theoretischen Labyrinths findet sich in der konzeptuellen Unterscheidung zwischen individualistischen und strukturellen Theorien zur Erklärung sozialen Wandels. Während sich individualistische Theorien auf singuläre Handlungen einzelner Akteure beziehen, erklären strukturelle Theorien die sich verändernden oder erhaltenden Bedingungen für soziale Beziehungen, Systeme oder Strukturen

(vgl. Schmid 1982: 112f). Innerhalb dieser theoretischen Kategorie findet sich weiterhin die Unterscheidung zwischen Zyklentheorien und evolutionistischen Ansätzen. Der historische Materialismus von Marx und Engels kann typischerweise als ein Beispiel für evolutionäre Theorien sozialen Wandels aufgeführt werden. Demgegenüber standen lange Zeit die sogenannten Zyklentheorien, bei denen gesellschaftliche Entwicklung in Wellen gedacht wurde (vgl. Scheuch 2003: 10–14). Der tatsächliche Untersuchungsgegenstand für eine Soziologie sozialen Wandels wird prinzipiell immer von der jeweiligen theoretischen Perspektive bestimmt. Demnach gibt es keine einheitlichen Ausführungen bezüglich der Frage, was genau betrachtet wird, wenn allgemein von sozialem Wandel gesprochen wird. Jäger und Weinzierl zeigen anhand verschiedener Theoretiker der klassischen Soziologie auf, dass sich eben dieses Verständnis erheblich zwischen den Theorieschulen unterscheidet. Von Giddens, Bourdieu, Habermas und Luhmann bis hin zu Parsons und Esser stellen sie dabei die unterschiedlichen soziologischen Zugänge zur Erklärung sozialen Wandels gegenüber (vgl. Jäger & Weinzierl 2011). Für die vorliegende Arbeit bedeutet dies, dass sich der Rückgriff auf den Begriff durch eine Verortung von Gewerkschaften innerhalb sozialen Wandels konkretisieren muss. Im Folgenden werden deshalb verschiedene theoretische Perspektiven zueinander in Verhältnis gesetzt, anhand derer sich die gewerkschaftliche Stellung für die sozial-ökologische Transformation erklären lässt. Ausgehend von dieser theoretischen Rahmung lassen sich in einem nächsten Schritt strukturelle Spannungsfelder identifizieren, die im empirischen Teil der Arbeit auf das Datenmaterial angewendet werden.

3.2 Theoretische Perspektiven auf Gewerkschaften und sozialen Wandel: Labour revitalization studies und Machtressourcenansatz

Mit der Krise der Gewerkschaften, deren Pfadabhängigkeit sowie der Entstehung korporatistischer Systeme wurden bereits zentrale Entwicklungen dargelegt, die in direkten Zusammenhang mit sozialem Wandel gebracht werden können. Schließlich finden sich mit der Entstehung von Institutionen und der strukturellen Krise polit-ökonomischer Zusammenhänge elementare Merkmale sozialen Wandels. Inwiefern Gewerkschaften dabei Einfluss auf strukturelle Veränderungen nehmen können oder ob sie lediglich Adressaten der Veränderung sind, wurde bislang nicht beantwortet. Vorneweg kann gesagt werden, dass es sich selbstredend um ein Wechselspiel von reagieren und agieren handelt. Dennoch lassen sich anhand folgender theoretischer Zugänge bestimmte Limitationen für gewerkschaftliche Klimapolitik erklären. Im Zusammenspiel mit der gegenwärtigen Krisensituation der Gewerkschaften, die im vorigen Teil beschrieben wurde, entsteht so eine theoretische Linse, unter der das empirische Datenmaterial betrachtet wird. Dadurch kann die gewerkschaftliche Rolle für die sozial-ökologische Transformation bestimmt werden.

Als Ausgangspunkt für die Betrachtung der gewerkschaftlichen Einflussosphäre innerhalb sozialen Wandels dient die Untersuchung der globalen Arbeiter*innenbewegung von Beverly Silver. In ihrer Studie analysiert Silver anhand von historischen Entwicklungen den Einfluss von Globalisierungsprozessen auf die Stärke der Arbeiter*innenbewegung. Erstaunlicherweise widerspricht sie dabei der gängigen

These des Niedergangs und zeigt anhand unterschiedlicher Beispiele auf, weshalb nicht von einer generellen Schwäche der Arbeiter*innenschaft gesprochen werden kann. So hätte beispielsweise die Kapitalabwanderung in den 70er und 80er Jahren zu einer Schwächung der Gewerkschaften in westlichen Industriestaaten geführt. Gleichzeitig seien dadurch jedoch neue Arbeiter*innenbewegungen in Spanien, Brasilien, Südafrika und Südkorea entstanden, die entscheidend zur Demokratisierung der dortigen Systeme beitrugen (vgl. Silver 2005: 22). In ihrer Perspektive auf die Macht von Arbeiter*innen beruft sich Silver auf die Konzeption von Erik Olin Wright, der generell zwischen Organisationsmacht und struktureller Macht unterscheidet. Organisationsmacht bezieht sich auf institutionelle Akteure, wie Gewerkschaften und politische Parteien. Strukturelle Macht hingegen verweist auf die Möglichkeiten, die sich auf angespannten Arbeitsmärkten für Arbeitnehmer*innen ergeben und darüber hinaus der entscheidenden Position von Arbeiter*innen in Schlüsselindustrien (vgl. ebd.: 30f). Mit dem Machtressourcenansatz wurde ein theoretisches Instrumentarium entwickelt, das die Konzeption von Wright und Silver aufgreift und mit dessen Hilfe sich die Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften untersuchen lässt. Stefan Schmalz und Klaus Dörre stellen den Machtressourcenansatz als Forschungsheuristik vor. Damit fügen sie sich in die Diskussion rund um die *labour revitalization studies* ein, die mit Beginn der 2000er Jahre ihren Anfang nahmen und zu denen sich auch die Studie von Silver zuordnen lässt. Im Mittelpunkt der Betrachtung liegt dabei nicht mehr vordergründig der Einfluss struktureller Entwicklungen auf Gewerkschaften: „Im Fokus steht vielmehr die Frage, welche Handlungsmöglichkeiten und Machtmittel ihnen im jeweiligen Kontext zur Verfügung stehen, um sich organisatorisch neu aufzustellen“ (Schmalz & Dörre 2014: 218). Dieser Ansatz stellt ein aufschlussreiches Theoriegerüst dar, wenn es um die Verortung von Gewerkschaften innerhalb sozialen Wandels geht. Mit der differenzierten Konzeption von gewerkschaftlicher Macht kann eine präzise Formulierung des Handlungsvermögens für sozial-ökologische Transformationsprozesse erfolgen. Zusätzlich zur strukturellen und Organisationsmacht findet sich beim Machtressourcenansatz eine Erweiterung um institutionelle sowie gesellschaftliche Macht. Mit der institutionellen Macht sind institutionalisierte Möglichkeiten der Einflussnahme für Arbeitnehmer*innen gemeint, die durch die Anwendung der ersten beiden Machtformen als Ergebnis von konfliktären Aushandlungsprozessen entstanden. Für die gewerkschaftliche Rolle bei sozialem Wandel bedeutet die institutionelle Macht, dass Gewerkschaften zwischen zwei Ebenen agieren: Auf der einen Seite sind sie als Organisation ihren Mitgliedern verpflichtet. Die Orientierung an der Basis und das Auftreten als soziale Bewegung ist ein wichtiger Grundpfeiler in der Geschichte der Arbeiter*innenbewegung. Auf der anderen Seite steht vor allem bei korporatistischen Aushandlungssystemen die institutionalisierte Interessenvertretung im Vordergrund der Einflussnahme. Beide Ebenen müssen in einer Balance zueinanderstehen. Andernfalls besteht die Gefahr von „(...) Repräsentationslücken oder der Einflussverlust auf Tagespolitik“ (ebd.: 228). Für die Betrachtung klimapolitischer Gewerkschaftsstrategien kann das Zusammenspiel beider Dimensionen zur Erklärung organisationsinterner Hindernisse herangezogen werden. Die oftmals an Gewerkschaften herangetragene Forderung nach einer stärkeren Fokussierung auf ihre Rolle als soziale Bewegung muss demnach im Kontext der institutionalisierten Einflusslogik

gesehen werden. Es darf in diesem Zusammenhang nicht darüber hinweggetäuscht werden, dass Staat, Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften parallel zu ihrer konfliktären Beziehung auch gemeinsame, langfristige Ziele verfolgen (vgl. Poole 1986: 197f). Nichtsdestotrotz verkörpert die gesellschaftliche Macht ein zentrales Element für das Potenzial einer klimagerechten Gewerkschaftsarbeit. Wie im Ergebnisteil gezeigt werden kann, stellt die Zusammenarbeit mit Organisationen aus der Klimagerechtigkeitsbewegung demnach ein konstitutives Element für die sozial-ökologische Transformation dar. Schmalz und Dörre beschreiben den Ansatz wie folgt: *„Im Kern geht es bei der Ausübung von gesellschaftlicher Macht darum, hegemoniefähig zu werden, das heißt, das politische Projekt der Gewerkschaften innerhalb der herrschenden Kräftekonstellation als jenes der gesamten Gesellschaft zu verallgemeinern.“* (Schmalz & Dörre 2014: 230).

Durch die strukturellen Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften in Verbindung mit dem Ansatz der labour revitalization studies ergibt sich das Bild einer wechselseitigen Einflussnahme auf sozialen Wandel. Die verschiedenen Krisendiagnosen verweisen auf strukturelle Entwicklungen, die sich dem Einfluss von Gewerkschaften teilweise entziehen und parallel deren Macht beschränken. Gleichzeitig kann mit den labour revitalization studies aufgezeigt werden, dass sich innerhalb bestehender Krisenlagen sehr wohl Möglichkeiten zur Gestaltung gesellschaftlicher Entwicklungen ergeben. Die Dualität der gewerkschaftlichen Rolle innerhalb sozialen Wandels ist vor allem für die sozial-ökologische Transformation eine entscheidende Perspektive, die zum besseren Verständnis gewerkschaftlicher Klimapolitik beiträgt. Durch die eingeführten theoretischen Konzepte ergibt sich eine spezifische Blickrichtung auf die sozial-ökologische Transformation. Deren Eigenheiten im Kontext sozialen Wandels sollen schließlich im Folgenden erläutert werden.

3.3 Die sozial-ökologische Transformation als spezifische Form sozialen Wandels

Dass die Klimakrise tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen zur Folge haben wird, erscheint unbestreitbar. In welche Richtung die bevorstehende Transformation gehen wird, hängt allerdings von gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen ab, die anhand struktureller Konfliktlinien verlaufen. Für Eversberg entsteht dadurch ein sozial-ökologischer Transformationskonflikt, dessen *„(...) Konstellation eine grundlegende Matrix darstellt, auf die fast jeder Konflikt in irgendeiner Weise zumindest partiell bezogen sein wird, eben weil der multiplen sozial-ökologischen Krisendynamik kaum zu entkommen ist“* (Eversberg 2023: 141). Dementsprechend stellt die sozial-ökologische Transformation eine Art Unterbau für sozialen Wandel jeglicher Art dar. Inmitten dieser Transformationskonflikte stehen Gewerkschaften im vermeintlich widersprüchlichen Spannungsfeld zwischen klimapolitischen Erwägungen und den Interessen der abhängig Beschäftigten in ökologisch nicht nachhaltigen Sektoren. Die sozialwissenschaftliche Beschäftigung mit dieser Thematik weist eine hohe Kontinuität auf. Seit längerem drehen sich theoretische Abhandlungen und empirische Studien dabei um die Frage nach den Möglichkeiten der Vereinbarung von klassisch ökonomischen Zielen der Gewerkschaften mit der immer sichtbarer werdenden Problematik planetarer Grenzen (vgl. Barth et al. 2016: 339f). Einen einflussreichen Beitrag

für das Verständnis von Gewerkschaften innerhalb dieses Konfliktfeldes leisteten Nora Räthzel und David Uzzell mit ihren Ausführungen zum *‘job vs. environment dilemma’*, welches für die Interpretation der vorliegenden Ergebnisse eine wichtige Grundlage darstellt. Demnach entsteht für Gewerkschaften bei der Bearbeitung umweltpolitischer Themen unweigerlich eine Dilemmasituation, wenn sich ökologische Transformationsprozesse negativ auf die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen auswirken:

„When a union is confronted with the alternative of agreeing to the construction of a coal-fired power station which will guarantee new jobs, or joining environmentalists in fighting against its construction in the name of a green future promising more green jobs under conditions that are yet to be realised, then such a union will be confronted with the harsh reality of the environment versus jobs dilemma” (Räthzel & Uzzell 2011: 1216f)

In ihrer Studie arbeiten die Autor*innen anhand von qualitativen Daten vier verschiedene Diskurse heraus, mit denen bei Gewerkschaften die Verknüpfung von Arbeit und ökologischen Themen erfolgt. Der erste Diskurs findet sich dabei in der Perspektive eines *‘technological fix’*. Hierbei verstehen Gewerkschaften Umweltschutz und Arbeitsplatzsicherung nicht als Gegensatz. Vielmehr zielt die darin enthaltene Vorstellung eines grünen Wachstums auf die Möglichkeit ab, Umweltschutz mit der Schaffung von Arbeitsplätzen durch technologischen Fortschritt zu kombinieren (vgl. ebd.: 1219). Diesbezüglich finden sich entscheidende Parallelen zum *‘shared-solution’*-Ansatz innerhalb der Heuristik von Felli zur Kategorisierung gewerkschaftlicher Just Transition Strategien (vgl. Stevis & Felli 2015: 36). Wie sich im späteren Verlauf zeigen wird, spielt diese Perspektive vor allem bei der gewerkschaftlichen Strategie für industriepolitische Themen eine entscheidende Rolle.

Den zweiten Diskurs bezeichnen Räthzel und Uzzell als *‘social transformation’*. Dabei geht es vor allem um die identitätsstiftende Dimension von Arbeit, welche bei theoretischen Debatten zu Transformationsprozessen oftmals vernachlässigt wird. Demnach muss beachtet werden, dass Arbeitnehmer*innen ihrer Arbeit unter Umständen sinnstiftende Merkmale zuschreiben, die sich bisweilen tief in kollektive Identitäten festschreiben können. Wenn im Zuge der ökologisch notwendigen Transformation bestimmter Industrien sowie des Energiesystems von Konversionsprozessen oder gar der Umschulung betroffener Arbeiter*innen die Rede ist, sollte dieser Aspekt mitbedacht werden. Neben der ökonomischen Unsicherheit spielt diese Erkenntnis für Gewerkschaften eine entscheidende Rolle, um potenzielle Widerstände innerhalb der Belegschaften bei Transformationsprozessen antizipieren zu können. Speziell bei Berufsgruppen mit vermeintlich hohem Prestige kann dieser Umstand die Transformationsbereitschaft der Beschäftigten verringern (vgl. Räthzel & Uzzell 2011: 1219). In Kapitel 5.5 findet sich eben dieser Diskurs am Beispiel der gewerkschaftlichen Adressierung von Transformationspfaden für den Flugverkehrssektor wieder. Die Vorstellung, dass Pilot*innen schlicht für den Eisenbahnverkehr umgeschult werden können, scheitert in der Realität neben der ökonomischen Herabstufung betroffener Beschäftigter auch am identitätsstiftenden Merkmal des Pilot*innenberufs. Ähnliche Befunde lassen sich aber auch für Teile der Automobilindustrie finden. Jana Flemming bezeichnet diese politisch- kulturellen Zusammenhänge als *‘Kulturelle Beharrungskräfte des Automobils’* (Flemming 2022: 136ff).

Für die dritte Form gewerkschaftlicher Thematisierung des Klimawandels beschreiben Rätzzel und Uzzell den Diskurs ‚*mutual interests*‘. Dabei adressieren sie die sektoral unterschiedlichen Interessen von Beschäftigten, die teilweise in einem konfliktären Verhältnis zueinanderstehen. Durch die Schaffung von Austauschräumen für Belegschaften wird versucht, potenzielle Konfliktfelder zu identifizieren und in gemeinsamen Diskussionen Lösungen zu erarbeiten. Bei klimapolitischen Fragen steht für Gewerkschaften indessen die Betonung der übereinstimmenden Interessen im Vordergrund. So können umweltpolitische Aspekte beispielsweise mit gesundheitlichen Themen verbunden werden, die im gemeinsamen Interesse aller Arbeitnehmer*innen liegen (vgl. Rätzzel & Uzzell 2011: 1219f). Hier findet sich eine gewisse Tradition gewerkschaftlicher Umweltpolitik, da im Zuge des Kampfes für bessere Arbeitsbedingungen wiederholt ökologische Aspekte in der Argumentation von Gewerkschaften eine Rolle gespielt haben. Diese Verknüpfung findet sich sowohl in der Literatur als auch in den geführten Interviews mit Gewerkschaftsfunktionär*innen wieder. Auf der einen Seite sind es in aller Regel die unteren Einkommensgruppen, die von ökologischen Schäden am stärksten betroffen sind, weshalb sich hier gute Argumente für Gewerkschaften finden lassen. Diese werden bereits in aktuellen Publikationen vermehrt aufgenommen. Auf der anderen Seite gibt es den gewerkschaftlichen Zugang, Natur als Freizeit- und Erholungsort für Arbeitnehmer*innen zu betrachten. Dies kann eine weitere Grundlage für die gewerkschaftliche Begründung ökologischer Maßnahmen darstellen (vgl. Niedermoser 2017a: 33f).

Schließlich findet sich mit ‚*social movement*‘ ein Diskurs, welcher für die vorliegende Fragestellung von erheblicher Bedeutung ist. Die grundlegende Konfliktdynamik zwischen ‚*Mitgliedschaftslogik*‘ und ‚*Einflusslogik*‘ also die Unterscheidung zwischen ‚*Basis- und Bewegungsorientierung*‘ wurde bereits im vorangehenden Abschnitt behandelt (vgl. Schmalz & Dörre 2014: 228). Bei der Bearbeitung des Dilemmas von Umweltschutz und Arbeitsplatzsicherung kommt dieser Konflikt jedoch in den Mittelpunkt der Betrachtung. Ihre systemische Verortung als stabilisierender Teil der kapitalistischen Ordnung steht bei der Adressierung klimapolitischer Problemstellungen für Gewerkschaften in Kontrast zu ihrer historischen Rolle als soziale Bewegung. Gerade bei der Betrachtung von Sektoren, die nicht mit einer klimagerechten Strategie kompatibel sind, findet sich ein Gegensatz zwischen allgemeinem Interesse und den unmittelbaren Interessen der dort arbeitenden Menschen. Während die Erhaltung einer intakten Natur und stabile klimatische Verhältnisse im Interesse der Allgemeinheit stehen, ist das ökonomische Interesse von Arbeitenden in Kohlekraftwerken an die Erhaltung ihrer Arbeitsstellen gebunden. Dieser individuelle Widerspruch lässt sich auf die generelle Agenda von Gewerkschaften übertragen. Deren Kernanliegen ist zwar die Verteidigung von guten Arbeitsplätzen für ihre Mitglieder. Denkt man dieses Anliegen jedoch konsequent zu Ende, können die Folgen der Klimakrise dafür nicht ausgeblendet werden, da sie dem gewerkschaftlichen Anliegen perspektivisch zuwiderlaufen. In der Klimagerechtigkeitsbewegung findet sich zur Adressierung dieses Widerspruchs der provokante Slogan ‚*there are no jobs on a dead planet*‘ wieder, der mittlerweile auch von gewerkschaftlichen Organisationen, wie dem Europäischen Gewerkschaftsbund verwendet wird (vgl. ITUC). Wenn Gewerkschaften im Zuge ihrer klimapolitischen Strategie sich auf ihre Rolle als soziale Bewegung fokussieren, bedeutet

dies, dass sie die Arbeitsbedingungen mit den generellen Lebensbedingungen für Arbeitnehmer*innen verbinden müssen (vgl. Räthzel & Uzzell 2011: 1221). Aufgrund der pfadabhängigen Entwicklung von Gewerkschaften entstehen dabei jedoch Widersprüchlichkeiten, da das gewerkschaftliche Geschäftsmodell stark mit einem bestimmten Wohlstandsmodell verknüpft ist. Im Ergebnisteil dieser Arbeit lässt sich zeigen, dass vor allem die Fokussierung auf umverteilungspolitische Aspekte eine vorgeschobene Lösung für dieses Dilemma darstellen könnte.

Trotz der tiefgreifenden Dilemmata konnte gezeigt werden, dass Gewerkschaften massive Möglichkeiten der Gestaltung von sozialem Wandel haben. Es ist davon auszugehen, dass diese Instrumente in Bezug auf bevorstehende Transformationsprozesse erheblich an Relevanz für die gewerkschaftliche Praxis gewinnen werden. Die sozial-ökologische Transformation stellt ein höchst komplexes gesamtgesellschaftliches Projekt dar, welches nur in einem demokratischen Prozess erfolgreich sein kann. Die theoretische Stoßrichtung dieser Arbeit ist deshalb klar vorgegeben: Gewerkschaften kommt eine entscheidende Rolle bei der gesellschaftlichen Transformation hin zu einer klimagerechten Lebens- und Produktionsweise zu. Zentrales Element einer emanzipativen Gewerkschaftspraxis ist es dabei, den Arbeitnehmer*innen aus ihrer „(...) Rolle als Opfer der Transformation“ (Räthzel 2022: 170) herauszuhelfen.

4. Der qualitative Forschungsprozess

Die geplante Studie lässt sich aufgrund des methodischen Vorgehens und des verwendeten Datenmaterials im Bereich der qualitativen Sozialforschung einordnen. Das Ziel der Arbeit besteht in einer Zusammenführung von einschlägiger Literatur und Datenmaterial aus den Reihen von Gewerkschaften, um Ermöglichungsbedingungen für gewerkschaftliche Klimapolitik zu beleuchten. Auch wenn der Untersuchungsgegenstand sowie die thematische Stoßrichtung damit bereits im Vorfeld der Untersuchung klar festgelegt sind, soll die Konfrontation mit Analysematerial von einer interpretativen Offenheit gekennzeichnet sein. Etwaige Vorannahmen und implizites Wissen können somit im Rahmen der Studie jederzeit verworfen werden und neue Erkenntnisse die Perspektive auf den Untersuchungsgegenstand verschieben. Der Vorteil dieser Vorgehensweise liegt in der Offenheit im Umgang mit der Position des Forschenden und den damit verbundenen Vorannahmen, die die Interpretation der Ergebnisse beeinflussen. Dies entspricht den Implikationen der „Unschärfe“ (Bogner & Menz 2002b: 17), das als epistemologisches Konzept für den qualitativen Forschungsprozess entscheidend ist (vgl. Goertz & Mahoney 2012: 210f). Auch wenn mit der Wahl der qualitativen Inhaltsanalyse eine Auswertungsmethode verwendet wird, die nicht dem rekonstruktiven Forschungsansatz zugeordnet wird (vgl. Reichertz 2016: 227f), findet bei der konkreten Auswertung ein Wechselspiel von induktiven und deduktiven Prozessen statt (vgl. Kapitel 4.3). Mit der Unschärfe solch interpretativer Verfahren geht die Schwierigkeit einher, die Ergebnisse überprüf- und nachvollziehbar darzustellen. Ich folge hierbei der Argumentation von Froschauer und Lueger, wonach eine detaillierte Wiedergabe der methodischen Ergebnisproduktion nicht zur Kompensation dieser Problemstellung führt. Vielmehr plädieren sie für die Einhaltung eines

roten Fadens im Forschungsdesign, um den gesamten Prozess nachvollziehbar zu gestalten (vgl. Froschauer & Lueger 2009: 242). Die methodisch kontrollierte Auswertung mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse ermöglicht es dabei, die Interpretation des Datenmaterials begründet darzustellen und Abstrahierungen anhand von relevanten Textbausteinen zu konkretisieren.

4.1 Das Expert*inneninterview

Innerhalb dieses methodologischen Paradigmas soll bei der Datenerhebung auf Expert*innen Interviews zurückgegriffen werden. Auch wenn das Expert*innen Interview im Bereich der qualitativen Methoden ein unterbeleuchtetes und keineswegs einheitliches Erhebungsinstrument darstellt (vgl. Bogner & Menz 2002b: 18ff), bringt es für die geplante Studie einige Vorteile mit sich. Mit Blick auf die entsprechende Literatur wird jedoch deutlich, dass bereits die Definition von Expert*innen und deren spezifischem Wissen für diese Interviewform eine kontroverse Debatte ausgelöst hat. Im Folgenden soll anhand von unterschiedlichen Wissensformen die Diskussion um die Methode kurz nachgezeichnet werden, um in einem weiteren Schritt die methodologischen Implikationen des Expert*inneninterviews für die vorliegende Arbeit zu skizzieren.

Die Frage danach, wer als Expert*in gelten kann hängt untrennbar mit dem jeweiligen Verständnis von Wissen zusammen. Hierzu finden sich unterschiedliche Ansätze in der Soziologie. Bogner und Menz typologisieren in diesem Zusammenhang drei verschiedene Expert*innenbegriffe, anhand derer die Heterogenität von Wissensformen erläutert werden kann (vgl. Bogner & Menz 2002a: 40–43): Mit dem *voluntaristischen Expert*innenbegriff* beschreiben sie jene theoretischen Konzeptionen, nach denen alle Menschen Expert*innen ihres eigenen Lebens sind. Hierbei wird zwar richtigerweise die Relationalität von Expertise betont. Schließlich sind Menschen nicht an sich Expert*innen, sondern lediglich in einem bestimmten Wissensgebiet. Ein so weit gefasst Expert*innenbegriff verringert jedoch die analytische Trennschärfe, wodurch ein Expert*inneninterview sich nicht von anderen Formen des qualitativen Interviews unterscheiden lassen würde (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr 2021: 155). Darüber hinaus ignoriert ein voluntaristisches Verständnis von Expertise die soziale Wirkungsmacht von Wissen, welche für den zweiten Typus nach Bogner und Menz entscheidend ist. Mit dem *konstruktivistischen Expert*innenbegriff* wird die soziale Zuschreibung als Expert*in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt. Die Rolle der Expert*innen ist demnach ein Konstruktionsergebnis des Forschenden selbst (*methodisch-relationaler Ansatz*) oder der gesellschaftlichen Zuschreibung von Expertise (*sozial-repräsentationaler Ansatz*), wobei in der Forschungspraxis oftmals eine Verschränkung beider Ansätze zu beobachten ist. Der dritte Typus nach Bogner und Menz findet sich im *wissenssoziologischen Expert*innenbegriff*, welcher die Struktur des Wissens in den Vordergrund stellt. In Anlehnung an die Arbeiten von Alfred Schütz wird hierbei die Verfügbarkeit des Sonderwissens von Expert*innen in Frage gestellt. Besonders implizite Wissensbestände können diesem Verständnis zu Folge nicht direkt abgefragt werden, sondern müssen im Auswertungsprozess erst rekonstruiert werden.

Aufbauend auf den drei unterschiedlichen Zugängen zum Expert*innenbegriff differenzieren Bogner und Menz weiterhin verschiedene Wissensformen, die in Expert*inneninterviews in Erscheinung treten können (vgl. Bogner & Menz 2002a: 43ff): Die naheliegendste Variante stellt dabei das *technische Wissen* dar, welches umgangssprachlich am Ehesten mit Fachwissen beschrieben werden kann. Neben der fachspezifischen Dimension fällt das Wissen über Anwendungsroutinen oder bürokratische Details ebenfalls hierunter. Weiters beschreiben sie mit *Prozesswissen* jene Wissensbestände von Expert*innen, die sich auf Handlungsabläufe und Interaktionsroutinen oder organisationsinterne Spezifika beziehen und durch praktische Erfahrungen entstehen. Schließlich beschreibt das *Deutungswissen* die subjektive Dimension der Expert*innen. Hierbei wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Expert*innen durch ihre Rolle als ‚Privatpersonen‘ beeinflusst werden. Dementsprechend liegt das Deutungswissen nur in einer impliziten Form vor:

„Das Expertenwissen als Deutungswissen wird erst mittels der Datenerhebung und der Auswertungsprinzipien als solches ‚hergestellt‘, es existiert nicht als eine interpretationsunabhängige Entität. In diesem Sinne ist das Expertenwissen immer eine Abstraktions- und Systematisierungsleistung des Forschers, eine ‚analytische Konstruktion‘“ (ebd.: 44)

Ausgehend von der Differenzierung des Expert*innenbegriffs kann für die vorliegende Arbeit festgehalten werden: Auf der einen Seite soll das Wissen der interviewten Gewerkschafter*innen als Expertise definiert werden, da sie sowohl über einschlägige Berufserfahrung als auch über fachliche Kompetenzen in den relevanten Wissensgebieten verfügen. Ihre Rolle als Expert*innen speist sich demnach sowohl aus ihrer gesellschaftlichen Rolle als auch aus der Zuschreibung durch das vorliegende Forschungsinteresse. Aus diesem Grund ließe sich der hier zu Grunde liegende Expert*innenbegriff am ehesten als konstruktivistisch beschreiben. Auf der anderen Seite kommt den Gewerkschafter*innen aufgrund ihrer Position eine nicht zu vernachlässigende Deutungsmacht zu. Es ist davon auszugehen, dass ihre Deutungen einen erheblichen Einfluss auf die innergewerkschaftliche Diskussion und damit den vorliegenden Untersuchungsgegenstand haben. In der Literatur findet sich hierzu eine klare Trennung zwischen den beschriebenen Zugängen. Demnach erlangen Expert*innen ihre Relevanz entweder dadurch, dass sie über spezialisiertes Sonderwissen verfügen oder durch ihren gesellschaftlich zugeschriebenen Status. Diesem Verständnis zur Folge stehen beide Zugänge in gewisser Konkurrenz zueinander (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr 2021: 155f). Für die vorliegende Analyse soll deshalb die „*soziale Relevanz*“ des Expert*innenwissens im Vordergrund stehen. Es geht also nicht um einen objektiven Wissenszugang zum Forschungsfeld, sondern um die „*Wirkungsmacht*“ des Wissens, die den Expert*innen aufgrund ihrer Positionen zukommt (vgl. Bogner & Menz 2002a: 43ff). Es bleibt wichtig zu bedenken, dass es sich bei Interviews immer nur um Deutungen der interviewten Subjekte handeln kann. Damit soll keineswegs die Bedeutung der Expertise relativiert werden. Vielmehr liefert diese Perspektive eine sinnvolle Basis für die Analyse der Interviews, die mit der Vorstellung eines objektiv vorhandenen Wissensvorrats zu klimapolitischen Begebenheiten bricht. Reichertz schreibt hierzu:

„Allen Interviews ist gemeinsam, dass es sich immer um eine Berichterstattung über vergangene Geschehnisse oder aber um die Erklärung bzw. Beschreibung eines Sachverhalts oder Werturteils aus der Sicht des erzählenden Subjekts handelt. Kurz: alle Interviews sind immer und unhintergebar Deutungen der Erzähler/innen. Sie sind also immer Ego-Dokumente, also Dokumente, die das erzählerische Ich geschaffen hat (Ich-Konstruktion), aber auch dieses Ich dokumentieren (Selbstzeugnis)“ (Reichertz 2016: 187)

Während der epistemologische Rahmen der Methode nun erläutert wurde, stellt sich die Frage nach der Rolle des Forschenden während des Interviews. Ähnlich wie bei der Definition von Expert*innen findet sich auch hierbei eine Kontroverse in der Methodenliteratur. Botzem beschreibt Interviews mit Funktionseliten als eine Sonderform des Expert*inneninterviews, die mit einer erheblichen Machtasymmetrie einhergeht. Da ein Großteil der hier interviewten Gewerkschafter*innen eine mittlere bis hohe Führungsfunktion innerhalb ihrer jeweiligen Organisation einnimmt, könnte man ebenfalls von Funktionseliten innerhalb der österreichischen Gewerkschaften sprechen. Laut Botzem ist es in diesem Zusammenhang besonders wichtig, die „(...) Informations-, Wissens- und Machtgefälle“ während und nach der Interviewsituation zu reflektieren und in die Analyse miteinzubeziehen. So könne eine kollaborative Datenproduktion ermöglicht werden (vgl. Botzem 2014: 60f). Pfadenhauer geht hierbei noch weiter. Für sie stellt die Wahl des Expert*inneninterviews für die Forschenden eine dezidiert voraussetzungsreiche Entscheidung dar. Demzufolge müsste die interviewende Person als eine Art „Quasiexperte“ auftreten und über ausreichend thematisch relevantes Wissen verfügen, um das Gespräch erfolgreich führen zu können (vgl. Pfadenhauer 2002: 120f). Bogner und Menz differenzieren hingegen idealtypisch sechs unterschiedliche Formen, die Expert*innen den Interviewenden während des Interviews zuschreiben können: *Co-Expert*in*, *Expert*in einer anderen Wissenskultur*, *Lai*in*, *Interviewende als Autorität*, *Kritiker*in*, *Komplizin* (vgl. Bogner & Menz 2002a: 50–60).

4.2 Das Datenmaterial

Für die Untersuchung klimapolitischer Strategien der österreichischen Gewerkschaften wird sowohl auf Expert*inneninterviews als auch auf Schriften aus den Reihen der Gewerkschaften zurückgegriffen. Die transkribierten Interviews stellen dabei den Hauptteil des Datenkorpus dar, da sie mit einer durchschnittlichen Länge von 90 Minuten gehaltvoller sind als die öffentlich verfügbaren Papiere. Darüber hinaus findet sich bei den meisten Gewerkschaften nur vereinzelt Datenmaterial, das sich dezidiert mit klimapolitischen Themen auseinandersetzt. In der folgenden Beschreibung des Analysematerials tauchen deshalb lediglich vier relevante Dokumente sowie neun Expert*inneninterviews auf.

4.2.1 Interviews

Die einzelnen Fachgewerkschaften des ÖGB wurden bereits vorgestellt, weshalb im Folgenden auf deren Zusammensetzung nicht mehr eingegangen wird. Von den sieben existierenden Teilgewerkschaften finden sich sechs im Datenmaterial vertreten. Demnach wurde mit Vertreter*innen von Vida, GBH, GÖD, younion und GPA jeweils ein Interview geführt. Bei der PRO-GE ergaben sich zwei Interviews. Lediglich mit der Gewerkschaft GPF kam kein Interview zustande. Da sich auch beim Onlineauftritt der

GPF keine relevanten Dokumente finden lassen, muss die Gewerkschaft für die Analyse ausgespart werden. Im Hinblick auf das Forschungsdesign stellt dies jedoch keine gravierende Einschränkung dar, da es sich bei der GPF um die kleinste Gewerkschaft in Österreich handelt, die lediglich die Beschäftigten von drei Unternehmen vertritt. Auch wenn somit keine direkte Aussage über die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Klimapolitik in den entsprechenden Sektoren getroffen werden kann, finden sich in den Interviews mit Vertreter*innen der anderen Gewerkschaften vereinzelte Aussagen über den Zuständigkeitsbereich der GPF. Ergänzend zu den Fachgewerkschaften wurde je ein Interview mit Vertreter*innen des ÖGB sowie der deutschen Industriegewerkschaft IG Metall geführt. Auch wenn die deutschen Gewerkschaften nicht explizit das Thema der vorliegenden Arbeit sind, so lässt sich das Interview dennoch als sinnvolle Ergänzung für die klimapolitischen Herausforderungen von Industriegewerkschaften verstehen. Schließlich finden sich systemische Parallelen zwischen Deutschland und Österreich, die sich in der gewerkschaftlichen Diskussion widerspiegeln (vgl. Fehmel & Fröhler 2019: 10). Geplante Interviews mit Vertreter*innen der IG-BCE sowie dem DGB kamen im Rahmen des Forschungsprojektes leider nicht mehr zustande. Alle Interviews fanden entweder online oder im Büro der jeweiligen Gewerkschafter*innen statt. Die Gespräche wurden vollständig aufgezeichnet und im Anschluss anonymisiert transkribiert.

Für die Interviews wurde ein Leitfaden verwendet, der jedoch im Laufe des Forschungsprozesses immer wieder nachjustiert wurde. Aus den Erfahrungen der ersten Interviews wurde beispielsweise eine allgemeine Fragensektion eingefügt, die sich zunächst mit den generellen Vertretungsbereichen der jeweiligen Gewerkschaft auseinandersetzt. Darüber hinaus wurde der Bereich der spezifischen Fragen zu klimapolitischen Herausforderungen stets an die Situation der Gewerkschaft angepasst. Nur so konnte der Heterogenität der unterschiedlichen Sektoren Rechnung getragen werden. Da die Grundstruktur des Gesprächsleitfadens jedoch bei allen Interviews identisch war, lässt sich eine Vergleichbarkeit der Daten gewährleisten. Aufgrund der Offenheit der Methode (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr 2021: 160) kam es dennoch zu sehr abweichenden Gesprächsverläufen. Auf der einen Seite lässt sich das durch die unterschiedlichen Relevanzsetzungen der Interviewpartner*innen erklären. So kam es bei einigen Gesprächen vor, dass die Interviewten ohne explizite Aufforderung mit ausführlichen Erzählungen zu klimapolitischen Themen aus gewerkschaftlicher Sicht begannen, während andere thematisch schnell abwichen. Aus diesen divergierenden Gesprächsverläufen ergaben sich darüber hinaus oftmals immanente Nachfragen, die teilweise abseits des eigentlichen Leitfadens stattfanden. Nach dem dritten Interview entstand so ein ‚finaler‘ Leitfaden, der nur im bereits erwähnten Bereich der konkreten Klimapolitik an die jeweiligen Gespräche angepasst wurde. Dieser enthält vier wesentliche Themenbereiche¹⁷:

- 1) *Generelle Fragen zur Gewerkschaft und sozioökonomischen Zusammensetzung der jeweiligen Belegschaften*
- 2) *Klimapolitische Herausforderungen für die jeweiligen Wirtschaftsbereiche*

¹⁷ Der vollständige Leitfaden findet sich im Anhang dieser Arbeit.

- 3) *Möglichkeiten für gewerkschaftliche Klimapolitik*
- 4) *Transformationskonflikte*

4.2.2 Gewerkschaftliche Publikationen

Üblicherweise wird bei der Verwendung von Expert*inneninterviews ergänzend auf weiteres Datenmaterial zurückgegriffen. Durch eine solche Daten-Triangulation¹⁸ lässt sich im Idealfall die Aussagekraft der Ergebnisse erhöhen (vgl. Gläser & Laudel 2009: 105). Im vorliegenden Fall gibt es einige Publikationen aus den Reihen der österreichischen Gewerkschaften, die ebenfalls mit analysiert wurden. Das wichtigste Dokument hierbei findet sich im „*Klimapositionspapier*“ des ÖGB. Unter dem Namen „*Klimapolitik aus ArbeitnehmerInnenperspektive*“ wurde es im November 2021 vom Bundesvorstand verabschiedet und gilt seither als wichtiger Referenzpunkt für klimapolitische Fragen der österreichischen Gewerkschaften (ÖGB 2021b: vgl.). Das Positionspapier stellt insofern ein Novum dar, als dass es über sektorale Grenzen hinweg konkrete politische Forderungen stellt und offiziell von allen Fachgewerkschaften des ÖGB mitgetragen wird. Dementsprechend relevant ist es für die vorliegende Analyse. Zum einen wurde es in vielen Interviews von Seiten der Gewerkschafter*innen als zentraler Bezugspunkt genannt, zum anderen findet sich mit der Vereinheitlichung der gewerkschaftlichen Strategie ein wichtiger Aspekt der vorliegenden Fragestellung wieder. Zusätzlich veröffentlichte die Gewerkschaft Bau-Holz bereits im Jahr 2019 ein Positionspapier zu umweltfreundlichem Bauen, das ebenfalls analysiert wurde und im Rahmen einer Nachhaltigkeitsinitiative unter anderem in Kooperation mit GLOBAL 2000 entstand. Das zehnteilige Dokument bietet einen guten Überblick über die gewerkschaftlichen Forderungen im Bausektor und kann als Ergänzung zum Interview mit der GBH betrachtet werden. Von Seiten der GPA gibt es ein Dokument des Bundesforums von 2021, das ebenfalls von Relevanz für die Analyse ist. Dort wurden mehrere Anträge zu klimapolitischen Themen diskutiert und beschlossen. Schließlich findet sich mit dem Arbeitsprogramm der PRO-GE aus dem Jahr 2018 ein Dokument im Datenkorpus, das explizit Ausführungen zu umweltpolitischen Themen beinhaltet.

4.3 Die Auswertungsmethode

Mit der qualitativen Inhaltsanalyse fällt die Wahl der Auswertungsmethode auf eines der meistverwendeten Verfahren in der qualitativen Sozialforschung (vgl. Mayring & Fenzl 2022: 691). Ganz allgemein wird bei der Verwendung der qualitativen Inhaltsanalyse davon ausgegangen, dass die vorliegenden Texte die zur Beantwortung der Forschungsfrage notwendigen Daten enthalten: „*Wenn man eine qualitative Inhaltsanalyse durchführt, dann entnimmt man den Texten diese Daten, das heißt, man extrahiert Rohdaten, bereitet diese Daten auf und wertet sie aus*“ (Gläser & Laudel 2009: 199). Seit der Etablierung der Methode im deutschsprachigen Raum durch Philipp Mayring hat sie unzählige Modifikationen

¹⁸ Gemeinhin versteht man in der sozialwissenschaftlichen Methodenliteratur unter Triangulation die Verbindung von verschiedenen Methoden. Uwe Flick beschreibt mit dem Begriff der Daten-Triangulation die Verwendung unterschiedlicher Daten für die Analyse (vgl. Flick (2011: 48f)).

durchlaufen, weshalb im Folgenden genauer spezifiziert werden muss, welche Spielart der Inhaltsanalyse verwendet werden soll.

Zunächst kann festgehalten werden, dass sich alle Formen der Inhaltsanalyse jenen Textauswertungsverfahren zuordnen lassen, die mit Kodierungen und Kategorisierungen arbeiten und sich somit von sequenziellen Analysen, wie diskursanalytischen oder hermeneutischen Methoden unterscheiden (vgl. Kuckartz 2012: 5f). In Abgrenzung zu rekonstruktiven Methoden, wie der *Grounded Theory*, wird die Strukturierung der Texte bei der Inhaltsanalyse nicht offen vollzogen, sondern findet in einem regelgeleiteten Prozess statt (vgl. Mayring & Fenzl 2022: 693). Aufgrund der klaren Vorgaben, die den Forschenden bei diesem Prozess gemacht werden, nimmt die qualitative Inhaltsanalyse im Unterschied zu den meisten Verfahren innerhalb der qualitativen Sozialforschung das wissenschaftliche Gütekriterium der Reliabilität in Anspruch (vgl. Reichertz 2016: 227f). Prinzipiell ließe sich die klassische Inhaltsanalyse¹⁹ einem nomologisch-deduktiven Forschungsansatz zuordnen, da bereits vorhandenes Wissen an den Untersuchungsgegenstand herangetragen wird. Der Vorteil der *Grounded Theory*-Methodologie der unvoreingenommenen Forschungshaltung, die neues Wissen ausschließlich aus dem Datenmaterial heraus generiert, geht demnach bei der Verwendung einer Inhaltsanalyse verloren (vgl. Franke & Roos 2010: 293f). Wie im Folgenden gezeigt werden kann, gibt es jedoch auch innerhalb des inhaltsanalytischen Paradigmas ein Zusammenspiel von induktiven und deduktiven Momenten, weshalb eine interpretative Offenheit für das Datenmaterial hier ebenfalls bestehen bleibt. Darüber hinaus bietet sich die strukturierte Kodierung des Datenmaterials für die vorliegende Arbeit an, weil aus der bestehenden Literatur bereits relevantes Wissen für die Analyse vorliegt. Hierin liegt gleichwohl der größte Vorzug der Inhaltsanalyse. So können bestehende Studien zu gewerkschaftlicher Klimapolitik mit den Aussagen von Gewerkschafter*innen in der Auswertung konfrontiert werden, um auf relevante Gemeinsamkeiten und Unterschiede der akademischen Debatte auf der einen und der gewerkschaftlichen Praxis auf der anderen Seite zu verweisen.

Kuckartz unterscheidet drei Basismethoden der qualitativen Inhaltsanalyse, die alle mit Kategorie-Systemen arbeiten aber letztlich unterschiedliche Ziele verfolgen: Die *inhaltlich-strukturierende*, die *evaluative* sowie die *typenbildende qualitative Inhaltsanalyse* (vgl. Kuckartz 2012: 72). Für die vorliegende Arbeit erscheint die inhaltlich-strukturierende Variante geeignet, da mit ihrer Hilfe eine theoriegeleitete Verdichtung der im Datenmaterial vorhandenen Strategien gewerkschaftlicher Klimapolitik erfolgen kann. Mayring fasst die Vorgehensweise einer inhaltlichen Strukturierung wie folgt zusammen:

„Ziel inhaltlicher Strukturierungen ist es, bestimmte Themen, Inhalte, Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen. Welche Inhalte aus dem Material extrahiert werden sollen, wird durch theoriegeleitet entwickelte Kategorien und (sofern notwendig) Unterkategorien bezeichnet. Nach der Bearbeitung des Textes mittels des Kategoriensystems (die genaue Beschreibung anhand der skalierenden

¹⁹ Die klassische Inhaltsanalyse lässt sich als Vorläufer der qualitativen Inhaltsanalyse betrachten. Während die klassische Variante auf ein hypothesengeleitetes, deduktives Ablaufschema zielte, findet sich bei der Weiterentwicklung hin zur qualitativen Inhaltsanalyse eine Abkehr von rein deduktiven Auswertungsprozessen (vgl. Kuckartz (2012: 49–52)).

Strukturierung) wird das in Form von Paraphrasen extrahierte Material zunächst pro Unterkategorie, dann pro Hauptkategorie zusammengefasst“ (Mayring 2015: 103)

Die Bildung der Kategorien kann hierbei entweder induktiv oder deduktiv verlaufen, wobei in aller Regel beide Formen in einem mehrstufigen Verfahren angewendet werden. Die erste Phase der oberflächlichen Codierung, also der Zuweisung von Textbausteinen zu Kategorien, verläuft jedenfalls deduktiv. Diese ersten Kategorien, auch Hauptkategorien genannt, speisen sich aus dem Forschungsstand oder einem Leitfaden, der für die Erhebung der Daten verwendet wurde. Im weiteren Ablauf werden die Hauptkategorien an das Datenmaterial angepasst und anschließend kommt es zu einem zweiten Durchlauf der Codierung. Schließlich wird das gesamte Datenmaterial kategorienbasiert ausgewertet, wodurch sich letztlich ein Wechselspiel von induktiven und deduktiven Verfahren ergibt (vgl. Kuckartz 2012: 77). Nachfolgend soll anhand der methodischen Konzeption von Gläser und Laudel die qualitative Inhaltsanalyse vorbereitet werden.

4.3.1 Inhaltlich-strukturierende Inhaltsanalyse

Gläser und Laudel bereiten in ihrem Lehrbuch die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse zur Anwendung bei Expert*inneninterviews auf und erstellen dabei ein Forschungsdesign. Ich werde mich bei der Analyse meines Datenmaterials am Forschungsprozess, wie er von Gläser und Laudel beschrieben wird, orientieren. Im Unterschied zur Vorgehensweise von Mayring verzichtet das Auswertungsverfahren der beiden Autor*innen auf eine statistische Auswertung der Kategorien. Der Fokus von Mayring auf die Quantifizierung des Datenmaterials wurde von unterschiedlicher Seite kritisiert und setzt seiner Aussage zur Folge ein Sample von mindestens 30 Interviews voraus (vgl. Mayring 2019: 6). Aus diesem Grund wird bei der vorliegenden Auswertung auf die Analyse von Häufigkeitsverteilungen der Kategorien ebenfalls verzichtet.

Abbildung 6 veranschaulicht den idealtypischen Ablauf der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel:

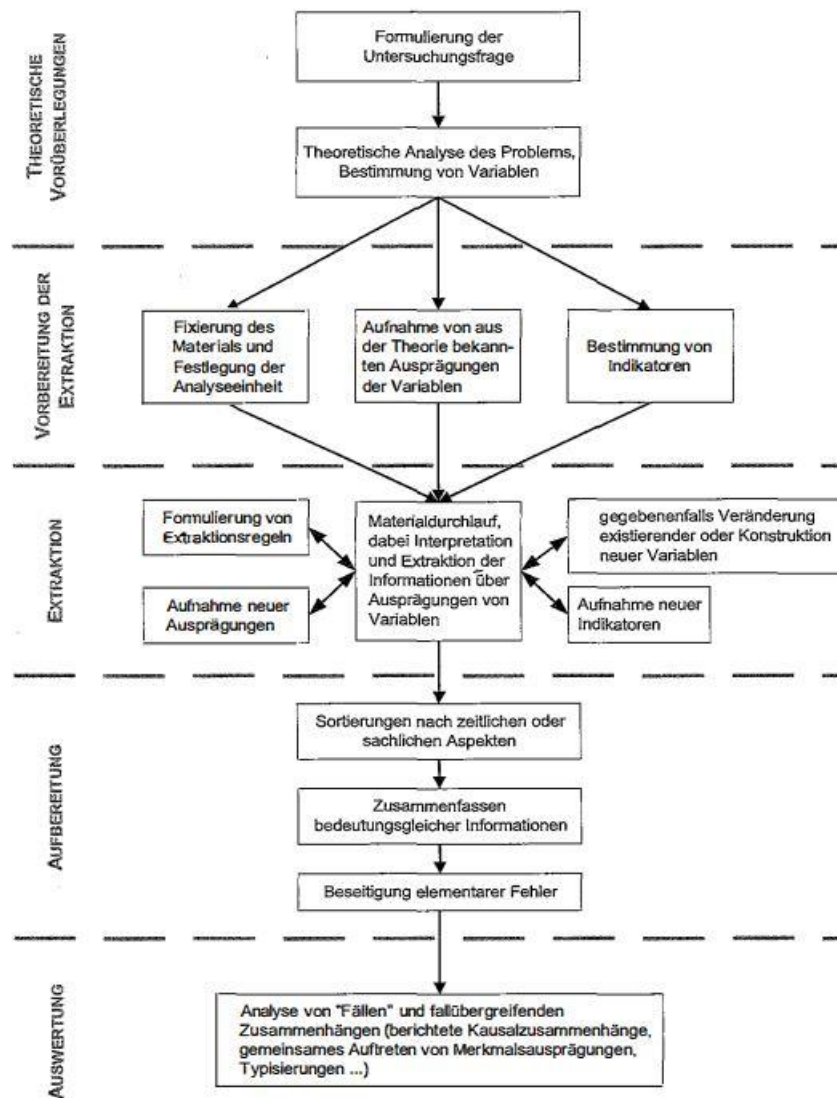


Abbildung 6: Ablaufschema der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (Gläser & Laudel 2009: 203)

Im Wesentlichen finden sich demnach vier Schritte, denen ich für die Analyse des Datenmaterials folge: Die Vorbereitung der Extraktion, die Extraktion der Daten, die Aufbereitung der Daten sowie die anschließende Auswertung. Im Folgenden werden die von mir durchgeführten Schritte zur Vorbereitung der Extraktion sowie die Extraktion selbst genauer erläutert, bevor im nächsten Kapitel die Ergebnisse der Analyse präsentiert werden.

4.3.2 Extraktion der Daten anhand von Hauptkategorien

Zur Vorbereitung der Extraktion ließen sich drei Hauptkategorien²⁰ identifizieren, die als Suchraster für die Analyse der Daten dienten. Diese leiteten sich aus den theoretischen Vorüberlegungen ab und finden sich in ähnlicher Form bei der thematischen Strukturierung des Leitfadens wieder:

²⁰ Gläser und Laudel beschreiben in ihrem Modell die Bildung von Variablen, die jedoch gleichbedeutend mit der gängigeren Bezeichnung Kategorien sind, da sie für identische Prozesse der Textzuweisung verwendet werden.

Klimapolitische Herausforderungen, Handlungsfelder für Klimapolitik, Transformationskonflikte

Bei der Transkription der Interviews wurde schnell klar, dass das Kategoriensystem einer weiteren Differenzierung bedarf, um eine sinnvolle Strukturierung des Datenmaterials zu gewährleisten. Fast alle Interviewpartner*innen beschrieben die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Klimapolitik auf zwei Ebenen, weshalb hier die Ausdifferenzierung der bestehenden Kategorien eine sinnvolle Erweiterung darstellte. Dementsprechend muss zwischen generellen Ausführungen über gewerkschaftliche Klimapolitik und spezifischen Ausführungen zu den jeweiligen Vertretungsbereichen unterschieden werden. In der erweiterten Fassung der Hauptkategorien findet sich demnach die Unterscheidung zwischen ‚generell‘ und ‚spezifisch‘ für die drei Ursprungskategorien. Eine Fixierung des Analysematerials wie von Gläser und Laudel in einem nächsten Schritt vorgeschlagen, ist für den vorliegenden Datenkorpus nicht notwendig, da bereits während der Transkription der Gespräche erkennbar wurde, dass alle Interviews inhaltlich gehaltvoll für eine Analyse sein werden. Im Folgenden werden die sechs Hauptkategorien und ihre Indikatoren kurz erläutert. Die Auflistung der Indikatoren entspricht dabei einer Vorauswahl, die jedoch die relevantesten Dimensionen jeder Kategorie enthält. Das bedeutet nicht, dass im weiteren Verlauf der Auswertung nicht auch andere Indikatoren zu einer Codierung mit einer Hauptkategorie geführt haben können.

Generelle Herausforderungen für Klimapolitik: Diese Hauptkategorie wurde jenen Textpassagen zugeordnet, die sich auf allgemeine Probleme gewerkschaftlicher Klimapolitik beziehen. In gewisser Hinsicht geht es also um Ausführungen auf der Meta-Ebene. Konkret sind beschränkende Faktoren für die Möglichkeiten von Klimapolitik für Gewerkschaften gemeint. Indikatoren hierfür sind: *klimapolitische Entscheidungen auf nationaler oder europäischer Ebene, die Krise der Gewerkschaften, die Rolle von Unternehmen, die Krise der Sozialpartnerschaft.*

Sektorspezifische Herausforderungen für Klimapolitik: Hier geht es um spezifische Probleme, die in den Vertretungsbereichen der jeweiligen Gewerkschaft auftreten. Anhand folgender Indikatoren lässt sich die Hauptkategorie zuweisen: *Emissionsintensive Vertretungsbereiche, Heterogenität der vertretenen Sektoren, Widerstand von Belegschaften, Organisationsgrade in einzelnen Sektoren.*

Generelle Handlungsfelder für Klimapolitik: Betrifft Ausführungen zum generellen Potenzial gewerkschaftlicher Klimapolitik. Folgende Indikatoren wurden bestimmt: *Green Jobs, ökologische Modernisierung, gewerkschaftliche Einflussnahme auf Politik, Just Transition, Klimaschutz für Arbeitnehmer*innen, Arbeitszeitverkürzung.*

Sektorspezifische Handlungsfelder für Klimapolitik: Im Unterschied zur generellen Handlungsebene geht bei dieser Kategorie um konkrete Vorhaben im jeweiligen Sektor. Indikatoren: *Bereitschaft der Belegschaften, Umschulungen, Bündnisse mit NGOs, Kollektivvertragsebene, Betriebsebene, Arbeitszeitverkürzung.*

Generelle Transformationskonflikte: Hier werden jene Textpassagen subsumiert, die Konflikte beschreiben, die durch gewerkschaftliche Klimapolitik entstehen. Konkret geht es um offene Fragen oder Widersprüchlichkeiten, die generell für Gewerkschaften im Bereich ökologischer Probleme bestehen. Indikatoren: *Wachstumskonflikte, Job vs. Umwelt- Dilemma, Suffizienzstrategien, multiple Krisenlage.*

Sektorspezifische Transformationskonflikte: Neben den allgemeineren Transformationskonflikten gibt es konkrete Probleme, die mit sozial-ökologischen Transformationsprozessen einhergehen. Jene Textpassagen, die sich auf die sektorspezifischen Konfliktfelder beziehen, werden hierunter subsumiert. Indikatoren: *Arbeitsplatzverlust, Konkurrenzsituation zwischen Beschäftigten, betrieblicher Widerstand.*

Für die Extraktion der Ergebnisse wurde das gesamte Datenmaterial mit Hilfe der Software MAXQDA anhand der oben beschriebenen Hauptkategorien codiert. Hierbei verlässt man den Ursprungstext, um die Menge an Informationen systematisch zu reduzieren und eine Strukturierung des gesamten Materials zu ermöglichen. Mit den Kategorien als Suchraster werden demnach die Extraktionsergebnisse aus dem Datenkorpus zusammengetragen und in eigenen Worten beschrieben. Wichtig ist hierbei jedoch, dass die bestehenden Kategorien im Prozess der Extraktion erneut an die Daten angepasst werden können. Für die weiterführende Aufbereitung der Extraktionsergebnisse kommt es zu einer finalen Überprüfung des Kategoriensystems und seiner Ausprägungen, bevor die Ergebnisse fallbasiert zusammengefasst und im anschließenden Auswertungsprozess analysiert werden (vgl. Gläser & Laudel 2009: 200ff). Gläser und Laudel empfehlen für die Extraktion der Ergebnisse sogenannte Kausaldimensionen einzuführen, um kausale Wirkungsmechanismen zwischen den einzelnen Kategorien aufzuzeigen. Auf diese Hinzunahme wurde bei meiner Analyse aus forschungspragmatischen Gründen verzichtet, da dies lediglich zu einem unübersichtlichen Kategoriensystem geführt hätte. Schließlich ist es nicht das Ziel meiner Arbeit, Kausalbeziehungen aufzudecken, sondern Möglichkeiten für gewerkschaftliche Klimapolitik zu eruieren. Anstatt der Kausaldimensionen ergaben sich bei der Extraktion des Datenmaterials bestimmte Argumentationsmuster, die im Folgenden als *Subkategorien* für die Analyse eingeführt werden sollen. Hierbei verlasse ich die Forschungslogik von Gläser und Laudel. Der von mir durchgeführte Codierprozess orientiert sich demnach an den Ausführungen von Kuckartz zum Wechselspiel von deduktiver und induktiver Kategorienbildung (vgl. Kuckartz 2012: 83–89). Subkategorien finden sich grundsätzlich nur bei jenen Hauptkategorien, die sich mit generellen Sachverhalten auseinandersetzen. Da es bei den spezifischen Hauptkategorien jeweils um den Vertretungsbereich der interviewten Funktionär*innen geht, macht eine fallübergreifende Synthetisierung hierbei keinen Sinn.

Für die Hauptkategorie *generelle Herausforderungen für Klimapolitik* wurden folgende Subkategorien induktiv gebildet: *Krise der Sozialpartnerschaft, neoliberale Politik, mangelnde politische Steuerung, Rückkopplung mit Belegschaften/betrieblicher Ebene.*

Die Hauptkategorie *generelle Handlungsfelder für Klimapolitik* ließ sich anhand folgender Unterkategorien weiter ausdifferenzieren: *politische Forderungen, Allianzen mit Klimabewegung, Sensibilisierung der Mitglieder / betriebliche Ebene, Mitgestaltung der Transformation, Umweltstiftung*.

Schließlich wurden die Subkategorien *globale Ebene, Arbeit vs. Umwelt Dilemmata, Umschulungsprozesse und Wirtschaftswachstum* der Hauptkategorie *generelle Transformationskonflikte* untergeordnet.

5. Fallanalyse der österreichischen Fachgewerkschaften

Da ein zentraler Teil der vorliegenden Studie in der Kontrastierung der unterschiedlichen Fachgewerkschaften liegt, werden die extrahierten Daten zunächst fallweise ausgewertet. Hierbei kommen die sektorspezifischen Hauptkategorien zum Tragen. In einem weiteren Schritt kommt es zu einer themenspezifischen Auswertung, wobei die generellen Kategorien im Mittelpunkt der Analyse stehen. Mit einer Profilmatrix, wie Kuckartz sie vorschlägt, lassen sich die zwei unterschiedlichen Analysezugänge darstellen (vgl. *Abbildung 7*). Darin enthalten sind Ankerbeispiele für jede Hauptkategorie anhand der einzelnen Fachgewerkschaften.

	Herausforderungen	Handlungsfelder	Transformationskonflikte	
GPA	„Es waren dann weniger große Mobilisierungen, aber da war ja der Modus immer so, in der großen Koalition, wenn irgendein Thema, wenn irgendwas geändert werden sollte im Bereich Arbeitsrecht aber mitunter auch im Sozialrecht, dann hat man immer gesagt wir suchen die Sozialpartner, ob sie gemeinsame Vorschläge entwickeln können. Und wenn das passiert ist, dann haben sie das umgesetzt. Das ist halt jetzt anders, weil das passiert jetzt kaum noch. Also unter Schwarz/Blau ist es gar nicht passiert, jetzt bissl mehr als unter Schwarz/Blau.“ (Interview GPA: 88)	„Ich glaub es ist leichter ich sag einmal in der Metallindustrie zu sagen okay wie können wir jetzt versuchen, dass wir nicht mit weiß ich nicht mit Kohle oder mit Koks die Hochöfen betreiben, sondern mit Wasserstoff oder Strom. So dann ändert man einfach die Energiebasis aber produziert weiter. Das heißt man hat eine Transformation in der Branche“ (Interview GPA: 118)	„Und nachdem eben die Gewerkschaft aber die Vertretung der Beschäftigten durch die Beschäftigten ist und vor allem in den Wirtschaftsbereichen die FunktionärInnen halt die Vertreter aus der jeweiligen Branche für sich die Politik definieren wird man nicht, werden die in den Airlines jetzt nicht sagen, wir sind jetzt ganz massiv dafür, dass alle Flüge unter 1000 Kilometer verboten werden. Das wird nicht passieren, das ist sicher eine Challenge. Aber da wird ähm der Drive nicht von den Gewerkschaften kommen“ (Interview GPA: 118)	Fallzusammenfassung GPA
GÖD	„Na das sind die Begriffe Nachhaltigkeit, Klimapolitik, Biodiversität das sind alles Themen, die in der GÖD kein Platz haben.“ (GÖD: 74)	„Das Hauptgewicht ist hier und da sind wir natürlich als Betriebsräte eingebunden das sind natürlich die Diskussionen um Dienstreisen zum Beispiel. Dienstreisen immer schwieriger und schwieriger zu machen.“ (Interview GÖD: 106)	„(...) sonst verliert der öffentliche Dienst immer mehr an Attraktivität und das würde enorme Probleme bereiten. Also viele Sachen, viele Posten können nicht nachbesetzt werden, finden wir niemand. Vor allem in den ganz wesentlichen Bereichen das ist also in den angegliederten Bereichen, die nicht direkt zur GÖD gehören aber immer wieder mit der GÖD gemeinsam gehen.“ (Interview GÖD: 68)	Fallzusammenfassung GÖD
PRO-GE	„Und daher sich aus ideologischer Verblendetheit die Steuerung dieser Produktionsvorarbeiten herausnehmen. Und damit sind sie kein Player mehr am Markt. Damit steuern sie nicht und damit ist das natürlich der marktabhängige, um wieder zurückzugehen auf den der marktabhängige Gießler von Zylinderköpfen ist an	„Also was wir, wir haben bei uns auf unserer Ebene im Bundesvorstand eine Arbeitsgruppe, die sich mit Klimapolitik beschäftigt. Wir haben Arbeitsgruppen, wo wir Veränderungsprozesse begleiten. Zum Beispiel wir haben auf Regierungsebene eingeführt zum Thema Digitalisierung, dass man da eine	„Ja der Zielkonflikt ist sicher, wenn ich sag wir wollen in Zukunft, dass die Menschen in die Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren, dann löse ich natürlich einen Druck auf die Automobilindustrie aus“ (Interview PRO-GE I: 29)	Fallzusammenfassung PRO-GE

	dem Tag, wo er nicht mehr gießen kann eine arme Sau.“ (Interview PRO-GE I: 19)	Arbeitsgruppe hat zwischen Unternehmen, Gewerkschaften und Staat. Wie wir diese Prozesse steuern. Also da gibt's systematische Formen, wie man unter Einbindung der Gewerkschaft- da sind wir drinnen. Dann haben wir eine Arbeitsgruppe, wo wir Transformationsprozesse vor allem in der Automobilindustrie machen. Die gibt es. Und daher sind wir auch gefordert hier Antworten zu liefern.“ (Interview PRO-GE I: 97)		
younion_ Die Daseinsge- werkschaft	„Aber wenn ich meine 50 Prozent schon nicht hab, weil die Investitionen einer Klimaschutzmaßnahme zum Beispiel so hoch ist durch die Baukosten jetzt, durch die Kostenexplosion jetzt, was Photovoltaik zum Beispiel angeht, weil ich es einfach nicht krieg auf die Laufzeit dann wird das halt für die Gemeinden immer schwieriger. Also wir wollen es auf den Gemeinden umsetzen und denen helfen aber wir brauchen ganz, ganz viel Unterstützung vom Bund dafür.“ (Interview younion: 46)	„Wir sind jetzt nicht die Emissionsstarken in der Gewerkschaft und vertreten nicht die emissionsstarken Sektoren. Aber wir haben ein bisschen ein anderen Zugang, indem wir sagen wir haben halt das große Potenzial durch die Gemeindestrukturen und durch die Städte, dass wir eben genau dort viel für den Klimaschutz tun können und viele Strukturanpassungen vornehmen können. Und wir sehen ja auch, dass wir ganz stark daran arbeiten müssen, dass wir unsere Mitglieder mitnehmen.“ (Interview younion: 32)	„Oder eben umgekehrt, wenn ich in der Industrie nicht mehr arbeiten kann, dann in die Pflege geh, weil dort Bedarf ist. Man kann das halt nicht immer von den Menschen voraussetzen, dass sie erstens die Leistung erbringen wollen. Das sind so 1000 zu 1 die Jobs einfach. Das hat eine ganz andere Anforderung. Für die Pflege muss man irgendwie geschaffen und gemacht sein. Das muss man aushalten können, das muss man wollen.“ (Interview younion: 36)	Fallzusammenfassung younion
Vida	„Das Mitnehmen in Transformationsprozessen und letztendlich auch allen voran die Erreichbarkeit überhaupt. (...) Und der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist auch sehr, sehr unterschiedlich und damit natürlich auch die Dialogmöglichkeit. Ähm und damit auch die, wenn es um repräsentative Tätigkeiten, was ja Gewerkschaften auch haben, geht auch tatsächlich dieses echte repräsentieren können, weil wenn ich die Sorgen und Nöte nicht so gut kenne, weil der Bereich sehr schlecht organisiert ist, dann tu ich mir auch schwer dass, wenn es in so	„Also da sehen wir eigentlich in beiden Branchen ehrlicherweise das Heben der Lohn der Einkommens- und der Arbeitssituation schon auch als ein Teil der Klimalösung. Also wir sind tief davon überzeugt, wenn also ein Problem im Verkehrssektor ist, dass der Verkehr an sich zu billig ist. Und das trifft jetzt mal in aller erster Linie gar nicht auf den Flugverkehr zu, sondern in aller erster Linie vor allem wenn es um Masse geht auf den LKW-Verkehr. Und der ist mit so billig, weil erst einmal sehr entgrenzt funktioniert. (...) Solang sich das rechnet, ist das	„Und auch nicht überall transformierbar. Also eh Pilot Pilotin mit einer sehr spezifischen Ausbildung mit noch relativ hohem Einkommen auch ein hohen Statuts immer noch und auch dieser speziellen Magie irgendwie, die diesen Beruf oft noch für viele hat. Die wollten das, ist ihr Traumberuf und dann sagt dir irgendwer du nein leider Fliegen ist nicht mehr so angesagt, jetzt wirst du halt bitte was anderes. Da sind schon viele harte Schritte, die dazugehören.“ (Interview Vida: 72)	Fallzusammenfassung Vida

	repräsentative Settings geht und das ist oft gegenüber Bundesregierungen so, egal welche, tu ich mir auch schwer, schwerer das zu artikulieren.“ (Interview Vida: 2)	klimapolitisch auch nicht sinnvoll. Und der Anteil der Personalkosten an diesen Transportkosten ist ein wesentlicher Anteil. Das heißt wir sehen das schon als Teil als massiven und wichtigen Teil die Arbeitsbedingungen in diesen Sektoren und die Entlohnungsbedingungen in diesen Sektoren in die Höhe zu bringen“ (Interview Vida: 62)		
GBH	„(...) weil wir sehen es gibt enorme Nachfrage im Sanierungsbereich zum Beispiel ja also in der Gebäudesanierung. Wir haben in den öffentlichen Gebäuden rund 60.000 öffentlichen Häuser in Österreich, die nicht saniert sind, die saniert werden müssten. Und im Privatbereich sowieso also da haben wir eine extreme Nachfrage und wir können diese Nachfrage gar nicht decken, weil es die Facharbeiter nicht gibt in Wirklichkeit. Und ja da versuchen wir entsprechend aufzuqualifizieren“ (Interview GBH: 35)	„Also das ist unser grundsätzlicher Zugang auch mit Umwelt und Bauen. Dass wir gesagt haben, wir wollen in den Bereichen arbeiten, die fürs Klima was bringen und die natürlich auch Arbeitsplatz intensiv sind, dass wir die Arbeitskräfte auch dementsprechend schaffen, Arbeitsplätze schaffen können. Also dieser Doppelnutzen, dass man sagt, okay es ist für die Wirtschaft was drin, weil die Wirtschaft verdient, es ist für das Klima was drinnen, das ist der Hauptfokus logischerweise also das ist wirklich klimateffizient also wir reden von klimateffizienten Gebäuden, wir reden von einer klimafitten Infrastruktur von einer Schieneninfrastruktur also da ist noch viel zu tun“ (Interview GBH: 49)	„Zum Lobau Tunnel habe ich eine persönliche Meinung und eine offizielle Gewerkschaftsmeinung ja die sich die komplett auseinandergeht. Ich persönlich halte den Lobau Tunnel für einer Fehlinvestition, weil er zu teuer ist. Also so wie das Projekt in Salzburg ist auch der Lobau Tunnel zu teuer. Also mit dem Geld könnte man viel anderes machen. Die Gewerkschaftsposition ist hier eine andere.“ (Interview GBH: 83)	Fallzusammenfassung GBH
Kategorienbasierte Auswertung zu den Hauptkategorien <i>Herausforderungen, Handlungsfelder, Transformationskonflikte</i>				

Abbildung 7: Profilmatrix der fall- und themenbasierten Auswertung (vgl. Kuckartz 2012: 74)

Die folgenden Kapitel geben einen Überblick über die klimapolitische Relevanz der einzelnen Vertretungsbereiche österreichischer Fachgewerkschaften. Wie bereits gezeigt werden konnte, finden sich in aller Regel mehrere Branchen im Zuständigkeitsbereich einer Gewerkschaft, weshalb die Abgrenzung zwischen Sektoren nicht immer präzise anhand der jeweiligen Gewerkschaft möglich ist. Vor allem die Multi Branchen- Gewerkschaft GPA lässt sich keiner einzelnen Branche zuordnen, da sie die Angestellten sektorübergreifend organisiert. Eine Studie des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WiFo) zu Just Transition in Österreich bietet einen guten Überblick über die Transformationsbedingungen in den einzelnen Wirtschaftssektoren. Dabei wird die österreichische Ökonomie in sechs Bereiche unterteilt: *Landwirtschaft, Industrie, Energie, Abfallwirtschaft, Gebäude* und *Verkehr*. Betrachtet man den Anteil der einzelnen Sektoren am nationalen Treibhausgasausstoß ergibt sich folgendes Bild²¹: Landwirtschaft 10,2 %, Industrie 43,8 %, Abfallwirtschaft 2,9 %, Gebäude 10,2 % und Verkehr 30 % (vgl. WiFo 2022: 13–21). Mit Hilfe dieser Studie kann im Folgenden gezeigt werden, inwieweit die Sektoren von notwendigen Transformationsprozessen betroffen sein werden und wie sich das auf die gewerkschaftliche Praxis auswirkt. Mit der Zielsetzung das Land bis 2040 klimaneutral zu machen, steht Österreich vor einer gewaltigen Herausforderung, die sich anhand der bevorstehenden sozial-ökologischen Transformationskonflikte veranschaulichen lässt.

5.1 GPA: Multibranchen, Multioptionen?

Die Gewerkschaft der Privatangestellten lässt sich in ihrem Vertretungsbereich nicht auf eine bestimmte Branche beschränken. Sie vertritt die Beschäftigten aus Sektoren, die sehr unterschiedlich von ökologischen Transformationsprozessen betroffen sind und deshalb in ihrer Relevanz für die vorliegende Fragestellung variieren.

„(...) das heißt also von Handel, Sozialversicherung, Sozialwirtschaft, soziale Dienste bis hin zu Industrie, ganzer Finanzsektor ist alles bei uns vertreten. (...) Aber die GPA halt war immer schon eine Multi Branchen Gewerkschaft und damit hat sie sich einen allgemeinen und sozialpolitischen Auftrag, verteilungspolitischen Auftrag selbst definiert und sich immer da auch allgemein politisch geäußert.“ (Interview GPA: 4)

Die Heterogenität der Mitglieder schlägt sich demnach in der strategischen Ausrichtung der Gewerkschaft nieder. Allgemeinpolitische Themen spielen in der organisationsinternen Diskussion der GPA eine größere Rolle als dies bei spezialisierten Gewerkschaften der Fall ist. Für klimapolitische Themen könnte dies bedeuten, dass die Möglichkeitsbedingungen für eine progressivere Positionierung verglichen mit anderen Fachgewerkschaften besser sind. Auf dem letzten Bundesforum der Gewerkschaft im Jahr 2021 wurden drei Leitanträge beschlossen, die diese Vermutung bestätigen. Da die Bundesforen²² elementare Bestandteile der gewerkschaftlichen Willensbildung darstellen, repräsentieren dort beschlossene Anträge den demokratischen Entscheidungsprozess der Organisation. Während zwei der Anträge

²¹ Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2019.

²² Die Bezeichnung für das oberste Beschlussgremium für Gewerkschaften unterscheidet sich bei den einzelnen Fachgewerkschaften. Manche Gewerkschaften bezeichnen das Gremium beispielsweise als Gewerkschaftstag (PRO-GE) oder Bundeskongress (younion).

zum Thema Klimaschutz aus der Fraktion Alternative und Grüne Gewerkschafter*innen/ Unabhängige Gewerkschafter*innen gestellt wurden, kam der Antrag „*Sozial gerechter Klimaschutz*“ aus dem Bundesvorstand der GPA selbst. Hierin findet sich ein Paket an klimapolitischen Forderungen, das in seinen Ausführungen deutlich konkreter wird, als es bei anderen Fachgewerkschaften zu lesen ist. Neben industriepolitischen Forderungen, wie etwa der Einführung von Importzöllen für klimaschädliche Produkte auf EU-Ebene oder der Einrichtung eines Fonds zur Weiterqualifikation betroffener Arbeitnehmer*innen, finden sich dort sehr konkrete regulatorische Forderungen, wie beispielsweise die „*Verankerung des Ziels, dass jedes Produkt, welches in der EU mehr als 500 km transportiert wird, zumindest 80 % der Verkehrsleistung auf der Schiene (bzw. am Wasser) absolvieren muss, auf europäischer Ebene*“ oder den „*(...) verpflichtenden Ausweis des ökologischen Fußabdrucks auf Produkten*“ (GPA-Bundesforum 2021: 57).

Ähnlich wie die Industriegewerkschaft PRO-GE steht die GPA vor der Herausforderung, ökologische Zielsetzungen in Einklang mit der industriepolitischen Realität ihrer Vertretungsbereiche zu bringen. Im Unterschied zu den Arbeiter*innen, die sich bei der PRO-GE organisieren, wird den Beschäftigten der GPA von Seiten der Gewerkschaft eine größere Flexibilität zugeschrieben, da die kaufmännischen Berufe in der Industrie prinzipiell unabhängig vom wirtschaftlichen Schwerpunkt des Unternehmens benötigt werden:

„Naja, der hat natürlich, wenn sein Marktfeld weniger wird, weil die Industrie nicht funktioniert, muss er sein Bürokaufmann woanders zur Arbeit oder sein Betriebswirt oder was auch immer er ist. (...) Aber er kann mit seinem know-how in eine andere Branche leichter auswechseln. Der, der gelernt hat Zylinderköpfe bauen, hat Zylinderköpfe bauen gelernt. Der braucht was neues.“ (Interview PRO-GE I: 181)

Die strukturellen Herausforderungen der Industrie werden von Seiten der GPA in Einklang mit der strategischen Ausrichtung der PRO-GE adressiert. Beide Gewerkschaften setzen auf technische Lösungen für ökologische Problemlagen. Am Beispiel der österreichischen Stahlindustrie lässt sich diese gewerkschaftliche Positionierung verdeutlichen. Österreichs Stahlproduzent, die Voestalpine AG, beansprucht mehr als zehn Prozent des nationalen Gesamtenergieverbrauchs und stellt somit ein Schlüsselfaktor im ökologischen Transformationsprozess dar (Interview ÖGB: 22). Ein Blick auf den Anteil der Stahlproduktion an den nationalen Treibhausgasemissionen verdeutlicht ihre Relevanz für die ökologische Transformation: Allein zwei Standorte der Voestalpine AG sind für etwa 15 Prozent der gesamten Treibhausgasemissionen Österreichs verantwortlich (vgl. Vogl 2020: 75). Unter den interviewten Gewerkschaftsfunktionär*innen besteht erwartungsgemäß große Einigkeit darin, dass die Industrie mit all ihren Arbeitsplätzen erhalten bleiben soll (vgl. Interview ÖGB: 22, Interview GPA: 112, Interview PRO-GE I: 155). Darüber hinaus wird die Notwendigkeit von Stahl für die ökologische Transformation betont, da dieser zum Ausbau von erneuerbaren Energien oder Schienennetzen unerlässlich sei (vgl. Interview GÖD: 171, Interview GPA: 110). Insofern beschränkt sich die gewerkschaftliche

Transformationsperspektive in vielen Industriebereichen auf technologische Innovationen. In der gewerkschaftlichen Praxis kommt es dabei zu einer Art Transformationskoalition mit den Arbeitgebern:

„Also wir wollen ein Weg finden mit der Industrie in eine klimaneutrale Zukunft und jetzt ein vom Arbeitsmarkt und organisationspolitischen ÖGB in meiner Region wir brauchen das. Also dort gibts Rücksichtnahme. Wir wollen nicht eine Arbeitswelt uns vorstellen ohne Industrie und ohne Stahlindustrie, sondern mit denen. Das unterscheidet uns auch von manchen sag ich einmal grünen oder klimapolitischen NGOs, die da keine Rücksicht nehmen.“ (Interview ÖGB: 22)

Generell lässt sich die in den Interviews präsentierte Perspektive auf die Transformation der Industrie als optimistisch beschreiben. Beispielsweise vertrauen sowohl die interviewten Vertreter*innen der PRO-GE als auch der GPA auf die Unternehmensstrategie der Voestalpine AG, die österreichische Stahlproduktion bis zum Jahr 2030 zu elektrifizieren. Auf dem 21. Konzernforum der GPA im Jahr 2022 stellte der Vorstandsvorsitzende der Voestalpine AG die Pläne des Unternehmens vor. Demnach soll nach der Elektrifizierung bis 2030 die Umstellung auf eine klimaneutrale Produktion bis zum Jahr 2050 folgen. Schlüsselfaktor für ein Gelingen der Strategie ist die ausreichende Kapazität von grünem Wasserstoff (Eibensteiner 2022: 3). Die Studie des WiFo kommt jedoch zu dem Schluss, dass genau hierin eine zentrale Herausforderung für die erfolgreiche Transformation der Industrie liegt: *„Insbesondere die Verfügbarkeit und die Kosten von CO₂-neutralen Energieträgern ist unklar“* (WiFo 2022: 15f). In seiner Analyse möglicher Dekarbonisierungspfade für die europäische Stahlindustrie kritisiert Vogl in diesem Zusammenhang, dass sich entsprechende Szenarien der Europäischen Union unter anderem auf die Verwendung von Erdgas zur Erzeugung von ‚klimaneutrale‘ Wasserstoff stützen (vgl. Vogl 2020: 81). Bei den Gewerkschaften scheint man sich der Problematik von ausreichend vorhandenen Kapazitäten grünen Wasserstoffs bewusst zu sein:

„Ja, der ist nur mengenmäßig nicht da und preislich schon gar nicht. So also da haben wir noch viele andere Probleme. Aber ich glaub, dass wir da in der Lage sein werden den Stahlprozess anders zu gestalten. Das bekommen sie hin. Das trau ich ihnen zu. Die Frage ist, ob der Preis dafür das Atomkraftwerk ist.“ (Interview PRO-GE I: 155)

Hierbei lassen sich die Grenzen gewerkschaftlicher Klimapolitik veranschaulichen. Auf der einen Seite findet sich in der strategischen Ausrichtung ein klares Bewusstsein für die Dringlichkeit von Emissionsreduktionen. Auf der anderen Seite agieren Industriegewerkschaften im engen Korridor europäischer Industriepolitik, die darüber hinaus stark von Unternehmensseite dominiert ist. Hier sind den Gewerkschaften Grenzen gesetzt, die sich vor allem in der Stahlindustrie aufgrund von mangelnden Alternativen ergeben. In Deutschland ergibt sich ein ähnliches Bild. Auch wenn es andere Produktionsschwerpunkte bei der deutschen Stahlindustrie gibt, lassen sich Parallelen zum österreichischen Kontext ziehen. So produziert die Voestalpine AG vordergründig im Hochtechnologiebereich, weshalb die Gefahr von importiertem Billigstahl für die österreichische Industrie geringer als bei den deutschen Produzenten ist (vgl. Interview ÖGB: 28). Für die technologische Entwicklung einer grünen Stahlproduktion ergeben sich jedoch dieselben Herausforderungen. Im Interview mit der IG-Metall wird das industriepolitische Dilemma deutlich, vor dem die betroffenen Gewerkschaften stehen:

„Dort brauchen wir Wasserstoff ganz klar und da glaub ich auch nicht, dass wir das in Deutschland schaffen mit einheimischem Wasserstoff zu lösen, sondern da brauchen wir die Maghreb Staaten, da brauchen wir auch Saudi-Arabien, wo einfach viel Sonne ist, wo auch Wasserstoff produziert werden kann. Wo ja bisher eher Diskussionen sind, als dass bisher Industrien aufgebaut werden, dessen bin ich mir auch bewusst. (...) Also die Alternative dazu wäre halt, dass man erstmal weniger Stahl hat. Und was das dann für die gesamte Wirtschaftskette bedeutet, bekommt man grade schon mit, wenn auf einmal keine Türrahmen mehr gekauft werden können, weil Kleinstteile aus Stahl fehlen.“ (Interview IG-Metall: 18)

Aufgrund der analysierten Dokumente kann gesagt werden, dass die Herausforderungen der bevorstehenden Transformation klar und deutlich im Bewusstsein der Organisationsstrukturen der GPA verankert sind. Anlässlich der Betroffenheit von vielen Beschäftigten aus dem Vertretungsbereich der Gewerkschaft veranstaltete die GPA im Jahr 2022 das erste Klimaforum, um gemeinsam mit Beschäftigten und Vertreter*innen aus AK und Wissenschaft über Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Praxis zu diskutieren. Ein Schwerpunkt des klimapolitischen Engagements für die GPA liegt demnach auf der betrieblichen Ebene. Dies überrascht nicht, da die Sensibilisierung der eigenen Mitglieder ebenfalls als ein Kernbereich gewerkschaftlicher Klimapolitik im nächsten Kapitel identifiziert wurde. So heißt es von Seiten der Gewerkschaft auf dem Klimaforum unter anderem:

„Die BetriebsrätInnen unserer Branche sind nicht Passagiere, sondern bestimmen die Fahrtrichtung mit!“ (GPA- Klimaforum 2022: 31)

Das wiederkehrende Motiv der betrieblichen Ebene als Plattform für gewerkschaftliche Klimapolitik soll in Kapitel 6 genauer diskutiert werden. Auch wenn die Betriebsrät*innen unbestreitbar ein zentrales Element für ökologische Gewerkschaftspolitik darstellen, kann gezeigt werden, dass sich auch auf dieser Ebene systemische Grenzen für eine sozial-ökologische Transformation auftuen.

5.2 GÖD

Die Gewerkschaft des Öffentlichen Dienstes vertritt überwiegend Beschäftigungsbereiche, die von ökologischen Transformationsprozessen weniger direkt betroffen sind. Im Vergleich zu den anderen Fachgewerkschaften stellt sich die Einkommensverteilung der vertretenen Beschäftigten darüber hinaus deutlich homogener dar. Da die Mehrheit der Mitglieder dem „(...) Beamtentum“ oder dem „(...) Vertragsbedienstetentum“ (Interview GÖD: 48) zuzurechnen sind, ergibt sich eine Organisationsstruktur, die von stabilen Einkommensverhältnissen²³ geprägt ist. Dominierende Gruppen innerhalb der Gewerkschaft stellen die Polizeigewerkschaft, die Lehrer*innengewerkschaft sowie der Vertretungsbereich der Hoheitsverwaltung dar (vgl. ebd.: 64). Innerhalb der österreichischen Gewerkschaftsbewegung stellt die GÖD insofern einen Ausnahmefall dar, als dass sie als einzige Gewerkschaft des ÖGB von der Österreichischen Volkspartei (ÖVP) „dominiert“ (ebd.: 30) wird. Demnach gehören die Vorsitzenden der restlichen sechs Gewerkschaften der Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter*innen (FSG) an, während einzig der Vorsitzende der GÖD aus den Reihen der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) kommt. Klimaschutz und ökologische Themen stellen keine Priorität für die Gewerkschaft des

²³ Da die GÖD auch die Belegschaften der Universitäten vertritt, findet sich mit dem teilweise prekär beschäftigten Wissenschaftspersonal eine innergewerkschaftliche Ausnahme.

Öffentlichen Dienstes dar, was sich nicht zuletzt am öffentlichen Auftritt der GÖD zeigt. So findet sich auf der Homepage der Gewerkschaft lediglich eine kurze Bezugnahme zu Klimapolitik:

„Die Mitwirkung des Öffentlichen Dienstes an der Erreichung der globalen Klimaziele ist sicherzustellen und verstärkt in Angriff zu nehmen. Ein klima- und umweltschutzgerechter Strukturwandel unter Berücksichtigung der Interessen der ArbeitnehmerInnen ist sicherzustellen.“ (GÖD Homepage)

Der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Arbeit orientiert sich demnach an generellen Strukturproblemen des Öffentlichen Dienstes:

„Das Hauptthema der GÖD ist übrigens momentan Suche nach Beschäftigten. Das ist das Hauptproblem. Attraktivierung des öffentlichen Dienstes, Menschen für den öffentlichen Dienst gewinnen, das ist das Hauptthema.“ (Interview GÖD: 66)

Auf der einen Seite überrascht es nicht, dass aufgrund der geringen Betroffenheit klimapolitische Themen keine Schwerpunktsetzung für die GÖD darstellen. Auf der anderen Seite könnte auch genau hierin ein Möglichkeitsfenster bestehen. Weil die Beschäftigungsgruppen des öffentlichen Dienstes nicht mit derartigen Transformationskonflikten konfrontiert sind, wie sie in der Industrie bestehen, hätte die Interessensvertretung hier ein leichteres Spiel, progressive Forderungen innerhalb des ÖGB zu erheben. Im Interview mit der GÖD kristallisierte sich die politische Dominanz konservativer Kräfte als Hauptargument für die ausbleibenden Vorstöße hinsichtlich ökologischer Themen heraus:

„Aber da kommt jetzt wieder die konservative Seite heraus, dass natürlich die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ja mit den Produktionsprozessen nichts zu tun hat. Vor allem auch nichts mit Produktionsprozessen zu tun hat, die wieder einer gesunden Umwelt sind, trotzdem sich nicht dafür engagiert. Ja, aber das hat natürlich etwas zu tun damit, mit ÖVP, mit Wirtschaftsbund und den daran anschließenden Lobbys, die einfach in der ÖVP ihren Schwerpunkt haben. Das heißt auch von der GÖD, wo es ja von der Logik richtig wäre, dass sie sich dafür engagieren oder vielleicht nicht dagegen arbeiten, erleben wir auch keine positiven Maßnahmen.“ (ebd.: 128)

Nichtsdestotrotz gibt es auch für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes Bereiche, die für gewerkschaftliche Klimapolitik von Relevanz sind. Hierzu zählt auf der einen Seite die Infrastruktur der Beschäftigungsbereiche. Konkret geht es dabei um die Gebäude des öffentlichen Sektors, die „(...) als Vorzeigeprojekte in Sachen Klimaschutz eine Multiplikatorfunktion“ haben (Burchhart 2023). So setzen sich die Betriebsrät*innen laut GÖD auch im öffentlichen Sektor dafür ein, dass bei Neubau- und Sanierungsprojekten Emissionen eingespart oder Photovoltaikanlagen auf den Dächern von öffentlichen Gebäuden montiert werden (vgl. ebd.). Wie in fast allen Beschäftigungsbereichen stellt darüber hinaus die steigende Temperatur eine Herausforderung für die Arbeitnehmer*innen des öffentlichen Dienstes dar:

„Aber wir sind uns natürlich auch der Tatsache bewusst, dass das Arbeiten hier in den Gebäuden immer schwieriger und schwieriger werden wird, weil natürlich zwei Grad ist jetzt nicht das Problem denkt man sich vielleicht aber zwei Grad bedeuten natürlich da gibts dann schon immer wieder Tage, wo die Temperatur so richtig gehend hinauf fährt und dann in einem dieser Gebäude arbeiten wird sehr schwierig“ (Interview GÖD: 106)

Hierzu findet sich auch im Klimapositionspapier des ÖGB eine Sektion mit Forderungen. Demnach sollen die Arbeitgeber bei einer Überschreitung der Raumtemperatur von 25 Grad verpflichtet werden, geeignete Maßnahmen zur Reduktion der Temperatur zu ergreifen (vgl. ÖGB-Positionspapier 2022: 42f). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die GÖD aufgrund der indirekten Betroffenheit ihrer Mitglieder kein Schlüsselement gewerkschaftlicher Klimapolitik darstellt. Dies war zu erwarten, obwohl Teile der Beschäftigungsgruppen, wie beispielsweise Polizist*innen überproportional von erhöhten Durchschnittstemperaturen betroffen sein werden. Das diskursive Potenzial, dass der Gewerkschaft aufgrund dessen zukommt, scheint in der Praxis jedoch nicht genutzt zu werden.

5.3 PRO-GE: Gewerkschaftliche Praxis zwischen Fortschritt und Konservierung

Die PRO-GE vertritt die Beschäftigten in den emissionsreichsten Sektoren Österreichs. Während die GPA die Angestellten derselben Branchen vertritt, fällt ein Großteil der Arbeiter*innen aus den Sektoren Industrie, Landwirtschaft, Abfallwirtschaft und Energie in den Zuständigkeitsbereich der PRO-GE. Als Industriegewerkschaft lässt sich die PRO-GE in gewisser Hinsicht als Aushängeschild für den ÖGB betrachten, da im klassischen gewerkschaftlichen Arbeitsfeld der Industrien der Organisationsgrad nach wie vor sehr hoch ist (vgl. Interview ÖGB: 69). In den zentral organisierten, verstaatlichten Großindustrien arbeiten die Beschäftigten in aller Regel räumlich nah beieinander, weshalb die Gewerkschaft hier bei der Organisation der Arbeiter*innen gute Voraussetzungen vorfindet (vgl. Interview PRO-GE II: 12). Der größte Vertretungsbereich stellt die Metallindustrie dar. Neben der bereits diskutierten Stahlindustrie gibt es eine Vielzahl weiterer Bereiche, die aufgrund eines hohen Emissionsanteils von ökologischen Transformationsprozessen betroffen sind. In Relation zur wirtschaftlichen Größe stellt demnach die Papier- und Pappe Industrie die Branche mit den höchsten Emissionswerten im Bereich der PRO-GE dar (vgl. Interview PRO-GE I: 39-45). Weiters gehören die Beschäftigten der Mineralölindustrie, ebenso wie die Arbeiter*innen aus den Bereichen der Strom- und Wärmeerzeugung in den Vertretungsbereich der Gewerkschaft. Beide Sektoren stellen zusammen mit der Schwerindustrie die Branchen mit den höchsten Organisationsgraden der PRO-GE (vgl. Interview PRO-GE II: 16). Mit der Agrarindustrie fällt schließlich ein weiterer Sektor mit hohen Emissionswerten in die Zuständigkeit der Gewerkschaft. Zusammenfassend können mit Landwirtschaft, Industrie, Abfallwirtschaft und Energie vier der sechs österreichischen Wirtschaftssektoren der PRO-GE zugeordnet werden. Im Hinblick auf klimapolitische Maßnahmen ist die Gewerkschaft auf mehreren Ebenen mit Herausforderungen konfrontiert. Eine grundsätzliche Schwierigkeit korrespondiert dabei mit einem zentralen Handlungsfeld gewerkschaftlicher Klimapolitik: Die Sensibilisierung der eigenen Belegschaften für ökologische Themen. Die Bereitschaft klimapolitische Maßnahmen mitzutragen ist bei Arbeitnehmer*innen in aller Regel höher, wenn die eigene Betroffenheit geringer ist. Da ein Großteil der Mitglieder der PRO-GE direkt oder indirekt im Bereich fossiler Industrien arbeitet, ist die interne Überzeugungsarbeit eine zentrale Herausforderung für die Gewerkschaft. Besonders plakativ stellt sich die Situation bei den Beschäftigten der OMV AG dar. Da der Hauptgeschäftsbereich des Konzerns in der Mineralölindustrie liegt, ist er direkt von

bevorstehenden Transformationsprozessen betroffen. Es überrascht nicht, dass die Resonanz für klimapolitische Themen bei den Arbeitnehmer*innen der OMV gering ist. Hier versucht die Gewerkschaft Überzeugungsarbeit zu leisten und kann eigenen Angaben zu Folge auch Fortschritte erkennen: *„Ich glaub eine Sache, die sich massiv gebessert hat, die aber jetzt viele Jahre unser größtes Problem war, ist die Awareness und das Zulassen in den eigenen Reihen“* (Interview PRO-GE II: 18). Inzwischen findet sich auch in der Unternehmensstrategie die Notwendigkeit einer Transformation des Geschäftsbereichs. So will das Unternehmen zu einem *„(...) führenden Anbieter von innovativen, nachhaltigen Kraftstoffen, Chemikalien und Materialien“* werden und das eigene Geschäftsmodell bis 2050 klimaneutral gestalten (vgl. OMV). Auch wenn die langfristige Planung des Unternehmens prinzipiell begrüßt wird, macht man sich von Seiten der Gewerkschaft hierbei keine Illusionen: *„Davon ist jetzt wahrscheinlich relativ wenig grün“* (Interview PRO-GE II: 44). Gleichzeitig hat sich auch in der PRO-GE die Gewissheit verankert, dass der Ausstieg aus fossilen Brennstoffen zwingend nötig ist: *„Als Produktionsgewerkschaft dürfen wir uns hier nichts vormachen“* (PRO-GE 2018: 79). Die klimapolitischen Weichen muss aus Sicht der Gewerkschaft jedoch die Politik stellen. So findet sich ähnlich wie im Klimapositionspapier des ÖGB auch beim Beschluss des letzten Gewerkschaftstages der PRO-GE die Forderung nach klaren regulatorischen Vorgaben. Im Prozess der bevorstehenden Transformation liegt ein Kernelement der gewerkschaftlichen Forderungen in der *„(...) Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen und leistbarer Energie“* (vgl. ebd.: 80).

Eine weitere Herausforderung für die PRO-GE wurde bereits anhand der Stahlindustrie weiter oben verdeutlicht. Hier steht die PRO-GE vor denselben Problemen wie die GPA:

„Auf technischer Produktionsebene ist das Riesenproblem die Energieerzeugung. Also dass du natürlich verschiedenste Techniken in der Pipeline hättest, wie du Produktion umstellen kannst, wie du das Produkt auch umstellen kannst aber der Energieaufwand, den du dafür brauchst, ist so gigantisch, dass du im nächsten Problem drin bist“ (Interview PRO-GE II: 20)

In der Studie des WiFo wird für den Industriesektor neben der Umstellung der Produktion auf klimaneutrale Energieträger auch das Einsparpotenzial durch Ressourceneffizienz betont (vgl. WiFo 2022: 16). Hierbei scheint es vor allem in Bezug auf die Stahlindustrie von Seiten der Gewerkschaften positive Resonanz zu geben. Die Chance für entsprechende Suffizienzstrategien liegt unter anderem in der hohen Recyclingquote bei der Wiederverwendung von Stahl begründet (Interview PRO-GE I: 149-151, Interview IG Metall: 18). Letztlich findet sich in der Art der politischen Steuerung von Transformationsprozessen ein Problem für die PRO-GE. Das wiederkehrende Motiv der neoliberalen Politik zeigt sich besonders stark in den für die Gewerkschaft relevanten Prozessen der europäischen oder österreichischen Industriepolitik. An verschiedenen Beispielen beschreiben die Interviewpartner*innen, wie industriepolitische Prozesse undemokratisch und ohne Rücksicht auf die betroffenen Beschäftigten vonstattengehen: *„Ist einfach, dass es extrem undemokratisch abläuft und sozusagen diesem Profitabgreifen dient vom Anfang bis zum Ende“* (Interview PRO-GE II: 20). Zwar wird anerkannt, dass ohne staatliche Finanzierung keine ökologische Transformation möglich wäre. Gleichzeitig orientieren sich staatliche

Investitionen hierbei zu stark an „(...) markt- und profitorientierten Konzepte[n]“, wodurch die betroffenen Beschäftigten vernachlässigt werden (vgl. ebd.: 24). In diesem Zusammenhang steht eine zentrale Forderung der PRO-GE aus dem letzten Gewerkschaftstag:

„In den Betrieben müssen die ArbeitnehmerInnen und insbesondere die Betriebsräte in die Gestaltung und Entscheidung über Strategien für den Übergang in eine postfossile Wirtschaftsweise, den Einsatz neuer Technologien und sonstiger betrieblicher Veränderungen eingebunden werden“ (PRO-GE 2018: 80)

Mit der Autoindustrie findet sich eine weitere Branche im direkten Vertretungsbereich der PRO-GE, die vor erheblichen Umbrüchen steht. Als Zulieferer hängen die betroffenen Unternehmen in Österreich stark von Entscheidungen der deutschen Automobilkonzerne ab. Durch die bereits beschlossene Umstellung auf den Elektromotor als Hauptantriebstechnik für Fahrzeuge ergeben sich zwei Herausforderungen für die Gewerkschaft. Auf der einen Seite werden bestimmte Beschäftigungsgruppen in der Produktion wegfallen, da sie aufgrund der technischen Komposition des Elektromotors nicht mehr gebraucht werden: *„Irgendwelche Getriebe, Zylinderköpfe oder sowas“* (Interview PRO-GE II: 44). Hier finden bereits Konversionsprozesse statt: *„Die BMW in Steyr produzieren zum Beispiel seit ein paar Jahren Kühlaggregate für Ladeanlagen“* (ebd.). Transformationsprozesse in dieser Form haben jedoch keinen demokratischen Charakter, wie man sich es von Seiten der Gewerkschaft wünschen würde. Vielmehr sind sie das Ergebnis von Standortwettwerben, an deren Ende einige der Beschäftigten als Verlierer*innen dastehen. Das zweite Problem für die gewerkschaftliche Praxis stellt der geringere Bedarf an Arbeitskräften für die Produktion von Elektromotoren dar.

„Und das hat so diesen Nachteil, dass bei der Herstellung des Elektromotors ein Drittel weniger Arbeitskraft benötigt wird als beim Verbrennungsmotor. Und da muss man sich was überlegen, was passiert mit diesen Arbeitskräften.“ (ebd.: 22)

Das Hauptproblem aus gewerkschaftlicher Perspektive ist auch hier die mangelnde politische Steuerung. So finde keine ausreichende Evaluation der Auswirkungen auf die betroffenen Gebiete statt. Da die Zulieferer in Österreich regional stark geclustert sind, hat der kumulierte Verlust von Arbeitsplätzen in der Industrie weitreichende wirtschaftliche Konsequenzen für gesamte Regionen. Hier bräuchte es konkrete Konzepte aus der Politik, wie die Transformation gestaltet werden könnte. Die gewerkschaftliche Kritik verläuft hierbei entlang von zwei Ebenen: Auf der einen Seite gibt es ein Missverhältnis bei der Bereitstellung finanzieller Mittel für die bevorstehende Transformation. Der Fokus der Finanzierung richte sich demnach auf unternehmerische Aspekte, während die Perspektive der Beschäftigten nur unzureichend miteinbezogen werde: *„Dass es keine ganzheitlichen Konzepte gibt, sondern nur die markt- und profitorientierten Konzepte und das ist eh klar, wer auf der Strecke bleibt“* (ebd.: 24). Auf der anderen Seite ignorieren bestehende Untersuchungen zu den Auswirkungen der Transformation die Lebensrealität der betroffenen Arbeitnehmer*innen. So gebe es zwar Studien über die Auswirkungen auf Beschäftigungsgruppen in der Forschungsentwicklung, aber kein Pendant für Arbeiter*innen (vgl. ebd.).

Am Beispiel der ehemaligen MAN- Werke im oberösterreichischen Steyr lassen sich die bevorstehenden Transformationskonflikte für die PRO-GE verdeutlichen. Am Produktionsstandort von MAN, einem Tochterunternehmen der VW AG, wurden bis zum Jahr 2021 unter anderem Lastkraftwagen für die Nutzfahrzeugsparte von VW hergestellt. Entgegen zuvor gemachter Versprechen, inklusive eines Standortsicherungsvertrags, drohte VW 2021 den Standort zu schließen, was zunächst mehrere Investor*innen anlockte (vgl. Kapeller & Gräbner-Radkowsitch 2021: 3). Gleichzeitig bot sich anhand dieser Krise ein Möglichkeitsfenster für einen gesteuerten, sozial-ökologischen Transformationsprozess. Dies wurde von Seiten einiger Wissenschaftler*innen früh erkannt, weshalb rund um Politikwissenschaftler Ulrich Brand ein Vorstoß für eine ökologische Transformation des Standortes gemacht wurde. Die vorgeschlagenen Maßnahmen beruhten dabei auf Erkenntnissen des zuvor durchgeführten Forschungsprojekts TRAFO LABOUR. Im veröffentlichten Statement heißt es unter anderem: *„So könnten die Beschäftigten bei MAN Steyr künftig mittlere E-LKWs und Busse herstellen. Dazu braucht es politischen Willen und Kreativität. Mittelfristig muss die Produktion von Zügen und Straßenbahnen ausgebaut werden, auch wenn es hier um andere Technologien und Märkte geht und der Umstellungsprozess länger dauert“* (Brand 2021). Interessanterweise werden die damaligen Vorschläge aus der Wissenschaft von beiden Interviewpartner*innen der PRO-GE unterschiedlich beurteilt.

„Also das war von, vom Realisierungsgrad, war das so weit theoretisch, dass ich sag: Bitte, geht gar nicht.“ (Interview PRO-GE I: 13)

„Gleichzeitig hat man gesehen, was da auch an sehr abstrakten Ideen sprudelt, wie man auch einen regionalen Cluster machen kann, wie das was anderes entstehen könnte, wie man das zu einem ‚green mobility hub‘ umformen könnte“ (Interview PRO-GE II: 46)

Letztendlich wurde der Standort an den Investor Siegfried Wolf verkauft, welcher das Unternehmen heute unter dem Namen „Steyr Automotive“ besitzt. Bei der Übernahme verloren 500 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz, während die restliche Belegschaft 15 Prozent Lohneinbußen hinnehmen musste (vgl. Stacher et al. 2021). Im Prozess des Standortverkaufs positionierte sich die Gewerkschaft gegen die Übernahme durch den Investor Wolf. Sowohl von der PRO-GE als auch im Vorschlag der Wissenschaftler*innen wurde darüber hinaus eine aktive politische Steuerung des Prozesses als Bedingung für eine erfolgreiche Transformation genannt (vgl. Brand 2021, Interview PRO-GE I: 19). Da diese ausblieb lässt sich Steyr aus gewerkschaftlicher Sicht als Negativbeispiel heranziehen. Hierbei zeigt sich die Ohnmacht von Gewerkschaften bei industriellen Transformationsprozessen, wenn ihre Möglichkeiten der Einflussnahme stark begrenzt bleiben:

„Aber da gabs nicht einmal ein Window dafür. Da war relativ klar, das kriegt der Wolf. Da wurde ja irgendwo in Deutschland diese Entscheidung getroffen“ (Interview PRO-GE II: 48).

„Und dann waren wir machtmäßig nicht in der Lage, mehr auf den Tisch zu hauen.“ (Interview PRO-GE I: 19)

Als Industriegewerkschaft steht die PRO-GE vor der größten Herausforderung innerhalb der österreichischen Gewerkschaften, wenn es um die Implementierung klimapolitischer Strategien geht. Sowohl

die österreichische Stahlindustrie als auch das Beispiel in Steyr verdeutlichen die Schwierigkeit an industriepolitischen Entscheidungen mitwirken zu können. Hier zeigt sich eine Divergenz zwischen der akademischen Diskussion über die Möglichkeiten einer sozial-ökologischen Transformation und real existierenden Handlungsoptionen. Die daran anknüpfende Konversionsdebatte innerhalb der sozialwissenschaftlichen Theorie spricht Gewerkschaften das Potenzial zur Lenkung ökologischer Transformationsprozesse zu. Dabei wird häufig vernachlässigt, dass sich unter den Bedingungen des neoliberalen Standortwettbewerbs grundlegende Entscheidungsmechanismen der gewerkschaftlichen Einflussosphäre entziehen. Des Weiteren findet sich auf Ebene der Betriebsratsarbeit eine weitere Einschränkung. Demnach haben Betriebsrät*innen keine rechtliche Einflussmöglichkeit auf die Frage, was in ihrem Unternehmen produziert werden soll (vgl. Interview IG-Metall: 15).

5.4 younion_Die Daseinsgewerkschaft

Durch ihre diverse Mitgliederstruktur ergibt sich bei der Gewerkschaft younion ein heterogenes Bild an klimapolitischer Relevanz. Da der Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaft bei den Beschäftigten der Gemeinden und Städte liegt, werden dort über 200 verschiedene Berufsgruppen vertreten. Mit einem Gesamtorganisationsgrad von 70 Prozent in diesem Beschäftigungsbereich ist die Gewerkschaft jedoch stark vertreten, wodurch sich überdurchschnittlich gute Bedingungen für gewerkschaftliche Einflussnahme ergeben (vgl. Interview younion: 2). Zwar liegt die Mehrheit der emissionsreichen Sektoren nicht im Vertretungsbereich der younion:

„Und wir haben es halt ein bisschen gemütlich in den Gemeinden also in unserem Organisationsbereich, weil wir halt nicht in der Industrie, in der Fabrik stehen, wo es ganz klar definiert ist, okay in zwei Jahren schaut die Welt ganz anders aus“ (ebd.: 72)

Dennoch kann die Gewerkschaft als relevanter Faktor für die Klimapolitik des ÖGB betrachtet werden. Gerade weil die konkrete Umsetzung klimapolitischer Maßnahmen oftmals auf Ebene der Gemeinden und Städte ausgeführt werden muss, sind viele Mitglieder der Gewerkschaft direkt mit deren Auswirkungen konfrontiert. Zusätzlich vertritt die Gewerkschaft die Beschäftigten der regionalen Energieversorger, die für eine sozial gerechte Energiewende von großer Bedeutung sind (vgl. ebd.: 32). Ähnlich wie bei der GÖD bringen die klimatischen Veränderungen erhebliche Konsequenzen für die Arbeitnehmer*innen der Gemeinden und Städte mit sich. Neben der eigenen Betroffenheit durch steigende Durchschnittstemperaturen wird sich die Arbeitsbelastung für Einsatzkräfte erhöhen: *„(...) also die ganzen Blaulichtorganisationen, die Einsatzkräfte, die Pflege wir werden einfach viel mehr PatientInnen haben“* (ebd.). Besonders drastisch gestaltet sich die Situation für den Pflegesektor, der zu weiten Teilen ebenfalls in den Zuständigkeitsbereich der younion fällt. Hier arbeiten die Beschäftigten bereits vielfach an der Belastungsgrenze. Vermehrte Hitzeperioden wirken dort als Katalysator für die bestehende Krisenlage: *„Das kommt ja alles on top“* (ebd.). Prinzipiell wird davon ausgegangen, dass durch die bevorstehenden Transformationsprozesse eine große Anzahl neuer Jobs auf kommunaler Ebene entstehen werden. Vor allem in den Bereichen des öffentlichen Nahverkehrs sowie der Erzeugung erneuerbarer Energien besteht demzufolge zukünftig ein hoher Bedarf an Beschäftigten, die durch die Gewerkschaft

vertreten werden (vgl. ebd.: 34). Anders als bei der Gewerkschaft GPA ergibt sich für die yunion hierbei nicht die Herausforderung komplett neu entstehende Branchen zu organisieren, da diese auf kommunaler Ebene in bereits gewerkschaftlich gut organisierte Strukturen der Gemeinden und Städte integriert werden. Trotz der Vorbehalte gegenüber dem Potenzial der so genannten „green jobs“ (vgl. Interview GÖD: 78) lässt sich vor allem der steigende Bedarf an Jobs im Bereich des ÖPNV als positives Beispiel wirtschaftlicher Transformationseffekte betrachten. Dies zeigt sich nicht zuletzt daran, dass sich hier in den letzten Jahren ein diskursives Feld mit inhaltlichen Schnittmengen zwischen Klimabewegung und Gewerkschaften aufgetan hat.

Im Interview mit der yunion stellte sich die fiskalpolitische Vernachlässigung österreichischer Kommunen als die größte Herausforderung für die dortige Umsetzung von klimapolitischen Maßnahmen heraus. Hier gibt es eine deutliche Diskrepanz zwischen den bestehenden Finanzierungsmodellen und des zukünftigen Bedarfs finanzieller Ressourcen. Demnach fänden 90 Prozent der Klimaanpassungsmaßnahmen auf kommunaler Ebene statt. Auf der einen Seite entsteht hierdurch das Potenzial Gewerkschaftsmitglieder für ökologische Themen zu sensibilisieren (vgl. ebd.: 32). Schließlich konnte im Forschungsstand dieser Arbeit gezeigt werden, dass Versuche ökologischer Gewerkschaftspolitik immer dann erfolgreich waren, wenn es gelang die Umweltthematik glaubhaft als konkretes Problem für die betroffenen Arbeitnehmer*innen zu vermitteln. Auf der anderen Seite reicht die öffentliche Finanzierung der Gemeinden und Städte nicht aus, um die nötigen Maßnahmen umzusetzen und gleichzeitig die Beschäftigten bei diesem Prozess mitzunehmen:

„Und dadurch, dass wir das Problem haben, dass wir als Gemeinden immer sehr schlecht finanziert sind, weil der Bund den Gemeinden sehr wenig Geld gibt beziehungsweise das nicht funktioniert. Und Fördermöglichkeiten, wie zum Beispiel bei Corona die Investitionspakete, die es geben hat immer, mit einer Eigenfinanzierung gekoppelt sind. Das geht halt irgendwann bei Klimamaßnahmen nicht mehr auf. Also entweder entscheide ich mich als Land, ich mach das jetzt, ich zieh jetzt Klimaschutzmaßnahmen durch, ich habe das Potenzial in den Gemeinden, dass ich da flächendeckend was machen kann. Dann muss ich es halt auch mit der Finanzierung klären“ (ebd.: 46)

Damit zusammenhängend steht das wiederkehrende Problem der mangelnden politischen Steuerung im Zentrum der gewerkschaftlichen Argumentation. Weil Österreich bislang keinen nationalen Fahrplan für die Einhaltung der Pariser Klimaziele in Form eines Klimaschutzgesetzes entwickelt hat, besteht weiterhin große Unsicherheit, wie die bevorstehende Transformation auf lokaler Ebene gelingen kann. Gleichzeitig hängen viele Beschäftigungsgruppen der Kommunen von der wirtschaftlichen Entwicklung der jeweiligen Region ab: *„Und wenn eine Gemeinde gestärkt ist passiert da auch mehr also muss man auch mehr bauen, dann braucht man vielleicht wieder mehr Kinderbetreuungsplätze und das hilft uns dann schon“ (ebd.: 70).* Im Klimapositionspapier des ÖGB lässt sich überdies die Handschrift der Gewerkschaft yunion erkennen. So findet sich dort die Forderung nach einem *„(...) Ausbau der Daseinsvorsorge (z.B. öffentlicher Verkehr, Energieversorgung, soziale Infrastruktur wie Wohnbau, Bildung, Kinderbetreuung und Elementarbildung, Gesundheits- und Pflegesystem) mittels öffentlicher Investitionen“ (ÖGB-Positionspapier 2022: 8).* Für den ÖGB stellt diese Forderung eine Grundsäule von Just

Transition dar. Für die Beschäftigten der Gemeinden und Städte ist es letztlich die Voraussetzung für das Gelingen der ökologischen Transformation in den Kommunen.

5.5 Vida- Klimapolitik von der Schiene bis zum Flugzeug

Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vertritt viele Sektoren, die sich in ihrer Betroffenheit von klimapolitischen Veränderungen voneinander unterscheiden. Auf der einen Seite fallen jene Sektoren in den Zuständigkeitsbereich der Vida, die lange Zeit als unorganisierbar galten. Hiermit sind vor allem die prekarierten Berufe der Dienstleistungsbranche gemeint, die über weite Strecken von Menschen mit Migrationshintergrund und/oder Frauen ausgeführt werden und oftmals von einer hohen Fluktuation der Beschäftigten gekennzeichnet sind (vgl. Interview vida: 2). Allgemein kann gesagt werden, dass die Dienstleistungsbranche ein schwieriges Feld für Gewerkschaften darstellt. Wie bereits gezeigt werden konnte, stellen die Komplikationen bei der Organisation prekariierter Berufsgruppen ein generelles Problem für Gewerkschaften dar. Auch wenn hier in der Vergangenheit beachtliche Erfolge erzielt werden konnten, gibt es weiterhin Bereiche, die sich dem gewerkschaftlichen Einfluss weitestgehend entziehen. Selbst wenn es gelingen konnte gewerkschaftliche Strukturen zu etablieren, stellt die konkrete Praxis der Vertretungsarbeit oftmals eine Herausforderung dar:

„Also überall wo es keinen Betriebsrat zum Beispiel im Betrieb gibt, ist es deutlich schwerer oder wo die Betriebsräte/Betriebsrätinnen für ganz viele Kollegen/Kolleginnen zuständig sind, die ganz dezentral unterwegs sind. Da stellen sich ganz praktische Herausforderungen. Wie erreicht man die drei Kollegen/Kolleginnen in der Bewachung, die da an 500 unterschiedlichen Standorten unterwegs sind. Oder auch in der Reinigung. Die sind ja nicht lokal auf einem Arbeitsplatz, sondern reinigen ja auf den Arbeitsplätzen anderer“ (ebd.: 2)

Im Hinblick auf die sozial-ökologische Transformation ergibt sich für die Gewerkschaft daraus die Schwierigkeit, die Beschäftigten überhaupt zu erreichen, um deren Anliegen adäquat vertreten zu können. Des Weiteren stellen weite Teile der Dienstleistungsbranche keine direkten Faktoren für die nationalen Treibhausgasemissionen dar. Auf den ersten Blick ist die Rolle jener Beschäftigungsgruppen bei der Diskussion um gewerkschaftliche Klimapolitik deshalb zu vernachlässigen. Da jedoch die unteren Lohnsegmente überproportional von marktbasierenden Klimaschutzmaßnahmen wie einer Erhöhung des CO₂ Preises betroffen sind, liegt eine Hauptaufgabe der vida darin, die soziale Abfederung klimapolitischer Maßnahmen einzufordern: *„Aber der soziale Teil in der Nachhaltigkeit wird in der Debatte komplett übersehen, jedes Mal. Es ist wirklich so, dass wir das auch ganz oft einfordern müssen“* (ebd.: 44). Hierbei besteht mitunter ein Konflikt zwischen sozialem und umweltpolitischen Anspruch. Das Dilemma zeigt sich beispielsweise anhand der gewerkschaftlichen Forderung nach einer indirekten Subvention jener Beschäftigten, die auf das Auto angewiesen sind:

„Wir haben geschaut, dass Forderungen dabei sind, die sozusagen auch aus klimapolitischer Sicht sinnvoll sind aber wir haben auch ganz offen gesagt sorry aber die Autopendler/Pendlerinnen können wir nicht auslassen. Also wir müssen leider diese Mehrwertsteuersenkung da auf den Sprit trotzdem drinnen haben. Das geht sich halt bei uns nicht aus“ (ebd.: 118)

Die soziale Frage im Zusammenhang mit klimapolitischen Maßnahmen ist für einen Großteil der Beschäftigten im Vertretungsbereich der *vida* entscheidend. Aufgrund der direkten Betroffenheit ist zu erwarten, dass sich viele Gewerkschaftsmitglieder nicht von ökologischen Maßnahmen überzeugen lassen, wenn diese nicht ausreichend sozial abgefedert sind (vgl. ebd.: 44).

Neben den prekarierten Dienstleistungsberufen vertritt die *vida* auch eine Reihe von Beschäftigten mit guten Einkommensverhältnissen und einer stabilen Beschäftigungsstruktur (vgl. ebd.: 2). Besonders im Eisenbahnbereich kann die Gewerkschaft einen überdurchschnittlich hohen Organisationsgrad von 80 Prozent vorweisen (vgl. ebd.: 16). Hier stellen sich die Bedingungen für eine sozial-ökologische Transformation signifikant unterschiedlich zu den anderen Vertretungsbereichen dar. Der traditionell stark organisierte Bereich der Eisenbahner*innen kann prinzipiell als Profiteur einer ökologischen Transformation betrachtet werden. Das Ergebnis der letzten Kollektivvertragsverhandlungen Ende 2022 kann hierbei als Indiz herangezogen werden. Mit einer Erhöhung der Einstiegsgehälter in den unteren Einkommensgruppen um 17,3 Prozent und einer durchschnittlichen Gehaltserhöhung von bis zu 10,8 Prozent konnte die Gewerkschaft einen Erfolg im Arbeitskampf feiern, von dem andere Vertretungsbereiche weit entfernt sind. Zentrales Argument der gewerkschaftlichen Forderungen lag in der Zukunftsträchtigkeit der Branche für die ökologische Transformation (vgl. Gewerkschaft *vida* 2022). Durch den benötigten Ausbau der Schienennetze und des damit zusammenhängenden Bedarfs an Arbeitskräften steht die Branche vor einem gewaltigen Umbruch. Dennoch ergeben sich auch hier große Herausforderungen, da notwendige Investitionen in der Vergangenheit nicht getätigt wurden und der Bereich generell mit „(...) *Ressourcenmangel*“ (Interview *vida*: 2) zu kämpfen hat. So kommt es vor, dass grundsätzlich begrüßenswerte Maßnahmen, wie das 2021 eingeführte Klimaticket²⁴, Unmut bei den Beschäftigten auslöst: *„Das bedeutet auch 180.000 Fahrgäste, die in keiner Form kalkulierbar sind (...) und dann werden die auch sauer. Wenn du dann irgendwie, wenn schon wieder nichts mehr planbar bei ist uns“* (ebd.: 84). Aufgrund des großen Investitionsstaus werden klimapolitische Maßnahmen hierbei oftmals zu schnell vorangetrieben, ohne die Perspektive der Beschäftigten miteinzubeziehen. Bei der Einführung des Klimatickets kritisiert die Gewerkschaft, dass die Umsetzung ohne jeglichen Vorlauf vollzogen wurde. Die schlechte Organisation der Maßnahmen löse bei den Beschäftigten letztlich eine Blockadehaltung aus: *„Bei einem Transformationsprozess geht das nicht so easy cheezy rüber (...) wenn es dann um den eigenen Arbeitsplatz auch noch geht und dann passieren solche Sachen, wo es so unglaublich wird“* (ebd.). Dessen ungeachtet hat es die Gewerkschaft im Eisenbahnbereich im Vergleich zu anderen Sektoren leicht, sich für klimapolitische Maßnahmen einzusetzen. Ein Ausbau des Schienennetzes und die Aufstockung des Personals stellen demnach seitjeher zentrale Forderungen der Gewerkschaft dar. Das klimapolitische Narrativ spielt den gewerkschaftlichen Ansätzen hierbei ausnahmsweise zu: *„Wir haben halt nicht gesagt wir fordern das wegen dem Klimawandel, sondern wir wollten halt den Eisenbahnverkehr boosten, weil das gute Beschäftigungsverhältnisse sind“* (ebd.: 110). Ähnlich wie bei der

²⁴ Mit dem Klimaticket lassen sich österreichweit alle Züge der ÖBB sowie lokale ÖPNV- Angebote nutzen.

bereits beschriebenen Kooperation der deutschen Gewerkschaft ver.di mit Fridays for Future finden sich auch bei vida bündnispolitische Ansätze (vgl. ebd.: 116). Neben der Zusammenarbeit mit klimapolitischen NGOs wie Global 2000 und Greenpeace gibt es auch in Österreich erste Versuche eines gemeinsamen Arbeitskamps von Gewerkschaft und Klimabewegung. Im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen 2022 kam es während Streikaktionen zu einer Solidarisierung von Fridays for Future mit den Beschäftigten des Eisenbahnbereichs (vgl. Fridays for Future Austria 2022).

Während ÖPNV und Eisenbahnbereich ein vergleichsweise leichtes Terrain für gewerkschaftliche Klimapolitik darstellen, findet sich im Vertretungsbereich des Flugverkehrs ein schwieriges Feld für die vida. Klimapolitisch steht die Gewerkschaft hierbei vor einem Dilemma, da der Flugverkehr ein plakativer Bereich für die Einsparung von Emissionen darstellt. Zugleich fühlen sich die betroffenen Beschäftigten in der öffentlichen Debatte „(...) ungerechtfertigt an den Pranger gestellt“, da ihr Bereich nur „(...) einen kleinen Teil“ der Treibhausgasemissionen zu verantworten habe (vgl. ebd.: 50). Für klimapolitische Maßnahmen, wie beispielsweise Verbote von Kurzstreckenflügen oder die Aufhebung von Kerosinsubventionen ist dementsprechend mit Widerstand der betroffenen Arbeitnehmer*innen zu rechnen. Aus diesem Grund kann auch die Gewerkschaft hier keine Position für progressiven Klimaschutz beziehen (vgl. Interview GPA: 118). Da im Flugverkehrssektor in den letzten Jahren zudem der Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern gestiegen ist, hat sich die gewerkschaftliche Position folglich zu Gunsten des Sektors verschoben. Für die daraus resultierende Kritik aus der Klimabewegung hat man in den Reihen der Gewerkschaften wenig Verständnis:

„(...) gleichzeitig wird Gewerkschaften immer vorgeworfen sie sind so demokratiepolitisch jenseitig und machen immer irgendwas und fragen nicht ihre Leute. Ja und dann machen wir es aber und fragen unsere Beschäftigten und Mitglieder und binden die in die Diskussionsprozesse innergewerkschaftlich ein, dann weichen sich Positionen aber natürlich auf dann wird das auch wieder vorgeworfen.“ (Interview vida: 66)

Am Bereich des Flugverkehrs lässt sich deutlich machen, dass es nach wie vor Dilemmata gibt, die für die Gewerkschaften anhand der Konfliktlinie Arbeit vs. Umwelt verlaufen. Bei der Bearbeitung dieser Konfliktlinie kommt die gewerkschaftliche Klimapolitik an ihre Grenzen. Bestehende Konzepte zur Umschulung der Beschäftigten wird von gewerkschaftlicher Seite wenig Potenzial zugeschrieben. Zwar gibt es aufgrund der zunehmend schlechten Arbeitsbedingungen im Bereich des Flugbegleitpersonals verbesserte Bedingungen für berufliche Wechsel, solange diese nicht mit einem sozialen Abstieg verbunden sind (vgl. Interview GPA: 118). Mit Hilfe von Pflegestipendien gelang es dabei in der Vergangenheit beispielsweise Flugbegleiter*innen für Pflegeberufe umzuschulen. Abgesehen von finanziellen Schwierigkeiten bei der Übergangsphase konnte bereits im Abschnitt zur Gewerkschaft younion dargelegt werden, weshalb sich hierbei wohl kein massentaugliches Modell finden lässt. Deutlich komplizierter gestaltet es sich aus gewerkschaftlicher Perspektive jedoch für den Berufszweig der Pilot*innen:

„Also eh Pilot Pilotin mit einer sehr spezifischen Ausbildung mit noch relativ hohem Einkommen auch ein hohen Status immer noch und auch dieser speziellen Magie irgendwie, die diesen Beruf oft noch für viele hat. Die wollten das, ist ihr Traumberuf und dann sagt dir irgendwer du nein leider Fliegen ist nicht mehr so angesagt, jetzt wirst du halt bitte was anderes.“ (Interview vida: 72)

Nicht zuletzt deshalb findet sich innerhalb der betroffenen Belegschaften eine optimistische Perspektive auf technologische Entwicklungen, die das Emissionsproblem des Sektors zukünftig lösen sollen (vgl. ebd.: 50). Generell kommt der Gewerkschaft *vida* eine wichtige Rolle bei der Umsetzung klimapolitischer Strategien des ÖGB zu. Vor allem da mit dem Verkehrssektor der Bereich mit den zweithöchsten Emissionswerten in Österreich in ihrem Zuständigkeitsbereich liegt. Laut WiFo-Studie hat der österreichische Verkehrssektor demnach einen Anteil von circa 30 Prozent am gesamten Treibhausgasausstoß des Landes (vgl. WiFo 2022: 21). Innerhalb des Verkehrssektors ist die *vida* beispielsweise für den Bereich der Logistik und damit für die Beschäftigten der LKW-Flotten im Transportsektor verantwortlich. Neben der Umstellung auf klimaneutrale Antriebstechniken findet sich ein wesentlicher Aspekt für klimapolitische Maßnahmen hier auf Ebene der Löhne wieder. Demnach sieht die Gewerkschaft in der Anhebung der Gehälter im Transportsektor ein wichtiges Scharnier zur Aufnahme klimapolitischer Aspekte in die gewerkschaftliche Strategie, weil „(...) *der Verkehr an sich zu billig ist*“ (Interview *vida*: 62). Die Logik hinter der Verknüpfung von Lohnerhöhungen und Klimapolitik liegt in der postulierten regulatorischen Wirkung von Preisanstiegen, die aus den Lohnerhöhungen resultieren (vgl. ebd.: 66).

5.6 GBH

In jüngerer Vergangenheit bekam der globale Bausektor vermehrt Aufmerksamkeit in klimapolitischen Diskussionen. Aufgrund seiner Ressourcenintensität sowie der hohen Treibhausgasemissionen kommt der Branche bekanntlich eine erhebliche Relevanz für die Einhaltung der Pariser Klimaziele zu. Je nach Schätzung und in Abhängigkeit davon, welche Prozesse mit in die Emissionsbilanz einbezogen werden, ist der weltweite Bau- und Gebäudesektor für 30 bis 40 Prozent der globalen CO₂-Emissionen verantwortlich (vgl. International Energy Agency; United Nations Environment Programme 2020: 23). In der Studie des WiFo kommt der österreichische Gebäudesektor auf einen Anteil von 10,2 Prozent an den nationalen Treibhausgasemissionen (vgl. WiFo 2022: 19). Die GBH vertritt die Beschäftigten aus der Bau- und Holzindustrie und kann demnach wie die PRO-GE als Arbeiter*innengewerkschaft bezeichnet werden. Durch den vergleichsweise eindeutigen Zuständigkeitsbereich ergibt sich eine relativ homogene Mitgliederstruktur, die sich überwiegend aus dem „(...) *traditionellen Arbeitermilieu*“ (Interview GBH: 7) zusammensetzt. Bei der Sensibilisierung der Belegschaften für die ökologische Relevanz ihrer Arbeit stellt dies für die Gewerkschaft eine Herausforderung dar. Dennoch gibt erste Versuche, Betriebsrät*innen der GBH mit der Klimabewegung in einen Austausch zu bringen. Veranstaltungen dieser Art sowie gewerkschaftliche Seminare hätten hier bereits erste Erfolge bei der Bewusstseins-schaffung erzielen können (vgl. ebd.). Das größere Problem für die Gewerkschaft stellen jedoch die Rahmenbedingungen der Branche dar. Neben dem Einsatz von nicht-erneuerbaren Rohstoffen identifiziert die Studie des WiFo hierbei vor allem den steigenden Bedarf an Nutzfläche pro Kopf sowie den Fachkräftemangel (vgl. WiFo 2022: 20). Unlängst veröffentlichte die Internationale Energieagentur einen Sonderbericht, indem Entwicklungspfade für die Einsparung von Emissionen einzelner Sektoren aussehen können. Zur Erreichung von Klimaneutralität im Jahr 2050 müssten demnach 20 Prozent der bestehenden Gebäude bis 2030 klimaneutral nachgerüstet werden, während zeitgleich ab 2030 Neubauten ausschließlich

klimaneutral erfolgen dürften (vgl. International Energy Agency 2021: 147). Ein Schlüsselfaktor bei der Treibhausgaseinsparung liegt demnach in der Sanierung bestehender Gebäude. Aufgrund des eklatanten Mangels an Arbeitskräften in diesem Bereich zweifelt man von Gewerkschaftsseite an der Machbarkeit der notwendigen Sanierungsquoten für den österreichischen Kontext. Die Erfolgsaussichten unterscheiden sich dabei erheblich zwischen gemeinnützigen, privaten und öffentlichen Gebäuden. Während der Bereich gemeinnütziger Gebäude bereits auf einem guten Weg sei, gibt die Situation öffentlicher und privater Gebäude Grund für Zweifel an der Umsetzung notwendiger Sanierungsmaßnahmen. Hauptkritikpunkte aus der Gewerkschaft finden sich hierbei an den zu geringen Fördermöglichkeiten für private Gebäude sowie der nichtökologischen Finanzierung von Sanierungsprojekten an öffentlichen Gebäuden (vgl. Interview GBH: 51). Selbst wenn jedoch ausreichend Mittel zur Verfügung ständen, sei der gesamte Sanierungsbedarf zu hoch, als dass mit bestehenden Kapazitäten die Nachfrage gedeckt werden könne: *„Natürlich auch wieder die Frage wer wirds dann machen, haben wir die Facharbeiter da dafür. Das ist natürlich immer die ungelöste Frage“* (ebd.). Dasselbe gilt für den Austausch fossiler Energiesysteme in Privatwohnungen. Hier gibt es zwar bereits Fördermodelle, aber nicht genügend Kapazitäten bei den entsprechenden Handwerksbetrieben:

„Also die Fördermöglichkeiten sind da, die sind auch gut die sind richtig, aber es gibt einfach die Ressourcen momentan nicht diese Dinge herzustellen bzw. einzubauen. Auch die ganzen Installateure sind auf Jahre ausgebucht in Wirklichkeit also das heißt wir müssen uns jetzt einfach wirklich nach der Decke strecken und schauen, wie wir diese Aufträge gut verteilen können auf die nächsten Jahre, um die Beschäftigung stabil zu halten und diese ganzen Aufträge, diese ganzen Bedarfe abzudecken“ (ebd.: 35)

Aus diesem Grund findet sich der Schwerpunkt der klimapolitischen Strategie bei der GBH in Ausbildungsinitiativen in Kooperation mit der Wirtschaftskammer. Hierbei sollen vor allem Hilfsarbeiter*innen innerhalb der Branche die Möglichkeit bekommen, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen (vgl. ebd.: 53). Ein weiteres Problem für die GBH stellt der steigende Marktanteil osteuropäischer Unternehmen in Österreich dar. Da diese oftmals deutlich günstigere Angebote als österreichische Unternehmen anbieten können, ist deren Relevanz im Bausektor gestiegen. Während die österreichischen Unternehmen der Branche gewerkschaftlich gut organisiert sind, entziehen sich die nicht österreichischen Betriebe weitestgehend der gewerkschaftlichen Einflussphäre: *„Und auf die haben wir gar kein Zugriff in Wirklichkeit“* (ebd.: 29). Lohndumping und mangelnder Arbeitsschutz spielen deshalb in der Branche nach wie vor eine Rolle. Hier kann die Gewerkschaft nur begrenzt Einfluss nehmen, von der Frage nach ökologischer Sensibilisierung der betroffenen Beschäftigten einmal ganz abgesehen (vgl. ebd.: 29-31).

Schließlich findet sich mit der Verwendung nicht nachhaltiger Baumaterialien auch für die GBH eine schwierige Gestaltungsaufgabe. So ist es vor allem die Verwendung von Zement, der durch seine emissionsintensive Herstellung die Gesamtemissionen der Baubranche in die Höhe treibt (vgl. ebd.: 63). Aber auch die Verwendung von Bausand stellt die gesamte Branche vor eine Herausforderung, da dessen globale Verfügbarkeit die nachgefragten Mengen auf Dauer nicht tragen kann (vgl. Zhong et al.

2022: 389). Neben einer Erhöhung der Recyclingquoten von bestehenden Baustoffen sieht die Gewerkschaft in der Verwendung nachhaltiger Baumaterialien einen möglichen Lösungsansatz für die Branche (vgl. Interview GBH: 69). Zusammen mit der Umweltschutzorganisation Global 2000 startete die GBH 2019 eine Initiative unter dem Namen „Umwelt + Bauen“, in der gemeinsame Forderungen erarbeitet wurden. Ziel der Initiative sei es, ökologische Themen in Einklang mit wirtschaftlichem Nutzen zu bringen: *„Also dieser Doppelnutzen, dass man sagt okay es ist für die Wirtschaft was drin, weil die Wirtschaft verdient, es ist für das Klima was drinnen (...) also das ist wirklich klimateffizient“* (ebd.: 49). Neben dem Ausbau der staatlichen Subventionen sowie der Sanierung öffentlicher Gebäude findet sich dort unter dem Abschnitt *„klimagerechtes Bauen“* die Forderung nach einer *„Eindämmung der Zersiedelung und des Flächenverbrauchs“* (Umwelt + Bauen 2019: 7). Im Interview mit der GBH zeigt sich, was das für die Raumplanung in Österreich konkret bedeutet:

„Das Einfamilienhaus ist zwar recht gefragt in Österreich, aber es hat keine Zukunft mehr aus unserer Sicht ja. Also wir müssen sozusagen in verdichtete Wohnformen gehen. Das heißt nicht unbedingt Hochhaus, das ist jetzt in der Stadt ein Thema ja. Am Land ja verdichteter Flachbau und so weiter also dass man sich wirklich auch vom Einfamilienhaus so langsam auch wirklich verabschiedet ja, weil es aus Energieeffizienz nicht mehr argumentierbar ist“ (Interview GBH: 81)

Zwar scheint es in der Gewerkschaft die Entwicklung zu geben, Bauprojekte nicht mehr per se zu unterstützen. Während früher die Maxime gegolten habe, dass jede Art von Bauprojekt zu unterstützen sei, weil dadurch Arbeitsplätze geschaffen werden, wolle man heute vor allem *„(...) das Richtige bauen“* (ebd.: 35). So sei es zwar wichtig, das alte Straßennetz zu sanieren (vgl. Umwelt + Bauen 2019: 13), aber neuen Straßenbauprojekten stehe die Gewerkschaft mittlerweile kritisch gegenüber (Interview GBH: 35). Dass sich dieser Ansatz in der Praxis nicht immer bewahrheitet, zeigt das Beispiel des Wiener Lobautunnels. Das jahrzehntelang geplante Bauprojekt kam in den letzten Jahren vermehrt in den Fokus der Klimabewegung, da das Projekt aus ihrer Sicht nicht mit den österreichischen Klimazielen zu vereinbaren sei (vgl. Scientists for Future Österreich 2021: 1). Hier positioniert sich die GBH für den Bau des Tunnels und argumentiert damit, dass der innerstädtische Verkehr in Wien entlastet werden muss. Ein ähnlicher Streitpunkt zwischen Gewerkschaft und Klimabewegung findet sich beim Ausbau der Wiener Stadtautobahn:

„(...) wenn ich dort so eine Riesensiedlung mach da draußen, dann brauch ich eine vernünftige Verkehrsverbindung für die Menschen ja. Und ich versteh Fridays for Future, wenn die sagen das ist ein Riesenstraßenprojekt, das wollen wir nicht. Ist aus deren Sicht klar. Aus pragmatischen Gründen, aus praktischen Gründen wird man es wohl machen müssen. Man muss diese Siedlungen auch irgendwie an die Innenstadt anbinden“ (Interview GBH: 85)

Beide Beispiele zeigen, dass sich die GBH trotz einer vermehrten Aufmerksamkeit für ökologische Themen immer noch in einem Konfliktfeld zwischen Arbeit und Umwelt befindet. Gerade weil der Bau- und Gebäudesektor ein zentraler Faktor für die Erreichung der nationalen Klimaziele darstellt, kommt der Gewerkschaft auch innerhalb des ÖGB eine erhebliche Bedeutung zur Umsetzung der Just Transition Strategie zu.

6. Diskussion der Ergebnisse: Gewerkschaften in der sozial-ökologischen Transformation

Das folgende Kapitel stellt die kategorienbasierte²⁵ Auswertung des Datenmaterials dar. Hierbei wurde fallvergleichend anhand der Hauptkategorien *generelle Herausforderungen*, *generelle Handlungsfelder*, und *generelle Transformationskonflikte* vorgegangen. Trotz der erheblichen Unterschiede zwischen den einzelnen Gewerkschaften lassen sich verallgemeinerbare Tendenzen erkennen. Diese werden nachfolgend diskutiert. Zunächst sollen die allgemeinen Herausforderungen für gewerkschaftliche Klimapolitik illustriert werden. Diesbezüglich werden gewerkschaftsübergreifende Probleme anhand der einzelnen Subkategorien erläutert. In einem weiteren Schritt werden bestehende und potenzielle Handlungsfelder analysiert. An dieser Stelle wird zusammengetragen, welche generellen Möglichkeiten für Gewerkschaften überhaupt bestehen, klimapolitisch aktiv zu werden. Der letzte Teil fokussiert auf die entstehenden Konflikte, die sich für Gewerkschaften aus der sozial-ökologischen Transformation ergeben. Schließlich kann anhand der kategorienbasierten Auswertung Rückschluss auf die Grenzen und Chancen einer klimagerechten Gewerkschaftsarbeit gezogen werden.

6.1 Gewerkschaften unter Zugzwang: Strukturelle Hindernisse für eine klimagerechte Gewerkschaftsarbeit

In der Debatte über die sozial-ökologische Transformation wird immer wieder die Rolle von Gewerkschaften als Scharnier zwischen zivilgesellschaftlichen Forderungen und progressiver Klimapolitik betont. Dass Gewerkschaften in den letzten Jahrzehnten einen erheblichen Anteil ihrer einstigen Macht verloren haben, wird dabei oftmals vernachlässigt. Hinzu kommen systemische Grenzen für ein klimapolitisches Engagement, die sich aufgrund ihrer Rolle im kapitalistischen Produktionsregime ergeben. Die folgenden Aspekte stellen Subkategorien dar, die sich aus der Analyse des Datenmaterials ergeben haben. Sie haben sich gewerkschaftsübergreifend als zentrale Hindernisse für gewerkschaftliche Klimapolitik herauskristallisiert. Da sich ihre Gewichtung unterscheidet, werden sie im Folgenden in ihrer Relevanz aufsteigend dargestellt.

Heterogenität der Gewerkschaftsbewegung

Wie die fallbasierte Auswertung bereits demonstrieren konnte, stehen die einzelnen Fachgewerkschaften vor höchst unterschiedlichen Herausforderungen. Oftmals lassen sich auch innerhalb einer einzelnen Fachgewerkschaft Schattierungen finden, die eine generelle Aussage über klimapolitische Potenziale erschweren. Genau hierin lässt sich ein erstes Hindernis für die Gewerkschaften finden. Da sich die Anforderungen und Probleme in den einzelnen Sektoren aus Sicht der Arbeitnehmer*innen mannigfaltig darstellen, steht der ÖGB vor der komplizierten Aufgabe ganzheitliche Konzepte zu entwerfen und zeitgleich die verschiedenen Interessen der Fachgewerkschaften zu harmonisieren. Neben den

²⁵ In Abgrenzung zur fallbasierten Auswertung in Kapitel 5.

verschiedenen Sektoren ist die Gesamtmitgliederstruktur des ÖGB ebenfalls deutlich diverser als es oftmals von außen wahrgenommen wird. Besonders bei ökologischen oder klimapolitischen Fragestellungen gibt es bei den Mitgliedern eine große Bandbreite unterschiedlicher Ansichten. Zwar stellt sich diese Bandbreite auf Ebene der Funktionär*innen geringer dar (vgl. Interview ÖGB: 20). Allein anhand der vorliegenden Interviews lassen sich jedoch die sehr unterschiedlichen Zugänge zu klimapolitischen Themen auf Funktionärebene erkennen.

Rückkopplung mit der betrieblichen Ebene/Belegschaften

Zusammenhängend mit der Heterogenität der Mitgliederstruktur stellt die Rückkopplung von klimapolitischen Positionen mit den Belegschaften eine Herausforderung für Gewerkschaften dar. Auf der einen Seite ist die demokratische Mitbestimmung von Arbeitnehmer*innen eine zentrale Forderung des ÖGB für den gerechten Übergang (vgl. ÖGB-Positionspapier 2022: 4). Auf der anderen Seite gelingt es den Gewerkschaften nicht immer, die betriebliche Ebene bei der strategischen Ausrichtung miteinzubinden. So kann es passieren, dass veröffentlichte Positionspapiere nicht die Mehrheitsmeinung der Mitglieder widerspiegeln (vgl. Interview vida: 128). Auch wenn Gewerkschaften grundsätzlich demokratische Institutionen darstellen und klar definierte Regeln zur demokratischen Willensbildung festgelegt haben, hängt der Grad der Repräsentativität, wie bei fast allen repräsentativ-demokratischen Institutionen, vom Engagement ihrer Mitglieder und deren Partizipationschancen ab. Aus der Diskrepanz zwischen strategischer Positionierung und betrieblicher Realität (vgl. Interview ÖGB: 34) ergibt sich eine Notwendigkeit der Sensibilisierung der eigenen Mitglieder. Als zentrales Handlungsfeld für Gewerkschaften soll darauf im Verlauf von Kapitel 6.2 genauer eingegangen werden.

Interne und externe Kommunikation

Entgegen der öffentlichen Wahrnehmung beschäftigen sich Gewerkschaften seit geraumer Zeit mit ökologischen Fragestellungen. Solange entsprechende Positionspapiere und Maßnahmen nicht ihren Weg in den öffentlichen Diskurs finden, wird sich an dieser Wahrnehmung jedoch nichts ändern. Eine große Herausforderung liegt demnach darin, die bereits beschlossenen Maßnahmen nach außen zu vermitteln. Gleiches gilt für die interne Kommunikation. Auch wenn das gemeinsame Positionspapier aller Gewerkschaften bereits eine Reihe von progressiven Forderungen enthält, so ist davon auszugehen, dass es bei der Mehrheit der österreichischen Gewerkschaftsmitglieder noch unbekannt ist (vgl. Interview ÖGB: 36). Um Einfluss auf politische Entscheidungen nehmen zu können, ist es für Gewerkschaften darüber hinaus wichtig, im öffentlichen Diskurs wahrgenommen zu werden. Solange die beschlossenen Positionspapiere kein Gehör finden, sind die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Einflussnahme stark begrenzt (vgl. Interview yunion: 78). Bereits umgesetzte Maßnahmen wie die Gründung der Umweltstiftung stellen prinzipiell wichtige Instrumente für die sozial-ökologische Transformation dar. Da diese allerdings oftmals nicht weithin bekannt sind, hält sich der Zulauf bislang in Grenzen. Hier läge das

Potenzial in einer verstärkten Bewerbung der vorhandenen Instrumente, um eine größere Anzahl an Arbeitnehmer*innen zu erreichen (vgl. ebd.: 40-42).

Krise der Sozialpartnerschaft

In Kapitel 3 wurde ausführlich dargelegt, welche Besonderheiten das österreichische System der Sozialpartnerschaft für die gewerkschaftliche Praxis mit sich bringt. Traditionell speist sich die Macht des ÖGB aus den korporatistischen Aushandlungssystemen mit den Sozialpartnern. Während dieses Modell aus Sicht der Gewerkschaften über lange Zeit ein Erfolgsmodell darstellte, findet sich mit der Krise des Austrokorporatismus eine Zäsur für die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Einflussnahme. In fast allen Interviews wurde von Seiten der Gewerkschaftsfunktionär*innen berichtet, dass mit den konservativ-rechten Bundesregierungen Anfang der 2000er Jahre sowie von 2017-2019 ein Abbau der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungssysteme erfolgte. Im Interview mit der GÖD wird diese Entwicklung gar als die größte Herausforderung für die österreichischen Gewerkschaften bezeichnet (vgl. Interview GÖD: 76). Dies deckt sich mit der Krisendiagnose aus der sozialwissenschaftlichen Literatur. Aufgrund der politischen Verstrickungen zwischen Wirtschaftskammer und ÖVP vice versa zwischen ÖGB und SPÖ überrascht es nicht, dass aus Sicht der Gewerkschafter*innen die konservativ geführten Regierungen eine Bevorteilung der Arbeitgeberseite zur Folge hatten. In der konkreten Praxis war von Seiten der Wirtschaftskammer folglich wenig Bereitschaft für eine korporatistische Zusammenarbeit mit den Vertretungen der Arbeitnehmer*innen vorhanden (vgl. Interview GPA: 90; Interview vida: 38). Weil sich mit der SPÖ nach wie vor der politische Arm der Gewerkschaften findet, kam es durch die großen Koalitionen zwischen SPÖ und ÖVP von 2007 bis 2017 zu einer zwischenzeitigen Verbesserung der Situation. In dieser Zeit war es für die Gewerkschaften leichter ihre Forderungen in die Politik einzubringen (vgl. Interview GPA: 74). Mit dem Beginn der Regierungsperiode Kurz begann der politische Angriff auf die Sozialpartnerschaft, die als undemokratische Institution abgetan wurde (vgl. Interview PRO-GE II: 62).

In Bezug auf Klimapolitik bedeutet dies für die Gewerkschaften verringerte Möglichkeiten der Einflussnahme auf politische Entscheidungen. Dies kann insofern als zentrales Hindernis für das Potenzial einer klimagerechten Gewerkschaftsarbeit betrachtet werden, als dass der ÖGB selbst die Begleitung klimapolitischer Entscheidungen als seine Hauptaufgabe für die Umsetzung der Just Transition- Strategie sieht: *„Dabei ist es nicht unsere Aufgabe, die bessere Klima- und Energiepolitik zu planen, sondern dafür Sorge zu tragen, dass diese im Sinne der Beschäftigten stattfindet“* (ÖGB-Positionspapier 2022: 4). Dementsprechend passiere bei der aktuellen Regierung auch deutlich zu wenig im Bereich der Klimapolitik (vgl. Interview younion: 78). Auch wenn die grüne Partei den aktuellen Koalitionspartner der ÖVP darstellt, finden sich mit ihr nur unzureichende Optionen für gewerkschaftliche Einflussnahme. Auf der einen Seite lässt sich das mit ihrer geringen Macht innerhalb der Koalition erklären, die sich aus der ungleichen Sitzverteilung zwischen ÖVP und Grünen ergibt. Auf der anderen Seite verfügt die grüne Partei im Gegensatz zur SPÖ über keine Tradition der gewerkschaftlichen Einbindung (vgl. Interview

PRO-GE II: 65). Zwar gibt es über die Fraktion der *Alternativen und Grünen GewerkschafterInnen* (AUGE) personelle Verbindungen zwischen grüner Partei und ÖGB. Im politischen Diskurs innerhalb des ÖGB können sich diese jedoch nicht gegen die Mehrheiten von FSG und FCG durchsetzen (vgl. Interview GÖD: 38).

Neoliberale Politik

Zusammen mit der generellen Krise der Gewerkschaften findet sich mit dem *neoliberal turn* eine weitere Veränderung der Rahmenbedingungen, die sich negativ auf das Potenzial gewerkschaftlicher Klimapolitik auswirkt. Der Zusammenhang zwischen Neoliberalismus und gewerkschaftlicher Praxis wurde bereits zuvor erläutert. Dennoch findet sich auch in den Interviews mehrmalig die Argumentationsfigur der neoliberalen Politik als Hemmnis für Gewerkschaften wieder. Nicht nur die politische Agenda auf nationaler sowie EU- Ebene ist hierbei von Belangen. Auch die bereits beschriebene Problematik global agierender Konzerne für gewerkschaftliche Arbeit spielt eine entscheidende Rolle. Durch die verstärkte Globalisierung von Produktionsprozessen stehen Gewerkschaften oftmals vor dem Problem, dass sich die Struktur der Ansprechpartner*innen verändert hat. Durch die zentrale Steuerung von global agierenden Unternehmen seien die Verhandlungspartner*innen oftmals in die „(...) *Anonymität abgeglitten*“ (Interview PRO-GE I: 1), da strenge Vorgaben aus entfernten Konzernzentralen gemacht würden. Der verringerte Gestaltungsspielraum in Verhandlungen erschwere die gewerkschaftliche Praxis, da das Management großer Konzerne bei Kollektivvertragsverhandlungen weniger „(...) *Verhandlungspuffer*“ (Interview GPA: 56) habe. Damit zusammenhängend sind die vermehrten ‚Exitoptionen‘ von Unternehmen in der gewerkschaftlichen Praxis spürbar. Konkret stellt sich das Problem der liberalisierten Märkte so dar, dass Unternehmen ihren Firmensitz verlagern, um nationalen Gerichtsprozessen aus dem Weg zu gehen. Solche „(...) *Rechtsnomaden*“ (Interview vda: 44) schwächen die gewerkschaftliche Position, da sich deren Einflussphäre überwiegend auf nationalstaatliche Gesetzgebungen beschränkt (vgl. ebd.). Gleichzeitig führt die Finanzialisierung der europäischen Ökonomie vermehrt dazu, dass sich ökonomische Entwicklungen der Handhabung durch nationalstaatliche Regierungen entziehen. Diese würden sich dabei vor der Verantwortung drücken und zu stark auf marktorientierte Lösungen setzen (vgl. Interview PRO-GE I:99).

Generell bekommen Gewerkschaften die Auswirkungen neoliberaler Politik vor allem durch undemokratische Finanzierungsformen von unternehmerischen Aktivitäten zu spüren. So würden staatliche Investitionen vor allem zu Gunsten der shareholder vollführt werden, ohne die Subventionen an entsprechende arbeitsrechtliche Bedingungen zu knüpfen. Für die Unternehmen bedeute das „(...) *null unternehmerisches Risiko, weil man ja im Sinn der Allgemeinheit transformiert*“ (Interview PRO-GE II: 20). Oftmals gebe es somit nur „(...) *markt- und profitorientierte Konzepte*“ (ebd.: 24), bei der die Beschäftigten „(...) *auf der Strecke bleib[en]*“ (ebd.). Letztlich ist es das Zusammenspiel vom generellen Machtverlust der Gewerkschaften und der Neoliberalisierung politischer Systeme, die die Rahmenbedingungen für eine klimagerechte Gewerkschaftsarbeit verschlechtert haben. Mit Blick auf die politischen

Kräfteverhältnisse in Österreich ist nicht davon auszugehen, dass sich diese Rahmenbedingungen in absehbarer Zeit signifikant verändern werden. Aus diesem Grund ist es für Gewerkschaften umso wichtiger abseits altbewährter Pfade neue Möglichkeiten für ein breiteres gesellschaftliches Bündnis zu suchen.

Mangelnde politische Steuerung

Zusammenhängend mit Neoliberalisierungstendenzen findet sich in den fehlenden politischen Vorgaben und Maßnahmen eine zentrale Herausforderung für Gewerkschaften. Da sich das Motiv der fehlenden politischen Steuerung in der Analyse als zentral herausstellte, muss diese als Subkategorie noch einmal getrennt von der Neoliberalisierung der Politik betrachtet werden. Es wurde bereits dargelegt, dass die österreichischen Gewerkschaften ihre Hauptaufgabe in der Begleitung klimapolitischer Maßnahmen sehen. Demzufolge erscheint es nur logisch, dass sich aus der Abstinenz progressiver Klimapolitik eine essenzielle Beschränkung für das Potenzial gewerkschaftlicher Klimapolitik ergibt (vgl. Interview GBH: 45). Zum einen lässt sich die fehlende Regierungsstrategie zur Umsetzung des Pariser Klimaabkommens als wichtige Hürde anführen (vgl. Interview PRO-GE II: 56). Da es keine gesetzlichen Zwischenziele bis zur beschlossenen Klimaneutralität 2040 gibt, lässt sich der Fortschritt von Emissions einsparungen politisch nur schwer bearbeiten. Nicht zuletzt deshalb liegt ein Schwerpunkt der klimapolitischen Forderung österreichischer Gewerkschaften in der Akkreditierung eines Klimaschutzgesetzes auf nationaler Ebene (vgl. PRO-GE 2018: 80). Weil es keinen nationalen Fahrplan gibt, bestehen vor allem auf der betrieblichen Ebene Unsicherheiten, wie die bevorstehende Transformation gelingen soll (vgl. Interview PRO-GE II: 46). Aufgrund der fehlenden Klarheit gibt es von Gewerkschaftsseite darüber hinaus die Sorge, dass die mangelnde Steuerung zu einem „(...) *schleichenden Niedergang*“ (Interview vda: 72) bestimmter Industrien führen könnte. Letztlich können Transformationsprozesse nicht von Gewerkschaften initiiert werden. Aus diesem Grund ist es aus deren Perspektive unerlässlich, dass die Übergänge bei konkreten Produktionsbedingungen von der Politik gelenkt werden. Derzeit werde diese Aufgabe von politischen Entscheidungsträgern massiv verfehlt, da sie Transformationsprozesse in neoliberaler Manier dem Markt unter Wettbewerbsbedingungen überlassen (vgl. Interview PRO-GE I: 25).

Neben der Erlassung gesetzlicher Vorgaben richtet sich eine weitere Forderung der Gewerkschaften auf die fehlende Finanzierung von Transformationsprozessen. Die 124 Millionen Euro, die Österreich aus dem Just Transition- Topf der EU zustehen, reichen aus Sicht des ÖGB nicht aus, „(...) *um niemanden zurückzulassen*“ (ÖGB-Positionspapier 2022: 7). Bestehende Förderprogramme sind demnach unzureichend, um die notwendige ökonomische Anreizwirkung zu erzielen und müssten deshalb durch weitere finanzielle Mittel ausgebaut werden (vgl. Interview GBH: 45). Solange entsprechende Maßnahmen nicht von Seiten der Regierung gesetzt werden, bleibt es auch für die Gewerkschaften schwierig klimapolitische Akzente zu setzen. Daraus ergibt sich aber auch die gewerkschaftliche Aufgabe,

entsprechende politische Forderungen in den Diskurs einzubringen und gleichzeitig Druck auf politische Entscheidungsträger*innen auszuüben.

6.2 „Change by design, not by disaster“: Handlungsfelder für gewerkschaftliche Klimapolitik

Die systemischen Hindernisse sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass es bereits eine Vielzahl möglicher Anknüpfungspunkte für gewerkschaftliche Klimapolitik gibt. Aufgrund der strukturellen Zusammenhänge bei der Bearbeitung der Klimakrise können viele der sektorspezifischen Herausforderungen nicht von einer Fachgewerkschaft allein angegangen werden. Viel wichtiger ist deshalb die gemeinsame Strategie aller Gewerkschaften, die bei der Positionierung des ÖGB gebündelt werden. Im Folgenden werden jene Aspekte gewerkschaftlicher Klimapolitik beleuchtet, die sektorübergreifend als genereller Aktionsbereich betrachtet werden können. Anders als die Herausforderungen lassen sich die Subkategorien hierbei nur schwer nach ihrer Relevanz hierarchisch gliedern. Letztendlich wird nur das erfolgreiche Zusammenspiel aller Handlungsfelder zu einem gerechten Übergang führen.

Arbeitsstiftungen

Zusammen mit der Wirtschaftskammer Österreichs entwickelte der ÖGB mit der Umweltstiftung unlängst ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, mit dessen Hilfe Menschen für Berufe im „Umweltbereich“ qualifiziert werden sollen. Von 2022 bis 2025 investiert der österreichische Staat dabei zehn Millionen Euro, um 1000 Menschen zu erreichen (vgl. Aufleb). Auch wenn der Ausschöpfungsgrad der Stiftung nach circa einem Jahr hinter den Erwartungen zurückbleibt, sieht man von Seiten der Gewerkschaft hierin Potenzial, die Anzahl von verfügbaren Plätzen in Zukunft deutlich zu erhöhen (vgl. Interview ÖGB: 45). Bislang beschränkt sich die Personengruppe, die für die Umweltstiftung in Frage kommt, vordergründig auf Menschen ohne aktives Arbeitsverhältnis (vgl. ebd.: 36). Schafft man es die Zielgruppe zukünftig zu erweitern, liegt im Konzept der Arbeitsstiftungen durchaus Potenzial für das Gelingen eines gerechten Übergangs. Im Bereich der Pflege konnten hier auf Ebene der österreichischen Bundesländer bereits Erfolge erzielt werden. Für den Bereich des öffentlichen Verkehrs ist darüber hinaus bereits eine Verkehrsstiftung in Planung (vgl. Interview vida: 88).

In der Theorie könnten solche Stiftungen ein wichtiges Vehikel zwischen Arbeitskräftemangel und dem Verlust von Arbeitsplätzen in der Industrie darstellen. Dass die praktische Umsetzung einer solchen Strategie unter anderen Voraussetzungen steht, kann im nächsten Kapitel gezeigt werden. Dennoch lässt sich die Idee von Arbeitsstiftungen zur (Um)Qualifizierung von Arbeitnehmer*innen als ein nützliches Instrument für die Steuerung des bevorstehenden Transformationsprozesses betrachten. Auch wenn mit Sicherheit nicht alle Arbeitsplätze aufgefangen werden können, die aufgrund der Klimakrise zukünftig verloren gehen werden, so stellt die Bereitstellung von Umqualifizierungsmaßnahmen zumindest eine sinnvolle Ergänzung der klimapolitischen Maßnahmen dar. Hier erscheint es für die Gewerkschaften zunächst wichtig, die Bekanntheit der Stiftungen zu erhöhen, um die vollen Kapazitäten auszuschöpfen.

Wenn das gelingt und der Ausbau der Arbeitsstiftungen zukünftig ein Sicherheitsnetz für die Belegschaften darzustellen vermag, so kann dies zu einer weiteren Sensibilisierung der Gewerkschaftsmitglieder für die Notwendigkeit der sozial-ökologischen Transformation beitragen (vgl. Interview ÖGB: 36).

Politische Lobbyarbeit

Als übergeordnetes Ziel steht für Gewerkschaften die Mitgestaltung der bevorstehenden Veränderungsprozesse im Zentrum. Da die Gewissheit über eine tiefgreifende Transformation immer mehr auf strategischer Ebene des ÖGB anzukommen scheint, besteht als Interessenvertretungen der Anspruch, eigene Akzente beim sozial-ökologischen Übergang zu setzen. Es geht demnach nicht mehr um die Frage, ob die Klimakrise eine grundlegende Transformation zur Folge haben wird, sondern wie man diesen zwangsläufigen Prozess im Sinne der Arbeitnehmer*innen beeinflussen kann (vgl. Interview GPA: 104). Entsprechend fasst der ÖGB seinen klimapolitischen Ansatz unter dem Slogan „*change by design, not by disaster*“ (ÖGB-Positionspapier 2022: 7) zusammen. Eines der wichtigsten Mittel gewerkschaftlicher Klimapolitik findet sich demnach in der Lobbyarbeit auf verschiedensten politischen Ebenen. Für grundsätzliche Entscheidungen stellt zunächst die Ebene der Europäischen Union einen zentralen Ankerpunkt dar. Weil arbeitspolitische Themen oftmals auf gesamteuropäischer Ebene betrachtet werden müssen, gehört die Einflussnahme auf politische Entscheidungsstrukturen der EU zum erweiterten Aufgabengebiet gewerkschaftlicher Lobbyarbeit. Sowohl auf europäischer als auch auf globaler Ebene gibt es mit dem Europäischen sowie dem Internationalen Gewerkschaftsbund bereits Organisationen, die eine institutionalisierte Vertretung gewerkschaftlicher Interessen gewährleisten.

Politische Forderungen zeichneten sich sowohl bei den Expert*inneninterviews als auch beim gewerkschaftlichen Publikationsmaterial als essenzielle Dimension der klimapolitischen Strategie ab. Investitionsforderungen können in gewisser Hinsicht als Grundlage für alle weiteren klimapolitischen Handlungsfelder der Gewerkschaften betrachtet werden. Da die sozial-ökologische Transformation eine voraussetzungsreiche Entwicklung darstellt, finden sich in umweltpolitischen Forderungen, wie z.B. dem Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs im ländlichen Raum (vgl. Interview younion: 74) sektorübergreifende Bedingungen für bestimmte Transformationsprozesse. Nur wenn die Mobilität für arbeitende Menschen in ländlichen Regionen garantiert ist, können Gewerkschaften für radikalere Schritte in Richtung einer ökologischen Mobilitätswende eintreten. Dennoch finden sich bereits zahlreiche umweltpolitische Aspekte in den mobilitätspolitischen Forderungen des ÖGB. Diese reichen von der befristeten Befreiung des öffentlichen Nahverkehrs von der Mehrwertsteuer (vgl. Interview ÖGB: 7) bis hin zur Forderung nach der „*Klimamilliarde*“. Der österreichische Staat soll demnach zusätzlich Investitionen im Umfang von einer Milliarde jährlich im Verkehrsbereich tätigen, wobei allein für den öffentlichen Verkehr 600 Millionen Euro vorgesehen sind (vgl. ÖGB- Positionspapier 2022: 19). Eine allgemeine Forderung der Gewerkschaften bezieht sich auf die fehlende politische Steuerung von Transformationsprozessen. Demnach brauche es in vielen Bereichen regulatorische Eingriffe durch den Staat. Dieser

müsse sowohl demokratische Rahmenbedingungen schaffen sowie klare Vorgaben für Transformationspfade machen (vgl. Interview PRO-GE I: 35-37; Interview vida: 136). Da Verantwortung und Betroffenheit bei der Klimakrise extrem ungerecht verteilt sind, finden sich auch allgemein politische Forderungen in der Klimastrategie des ÖGB. Hierbei lässt sich eine deutliche Verknüpfung von umweltpolitischen Themen mit umverteilungspolitischem Anspruch erkennen. Es ist davon auszugehen, dass die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder nicht zu den oberen Prozent der vermögendsten Menschen in Österreich gehört. Demzufolge vertreten Gewerkschaften traditionell das Ziel einer gerechten Verteilung von Lebenschancen und damit einhergehend der konsequenten Besteuerung der Reichsten in der Gesellschaft. Innerhalb der klimapolitischen Strategie ist es folglich aus gewerkschaftlicher Perspektive relevant, die ungleiche Verteilung des Ressourcenverbrauchs zu thematisieren (vgl. Interview ÖGB: 57). Damit zusammenhängend findet sich ein wichtiger Aspekt gewerkschaftlicher Klimapolitik in der politischen Lobbyarbeit für die gerechte Verteilung der Lasten und Kosten der Klimakrise (vgl. Interview youunion: 72).

Bündnispolitische Allianzen mit der Klimabewegung

Für Gewerkschaften stellt die Zusammenarbeit mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen ein wichtiges Element für die Politisierung breiter politischer Themen dar. Angesichts der strukturellen Rahmenbedingungen, die die Einflussosphäre von Gewerkschaften beschränken, ist die Bildung von Allianzen mit der Klimagerechtigkeitsbewegung deshalb eine weitere Dimension gewerkschaftlicher Klimapolitik. Nur durch gegenseitiges Verständnis von Klimabewegung und Arbeiter*innenbewegung kann es gesellschaftliche Mehrheiten für eine sozial-ökologische Transformation geben. Dabei können beide Seiten voneinander profitieren. Gewerkschaften erweitern durch die Kooperation mit entsprechenden Organisationen ihren Wirkungsbereich auf Milieus, die traditionell weniger stark gewerkschaftlich organisiert sind. Dies kann dazu beitragen, das Bewusstsein für die Relevanz von gewerkschaftlicher Organisation bei einem überwiegend jungen Milieu zu schaffen, das sonst über wenig Berührungspunkte mit organisierten Arbeitskämpfen verfügt. Für NGOs aus der Klimagerechtigkeitsbewegung bedeutet die Zusammenarbeit mit der Arbeiter*innenbewegung dasselbe. Da Gewerkschaften überproportional in Milieus verankert sind, die von klimapolitischen NGOs oftmals nur schwer zu erreichen sind, können sie ihre thematischen Anliegen durch gemeinsame Bündnisse in größere Personengruppen tragen. Darüber hinaus verfügt die institutionalisierte Arbeiter*innenbewegung in Form von Arbeiterkammern und Gewerkschaften über Ressourcen, die eine Kooperation bei politischen Aktionen für viele NGOs erleichtern können. Neben offiziellen Bündnissen gibt es bereits eine inoffizielle Kooperationsstruktur zwischen Gewerkschaften und Klimabewegung. An diesen vereinzelt Schnittstellen werden diskursive Räume geschaffen, die zu einem wechselseitigen Verständnis beider Perspektiven beitragen können (vgl. Interview ÖGB: 67; Interview PRO-GE I: 101). Die gegenseitige Rücksichtnahme für die Rollenverteilung beider Seiten erscheint hierbei entscheidend. Aufgrund systemimmanenter Grenzen ist es Gewerkschaften beispielsweise nicht immer möglich, die Forderungen aus der

Klimagerechtigkeitsbewegung mitzutragen. Hierbei kommt es mitunter zu internen Absprachen, bei denen klar ist, dass bestimmte Positionen nicht öffentlich unterstützt werden können, auch wenn die Ziele innerhalb der Gewerkschaft prinzipiell begrüßt werden (vgl. Interview vida: 118). Bei der Mobilisierung der eigenen Mitglieder zeichnen sich zudem mitunter Konfliktlinien ab, die anhand politischer Mentalitäten zwischen klassischem Arbeiter*innenmilieu und Klimagerechtigkeitsbewegung verlaufen. Auch wenn etliche Gewerkschaften inzwischen zur Teilnahme an den jährlichen Klimastreiks von Fridays for Future aufrufen, hält sich die Anzahl dort präsenter Gewerkschafter*innen bislang in Grenzen. Ein*e Interviewpartner*in berichtet hierzu:

„Das letzte Mal war ich ja selber. Wenn dann da sehr feministische Gruppen sind, die dann irgendwie so ‚Männer sind Klimasünder‘ oder so ist halt wenn du Eisenbahnbereich bist und das hauptsächlich Männer sind, die dort arbeiten und Eisenbahnen am Laufen halten. Die gehen uns da einmal hin und dann nie wieder“ (ebd.: 118)

Sensibilisierung der eigenen Mitglieder

Um eine breite Unterstützung innerhalb der eigenen Mitgliedschaft für klimapolitische Vorstöße zu garantieren, ist es wichtig diese in den Prozess der Transformation miteinzubeziehen. Auf der einen Seite gilt es dabei, das Bewusstsein der Belegschaften über die ökologische Relevanz der eigenen Arbeit zu stärken. Auf der anderen Seite sollte an jenen Stellen, die Ängste bei den Arbeitnehmer*innen auslösen, gemeinsam an einer zukunftsfähigen Lösung gearbeitet werden. Als Multiplikator*innen für ökologische Gewerkschaftspolitik könnte Betriebsräten dabei eine gewichtige Rolle zukommen. Durch die unmittelbare Anbindung an betriebliche Realitäten sowie den direkten Kontakt zu Belegschaften stellen sie ein relevantes Bindeglied zwischen strategischer Ebene und konkreter Umsetzung klimapolitischer Maßnahmen auf der betrieblichen Ebene dar. Hier wird sich zeigen, inwiefern es dem ÖGB als Dachverband gelingen wird, seine klimapolitischen Forderungen in das betriebliche Bewusstsein der Mitglieder zu verankern (vgl. Interview vida: 128). Damit zusammen hängt die interne Kommunikation bereits bestehender Maßnahmen, wie beispielsweise der Umweltstiftung, die auch innerhalb der Arbeiter*innenbewegung bislang keine große Bekanntheit erfahren (vgl. Interview ÖGB: 47). Zu diesem Zweck gibt es von gewerkschaftlicher Seite bereits Angebote, in denen Betriebsrät*innen in klimapolitischen Fragestellungen geschult werden (vgl. Interview youunion: 72).

Je konkreter ein Thema für das Arbeitsleben der Belegschaften erscheint, desto einfacher ist es für Gewerkschaften dabei klimapolitische Themen zu platzieren (vgl. Interview vida: 126). Letztlich braucht es für eine demokratische Transformation auch gesetzliche Rahmenbedingungen, die eine Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene garantieren. Hier bedürfte es einer Reform des Arbeitsverfassungsgesetz, das in seiner jetzigen Form die Möglichkeiten für betriebliche Mitbestimmung bei umweltpolitischen Themen begrenzt (vgl. Interview ÖGB: 34). Es ist durchaus vorstellbar, dass sich eine Kompetenzerweiterung der Arbeitnehmer*innenvertretung in diesem Bereich positiv auf das Potenzial einer klimagerechten Gewerkschaftsarbeit auswirken könnte. Ein erhöhter Gestaltungsspielraum auf der

betrieblichen Ebene würde das oftmals überfordernde, weil zu abstrakte Thema der Klimakrise auf konkrete Maßnahmen in der Lebensrealität der Arbeitnehmer*innen herunterbrechen.

6.3 Gewerkschaften im Spannungsfeld von Arbeit und Umwelt: Transformationskonflikte und strategische Widersprüche

Aus der gemeinsamen Betrachtung von Hindernissen und Handlungsfeldern gewerkschaftlicher Klimapolitik ergeben sich widersprüchliche Tendenzen, die anhand der sozial-ökologischen Konfliktachse verlaufen. Im Folgenden lässt sich aufzeigen, dass der grundlegende Transformationskonflikt für Gewerkschaften in ihrer systemischen Position als Stabilisator des kapitalistischen Produktionsregimes liegt. Innerhalb dieser Grenzen gibt es dennoch Spielraum zur Adressierung der sozial-ökologischen Krisendynamik. Aus einer theoretischen Perspektive des sozialen Wandels lassen sich gewerkschaftliche Anknüpfungspunkte für klimapolitische Strategien in den Kontext der verschiedenen Krisendiagnosen stellen, die in Kapitel 2 ausführlich dargelegt wurden. Mit der Zusammenführung von gewerkschaftlicher Krisensituation, neoliberaler Politik und systemischen Grenzen können strategische Widersprüche erklärt werden, die sich aus der Bearbeitung von zerstörerischen Mensch-Natur-Verhältnissen für Gewerkschaften ergeben. Ein kritisches Assessment bestehender Just Transition-Ansätze bleibt in diesem Zusammenhang für Gewerkschaften wichtig, um Grenzen der eigenen Strategie frühzeitig erkennen zu können.

Arbeitszeitverkürzung

Die Verkürzung der Normalarbeitszeit ist eine der häufigsten Forderungen, die im Zusammenhang mit der Gestaltung einer nachhaltigen Arbeitswelt aufgeführt werden (vgl. Liebig 2019: 213). In Kapitel 2.4.4 wurde bereits aufgezeigt, welche Schwierigkeiten mit einer solchen Strategie für Gewerkschaften einhergehen können. Aktuelle Beispiele zeigen dennoch, dass Arbeitszeitverkürzungen in bestimmten Branchen eine wichtige Rolle für die tarifpolitische Strategie von Gewerkschaften spielen. So kündigte beispielsweise die IG-Metall in Nordrheinwestfalen an, in der nächsten Tarifrunde die Einführung einer Vier-Tage Woche für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie zu fordern (vgl. Handelsblatt 2023). Aufgrund der generellen Mitgliederstärke der Industriegewerkschaft konnte diese in der Vergangenheit bereits verschiedene Aspekte einer Arbeitszeitverkürzung durchsetzen. Für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Westdeutschland gilt demnach eine wöchentliche Vollarbeitszeit von 35 Stunden, respektive 38 Stunden für ostdeutsche Beschäftigte. Darüber hinaus besteht für die Arbeitnehmer*innen, die unter denselben Tarifvertrag fallen, schon jetzt die Möglichkeit ihre Arbeitszeit bis auf 28 Wochenstunden zu verkürzen (vgl. IG-Metall). Auch der ÖGB fordert eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Diese wird jedoch nicht explizit mit ökologischen Fragestellungen in Verbindung gebracht. Vielmehr geht es dabei auf der einen Seite um den Erhalt von Arbeitsplätzen in Branchen mit abnehmendem Arbeitsvolumen, wie beispielsweise dem Flugverkehrssektor oder der Automobilindustrie. Auf der anderen Seite geht es um die Verteilung

bestehender Arbeitsplätze auf mehr Arbeitnehmer*innen. Dies ist vor allem in Branchen relevant, die durch die Digitalisierung einen Teil ihres Arbeitsangebots verringern werden (vgl. ÖGB-Positionspapier 2022: 10). Auch bei der PRO-GE findet sich die Forderung nach einer „(...) *deutlichen*“ (vgl. PRO-GE 2018: 33) Arbeitszeitverkürzung. Konkret wird die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden gefordert, wobei „*Mittelfristig (...) eine Reduktion auf 35 Stunden*“ bzw. „*Langfristig (...) eine Reduktion auf 30 Stunden*“ (ebd.: 33) angestrebt wird. Schließlich fordert die GPA gleichfalls die Verkürzung der Normalarbeitszeit auf 38 Wochenstunden und perspektivisch in Abhängigkeit der Arbeitsmarktentwicklung auf 30 Stunden (vgl. GPA-Bundesforum 2021: 14).

Während es zumindest auf strategischer Ebene ein klares Bekenntnis zur Arbeitszeitverkürzung gibt, zeichnet sich in der Auseinandersetzung mit den Beschäftigten ein weniger eindeutiges Bild. So berichteten Gewerkschaftsfunktionär*innen in den Interviews davon, dass es nicht immer gelingt, Zuspruch für Arbeitszeitverkürzungen bei den Arbeitnehmer*innen zu finden. Hierbei lassen sich zwei entscheidende Faktoren identifizieren, die für die entsprechenden Belegschaften von Bedeutung sind. Auf der einen Seite gibt es einige Beschäftigungsgruppen, deren Arbeitsrealität von Überstunden geprägt ist. Gewerkschaftliche Strategien zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit fanden dort bisher wenig Anklang, da die Beschäftigten eher auf die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeit Wert legen (vgl. Interview vida: 100). Demnach orientieren sich die Schwerpunkte für die gewerkschaftlichen Verhandlungen an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer*innen: „(...) *aber wenn die Kolleg*innen in einem anderen Bereich sagen, na die Leut wollen mehr Geld und nicht kürzer arbeiten, wenn das sozusagen der Eindruck ist, dann legt man den Schwerpunkt anders*“ (Interview GPA: 4). Insofern stellt die Reduktion von Überstunden ebenfalls eine gewerkschaftliche Forderung dar. Die PRO-GE verlangt in diesem Zusammenhang eine gesetzliche Regulierung: „*Spätestens ab insgesamt 20 Stunden regelmäßiger Mehrarbeit in einem Bereich sollte eine neue Person eingestellt werden*“ (PRO-GE 2018: 33).

Ein weiteres Hindernis für Arbeitszeitverkürzungen stellt die Forderung nach einem vollen Lohn- und Personalausgleich dar. Da viele Beschäftigte die Sorge haben, dass eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit mit Lohneinbußen einhergehen gehen könnten, stehen sie derartigen Forderungen mitunter skeptisch gegenüber (vgl. Interview vida: 98). Bei tarifpolitischen Verhandlungen ist die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ein schwer durchzusetzendes Anliegen. Auch wenn hierbei in der Vergangenheit immer wieder Erfolge erzielt werden konnten, trifft der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung in aller Regel auf reichlichen Widerstand von Seiten der Arbeitgeber*innen. Im Übrigen sind es vor allem Kollektivverträge, die von gut organisierten Industriegewerkschaften ausgehandelt wurden, für die bisher eine Verkürzung der Normalarbeitszeit erzielt werden konnte. In der Diskussion bleibt es deshalb wichtig zu betonen, dass die realpolitische Umsetzung mit erheblichen Hindernissen verbunden ist. Um die Zustimmung aus den Belegschaften für Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung zu bekommen, sind die Gewerkschaften deshalb auf realistisch umsetzbare Vorschläge angewiesen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmer*innen aufgrund der weitreichenden

Forderungen abgeschreckt werden. So lässt sich die bisherige Gewerkschaftsstrategie erklären, die lediglich für eine schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit eintritt (vgl. ebd.: 94-96). Schließlich erweist sich der Arbeitskräftemangel als eine potenzielle Barriere für die Reduktion der Normalarbeitszeit. Wenn sich das Problem der Arbeitskraftverknappung aufgrund des demographischen Wandels mittel- bis langfristig zuspitzen wird, ist eine realistische Perspektive für die Umsetzung einer ganzheitlichen Strategie zur Verkürzung der Arbeitszeit zumindest aus gewerkschaftlicher Sicht fraglich (vgl. ebd.: 102).

Die Grenzen von Umschulungsprozessen

Ähnlich wie die flächendeckende Verkürzung der Normalarbeitszeit gilt die Umschulung von Arbeitskräften als eine wichtige Säule für die sozial-ökologische Transformation. Der Grundgedanke erscheint dabei zunächst vielversprechend: Beschäftigte aus Sektoren, die aus klimapolitischen Gründen zurückgebaut werden müssen, können durch staatliche Umschulungsprogramme für jene Arbeitsbereiche qualifiziert werden, die durch gesellschaftliche Entwicklungen einen erhöhten Bedarf an Arbeitskräften haben. Oftmals findet sich in diesem Zusammenhang die These, dass sich der Bedarf an green jobs, beispielsweise für die Umsetzung der Energiewende, dadurch decken ließe. Was sich in der Theorie als schlüssiges Konzept liest, trifft in der Realität des bestehenden Arbeitsmarktes auf ungeahnte Widerstände. Auf der einen Seite liegt der These ein starres Arbeitsmarktmodell zu Grunde, das betriebliche Realitäten außer Acht lässt (vgl. Interview PRO-GE I: 5). Auf der anderen Seite wird dabei oft davon ausgegangen, dass die betroffenen Arbeitnehmer*innen über eine große Transformationsbereitschaft verfügen. Den Beschäftigten wird hierbei eine große Flexibilität zugesprochen, die nicht immer mit der Lebensrealität der Menschen kompatibel ist. Angesichts der unterschiedlichen Ausgangssituationen bei betroffenen Arbeitnehmer*innen lassen sich signifikante Unterschiede festmachen. So spielen soziodemographische Merkmale ebenso eine Rolle für die individuelle Möglichkeit an Umschulungsprozessen teilzunehmen, wie die örtliche und familiäre Gebundenheit. Demnach hilft das arbeitsmarktpolitische Instrument der Arbeitsstiftungen *„jungen, dynamischen, ledigen Menschen wesentlich mehr als dem, der familiäre Verpflichtungen hat“* (ebd.: 21). Die Verschiebung von Arbeitskräften eines Sektors in andere Bereiche geht zuweilen schon in der theoretischen Rechnung eines statischen Arbeitsmarktmodells nicht auf. Selbst wenn man jedoch die damit einhergehenden mismatches einmal außer Acht lässt, stellt der Ort der betroffenen Arbeitsstellen eine nicht unerhebliche Dimension für das Potenzial von Umschulungsprozessen dar. So muss die Entfernung des neuen Berufs in einem zumutbaren Rahmen für die Arbeitnehmer*innen liegen (vgl. Interview younion: 38). Darüber hinaus gibt es weitere Kriterien, die aus gewerkschaftlicher Sicht eine Grundbedingung darstellen. Hierzu zählt vor allem, dass die neue Arbeitsstelle nicht mit Lohneinbußen verbunden sein darf. Für Gewerkschaften bleibt es letztlich auch bei Umschulungsprozessen ihre Hauptaufgabe zu garantieren, dass die Transformation nicht zu Lasten der Beschäftigten vonstattengeht (vgl. Interview vida: 70).

Streitpunkt Wirtschaftswachstum: Zur Vereinbarkeit von Suffizienz und Gewerkschaftspraxis

Konkrete Maßnahmen, wie Arbeitszeitverkürzungen oder die Umschulung von Arbeitskräften, stellen einen wichtigen Baustein für gewerkschaftliche Klimapolitik dar. Gleichzeitig reichen einzelne Maßnahmen nicht aus, um den strukturellen Herausforderungen der Klimakrise gerecht zu werden. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass die Umsetzung konkreter Ansätze mitunter auf realpolitische Widerstände stößt und nicht immer mit den Interessen der Belegschaften vereinbar ist. Ein grundlegendes Problem für klimapolitische Strategien ergibt sich für Gewerkschaften jedoch durch ihre Rolle im kapitalistischen Produktionsregime. Angesichts der Studienlage zur möglichen Entkopplung von wirtschaftlichem Wachstum und Ressourcenverbrauch stellt sich immer drängender die Frage, ob das jetzige Wirtschaftssystem überhaupt dazu in der Lage ist, innerhalb planetarer Grenzen zu existieren und gleichzeitig ein gutes Leben für möglichst weite Teile der Menschheit zu gewährleisten. Darüber hinaus zeigen Debatten rund um extraktivistische²⁶ Akkumulationsregime auf, wie die Lebens- und Produktionsweise des globalen Nordens auf Kosten weiter Teile des globalen Südens basiert (vgl. Acosta & Brand 2018: 125–127). Um eine Abkehr von ausbeuterischen Produktionsverhältnisse konsequent zu vollziehen, müsste dieser Logik zu Folge eine gewerkschaftliche Strategie dort ansetzen, „(...) *wo es wehtut: An die Wurzeln einer Kritik des Gegenwartskapitalismus*“ (Lessenich 2018: 6). Spätestens hierbei lassen sich systemische Grenzen für Gewerkschaften als Akteure sozialen Wandels erkennen, da diese aufgrund ihrer pfadabhängigen Entwicklung strukturell mit einer wachstumsbasierten Effizienzlogik verknüpft sind. Eine Überwindung der ökologischen Zerwürfnisse aktueller Lebens- und Produktionsstile würde zugleich das bestehende Geschäftsmodell der Gewerkschaften in Frage stellen.

Ulrich Brand diagnostiziert deshalb, die Gewerkschaften stecken in der „*Wachstumsfalle*“, wenn es um die Bearbeitung der Klimakrise gehe (vgl. Brand 2019). Eine realistische Evaluation der Ressourcenintensität aktueller Produktions- und Lebensstile müsste Gewerkschaften aus ökologischer Sicht dazu bewegen, für Strategien der Suffizienz einzutreten (vgl. ebd.: 83). Konkret würde das bedeuten, dass sich Gewerkschaften aktiv für eine Reduktion bzw. perspektivisch für einen Rückbau ökologisch nicht zukunftsfähiger Produktionsindustrien einsetzen müssten. Gleichzeitig müssten sie für eine individuelle Reduktion aktueller (Über)Konsumpraktiken eintreten. Es ist davon auszugehen, dass weitreichende Teile ihrer Mitglieder davon direkt betroffen wären. So richtig die Diagnose von Brand aus sozial-ökologischen Aspekten auch sein mag, so schwierig gestaltet sich die Umsetzung einer derartigen Strategie. Zwar wäre es denkbar, dass sich Gewerkschaften auch innerhalb des kapitalistischen Produktionsparadigmas für „(...) *Fahrverbote in Städten oder autofreie Sonntage*“ (ebd.: 88) einsetzen. Die grundlegende Transformation des bestehenden Wirtschaftssystems werden Gewerkschaften aber wohl nicht vorantreiben. In seiner Replik auf die Ausführungen von Brand kritisiert der Leiter der tarifpolitischen

²⁶ Der Begriff des (Neo)-Extraktivismus beschreibt „(...) *Entwicklungswege[n], die auf der Produktion, Ausbeutung und dem Export von Rohstoffen und Naturelementen basieren und mit denen das Ziel verfolgt wird, über erhöhte Exporteinnahmen Armut und soziale Ungleichheiten zu reduzieren*“ (Dietz (2013: 511)) Besonders in lateinamerikanischen Staaten spielt der Begriff eine wichtige Rolle, um die ausbeuterischen Mechanismen der lokalen Rohstoffextraktion zu beleuchten. Mit dem Konzept des Post-Extraktivismus werden Wege für die Überwindung der zerstörerischen Mensch- Natur Verhältnisse aufgezeigt und diskutiert (vgl. Acosta und Brand (2018: 132–136)).

Grundsatzabteilung von ver.di das Demokratieverständnis, das auf Gewerkschaften dabei projiziert werde. Demnach könne nicht von Gewerkschaften gefordert werden, Beschlüsse zu ignorieren, die in basisdemokratischen Prozessen von den Mitgliedern erarbeitet wurden (vgl. Reuter 2019a: 33f). Hiermit wird impliziert, dass eine ökologische Gewerkschaftspolitik von den Mitgliedern an die Führungsebene der Gewerkschaft herangetragen müsse. Ein strategischer Vorstoß von „oben“ kann dieser Vorstellung zufolge keine Lösung sein. Reuter erteilt der Idee von Gewerkschaften als organische Intellektuelle damit eine klare Absage. Des Weiteren stehe die Forderung nach einem Rückbau industriepolitischer Jobs entgegen der Kernaufgabe von Gewerkschaften, namentlich der Sicherung von guten Arbeitsplätzen. Dies könne nur dann zu einer gewerkschaftlichen Strategie werden, „(...) wenn entweder neue Arbeitsplätze bereitgestellt werden oder akzeptable Kompensationen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen garantiert sind“ (ebd.: 35). Dass eine flächendeckende Umschulung von Arbeitskräften nicht ohne weiteres möglich sein wird, wurde bereits dargelegt. Diesbezüglich legt die vorliegende Analyse des Datenmaterials nahe, dass Gewerkschaften hierbei an die Grenzen ihrer klimapolitischen Handlungsfähigkeit geraten. Zwar scheinen die systemischen Widersprüche, innerhalb derer Gewerkschaften bei ökologischen Fragestellungen operieren, im organisationalen Bewusstsein des ÖGB allmählich angekommen. Die konkrete Bearbeitung der daraus resultierenden Transformationskonflikte stellt die Akteure in der gewerkschaftlichen Praxis jedoch vor ungelöste Problemstellungen. So findet sich etwa bei der PRO-GE der Verweis auf die problematischen Zusammenhänge von ökologischer Zerstörung und der ökonomischen Fokussierung auf Wirtschaftswachstum (PRO-GE 2018: 32). Auch Norbert Reuter konstatiert in einem Artikel, dass es zur Lösung der Klimakrise nicht dienlich sei, auf die Steigerung des BIP zu setzen. Vielmehr bedürfe es seiner Ansicht nach einer Orientierung an qualitativen Entwicklungsmaßstäben. Schließlich gäbe es bestimmte Wirtschaftssektoren, die auch in der sozial-ökologischen Transformation wachsen müssen (vgl. Reuter 2014: 558f). Aus Sicht der Gewerkschaften würde die Umsetzung einer Degrowth- Strategie bisweilen dennoch bedeuten, dass sie sich für geringere Löhne der Beschäftigten einsetzen müssten. Dies ist unter interessenpolitischen Gesichtspunkten kaum durchzusetzen (vgl. Interview GPA: 162). Im österreichischen Kontext war bzw. ist bei der Sozialpartnerschaft mitunter auch von einer „Wachstumskoalition“ die Rede. Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen verständigten sich auf das gemeinsame Ziel von Wirtschaftswachstum, um sowohl die Gewinne für Unternehmen als auch die Löhne der Beschäftigten steigern zu können (vgl. ebd.: 146). Steigende Löhne bedeuten jedoch steigendes Wirtschaftswachstum, was einer Degrowth- Strategie intuitiv zuwiderläuft. Solange sich tarifpolitische Verhandlungen an ökonomischen Maßstäben wie dem BIP oder der Inflationsrate orientieren, werden Gewerkschaften weiterhin als Wachstumstreiber agieren. Zusammenhängend mit dem gewerkschaftlichen Entwicklungspfad gibt es aus ihrer Sicht pragmatische Gründe für das Festhalten am Wachstumsimperativ. Schließlich hatte ökonomisches Wachstum lange Zeit eine egalitäre Wirkung hinsichtlich der Einkommens- und Vermögensverteilung in Industriestaaten (vgl. Hartmann 2021: 138f). Für viele Staaten des globalen Südens wird dies zudem auch in Zukunft gelten (vgl. Reuter 2014: 558).

Aus gewerkschaftlicher Sicht bleibt es generell wichtig zwischen verschiedenen Wachstumstreibern zu differenzieren. Demzufolge lasse sich sektorspezifisches Wachstum nicht von sich aus als ökologisch problematisch verstehen. Vor allem die Wachstumsraten der emissionsarmen Pflege- und Gesundheitsbranche seien aus ökologischer Perspektive zu vernachlässigen (vgl. Interview GPA: 158; Interview vida: 92). Auch wenn eine realistische Perspektive auf alternative Möglichkeiten wirtschaftlicher Wohlstandsmodelle nicht um eine Differenzierung der unterschiedlichen Wachstumstreiber umher kommt, kann der Verweis auf gesellschaftlich notwendige Wachstumsbereiche nicht über den empirisch gut belegten Zusammenhang zwischen allgemeinem Wirtschaftswachstum und steigendem Ressourcenverbrauch hinwegtäuschen. Zwar findet sich beispielsweise bei der GPA die allgemeine Position, dass der gesellschaftliche Wohlstand und nicht wirtschaftliches Wachstum im Mittelpunkt der Betrachtung stehen sollte (vgl. Interview GPA: 144). Letztlich liegt der gesamtgewerkschaftlichen Strategie dennoch ein klares Bekenntnis zu „(...) *nachhaltigem*“ (GPA- Bundesforum 2021: 33) oder „(...) *grünem*“ Wachstum (Interview GBH: 71) zu Grunde. Die Frage, ob die Einhaltung der Klimaziele mit einer wachstumsbasierten Wirtschaft tatsächlich möglich sei, wurde jedoch von Seiten der Interviewpartner*innen unterschiedlich beantwortet. Ein wiederkehrendes Motiv findet sich in der Kritik an den Anforderungen, die an Gewerkschaften in diesem Zusammenhang gestellt werden: *„Die Hackler sollen die Verteilungskämpfe führen. Und die Frage, wie führen wir dann die Verteilungskämpfe, die diskutiert niemand“* (Interview PRO-GE I: 111). Mangels alternativer Lösungsansätze verlässt man sich von Seiten der Gewerkschafter*innen zwar überwiegend auf die Möglichkeit, Wachstum nachhaltig gestalten zu können. Konfrontiert mit der Entkopplungsproblematik zeigen sich jedoch die systemischen Grenzen in der Gewerkschaftsstrategie: *„Also, wenn es so wäre dann haben wir wirklich ein Problem“* (Interview GBH: 75). Hinzu kommt die Überforderung, keinen direkten Einfluss auf gesellschaftliche Wachstumsdynamiken zu haben: *„Wachstum ist sozusagen ein gesellschaftliches oder wirtschaftliches Phänomen, das man nicht aufdrehen oder abdrehen kann“* (Interview GPA: 146). Durch das historische Selbstverständnis von Gewerkschaften, essenzieller Teil der kapitalistischen Wirtschaftsordnung zu sein, verbleibt deren Transformationsperspektive innerhalb bestehender Systemlogiken: *„Und dann sind wir in dieser Wachstumsfrage, wo wir sagen, gut wir bewegen uns in einem kapitalistischen System, da brauchen wir überhaupt nicht drüber diskutieren und dann ist das klar, wie so eine Transformation von statten geht“* (Interview PRO-GE II: 32).

Die vorherrschende klimapolitische Strategie verbleibt nicht nur bei den deutschen, sondern auch bei den österreichischen Gewerkschaften dezidiert innerhalb des wachstumsbasierten Paradigmas. Gleichwohl gibt es bereits gewerkschaftsinterne Diskurse, die einen wichtigen Korridor für zukünftige Transformationsperspektiven abseits der kapitalistischen Wachstumslogik eröffnen. Gerade die Diskussion nach einem neuen Verständnis von Wohlstand und dem *„guten Leben für alle“* wird zukünftig sowohl innerhalb von Gewerkschaften als auch im Austausch mit der Klimagerechtigkeitsbewegung geführt werden müssen. Ein schlichtes Fortführen bestehender Produktions- und Lebensweisen kommt unter ökologischen sowie Gerechtigkeitsgesichtspunkten auch für Gewerkschaften nicht in Frage. Letztlich

ist nicht davon auszugehen, dass die sozial-ökologische Transformation zu einer Befriedung klassenpolitischer Gegensätze führen wird. Dementsprechend bräuchte es auch in einer Postwachstumsgesellschaft eine organisierte Vertretung von Arbeitnehmer*inneninteressen:

„Ich glaub auch in einer Gesellschaft, die nicht wächst, brauchts Gewerkschaften, weil ja der Interessensgegensatz trotzdem da ist. Und weil man trotzdem eine Interessensvertretung für ArbeitnehmerInnen braucht. Und viel von dem, was wir machen, wird auch ohne Wachstum funktionieren. Die Rechtsdurchsetzung, Rechtssetzung, die die KollegInnen vertreten das braucht man immer, ob man jetzt Wachstum hat oder nicht“ (Interview GPA: 146)

Widersprüche einer Just Transition- Strategie

Verbunden mit der Wachstumsproblematik stellt sich bei der Betrachtung gewerkschaftlicher Klimapolitik die Frage, wie konsequent Gewerkschaften überhaupt für einen gerechten Übergang eintreten können. Da sich die vorliegende Fragestellung auf das Konzept der Klimagerechtigkeit bezieht, darf eine Analyse der gewerkschaftlichen Just Transition- Strategien die wirtschaftspolitischen Implikationen für den Nord-Süd Zusammenhang nicht ausblenden. Die traditionelle Ausrichtung auf internationale Solidarität innerhalb der Arbeiter*innenbewegung macht die Vorstellung einer solidarischen Lebensweise zumindest auf strategischer Ebene anschlussfähig für Gewerkschaften (vgl. Brand 2019: 87). Anhand der vorliegenden Studie kann jedoch aufgezeigt werden, dass gewerkschaftliche Ansätze für Just Transition Widersprüche entlang globaler Konfliktlinien beinhalten. Béla Galgóczi vom Europäischen Gewerkschaftsbund machte unlängst auf die Unzulänglichkeiten bestehender Konzeptionen eines gerechten Übergangs aufmerksam. Gerecht könne der Übergang nur dann sein, wenn er für alle konzipiert sei. Dies mache jedoch eine Revision des vorherrschenden Modells von Wohlfahrtsstaaten unumgebar (vgl. Galgóczi 2022: 362).

Auch wenn dieser Argumentation zufolge nur ganzheitliche Lösungen eine sozial-ökologische Transformation ermöglichen, müssen die sektorspezifischen Unterschiede berücksichtigt werden. Vor allem der Umbau bestehender Industrien bedeutet ein voraussetzungsreiches Vorhaben, welches bislang nicht ohne gewisse Unsicherheiten daherkommt. Neben Konversionsprozessen stellt dabei die Elektrifizierung von Produktionsabläufen eine enorme Herausforderung dar. Hierbei verläuft die gewerkschaftliche Koalition mit der Arbeitgeberseite im engen Korridor der europäischen Industriepolitik. Diese verweist vor allem bei der Frage nach einer ausreichenden Versorgung mit grünem Wasserstoff auf erhebliche Widersprüche. Es kann in Frage gestellt werden, ob das Problem der klimaneutralen Energieversorgung für industrielle Prozesse ohne das Entstehen neuer Ausbeutungsmechanismen gelöst werden kann. Wenn der Preis für den Import grünen Wasserstoffs aus den Maghrebstaaten die Verwendung fossiler Brennstoffe zur Versorgung der dort lebenden Bevölkerung ist, kann keineswegs von einem gerechten Übergang gesprochen werden. Mit dem Konzept „*hydrogen justice*“ beschreiben Müller et. al jene Ungleichheitsverhältnisse, die durch die so genannten Energiepartnerschaften mit Staaten des Globalen Südens für den Import von grünem Wasserstoff abgeschlossen werden. Am Beispiel von Marokko und Namibia zeigen sie auf, wie diese Abkommen in undemokratischen Prozessen beschlossen werden und

bei Ländern mit hoher Energiearmut bestehende Ungleichheitsverhältnisse verstärken (vgl. Müller et al. 2022: 4f).

Brand kritisiert weiterhin, dass Gewerkschaften in ihrer klimapolitischen Perspektive Produktions- und Lebensweise nicht miteinander in Verbindung bringen. Dabei sei dies für eine sozial-ökologische Transformation unerlässlich (vgl. Brand 2019: 88). Hierbei stellt sich die Frage, inwiefern es Gewerkschaften überhaupt möglich sein könnte, Einfluss auf die gesellschaftliche Lebensweise zu nehmen. Brand hat in diesem Zusammenhang bereits an anderer Stelle auf die strukturelle Verknüpfung beider Ebenen hingewiesen (vgl. Brand & Wissen 2017). Demnach gibt es gute Argumente dafür, dass deren getrennte Betrachtung voneinander nicht sinnvoll ist (vgl. Niedermoser 2017b: 171). Müsste eine ehrliche Auseinandersetzung mit diesem Sachverhalt Gewerkschaften nicht dazu bringen, in ihren klimapolitischen Strategien am aktuell nicht nachhaltigen Wohlstandsmodell anzusetzen? Dass der Lebensstil weiter Teile unserer Gesellschaft ökologisch nicht nachhaltig ist, erscheint zwar evident. So befindet sich der CO₂-Fußabdruck des österreichischen Medianhaushalts auf einem ökologisch problematischen Wert von 20 Tonnen pro Jahr (vgl. Greenpeace 2020: 6). Unter Berücksichtigung von Gerechtigkeitsaspekten verbleibt jedoch unterschiedlichen Berechnungen zu Folge ein pro Kopf Budget von 2,4²⁷ bis 2,7 Tonnen jährlich, um realistischerweise die Erderwärmung auf unter zwei Grad halten zu können (vgl. BOKU; Williges et al. 2022: 11). Etliche Studien verweisen allerdings auf den überproportionalen Anteil der reichsten 1 Prozent Menschen auf globaler Ebene an der ökologischen Zerstörung (vgl. Neckel 2023). Dadurch ergibt sich für Gewerkschaften ein Handlungsfeld, das leichter zu bearbeiten scheint als die Konsumpraktiken der Mittelklasse, die weite Teile ihrer Mitglieder ausmacht. Hinzu kommt die Tatsache, dass es vor allem die einkommensschwächeren Haushalte sind, die in ihren Konsumpraktiken deutlich beschränkt sind und ohnehin wenig Wahlmöglichkeiten besitzen: *„Also man trifft mit diesen Verzicht und mit dieser Verbotskultur ein bisschen die Falschen glaub ich“* (Interview youunion: 72). Auf der politischen Ebene kann es somit eine wirkungsvolle Strategie für gewerkschaftliche Klimapolitik sein, den Überkonsum der Superreichen anzuprangern und mit umverteilungspolitischen Konzepten zu verbinden. Die Zahlen zum Anteil der reichsten 1 Prozent an globalen Umweltschäden belegen weiterhin, dass eine wirksame Strategie zur Einsparung von Treibhausgasemissionen ohne Umverteilung von oben nach unten nicht funktionieren wird. Im Übrigen kann nur die gerechte Beurteilung von Konsumpraktiken zu einer anschlussfähigen Debatte führen:

„Hinzu kommt die Tatsache, dass der ökologisch zerstörerische Reichtum in der Hand vergleichsweise weniger Milliardäre den Charakter einer Bevorzugung und somit von Privilegien annimmt, worauf moderne Gesellschaften notorisch empfindlich reagieren. Die Beschneidung solcher Privilegien ist daher ökologisch wirksamer als der Aufruf zum allgemeinen Verzicht, zumal die sachliche Grundlage solcher Appelle sowieso mehr als zweifelhaft ist.“ (Neckel 2023: 56)

²⁷ Das Jahresbudget von 2,4 Tonnen bezieht sich auf eine Modellierung für Deutschland, wobei von einem ähnlichen pro Kopf Budget für Österreich ausgegangen werden kann.

Gewerkschaftliche Klimapolitik, die den Ansprüchen eines gerechten Übergangs gerecht werden will, kommt nicht zuletzt deshalb ohne die Thematisierung von Vermögens- und Einkommensungleichheit nicht aus. In einem weiteren Schritt müsste dann aus genannten Gründen die Lebensweise breiterer Teile der Gesellschaft ebenfalls miteinbezogen werden. Zwar ist zu erkennen, dass bei einem Teil der interviewten Gewerkschafter*innen implizit das Bewusstsein für die Problematik des vorherrschenden Wohlstandsmodells vorhanden ist. So könne nicht die ganze Welt so leben wie wir, „(...) *dann geht es sich nicht aus*“ (Interview PRO-GE I: 128). Aus einer globalen Gerechtigkeitsperspektive würde dies eine systemische Veränderung notwendig machen. In der Konkretisierung des Problems wird sich jedoch stark auf die Pfadabhängigkeit von Gewerkschaften bezogen, die eine Bearbeitung des Dilemmas als unmöglich erscheinen lässt:

„Global betrachtet ist es halt so, dass fast alle Menschen in Österreich zu den reichsten zehn Prozent der Weltbevölkerung zählen, ja. Und dann wirds schon ein wenig schwieriger (...) Obs sich es jetzt ausgeht und reicht hab ich meine Zweifel und seh ganz deutlich, dass da die Grenzen der Gewerkschaft das zu beantworten weil wir halt systemimmanent im Kapitalismus verankert sind“ (Interview ÖGB: 57)

Die gewerkschaftliche Stellung im kapitalistischen System erschwert demnach die Bearbeitung globaler Gerechtigkeitsfragen. Es gibt berechtigte Zweifel, inwiefern Gewerkschaften dabei für eine konsequente Strategie von Suffizienz und globaler Gerechtigkeit eintreten können. Zu ähnlichen Ergebnissen kam bereits Niedermoser 2017 bei der Analyse nachhaltiger Konsumstrategien der österreichischen Gewerkschaften. Ohne Begleitung durch eine sozial-ökologisch ausgerichtete Politik und entsprechender gesetzlicher Rahmenbedingungen hätte die gewerkschaftliche Praxis hierbei schlicht keine realistischen Anknüpfungspunkte (vgl. Niedermoser 2017b: 186f).

7. Fazit und Ausblick

Wie kann es gelingen die Klimakrise aufzuhalten? Die naturwissenschaftliche Studienlage ist klar und deutlich und verweist auf einen engen Zeitkorridor, der noch verbleibt, um irreversiblen Entwicklungen entgegenzuwirken. Um zu verhindern, dass die Erhöhung der globalen Durchschnittstemperatur die zwei Grad Grenze nicht überschreitet, bedarf es schneller und konsequenter Lösungsansätze. So klar die Ausgangssituation damit auch erscheinen mag, so unklar sind doch die entsprechenden Wege aus der Krise. In den umkämpften Diskursen über Klimapolitik werden oftmals soziale und ökologische Themen gegeneinander ausgespielt. Dass die Klimakrise eine Frage der sozialen Ungleichheit ist, kann nicht bestritten werden. Dass es trotzdem gelingen kann, sozial gerecht innerhalb planetarer Grenzen zu leben wird dabei jedoch oftmals ausgeblendet. Um ökologische Transformationsprozesse sozial gerecht abzufedern, kommt den Gewerkschaften dabei eine entscheidende Rolle zu.

Das Ziel dieser Arbeit bestand darin, die Möglichkeiten für eine klimagerechte Gewerkschaftsarbeit aufzuzeigen. Es konnte dargelegt werden, dass die Argumentationsfigur von Gewerkschaften als Blockierer ökologischer Transformation nicht den realen Bedingungen entspricht. Vielmehr verdeutlichen die Ergebnisse der Studie, dass Gewerkschaften sich zumindest auf strategischer Ebene der ökologischen Frage verschrieben haben. Am Beispiel des Positionspapiers „*Klimapolitik aus ArbeitnehmerInnenperspektive*“ lässt sich zeigen, inwieweit das Verständnis für die Problematiken der Klimakrise bereits in das organisationale Bewusstsein des Österreichischen Gewerkschaftsbundes gesickert ist. Hier findet sich eine Vielzahl von weitreichenden politischen Forderungen. Würde es gelingen, diese auf Ebene der Sozialpartnerschaft umzusetzen, wären solide Bedingungen geschaffen, die österreichischen Klimaziele zu erreichen. Ein zentrales Element gewerkschaftlicher Forderung stellt dabei die politische Regulierung der sozial-ökologischen Transformation dar. Nur wenn es klare Vorgaben in Form von Transformationspfaden durch die Politik gibt, wird die Klimakrise auch auf der betrieblichen Ebene für Gewerkschaften bearbeitbar. Darüber hinaus ist die bisherige Art der Finanzierung von Transformationsprozessen von einem stark neoliberalen Politikverständnis dominiert. Die geplante Bereitstellung von staatlichen Mitteln zur Finanzierung des gerechten Strukturwandels wird bislang weder an ökologische noch soziale Kriterien gebunden. Hier wird von gewerkschaftlicher Seite bereits politischer Druck ausgeübt, um zu verhindern, dass die Subventionen für Transformationsprozesse nicht zur Privatisierung von Gewinnen bei gleichzeitiger Benachteiligung von Beschäftigten führen. Demnach gibt es bereits eine Vielzahl von Ansätzen, die in eine vielversprechende Richtung gehen.

Gleichzeitig lassen sich zwei elementare Probleme identifizieren, die das Potenzial einer klimagerechten Gewerkschaftsarbeit erheblich beschränken. Das erste Problem fügt sich ein in das strukturelle Dilemma von Klimapolitik: Der Zeitfaktor. Es konnte gezeigt werden, dass für die Umsetzung der notwendigen Transformationsprozesse kaum Zeit verbleibt. Ein Blick in die aktuellen Publikationen des Weltklimarats verdeutlicht, wie dramatisch sich die Situation darstellt. Zwar hat sich im Bewusstsein gewerkschaftlicher Organisationen in den letzten Jahren viel getan. Die geplante Eröffnung eines Klimabüros

des ÖGB sowie die vermehrte Beschäftigung mit ökologischen Themen innerhalb der Organisationen verdeutlichen dies. Als weiteres Beispiel lässt sich die Annäherung von Klimabewegung und Gewerkschaften aufführen. Jüngste Beispiele illustrieren das Potenzial, welches sich aus der strategischen Bündnisarbeit beider Bewegungen ergibt. Momentan beschränken sich derlei Bündnisse jedoch überwiegend auf den Zuständigkeitsbereich der Dienstleistungsgewerkschaften. Wie gezeigt werden konnte, lassen sich die politischen Forderungen von Fridays for Future gut mit den interessenspolitischen Anliegen der Beschäftigten des ÖPNV verbinden. Gelingt es dabei, die bündnispolitischen Zusammenarbeit weiter auszubauen und strategische Allianzen in die jeweiligen Organisationen zu tragen, liegt hierin ein enormes Potenzial für die sozial-ökologische Transformation. Um eine wirkliche gesellschaftliche Gegenhegemonie aufbauen zu können, wird es hierbei jedoch darauf ankommen, inwiefern die Synergien beider Bewegungen als eine Art Leuchtturmprojekt präsentiert werden kann, welches in einem nächsten Schritt auf andere Bereiche der interessenspolitischen Vertretung ausgeweitet wird. Nur durch konkrete Erfolgsgeschichten lassen sich die existierenden Vorbehalte aus beiden Welten abbauen. Selbstredend wird es im Bereich der emissionsintensiven Industrien erheblich schwerer, strategische Gemeinsamkeiten zu finden. Diese Transformationskonflikte gilt es dennoch anzugehen, wenn der Anspruch einer klimagerechten Gewerkschaftsarbeit ernst genommen werden soll.

Die zweite Ebene betrifft die Frage nach systemischen Veränderungen. Es sprechen viele Gründe dafür, dass die jetzige Produktions- und Lebensweise des globalen Nordens nicht innerhalb planetarer Grenzen bestehen kann. Damit zusammenhängend lässt sich anhand der Korrelation von Wirtschaftswachstum und Ressourcenverbrauch ein elementares Problem für die Erarbeitung gewerkschaftlicher Strategien für Klimapolitik aufzeigen. Hier verbleibt die Ausrichtung des ÖGB, wie schon Studien zuvor zeigen konnten, weiterhin innerhalb des kapitalistischen Wachstumsparadigmas. Interessanterweise lässt sich in den Interviews dennoch eine Offenheit für Wachstumskritik innerhalb der Gewerkschaften erkennen. Das tatsächliche Festhalten am Wachstumsnarrativ kann deshalb tendenziell als Ergebnis einer fehlenden Handlungsalternative verstanden werden. Zugleich findet sich mit dem Vorschlag der GPA, nicht mehr das allgemeine Wirtschaftswachstum als wirtschaftspolitisches Hauptziel zu verwenden ein durchaus progressiver Vorstoß, der für die anderen Gewerkschaften einen ersten Ansatzpunkt darstellen könnte. Prinzipiell erscheint es für Gewerkschaften aufgrund ihrer strukturellen Verortung im System sowie der damit zusammenhängenden Pfadabhängigkeit ihrer Entwicklung nahezu unmöglich, Vorreiter einer Postwachstumsökonomie zu sein. Hier werden die entscheidenden Vorstöße von politischer Seite kommen müssen. Damit einhergehend erzeugt die Frage nach internationaler Gerechtigkeit und einer solidarischen Lebensweise Irritationen in den bestehenden Ansätzen gewerkschaftlicher Klimapolitik. Hierbei geht es nicht nur um die ausgestoßenen Treibhausgasemissionen in Österreich. Vielmehr findet sich mit dem immensen Bedarf an Ressourcen eine Problematik, die bislang von den Gewerkschaften ausgeklammert wird. Der „*earth overshoot day*“ für Österreich, also der Tag, an dem der Ressourcenverbrauch nicht mehr durch die Bildung neuer Ressourcen gedeckt werden kann, war in diesem Jahr bereits der sechste April (vgl. Bio Austria 2023). Eine internationale Perspektive auf

Handelsbeziehungen zwischen der Europäischen Union und Staaten des globalen Südens verdeutlicht die Problematik. Klar ist demnach, dass die derzeitige Produktions- und Lebensweise des globalen Nordens auf der Ausbeutung von Mensch und Natur im globalen Süden basiert. Denkt man die globale Gerechtigkeitsfrage konsequent zu Ende, so wird man an Suffizienzstrategien nicht vorbeikommen. Im Umkehrschluss würde dies einen Rückbau bestimmter Teile der derzeitigen Industrie bedeuten. Hier bräuchte es ein ausführliches wissenschaftliches Assessment dessen, welche Sektoren genau dafür in Frage kommen und welche ökonomischen Auswirkungen dies anhand der einzelnen Lieferketten mit sich bringen würde. Zusammen mit der Verkürzung von Arbeitszeit und einer aktiven sozialstaatlichen Begleitung ließe sich ein solches Vorgehen durchaus in gewerkschaftliche Strategien integrieren.

Das größte Problem gewerkschaftlicher Klimapolitik lässt sich am bereits beschriebenen Beispiel Südafrikas veranschaulichen. Dort wurde es geschafft mit einem breiten Bündnis aus Gewerkschaft, Kommunen und zivilgesellschaftlichen Organisationen ein Zusammenschluss zu formen, der sich für eine gerechte Energiewende einsetzte. Trotz dessen verlief die strukturelle Planung der Energiewende im neoliberalen Paradigma der südafrikanischen Regierung. Weil weder die Gewerkschaften noch die zivilgesellschaftlichen Akteure in den Prozess miteingebunden wurden und es schließlich zum Verlust von Arbeitsplätzen kam, entstand aus der anfänglichen Befürwortung einer gerechten Transformation die Ablehnung der Energiewende durch die Gewerkschaft. Zu einer ehrlichen Prognose für das Potenzial gewerkschaftlicher Klimapolitik gehört demnach auch die Betrachtung der realpolitischen Situation. Solange die gesellschaftlichen Machtverhältnisse eine sozial-ökologische Transformation blockieren, solange beschränkt sich auch der Radius gewerkschaftlicher Klimapolitik auf die besprochenen Maßnahmen. Dabei ist es offen, inwiefern Gewerkschaften hinsichtlich ökologischer Probleme eine weitere Sensibilisierung der eigenen Mitglieder erreichen können. Hierin liegt durchaus Potenzial im Zeichnen einer gemeinsamen Vorstellung vom guten Leben für alle. In der Debatte um die sozial-ökologische Transformation gibt es dabei unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich den tatsächlichen Ermächtigungsressourcen von Arbeitnehmer*innen. Angesichts dessen wäre es aus soziologischer Perspektive angebracht, hier verstärkt anzusetzen und die Frage nach der individuellen Bereitschaft für Transformationsprozesse in Beziehung zur sozialstrukturellen Verortung der Menschen zu setzen. Entsprechende Studien über den Grad von ökologischem Bewusstsein und konkreten Zukunftsvorstellungen bei Gewerkschaftsmitgliedern könnten zur Beantwortung der Ermächtigungsfrage beitragen.

Literaturverzeichnis

- Acosta, Alberto; Brand, Ulrich (2018): *Radikale Alternativen. Warum man den Kapitalismus nur mit vereinten Kräften überwinden kann*. München: oekom verlag.
- Adam, Georg (2022): Zur Dynamik der Machtverhältnisse zwischen Gewerkschaften und ihrem einflusspolitischen Gegenüber (Unternehmen, Arbeitgeberverbände, Politik). das Beispiel der österreichischen Sozialwirtschaft. In: Pernicka, Susanne (Hg.) *Sozialpartnerschaftliche Handlungsfelder: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven. Aktuelle Befunde*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint Springer VS, S. 45–54.
- Armington, Klaus (1993): Korporatismus im Wandel. In: Tálos, Emmerich (Hg.) *Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells*. Wien: Verl. für Gesellschaftskritik, S. 285–311.
- Artus, Ingrid; Röbenack, Silke; Kraetsch, Clemens (2019): *Betriebsräte ohne Gewerkschaften? Zur Praxis und Problematik gewerkschaftsferner betrieblicher Mitbestimmung*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Atzmüller, Roland; Hermann, Christoph (2003): *Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU und Österreich. Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen*. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien.
- Aufleb: Umweltstiftung. <https://www.aufleb.at/umweltstiftung/> (Zugriff: 31.03.2023).
- Barth, Thomas, et al. (2016): Nachhaltige Arbeit und gesellschaftliche Naturverhältnisse: Theoretische Zugänge und Forschungsperspektiven. In: Barth, Thomas; Jochum, Georg; Littig, Beate (Hg.) *Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse*. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 311–353.
- Beyer, Jürgen (2015): Pfadabhängigkeit. In: Wenzelburger, Georg; Zohlnhöfer, Reimut (Hg.) *Handbuch Policy-Forschung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 149–173.
- Biebricher, Thomas (2020): *The Political Theory of Neoliberalism*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bieler, Andreas (2007): Der Kampf um ein soziales Europa: Gewerkschaften und die neoliberale Umstrukturierung der Europäischen Union. *Kurswechsel: Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafst- und umweltpolitische Alternativen* (1). http://www.beigewum.at/wordpress/wp-content/uploads/006_andreas_bieler.pdf.
- Bieler, Andreas (2012): ‘Workers of the World, Unite’? Globalisation and the Quest for Transnational Solidarity. *Globalizations* 9 (3), S. 365–378.
- Bio Austria (2023): Earth Overshoot Day 2023 in Österreich. <https://www.bio-austria.at/a/konsument/earth-overshoot-day-2021-in-oesterreich/> (Zugriff: 20.04.2023).
- Bleakley, Paul (2021): Unconventional Labour: Environmental Justice and Working-class Ecology in the New South Wales Green Bans. *Studies in Social Justice* 15 (3), S. 458–474.
- Bogner, Alexander; Menz, Wolfgang (2002a): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.) *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 33–71.
- Bogner, Alexander; Menz, Wolfgang (2002b): Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten. Zur Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.) *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 7–31.

- BOKU: Jahresbudget an Emissionen. Wie hoch ist das klimaverträgliche Jahresbudget an Emissionen eines Menschen? <https://boku.ac.at/nachhaltigkeit/boku-co2-kompensationssystem/faqs/jahresbudget-an-emissionen> (Zugriff: 15.04.2023).
- Bosančić, Saša (2014): *Arbeiter ohne Eigenschaften. Über die Subjektivierungsweisen angelernter Arbeiter*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bosch, Gerhard (2015): Shrinking collective bargaining coverage, increasing income inequality: A comparison of five EU countries. *International Labour Review* 154 (1), S. 57–66.
- Botzem, Sebastian (2014): Strategisches Erzählen – strategisches Befragen: Macht und Reflexivität in Expert*inneninterviews mit Finanzeliten. In: Unger, Hella von; Narimani, Petra; M'Bayo, Rosaline (Hg.) *Forschungsethik in der qualitativen Forschung. Reflexivität, Perspektiven, Positionen*. Wiesbaden: Springer VS, S. 59–74.
- Brand, Karl-Werner (2017a): Einleitung: Problemstellung und Untersuchungsperspektive. In: Brand, Karl-Werner (Hg.) *Die sozial-ökologische Transformation der Welt. Ein Handbuch*. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 13–35.
- Brand, Karl-Werner (2017b): Zur Problematik der Steuerung sozial-ökologischer Transformationsprozesse. In: Brand, Karl-Werner (Hg.) *Die sozial-ökologische Transformation der Welt. Ein Handbuch*. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 117–152.
- Brand, Ulrich (2017): Sozial-ökologische Transformation als gewerkschaftliche Gestaltungsaufgabe. Anliegen, Durchführung und Ergebnisse des Forschungsprojektes TRAFO LABOUR. In: Brand, Ulrich; Niedermoser, Kathrin (Hg.) *Gewerkschaften und die Gestaltung einer sozial-ökologischen Gesellschaft*. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, S. 9–27.
- Brand, Ulrich (2019): In der Wachstumsfalle: Die Gewerkschaften und der Klimawandel. *Blätter für deutsche und internationale Politik* (7), S. 79–88.
- Brand, Ulrich (2021): Fortführung von MAN-Steyr für sozial gerechten und ökologischen Umbau der Autoindustrie nutzen - Argumente aus der Wissenschaft. *DISKURS- Das Wissenschaftsnetz*. https://www.diskurs-wissenschaftsnetz.at/wp-content/uploads/2021/04/pa_umbau-der-autoindustrie_diskurs_30_03_2021.pdf.
- Brand, Ulrich; Krams, Mathias (2018): Zehn Jahre Degrowth als radikale politische Perspektive: Potenziale und Hürden. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 31 (4), S. 18–26.
- Brand, Ulrich; Niedermoser, Kathrin (2016): Gewerkschaften zwischen ökologischer Modernisierung und sozial-ökologischer Transformation. In: Barth, Thomas; Jochum, Georg; Littig, Beate (Hg.) *Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse*. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 223–245.
- Brand, Ulrich; Niedermoser, Kathrin (Hg.) (2017): *Gewerkschaften und die Gestaltung einer sozial-ökologischen Gesellschaft*. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH.
- Brand, Ulrich; Pawloff, Adam (2014): Selectivities at Work: Climate Concerns in the Midst of Corporatist Interests. The Case of Austria. *Journal of Environmental Protection* 05 (09), S. 780–795.
- Brand, Ulrich; Pichler, Melanie; Maneka, Danyal; Högelsberger, Heinz; Krenmayr, Nora; Schicketanz, Enrico; Wissen, Markus (2020): *Social-Ecological Transformation: Industrial Conversion and the Role of Labour – Sozial-ökologische Transformation: Industrielle Konversion und die Rolle der Gewerkschaften und Beschäftigten. Endbericht des Forschungsprojekts CON-LABOUR*. Wien: Klima- und Energiefonds.

- Brand, Ulrich; Wissen, Markus (2017): *Imperiale Lebensweise. Zur Ausbeutung von Mensch und Natur im globalen Kapitalismus*. München: oekom verlag.
- Briefs, Goetz (1952): *Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus. Die Gewerkschaften am Scheideweg*. Bern: A. Fracke AG.
- Brinkmann, Ulrich; Choi, Hae-Lin; Detje, Richard; Dörre, Klaus; Holst, Hajo; Karakayali, Serhat; Schmalstieg, Catharina (2008): *Strategic unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Burgmann, Verity; Burgmann, Meredith (2017): *Green Bans, Red Union. The Saving of a City*. Chicago: University of New South Wales Press.
- Curless, Gareth (2016): Introduction: trade unions in the global south from imperialism to the present day. *Labor History* 57 (1), S. 1–19.
- Czada, Roland (1994): Konjunkturen des Korporatismus: Zur Geschichte eines Paradigmenwechsels in der Verbändeforschung. In: Streeck, Wolfgang. (Hg.) *Staat und Verbände*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; Imprint: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 37–64. doi: 10.1007/978-3-322-94220-3_2.
- Czada, Roland (2000): Konkordanz, Korporatismus und Politikverflechtung: Dimensionen der Verhandlungsdemokratie. In: Holtmann, Everhard (Hg.) *Zwischen Wettbewerbs- und Verhandlungsdemokratie. Analysen zum Regierungssystem der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: Westdt. Verl., S. 23–49. doi: 10.1007/978-3-663-07791-6_2.
- Der Spiegel (2018): Gewerkschaft warnt vor raschem Kohleausstieg. <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/kohlekommission-gewerkschaft-warnt-vor-raschem-kohleausstieg-a-1238514.html>.
- DGB (2022): Die Welt im Krisenmodus – Weltklimakonferenz als Ort für notwendige internationale Kooperation. <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/struktur-industrie-und-dienstleistungspolitik/cop/++co++fdfdb6be-5e8c-11ed-8b08-001a4a160123> (Zugriff: 01.02.2023).
- DGB (2023): Mitgliederzahlen 2022. <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2020-2029> (Zugriff: 20.02.2023).
- Dietz, Kristina (2013): (Neo-)Extraktivismus. *PERIPHERIE* 33 (132).
- Dörre, Klaus (2011): Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation. In: Haipeter, Thomas; Dörre, Klaus (Hg.) *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 267–303.
- Dörre, Klaus (2021): Gewerkschaften in der Großen Transformation – konservierende oder transformierende Interessenpolitik? In: Flore, Manfred; Kröcher, Uwe; Czycholl, Claudia (Hg.) *Unterwegs zur neuen Mobilität. Perspektiven für Verkehr, Umwelt und Arbeit*. München: oekom verlag, S. 225–247.
- Dörre, Klaus (2022): Gesellschaft in der Zangenkrise. Vom Klassen- zum sozial-ökologischen Transformationskonflikt. In: Dörre, Klaus; Holzschuh, Madeleine; Köster, Jakob; Sittel, Johanna (Hg.) *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität. 2. Auflage*. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 23–71.
- Ebbinghaus, Bernhard (2015): Machtressourcentheorie und Korporatismusansatz. In: Wenzelburger, Georg; Zohnhöfer, Reimut (Hg.) *Handbuch Policy-Forschung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 55–81.
- Eichmann, Hubert (2017): Arbeitszeitverkürzung als Ansatzpunkt gewerkschaftlicher Klimapolitik. In: Brand, Ulrich; Niedermoser, Kathrin (Hg.) *Gewerkschaften und die Gestaltung einer sozial-ökologischen Gesellschaft*. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, S. 93–123.

- Esser, Josef (2013): Funktionen und Funktionswandel der Gewerkschaften in Deutschland⁸. In: Schroeder, Wolfgang (Hg.) *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2. Auflage. Dordrecht: Springer, S. 85–107.
- Eversberg, Dennis (2023): Anpassung, Verteilung, Externalisierung. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 53 (210), S. 137–159.
- Faust, Michael; Kädler, Jürgen (2018): Die Finanzialisierung von Unternehmen. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 70 (S1), S. 167–194.
- Fehmel, Thilo; Fröhler, Norbert (2019): *Tarifsozialpolitik und Vertarifizierung sozialer Sicherheit. Zum Wechselverhältnis von staatlicher und tariflicher Alterssicherungs-, Arbeitsmarkt- und Gesundheitspolitik in Deutschland und Österreich*. Düsseldorf.
- Felli, Romain (2014): An alternative socio-ecological strategy? International trade unions' engagement with climate change. *Review of International Political Economy* 21 (2), S. 372–398.
- Felten, Elias (2022): Zur Bedeutung der Sozialpartner bei der Gestaltung des Arbeitszeitrechts im Lichte der Novelle des Arbeitszeitgesetzes (AZG) 2018. In: Pernicka, Susanne (Hg.) *Sozialpartnerschaftliche Handlungsfelder: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven. Aktuelle Befunde*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint Springer VS, S. 97–107.
- Flecker, Jörg, et al. (2014): Einleitung. In: Flecker, Jörg; Schultheis, Franz; Vogel, Berthold (Hg.) *Im Dienste öffentlicher Güter. Metamorphosen der Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten*. Berlin: Ed. Sigma, S. 9–23.
- Flemming, Jana (2022): *Industrielle Naturverhältnisse. Politisch-kulturelle Orientierungen gewerkschaftlicher Akteure in sozial-ökologischen Transformationsprozessen*. München, Ann Arbor: oekom verlag; ProQuest Ebook Central.
- Flemming, Jana; Brand, Ulrich (2017): *Positionen internationaler Gewerkschaften in der Klimapolitik*. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Flemming, Jana; Reuter, Norbert (2017): Gewerkschaften: Wer kann es sich leisten, zu verzichten? In: Konzeptwerk Neue Ökonomie e.V. (Hg.) *Degrowth in Bewegung(en). 32 alternative Wege zur sozial-ökologischen Transformation*. München: oekom verlag, S. 188–200.
- Flick, Uwe (2011): *Triangulation. Eine Einführung*. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Franke, Ulrich; Roos, Ulrich (2010): Rekonstruktionslogische Forschungsansätze. In: Masala, Carlo; Sauer, Frank; Wilhelm, Andreas (Hg.) *Handbuch der internationalen Politik*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften, S. 285–307.
- Fridays for Future Austria (2022): Solidarität mit Eisenbahner:innen-Streiks: Gewerkschaft vida lädt Klimabewegung zu Streikversammlung ein. <https://fridaysforfuture.at/presse/solidaritat-mit-eisenbahner-innen-streiks-gewerkschaft-vida-ladt-klimabewegung-zu-streikversammlung-ein> (Zugriff: 29.03.2023).
- Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred (2009): *Interpretative Sozialforschung: der Prozess*. Wien, Stuttgart: facultas.wuv; UTB.
- Fuhr, Lukas (2023): Verdi und Fridays for Future machen gemeinsame Sache. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/verdi-und-fridays-for-future-fordern-verkehrswende-18721707.html> (Zugriff: 04.03.2023).
- Galgóczi, Béla (2022): From a 'just transition for us' to a 'just transition for all'. *Transfer: European Review of Labour and Research* 28 (3), S. 349–366.

- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (2023): 260.310 Mitglieder stärken die Durchsetzungskraft der GÖD! <https://www.goed.at/aktuelles/news/260310-mitglieder-staerken-die-durchsetzungskraft-der-goed> (Zugriff: 14.02.2023).
- Gewerkschaft PRO-GE: Das ist die PRO-GE. Zahlen, Daten, Fakten. https://www.proge.at/cms/P01/P01_5/ueber-uns (Zugriff: 14.02.2023).
- Gewerkschaft vida (2019): Hebenstreit: 2019 stärkstes Mitgliederplus seit Gründung der Gewerkschaft vida. https://www.vida.at/cms/S03/S03_20.a/1342627083328/wien/hebenstreit-2019-staerkstes-mitgliederplus-seit-gruendung-der-gewerkschaft-vida (Zugriff: 14.02.2023).
- Gewerkschaft vida (2022): Plus 480 Euro und Teuerungsprämie. Bahn-KV-Verhandlungsergebnis liegt vor, Mitglieder werden befragt. https://www.vida.at/cms/S03/S03_4.3.a/1342670184082/kollektivvertrag/eisenbahn/detail/plus-480-euro-und-teuerungspraemie (Zugriff: 28.03.2023).
- Gewerkschaft youunion: Wer wir sind. <https://www.youunion.at/ueber-uns/wer-wir-sind> (Zugriff: 14.02.2023).
- Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2009): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Goertz, Gary; Mahoney, James (2012): Concepts and measurement: Ontology and epistemology. *Social Science Information* 51 (2), S. 205–216.
- Göpel, Maja; Remig, Moritz (2014): Mastermind of System Change. Karl Polanyi and the “Great Transformation” Vordenker einer nachhaltigen Gesellschaft. Karl Polanyi und die „Große Transformation“. *GAIA - Ecological Perspectives for Science and Society* 23 (1), S. 70–72.
- Grabka, Markus; Schröder, Carsten (2019): Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen. *DIW Wochebericht* 86 (14).
- Greef, Samuel (2013): Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten. In: Schroeder, Wolfgang (Hg.) *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2. Auflage. Dordrecht: Springer, S. 659–757.
- Greenpeace (2020): Klimaungerechtigkeit in Österreich. EINE STUDIE ZUR UNGLEICHEN VERTEILUNG VON CO₂-AUSSTOSS NACH EINKOMMENSCHICHTEN IM AUFTRAG VON GREENPEACE. https://mobilitaet.greenpeace.at/assets/uploads/assets/uploads/GP_ReportKlimaungerechtigkeitAT.pdf?_ga=2.124086479.454063923.1681541209-333695931.1681541209 (Zugriff: 15.04.2023).
- Grimm, Christian (2018): Wirtschaftspolitische Positionen österreichischer Parteien im historischen Verlauf: Die Ausgestaltung österreichischer Parteiprogrammatiken hinsichtlich neoliberalen Gedankenguts. *Momentum Quarterly - Zeitschrift für sozialen Fortschritt* 7 (3), S. 136.
- Haberl, Helmut, et al. (2020): A systematic review of the evidence on decoupling of GDP, resource use and GHG emissions, part II: synthesizing the insights. *Environmental Research Letters* 15 (6), S. 1–42.
- Haipeter, Thomas (2011): Einleitung: Interessenvertretungen, Krise und Modernisierung – über alte und neue Leitbilder. In: Haipeter, Thomas; Dörre, Klaus (Hg.) *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7–31.
- Handelsblatt (2023): IG-Metall-Verhandlungsführer für Vier-Tage-Woche in Stahlindustrie. <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/tarifverhandlungen-ig-metall-verhandlungsfuehrer-fuer-vier-tage-woche-in-stahlindustrie/29079772.html> (Zugriff: 07.04.2023).
- Hartmann, Hans (2021): Das Wachstum, seine Grenzen und die Gewerkschaften. In: Franzini, Luzian; Herzog, Roland; Rutz, Simon; Ryser, Franziska; Ziltener, Kathrin; Zwicky, Pascal (Hg.) *Postwachstum? Aktuelle Auseinandersetzungen um einen grundlegenden gesellschaftlichen Wandel*. Zürich: edition 8, S. 135–146.

- Hauff, Michael von; Jörg, Andrea (2017): *Nachhaltiges Wachstum. 2. Auflage*. Berlin: De Gruyter Oldenbourg.
- Heires, Marcel; Nölke, Andreas (2013): Finanzialisierung. In: Wullweber, Joscha; Graf, Antonia; Behrens, Maria (Hg.) *Theorien der Internationalen Politischen Ökonomie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 253–267.
- Hinterseer, Tobias (2017): Totgesagte leben länger: Stabilität und Kontinuität der Sozialpartnerschaft in Österreich. *Momentum Quarterly - Zeitschrift für sozialen Fortschritt* 6 (1), S. 28. doi: 10.15203/momentum-quarterly.vol6.no1.p28-46.
- Holst, Hajo; Matuschek, Ingo (2011): Sicher durch die Krise? Leiharbeit, Krise und Interessenvertretung. In: Haipeter, Thomas; Dörre, Klaus (Hg.) *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 167–194.
- Houeland, Camilla, et al. (2021): Solidarity tested: The case of the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO-Norway) and its contradictory climate change policies. *Area* 53 (3), S. 413–421.
- IG-Metall: Wähle jetzt Deine Arbeitszeit - nutze den T-ZUG 2022. <https://www.igmetall.de/tarif/tarifunden/metall-und-elektro/waehle-jetzt-deine-arbeitszeit> (Zugriff: 07.04.2023).
- International Energy Agency: Buildings: A source of enormous untapped efficiency potential. <https://www.iea.org/topics/buildings> (Zugriff: 30.03.2023).
- International Energy Agency (2021): *Net Zero by 2050. A Roadmap for the Global Energy Sector*.
- IPCC (2022): Summary for Policymakers. In: Pörtner, H.-O.; Roberts, D. C.; Tignor, M.; Poloczanska, E. S.; Mintenbeck, K.; Alegria, A.; Craig, M.; Langsdorf, S.; Löschke, S.; Möller, V.; Okem, A.; Rama, B. (Hg.) *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability. Contribution of Working Group II to the Sixth Assessment Report of the Contribution of Working Group II to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. NY, USA: Cambridge University Press, Cambridge, UK and New York, S. 3–33.
- ITUC: No Jobs on a Dead Planet. <https://www.etuc.org/en/no-jobs-dead-planet> (Zugriff: 17.04.2023).
- Jäger, Wieland; Weinzierl, Ulrike (2011): *Moderne soziologische Theorien und sozialer Wandel. 2. Auflage*. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Kaiser, Julia (2022): #Wir fahren zusammen. Die Allianz von Fridays for Future und ver.di im Bereich Nahverkehr als Exempel ökologischer Klassenpolitik. In: Dörre, Klaus; Holzschuh, Madeleine; Köster, Jakob; Sittel, Johanna (Hg.) *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität. 2. Auflage*. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 269–287.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte: Daten und Fakten 2021. https://www.arbeiterkammer.at/ueberuns/leistungen/Daten_und_Fakten_2021.html (Zugriff: 16.02.2023).
- Kammerer, Céline; Roß-Kirsch, Nadja (2017): *Arbeitsrecht in Frankreich. Rechtssicheres HR-Management für Unternehmer, Anwälte und Berater*. Wiesbaden, Heidelberg: Springer Gabler.
- Kapeller, Jakob; Gräbner-Radkowsch, Claudius (2021): Standortwettbewerb und Deindustrialisierung: Das Beispiel MAN als Lehrbuchfall. *ICAE Working Paper Series* (131).
- Keil, A. Katharina; Kreinin, Halliki (2022): Slowing the treadmill for a good life for All? German trade union narratives and social-ecological transformation. *Journal of Industrial Relations*.
- Köhler, Karsten, et al. (2018): Verteilungseffekte von Finanzialisierung. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 70 (S1), S. 37–63.

- Kubin, Tomasz (2021): Analyzing Polish and Czech hard coal-mining trade unions and their positions toward EU climate and energy policy. In: Dobbins, Michael; Riedel, Rafał (Hg.) *Exploring organized interests in post-communist policy-making. The "missing link"*. London, New York, NY: Routledge, S. 217–237.
- Kuckartz, Udo (2012): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Kurwan, Jenny (2021): *Exnovationsprozesse als sozialökologische Transformation? Eine vergleichende Analyse der Argumente von Gewerkschaften und Umweltverbänden zum Kohleausstieg in Deutschland*. Wuppertal: Wuppertal Institut für Klima Umwelt Energie gGmbH.
- Lessenich, Stephan (2018): Transformation im Dialog. Mehr Utopie wagen. In: *Radikale Alternativen. Warum man den Kapitalismus nur mit vereinten Kräften überwinden kann*. München: oekom verlag, S. 6–7.
- Liebig, Steffen (2019): Arbeitszeitverkürzung für eine nachhaltigere Wirtschaft? Über mögliche Berührungspunkte zwischen sozial-ökologischen Arbeitszeitkonzepten und gegenwärtiger Tarifpolitik. In: Dörre, Klaus; Rosa, Hartmut; Becker, Karina; Bose, Sophie; Seyd, Benjamin (Hg.) *Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften*. Wiesbaden: Springer VS, S. 211–228.
- Liebig, Steffen (2021): *Arbeitszeitverkürzung als Konvergenzpunkt? Sozial-ökologische Arbeitszeitkonzepte, Wachstumskritik und gewerkschaftliche Tarifpolitik*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Littig, Beate (2017): Umweltschutz und Gewerkschaften- eine langsame, aber stetige Annäherung. Schlussbemerkungen und Ausblick. In: Brand, Ulrich; Niedermoser, Kathrin (Hg.) *Gewerkschaften und die Gestaltung einer sozial-ökologischen Gesellschaft*. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, S. 193–201.
- Liu, Zhu, et al. (2022): Monitoring global carbon emissions in 2021. *Nature reviews. Earth & environment* 3 (4), S. 217–219.
- Lucht, Kim; Liebig, Steffen (2023): Sozial-ökologische Bündnisse als Antwort auf Transformationskonflikte? *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 53 (210), S. 15–33.
- Martínez Lucio, Miguel; González Menéndez, Maria (2013): Worker Voice Under Pressure: Collective Workplace Representation and the Challenge of Mutliplying Spaces and Actors. In: Arrowsmith, James; Pulignano, Valeria (Hg.) *The transformation of employment relations in Europe. Institutions and outcomes in the age of globalization*. New York, NY: Routledge, S. 33–51.
- Matthes, Felix Christian; Emele, Lukas; Hermann, Hauke; Loreck, Charlotte; Peter, Frank; Ziegenhagen, Inka; Cook, Vanessa Janine (Hg.) (2017): *Zukunft Stromsystem. Kohleausstieg 2035 : vom Ziel her denken. 2017. Auflage*. Berlin: WWF Deutschland.
- Mayring, Philipp (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. Auflage*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Mayring, Philipp (2019): Qualitative Inhaltsanalyse – Abgrenzungen, Spielarten, Weiterentwicklungen. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* (Vol 20, No 3).
- Mayring, Philipp; Fenzl, Thomas (2022): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hg.) *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 3. Auflage*. Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS, S. 691–706.
- Meise, Stephan (2014): *Organisation und Vielfalt. Modernisierungen der Gewerkschaftspraxis*. Wiesbaden: Springer VS.

- Mesch, Michael (2020): Kollektivverträge in 24 europäischen Ländern 2000-2017: Ursachen und Veränderungen des Deckungsgrads. *Wirtschaft und Gesellschaft* 46 (3). https://wug.akwien.at/WUG_Archiv/2020_46_3/2020_46_3_0409.pdf (Zugriff: 21.02.2023).
- Moesker, Karen; Pesch, Udo (2022): The just transition fund – Did the European Union learn from Europe's past transition experiences? *Energy Research & Social Science* 91.
- Morgan, Glenn (2014): Financialization and the multinational corporation. *Transfer: European Review of Labour and Research* 20 (2), S. 183–197.
- Mosoetsa, Sarah; Williams, Michelle (2012): Challenges and alternatives for workers in the global south. In: International Labour Organization (Hg.) *Labour in the global south. Challenges and alternatives for workers*. Geneva: ILO, S. 1–17.
- Müller, Franziska, et al. (2022): Hydrogen justice. *Environmental Research Letters* 17 (11), S. 115006.
- Müller-Jentsch, Walther (2008): *Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Müller-Jentsch, Walther (2017): *Strukturwandel der industriellen Beziehungen. 'Industrial Citizenship' zwischen Markt und Regulierung. 2. Auflage*. Wiesbaden: Springer VS.
- Müller-Jentsch, Walther (2021): *Wirtschaftsordnung und Sozialverfassung als mitbestimmte Institutionen. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie II*. Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS.
- Nachtwey, Oliver; Thiel, Marcel (2014): Chancen und Probleme pfadabhängiger Revitalisierung. Gewerkschaftliches Organizing im Krankenhauswesen. *Industrielle Beziehungen* 21 (3), S. 257–276.
- Nachtwey, Oliver; Wolf, Luigi (2013): Strategisches Handlungsvermögen und gewerkschaftliche Erneuerung im Dienstleistungssektor. In: Schmalz, Stefan (Hg.) *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt am Main u.a.: Campus, S. 132–151.
- Neckel, Sighard (2023): Zerstörerischer Reichtum. Wie eine globale Verschmutzerelite das Klima ruiniert. *Blätter für deutsche und internationale Politik* (4), S. 47–56.
- Niedermoser, Kathrin (2017a): Gewerkschaften und die ökologische Frage. historische Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen. In: Brand, Ulrich; Niedermoser, Kathrin (Hg.) *Gewerkschaften und die Gestaltung einer sozial-ökologischen Gesellschaft*. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, S. 31–48.
- Niedermoser, Kathrin (2017b): Gewerkschaften und nachhaltige Konsumstrategien. In: Brand, Ulrich; Niedermoser, Kathrin (Hg.) *Gewerkschaften und die Gestaltung einer sozial-ökologischen Gesellschaft*. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, S. 157–193.
- Norwegian Environment Agency (2022): *Greenhouse Gas Emissions 1990- 2020. National Inventory Report*.
- OECD/AIAS (2021a): OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS). Collective bargaining coverage. <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC> (Zugriff: 21.02.2023).
- OECD/AIAS (2021b): OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS). Trade Union Dataset. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>.
- ÖGB: Gewerkschaften. <https://www.oegb.at/Gewerkschaften> (Zugriff: 14.02.2023).
- ÖGB (2021a): Gleiche Rechte für ArbeiterInnen und Angestellte! <https://www.oegb.at/der-oegb/geschichte/gleiche-rechte-fuer-arbeiterinnen-und-angestellte--> (Zugriff: 14.02.2023).

- ÖGB (2021b): ÖGB beschließt Positionspapier für einen gerechten Wandel. <https://www.oegb.at/themen/klimapolitik/klima-und-arbeitsmarkt/raus-aus-der-klimakrise/oegb-beschliesst-positionspapier-fuer-einen-gerechten-wandel-> (Zugriff: 14.03.2023).
- ÖGB Mitgliederstatistik (2021): Gesamt nach Gewerkschaften. <https://www.oegb.at/der-oegb/der-oegb-in-zahlen> (Zugriff: 14.02.2023).
- OMV: Über uns. OMV Konzern. <https://www.omv.at/de-at/ueber-uns/konzern>.
- Paech, Niko (2012): *Befreiung vom Überfluss. Auf dem Weg in die Postwachstumsökonomie*. Berlin: oekom verlag.
- Paret, Marcel (2017): Working-class fragmentation, party politics, and the complexities of solidarity in South Africa's United Front. *The Sociological Review* 65 (2), S. 267–284.
- Pelinka, Anton (1980): *Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Pelizzari, Alessandro (2008): Widerständiges Prekariat? Probleme der Interessenvertretung in fragmentierten Arbeitsmärkten. In: Eickelpasch, Rolf; Rademacher, Claudia; Ramos Lobato, Philipp (Hg.) *Metamorphosen des Kapitalismus - und seiner Kritik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 193–216.
- Pernicka, Susanne (2022): Einleitung. In: Pernicka, Susanne (Hg.) *Sozialpartnerschaftliche Handlungsfelder: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven. Aktuelle Befunde*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint Springer VS, S. 1–23.
- Pernicka, Susanne; Stern, Sandra (2011): Von der Sozialpartnergewerkschaft zur Bewegungsorganisation? Mitgliedererwerbsstrategien österreichischer Gewerkschaften. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP)* 40 (4), S. 335–355.
- Pfadenhauer, Michaela (2002): Auf gleicher Augenhöhe reden. Das Experteninterview - ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.) *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 113–131.
- Polanyi, Karl (1944): *The great transformation. The political and economic origins of our time*. 2. Auflage. Boston, MA: Beacon Press.
- Poole, Michael (1986): *Industrial relations. Origins and patterns of national diversity*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Prognos, Öko-Institut, Wuppertal-Institut (2021): *Klimaneutrales Deutschland 2045. Wie Deutschland seine Klimaziele schon vor 2050 erreichen kann. Zusammenfassung im Auftrag von Stiftung Klimaneutralität, Agora Energiewende und Agora Verkehrswende*.
- Przyborski, Aglaja; Wohlrab-Sahr, Monika (2021): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. 5. Auflage. Berlin: De Gruyter Oldenbourg.
- Ptak, Ralf (2008): Grundlagen des Neoliberalismus. In: Butterwegge, Christoph; Lösch, Bettina; Ptak, Ralf (Hg.) *Kritik des Neoliberalismus*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 13–87.
- Rahman, Zia; Langford, Tom (2012): Why labour unions have failed Bangladesh's garment workers. In: International Labour Organization (Hg.) *Labour in the global south. Challenges and alternatives for workers*. Geneva: ILO, S. 87–106.
- Räthzel, Nora, et al. (2018): Beyond the nature–labour divide: trade union responses to climate change in South Africa. *Globalizations* 15 (4), S. 504–519.

- Räthzel, Nora (2022): Perspektiven gewerkschaftlicher Umweltpolitik: Arbeiter*innen als Subjekte der Transformation. In: Bruschi, Valeria; Zeiler, Moritz (Hg.) *Das Klima des Kapitals. Gesellschaftliche Naturverhältnisse und Ökonomiekritik*. Berlin: Dietz Berlin, S. 155–171.
- Räthzel, Nora; Uzzell, David (2011): Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma. *Global Environmental Change* 21 (4), S. 1215–1223. doi: 10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010.
- Rehder, Britta (2013): Vom Korporatismus zur Kampagne ? Organizing als Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung. In: Schroeder, Wolfgang (Hg.) *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2. Auflage. Dordrecht: Springer, S. 241–265.
- Reichertz, Jo (2016): *Qualitative und interpretative Sozialforschung. Eine Einladung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Reuter, Norbert (2014): Die Degrowth-Bewegung und die Gewerkschaften. *WSI-Mitteilungen* (7), S. 555–559.
- Reuter, Norbert (2019a): Die Gewerkschaften gegen die Klimakrise. *Blätter für deutsche und internationale Politik* (8), S. 33–37.
- Reuter, Norbert (2019b): Employment in the tension between ecology and distributive justice: the role of trade unions. In: Seidl, Irmi; Zahrnt, Angelika (Hg.) *Tätigsein in der Postwachstumsgesellschaft*. Marburg: Metropolis-Verlag, S. 85–97.
- Rocha, Marcia; Roming, Niklas; Yanguas Parra, Paola; Ancygier, Andrzej; Sferra, Fabio; Ural, Ugur; Schaeffer, Michiel; Hare, Bill (2017): *A stress test for coal in Europe under the Paris Agreement. SCIENTIFIC GOAL-POSTS FOR A COORDINATED PHASE-OUT AND DIVESTMENT*.
- Rogelj, Joeri, et al. (2019): Estimating and tracking the remaining carbon budget for stringent climate targets. *Nature* 571 (7765), S. 335–342.
- Sander, Hendrik, et al. (2020): Kohleausstieg und Strukturwandel. Für eine sozialökologische Transformation im rheinischen Revier. *Rosa-Luxemburg-Stiftung STUDIEN* 15/2020.
- Satgar, Vishwas (2015): A Trade Union Approach to Climate Justice: The Campaign Strategy of the National Union of Metalworkers of South Africa. *Global Labour Journal* 6 (3).
- Satheesh, Silpa (2020): Moving beyond class: A critical review of labor-environmental conflicts from the global south. *Sociology Compass* 14 (7).
- Schäfer, Holger; Seyda, Susanne (2008): Individualisierung: Erosion des Normalarbeitsverhältnisses? In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (Hg.) *Die Zukunft der Arbeit in Deutschland. Megatrends, Reformbedarf und Handlungsoptionen*. Köln: Deutscher Instituts-Verlag, S. 145–173.
- Scheuch, Erwin K. (2003): *Sozialer Wandel*. Wiesbaden: Westdt. Verl.
- Schmalz, Stefan; Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 21 (3). <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/27088>.
- Schmelzer, Matthias; Vetter, Andrea (2020): "All you talk about are fairy tales of eternal economic growth". Degrowth als konkrete Utopie für eine klimagerechte Zukunft. In: Görgen, Benjamin; Wendt, Björn (Hg.) *Sozial-ökologische Utopien. Diesseits oder jenseits von Wachstum und Kapitalismus?* München: oekom verlag, S. 131–149.
- Schmid, Michael (1982): *Theorie sozialen Wandels*.
- Scholz, Jendrik (2013): Krise des korporatistischen Arrangements und gewerkschaftliche Revitalisierungsansätze im Handwerk. In: Schmalz, Stefan (Hg.) *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt am Main u.a.: Campus, S. 199–213.

- Schönhoven, Klaus (2013): Geschichte der deutschen Gewerkschaften: Phasen und Probleme. In: Schroeder, Wolfgang (Hg.) *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Auflage*. Dordrecht: Springer, S. 59–83.
- Schreyögg, Georg, et al. (2011): How history matters in organisations: The case of path dependence. *Management & Organizational History* 6 (1), S. 81–100.
- Schroeder, Wolfgang; Silvia, Stephen J. (2013): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. In: Schroeder, Wolfgang (Hg.) *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Auflage*. Dordrecht: Springer, S. 337–367.
- Schüßler, Elke, et al. (2016): Klimakonferenzen. In: Besio, Cristina; Romano, Gaetano (Hg.) *Zum gesellschaftlichen Umgang mit dem Klimawandel*. Baden-Baden: Nomos, S. 187–218.
- Scientists for Future Österreich (2021): Stellungnahme zur Lobau-Autobahn und zugehörigen Straßenbauprojekten. <https://at.scientists4future.org/2021/08/12/wissenschaftlerinnen-zerpfleucken-das-lobautunnel-projekt-stellungnahme-der-scientists-for-future-wien-noe-und-burgenland/> (Zugriff: 30.03.2023).
- Seidl, Irmi; Zahmt, Angelika (2019): The prospects for practical action. In: Seidl, Irmi; Zahmt, Angelika (Hg.) *Tätigsein in der Postwachstumsgesellschaft*. Marburg: Metropolis-Verlag, S. 201–207.
- Sikwebu, Dinga; Aroun, Woodrajh (2021): Energy Transitions in the Global South: The Precarious Location of Unions. In: Räthzel, Nora; Stevis, Dimitris; Uzzell, David L. (Hg.) *The Palgrave handbook of environmental labour studies*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan, S. 59–81.
- Silver, Beverly J. (2005): *Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin, Hamburg: Assoziation A.
- Sisson, Keith (2013): Private Sector Employment Relations in Western Europe. Collective Bargaining Under Pressure? In: Arrowsmith, James; Pulignano, Valeria (Hg.) *The transformation of employment relations in Europe. Institutions and outcomes in the age of globalization*. New York, NY: Routledge, S. 13–33.
- Sperling, Hans Joachim (2013): Gewerkschaftliche Betriebspolitik. In: Schroeder, Wolfgang (Hg.) *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Auflage*. Dordrecht: Springer, S. 485–505.
- Stacher, Petra, et al. (2021): Neustart im MAN-Werk in Steyr. *Der Kurier*. <https://kurier.at/wirtschaft/neustart-im-man-werk-in-steyr/401723103> (Zugriff: 25.03.2023).
- Statistik Austria: Erwerbstätige-Merkmale. <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/erwerbstaetige-merkmale> (Zugriff: 16.02.2023).
- Statistisches Bundesamt: Erwerbstätigenrechnung - Erwerbstätige in Deutschland Jahresdurchschnitte in 1 000 und Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/inlaender-inlandskonzept.html> (Zugriff: 20.02.2023).
- Statistisches Bundesamt: Niedriglohnquote in der Europäischen Union. https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-2/niedriglohnquote.html (Zugriff: 01.03.2023).
- Stevis, Dimitris; Felli, Romain (2015): Global labour unions and just transition to a green economy. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics* 15 (1), S. 29–43.
- Streeck, Wolfgang (2008): Korporatismus. In: Gosepath, Stefan; Hinsch, Wilfried; Rössler, Beate (Hg.) *Handbuch der politischen Philosophie und Sozialphilosophie*. Berlin: De Gruyter.
- Streeck, Wolfgang (2013): Gewerkschaften in Westeuropa. In: Schroeder, Wolfgang (Hg.) *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Auflage*. Dordrecht: Springer, S. 107–123.
- Tagesschau (2023): Zehntausende demonstrieren für Verkehrswende. <https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/fridays-for-future-klimastreik-107.html> (Zugriff: 04.03.2023).

- Tálos, Emmerich (1993a): Entwicklung, Kontinuität und Wandel der Sozialpartnerschaft. In: Tálos, Emmerich (Hg.) *Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells*. Wien: Verl. für Gesellschaftskritik, S. 11–35.
- Tálos, Emmerich, et al. (1993): Verbände und politischer Entscheidungsprozeß- am Beispiel der Sozial- und Umweltpolitik. In: Tálos, Emmerich (Hg.) *Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells*. Wien: Verl. für Gesellschaftskritik, S. 147–187.
- Tálos, Emmerich (1993b): Vorwort. In: Tálos, Emmerich (Hg.) *Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells*. Wien: Verl. für Gesellschaftskritik, S. 7–11.
- Tálos, Emmerich (2017): Sozialpartnerschaft: Ein zentraler Gestaltungsfaktor im Österreich der Zweiten Republik. In: Kreml, Mathias; Thaler, Johannes (Hg.) *100 Jahre Arbeitsmarktverwaltung. Österreich im internationalen Vergleich*. Göttingen: V & R unipress Vienna University Press, S. 159–182. doi: 10.14220/9783737007443.159.
- Tálos, Emmerich (2020): Sozialpolitik und Sozialpartnerschaft unter Schwarz/Türkis-Grün. *A&W blog*. <https://awblog.at/sozialpolitik-und-sozialpartnerschaft-unter-tuerkis-gruen/> (Zugriff: 17.02.2023).
- Tálos, Emmerich; Hinterseer, Tobias (2019): *Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor der Zweiten Republik am Ende?* Innsbruck: Studien Verlag.
- Thomas, Adrien (2021): Framing the just transition: How international trade unions engage with UN climate negotiations. *Global Environmental Change* 70.
- United Nations Environment Programme (2020): *2020 Global Status Report for Buildings and Construction: Towards a Zero-emission, Efficient and Resilient Buildings and Construction Sector*. Nairobi.
- Urban, Hans-Jürgen (2008): Die postneoliberale Agenda und die Revitalisierung der Gewerkschaft. In: Butterwege, Christoph; Lösch, Bettina; Ptak, Ralf (Hg.) *Neoliberalismus. Analysen und Alternativen*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 355–374.
- Vandaele, Kurt (2019): *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).
- ver.di (2016): Sozialverträglicher Kohleausstieg ist machbar! ver.di stellt Gutachten vor – Bsirske: Jetzt muss die Politik handeln! <https://ver-und-entsorgung.verdi.de/themen/energiewende/++co++98e6b066-7b06-11e6-918f-525400a933ef> (Zugriff: 17.04.2023).
- Vogl, Valentin (2020): Einseitige Stahlvisionen. EU-Industriepolitik aus der Perspektive der Energiegerechtigkeit. *Kurswechsel: Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen* (4), S. 75–86.
- Walwei, Ulrich (2015): Von der Deregulierung zur Re-Regulierung: Trendwende im Arbeitsrecht und ihre Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. *Industrielle Beziehungen* 22 (1).
- Werdning, Martin (2008): Gab es eine neoliberale Wende? Wirtschaft und Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik Deutschland ab Mitte der 1970er Jahre. *Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte* 56 (2), S. 303–321.
- WiFo (2022): *Transformation und "Just Transition" in Österreich*. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Williges, Keith, et al. (2022): Fairness critically conditions the carbon budget allocation across countries. *Global Environmental Change* 74.
- Wineroither, David M. (2013): Die Sozialpartnerschaft als Eckpfeiler der österreichischen Konsensdemokratie. In: Botz, Gerhard; Bruckmüller, Ernst; Cerny, Josef; Dvořák, Johann; Ehmer, Josef; Garscha, Winfried R.; Grandner, Margarete; Gruber, Elke; Guger, Alois; Karlhofer, Ferdinand; Konrad, Helmut; Mesner, Maria;

- Pelinka, Anton; Tálos, Emmerich; van der Linden, Marcel, Brigitte; Anwander, Stefan (Hg.) *Wissenschaft über Gewerkschaft. Analysen und Perspektiven*. Wien: ÖGB Verlag, S. 39–71.
- Wirtschaftskammer Österreich: Mitglieder der Wirtschaftskammern Österreichs. Wer unsere Mitglieder sind. <https://www.wko.at/service/oe/Mitglieder-WKO.html> (Zugriff: 16.02.2023).
- Wissen, Markus, et al. (2022): Zwischen Modernisierung und sozial-ökologischer Konversion. Konflikte um die Zukunft der österreichischen Autoindustrie. In: Dörre, Klaus; Holzschuh, Madeleine; Köster, Jakob; Sittel, Johanna (Hg.) *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität*. 2. Auflage. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 225–269.
- Wissen, Markus; Brand, Ulrich (2019): Working-class environmentalism und sozial-ökologische Transformation. Widersprüche der imperialen Lebensweise. *WSI-Mitteilungen* 72 (1), S. 39–47.
- Young, Brigitte (2014): Finanzialisierung, Neoliberalismus und der deutsche Ordoliberalismus in der EU-Krisenbewältigung. In: Heires, Marcel; Nölke, Andreas (Hg.) *Politische Ökonomie der Finanzialisierung*. Wiesbaden: Springer, S. 63–79.
- Zhong, Xiaoyang, et al. (2022): Increasing material efficiencies of buildings to address the global sand crisis. *Nature Sustainability* 5 (5), S. 389–392.

Verzeichnis analysierter Dokumente

Eibensteiner, Herbert (2022): „KLIMA, ENERGIE UND WIRTSCHAFT ZUSAMMENFÜHREN“ Herausforderungen für die österreichische Industrie vor dem Hintergrund globaler Wettbewerbsfähigkeit. Präsentation auf dem Konzerneforum der GPA. <https://www.gpa.at/themen/internationales/archiv/gpa-konzerneforum--industrie-im-oekologischen-wandel> (Abrufdatum 24.03.2023)

GÖD: Klimafit in die Zukunft. <https://www.goed.at/aktuelles/news/klimafit-in-die-zukunft> (Abrufdatum 23.03.2023)

GÖD: Positionen und Ziele. <https://www.goed.at/ueber-uns/positionen-ziele-1> (Abrufdatum 23.03.2023)

Interview GBH (2022)

Interview GPA (2022)

Interview GÖD (2023)

Interview IG Metall (2022)

Interview ÖGB (2022)

Interview PRO-GE I (2022)

Interview PRO-GE II (2023)

Interview vida (2022)

Interview younion (2022)

ÖGB 2022: Klimapolitik aus ArbeitnehmerInnen-Perspektive

PRO-GE 2018: Arbeitsprogramm. 3. Gewerkschaftstag der PRO-GE

Umwelt + Bauen (2019): Positionspapier zu den Themen: Wohnungsneubau, Gebäudesanierung, Infrastruktur

Abstract

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit den Möglichkeiten und Grenzen gewerkschaftlicher Klimapolitik. Während Gewerkschaften lange Zeit als Bremser für ökologische Maßnahmen galten, hat die Thematik seit geraumer Zeit Einzug in gewerkschaftliche Strategien erhalten. Durch die immer stärker sichtbaren Auswirkungen der Klimakrise stehen Gewerkschaften vor einem Dilemma. Auf der einen Seite liegt ihre Kernaufgabe in der Erhaltung guter Arbeitsplätze für ihre Mitglieder. Auf der anderen Seite haben sie sich dem Erhalt der Klimaziele verschrieben, was erhebliche Auswirkungen für weite Teile von Industriearbeitsplätzen mit sich bringt. Ausgehend von der theoretischen Perspektive, dass Gewerkschaften relevante Akteure für die sozial-ökologische Transformation darstellen, untersucht die vorliegende Studie anhand von qualitativem Datenmaterial die klimapolitischen Strategien der österreichischen Gewerkschaften. Es kann gezeigt werden, dass sich die Herausforderungen und Handlungsoptionen stark zwischen den einzelnen Vertretungsbereichen der sieben Fachgewerkschaften in Österreich unterscheiden. Gleichzeitig gibt es sektorübergreifende Herausforderungen, welche als sozial-ökologische Transformationskonflikte betrachtet werden können. Bei der Bearbeitung dieser Konflikte entstehen mitunter strategische Widersprüche, die sich aufgrund der systemischen Verortung von Gewerkschaften nur schwer auflösen lassen. Wichtiger Ansatzpunkt für eine klimagerechte Gewerkschaftsarbeit findet sich deshalb in der politischen Annäherung zwischen Klimagerechtigkeitsbewegung und Arbeiter*innenbewegung. Durch die Bündelung der Interessen aus beiden Lagern entsteht das Potenzial für eine gesellschaftliche Gegenhegemonie zur bestehenden neoliberalen Ausrichtung von Klimapolitik.

By drawing on the job vs. environment dilemma, this study examines the potential of a climate just union strategy. While trade unions have long been ignored in debates about ecological transformation, there has been a growing number of publications dealing with the issue of ecological union policies. Based on the perspective of trade unions as agents of social change, the thesis points out existing ways of Austrian trade union engagement with climate crisis. With the focus on qualitative data, it can be shown, that there are systemic limits to trade union climate policy. The existing literature on the topic tends to ignore intra- union conflict dynamics as well as path dependencies in historical formation of trade unions. But both path dependency and the neoliberalization of politics in the EU limit trade unions' ability to act in social ecological conflicts. Nevertheless, trade unions in Austria started political capacity building with the climate movement, showing great potential for wide societal alliances in upcoming conflicts about just transition.

Anhang

Der Interviewleitfaden

1) **Wie lässt sich Sozialstruktur der vertretenen Bereiche beschreiben?**

Was sind die größten Vertretungsbereiche der x?

Welche Unterschiede gibt es zwischen den vertretenen Sektoren?

Wie macht sich das bei der Gewerkschaftsstrategie bemerkbar?

2) **Was sind die zentralen Herausforderungen der Gewerkschaften in Österreich in Bezug auf den so genannten sozial-ökologischen Wandel?**

Was sind die konkreten Herausforderungen der x?

Wo liegen die strukturellen Hindernisse und wie können diese bearbeitet werden?

Wo liegen Konflikte innerhalb der Branchen bei der x?

Bezugnahme zum Grundsatzprogramm oder Beschlüssen der jeweiligen Gewerkschaft

3) **Wo liegen potenzielle Handlungsfelder der Gewerkschaften?**

Wie kann die x den Strukturwandel voranbringen

4) **Transformationskonflikte**

Wie stehen die Gewerkschaften zu Wachstum?

Wie werden die Ungerechtigkeiten im globalen Wirtschaftssystem bearbeitet? (Unsolidarische Politik des Exportmodells, Rohstoffextraktion etc.)

Wie geht man mit Grenzen technologischer Lösungen um?

5) **Wie kann ein Strukturwandel in Sektor x konkret aussehen?**

Welche Strategien gibt es bereits?

Wo liegen Hindernisse?

Wie reagieren die Beschäftigten/ Mitglieder auf bevorstehenden Wandel?

6) **Inwiefern können die Belegschaften demokratisch miteinbezogen werden?**