

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

"Der Diskurs um Normarbeit und Arbeitszeitverkürzung in Österreich -
Eine Policy Analyse für den Zeitraum 2020 bis 2023"

verfasst von | submitted by

Sonja Maria Prendinger BA

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

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 824

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Politikwissenschaft

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Barbara Prainsack

Zitate

„In the 21st century a 15-hour week will suffice, as we turn instead to ,how to use freedom from pressing economic cares‘.“

John Maynard Keynes, Ökonom zum Thema Arbeitszeitverkürzung im Essay: „Economic possibilities for our grandchildren“ (Keynes 1930).

„Wenn ich 22 Stunden in der Woche arbeite, bin ich Dienstagmittag fertig.“

Michael Häupl als SPÖ-Bürgermeister von Wien zum Thema Lehrer:innen-Arbeitszeiten (DerStandard, April 2015).

„In Österreich wird bei Sozial- und Familienleistungen wenig unterschieden, ob jemand 20 oder 38 Stunden arbeitet. Wenn Menschen freiwillig weniger arbeiten, dann gibt es weniger Grund, Sozialleistungen zu zahlen“

ÖVP-Arbeitsminister Marin Kocher im Kurier-Interview ‚Teilzeitarbeit als Privileg‘ (Kurier, Februar 2023)

„Wer schafft die Arbeit? Wer schafft die Arbeit? Wer schafft die Arbeit? Na sorry, die Wirtschaft schafft die Arbeit. Bitte merkt’s euch das einmal.“

Beate Hartinger-Klein als FPÖ-Sozialministerin im Parlaments-Plenum 2019 im Zuge der Debatte um Arbeitszeitverkürzung in Form eines „persönlichen Feiertages“ (DerStandard, Februar 2019).

Abstrakt

Seit dem Jahr 2020 ist der Anteil jener Vollzeitbeschäftigten, welche weniger Stunden in Erwerbstätigkeit arbeiten wollen, deutlich gestiegen. Gleichzeitig möchten viele Teilzeitbeschäftigte, darunter hauptsächlich Frauen, die wöchentliche Arbeitszeit erhöhen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sich die Akteur:innen im Politikfeld Arbeitszeit die Verteilung von Arbeit und die gesellschaftliche Organisation von bezahlter und unbezahlter Arbeit im 21. Jahrhundert vorstellen. Um dieser Frage nachzugehen, wird im ersten Teil dieser Arbeit die historische Entwicklung der Arbeitszeitverkürzung der letzten 150 Jahre in Österreich nachgezeichnet und ebenso ein Überblick gegeben über die vier Phasen der Industriegeschichte von der Arbeit 1.0 bis zur Arbeit 4.0. – darin werden die Veränderungen in der Arbeitswelt dargestellt. Im Methodenteil widmet sich die Arbeit der Frage, wie die relevanten Akteur:innen den Arbeitsbegriff definieren und welche Politikinstrumente sie explizit anführen, um ihre Vorstellungen von Normarbeit umsetzen zu können. Dazu wurde analysiert, welche Politikinstrumente mit welchen Argumenten ins Treffen geführt werden und welche Auswirkungen sich die Akteur:innen davon erwarten. Es wurden dafür die Wahlprogramme der Parlamentsparteien für die Nationalratswahl 2019 sowie Presseaussendungen aller Akteur:innen, welche neben den Parteien noch die bundesweit tätigen Interessenvertretungen der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehm:erinnen miteinschließen, über das Portal APA/OTS zum Thema Arbeitszeitverkürzung für den Zeitraum 2020 bis 2023 mittels qualitativer Inhaltsanalyse untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Vorstellungen von (Norm-)Arbeit und Arbeitskultur der Akteur:innen deutlich unterscheiden. Die Werte „bessere Vereinbarkeit und gesellschaftliche Anerkennung unbezahlter Arbeitsformen“ stehen den Werten „Leistung und Pflicht müssen sich lohnen“ gegenüber. Die diskursprägenden Faktoren im Untersuchungszeitraum wurden durch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bestimmt. Bedingt durch die hohe Arbeitslosenquote in Folge der COVID-19 Krise sowie die steigende Teuerung und den Rückgang des Wirtschaftswachstums in Folge der Energiekrise, standen vor allem beschäftigungspolitische Ziele im Sinne des Abbaus von Arbeitslosigkeit sowie des zeitgleichen Arbeits- und Fachkräftemangels im Fokus aller Akteur:innen. Die dafür ins Treffen geführten Maßnahmen variierten zwischen den von SPÖ, Grünen und Arbeitnehmer:innenvertretungen angeführten Arbeitszeitverkürzungs- und Teilzeitmodellen und den von ÖVP, FPÖ, NEOS und Arbeitgeber:innenvertretungen geforderten Flexibilisierungen und steuerlichen Entlastungen.

Schlagwörter: Arbeitszeitverkürzung, Arbeitsbegriff, bezahlte und unbezahlte Arbeitsformen, Wünsche Beschäftigte, Veränderungen in der Arbeitswelt, Politikinstrumente, Österreich

Abstract

Since 2020, the share of full-time employees who want to work fewer hours per week has increased significantly. At the same time, almost a third of part-time employees, mainly women, would like to increase their weekly working hours. Against this background the question arises, how the political actors in the field of work time organization are imagining the distribution of work and the social organization of paid and unpaid work in the 21st century. In order to address this question, this thesis first traces the historical development of the reduction in working hours in Austria over the last 150 years in the theory section and also provides an overview of the four phases of industrial history from "Arbeit 1.0" to "Arbeit 4.0" - in which the changes in the working environment are presented. In the methods section, the work is dedicated to the question of how the relevant actors define the concept of work and which policy instruments they explicitly relate to in order to be able to implement their ideas of standardized work. Therefore, it was analyzed which policy instruments are used with which arguments and what effects the actors expect them to have. To this end, the election programs of the parliamentary parties for the 2019 Austrian National Council elections as well as press releases of all actors, which also include the nationwide interest groups of employers and employees, were examined via the APA/OTS portal on the topic of working time reduction for the period 2020 to 2023 using qualitative content analysis. The results show that the actors' ideas of (standardized) work and work culture differ significantly, and that the values of "better compatibility and social recognition of unpaid forms of work" contrast with the values of "performance and duty must be worthwhile". The factors shaping the discourse during the period of observation were determined by the economic and social framework conditions. Due to the high unemployment rate as a result of the COVID-19 crisis as well as rising inflation and the decline in economic growth as a result of the energy crisis, the focus of all actors was primarily on employment policy goals in terms of reducing unemployment as well as the simultaneous shortage of (skilled) labor force. In terms of the measures required, a reduction in working hours and part-time models compete with greater flexibility and tax relief.

Keywords: reduction in working hours, concept of labor, paid and unpaid forms of work, employees' wishes, changes in the working environment, policy instruments, Austria

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	7
2. Begriffe – Definitionen	9
3. Theoretischer Teil.....	13
3.1 Zur Geschichte der Arbeitszeitverkürzung in Österreich in den letzten 150 Jahren.....	13
3.1.1 Vom Beginn der Industrialisierung bis zum Ende der Monarchie – die Einführung einer Maximalarbeitszeit.....	14
3.1.2 Arbeitszeitverkürzung zwischen 1918 und 1945 – der Kampf um den Acht-Stunden-Tag (100 Jahre Acht-Stunden-Tag).....	19
3.1.3 Zweite Republik: Die Einführung der 40-Stunden-Woche (40 Jahre 40-Stunden-Woche) ..	21
3.1.4 Flexibilisierung und Deregulierung – der Paradigmenwechsel und die Arbeitszeitgesetz-Novelle 2018.....	24
3.1.5 Die aktuelle Situation seit COVID-19 – eine neue Vollzeit für das 21. Jahrhundert?.....	27
3.2 Die vier Phasen der Industriegeschichte – die Evolution der Arbeitswelt	29
3.2.1 Arbeit 1.0 – der Ursprung der „modernen“ Arbeitswelt.....	30
3.2.2 Arbeit 2.0 – die Entstehung der Fließbandproduktion und der Sozialpolitik „von oben“ ...	30
3.2.3 Arbeit 3.0 – die Entstehung der Dienstleistungsgesellschaft und des Begriffs „New Work“	31
3.2.4 Arbeit 4.0 – die Digitalisierung verändert nicht nur die Arbeitswelt	32
3.2.5 Zusammenfassung.....	34
3.3 Was ist Arbeit – Arbeitsformen und die Bedeutung von Arbeit heute: der Arbeitsbegriff in der modernen Gesellschaft	36
3.4 Die Wünsche der Beschäftigten – Veränderungen im Gefolge der COVID-19 Krise.....	42
4. Methoden.....	48
4.1. Qualitätskriterien und Forschungsethik.....	48
4.1.1 Qualitätskriterien in der qualitativen Forschung	48
4.1.2 Forschungsethische Aspekte	50
4.2 Datengrundlage.....	51
4.3 Methodisches Vorgehen	53
5. Analyse	55
5.1 Akteur:innen in der Arbeitszeitpolitik in Österreich	55
5.2 Arbeitsbegriff und Werte	56
5.3 Analyse Politikinstrumente	61
5.4 Politische Ziele und Argumente	82
5.5 Der Diskurs um Arbeitszeitverkürzung.....	92
6. Interpretation	98
7. Fazit	103
Quellenangaben:	109

ANHANG:	116
---------------	-----

1. Einleitung

Im nächsten Jahr, 2025, jährt sich die Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich zum 50. Mal. Seit damals hat es keine generelle Arbeitszeitverkürzung mehr gegeben. Auch die vorhergegangenen Meilensteine der Arbeitszeitpolitik liegen zeitlich jeweils weit auseinander. Von der Einführung des Elf-Stunden-Tages im Jahr 1859 bis zur Einführung des Acht-Stunden-Tages im Jahr 1919 hat es ganze 60 Jahre gedauert. Die Einführung der 45-Stunden-Woche im Jahr 1959, genau 100 Jahre nach der ersten Arbeitszeitregelung, ließ weitere 40 Jahre auf sich warten. Zehn Jahre später, im Jahr 1969 wurde mit der Einführung des Arbeitszeitgesetzes dann ein historisch-sozialer Schritt gesetzt und die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche bis 1975 festgelegt. Seit einem halben Jahrhundert hat es also keine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit in Österreich mehr gegeben. Die Auseinandersetzung mit der Ausgestaltung einer möglichen neue Vollzeit für das 21. Jahrhundert sowie einem adäquaten Arbeitsbegriff sind also ein aktuelles, gesellschaftlich und politisch höchst relevantes Thema. Seit in den 1990er Jahren ein Paradigmenwechsel eingesetzt hat, weg von einer Verkürzung der Arbeitszeiten hin zu einer Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitsformen, fand das Thema kürzere Arbeitszeiten keine wirkmächtige Unterstützung im Diskurs. Dies lag zum Teil auch daran, dass die klassischen sozialpartnerschaftlichen Aushandlungsmechanismen vielen als überholt bzw. als „Auslaufmodell“ galten. Dennoch gab es immer wieder Vorstöße zum Thema Arbeitszeitverkürzung. Aus politikwissenschaftlicher Perspektive ist es von Relevanz zu betrachten, welche Faktoren dazu beitragen, das Thema der Arbeitszeitgestaltung wieder auf die politische Agenda zu setzen, mit welchen Argumenten dies passiert und wer die Akteur:innen in diesem Diskurs sind. Gerade im Untersuchungszeitraum 2020 bis 2023 haben sich die äußeren Rahmenbedingungen massiv verändert, daher soll aus politikwissenschaftlicher Sicht analysiert werden, welchen Einfluss die großen Krisen der letzten Jahre auf den Diskurs und die Vorstellung über die gesellschaftliche Organisation von Arbeit haben.

Auch wenn sich das Forschungsinteresse dieser Arbeit auf den gegenwärtigen Diskurs rund um den Arbeitsbegriff und die Vorstellungen von Normarbeit von Akteur:innen im Politikfeld Arbeitsmarkt in Österreich bezieht, ist es notwendig, die historische Entwicklung der

Arbeitszeitregulierungen zu beleuchten. Ein Verständnis darüber, welche Faktoren in der Vergangenheit die Verkürzung von Arbeitszeit begünstig oder erschwert haben, ist notwendig, um Pfadabhängigkeiten zu erkennen und müssen für das Verstehen und Erklären gegenwärtiger Entwicklungen und möglicher Trends berücksichtigt werden. Dasselbe gilt auch für theoretische Zugänge und Konzepte des Arbeitsbegriffes.

Im Gefolge der COVID-19 Pandemie, mit ihren einschneidenden Eingriffen in die Arbeitswelt, hat das Thema im öffentlichen Diskurs wieder an Bedeutung gewonnen. Die Beschäftigungsformen sind vielfältiger und instabiler geworden und die Wünsche der Beschäftigten haben sich verändert: während Vollzeitbeschäftigte ihre Wochenarbeitszeit reduzieren möchten, haben viele Teilzeitkräfte auf der anderen Seite den Wunsch, ihre Wochenstunden zu erhöhen. Neben der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden ist auch die Lage der Arbeitszeit nicht erst seit COVID-19 ein zentrales Thema in der Arbeitsforschung. Flexibilisierungstendenzen haben in den letzten Jahren dazu geführt, dass Arbeitszeiten außerhalb der klassischen Bürozeiten mittlerweile keine Seltenheit mehr sind. Immer öfters werden im Sinne der Selbstorganisation Arbeitsstunden auch am Abend oder am Wochenende geleistet. Das führt zur Frage, was heute noch als Normalarbeitsverhältnis gesehen werden kann und ob, bzw. inwiefern dieses an Bedeutung verliert. In dieser Arbeit soll der Frage nachgegangen werden, wie politische Parteien und Interessensvertretungen im Politikfeld Arbeitszeit den Begriff der Arbeit definieren und wie sie die Arbeitszeitregelungen in Bezug auf Dauer und Lage ausgestalten möchten. Als Erstes wird dazu eine Definition wichtiger Begriffe und rechtlicher Bestimmungen vorgenommen. Im Theorieteil wird die historische Entwicklung der Arbeitszeitpolitik in Österreich beleuchtet und aufgezeigt, welche Faktoren und Argumente in den verschiedenen Phasen der Arbeitszeitverkürzung vom Beginn der Industrialisierung bis hin zu den jüngsten Flexibilisierungsmaßnahmen jeweils bestimmend waren. Danach wird die Evolution der Arbeitswelt nachgezeichnet und die gesellschaftliche Organisation von Arbeit 1.0 bis Arbeit 4.0 kurz umrissen. Im Weiteren werden verschiedene theoretische Zugänge und Konzepte zum Arbeitsbegriff vorgestellt. Neben einem allgemeinen Arbeitsbegriff geht es auch um die Definition konkreter Arbeitsformen. Diesen werden dann aktuelle empirische Erhebungen aus Österreich gegenübergestellt, in welchen die Wünsche der Beschäftigten qualitativ und quantitativ erhoben wurden. Im empirischen Teil werden zur Beantwortung der Forschungsfrage unter Einbeziehung der forschungsleitenden und ergänzenden Fragestellungen Sekundärdaten mittels qualitativer

Methoden ausgewertet. Nach Überlegungen zu Qualitätskriterien in der qualitativen Forschung und forschungsethischen Aspekten in Bezug auf diese Arbeit, werden relevante Akteur:innen identifiziert. Danach erfolgt die Analyse des Datenmaterials in Form von Parteiprogrammen für die Nationalratswahl 2019, Pressemeldungen aller Akteur:innen zum Thema Arbeitszeitverkürzung sowie verschiedener Informations- und Imagekampagnen. In der Darstellung der Ergebnisse wird präsentiert, mit welchem Arbeitsbegriff die Akteur:innen in der Diskussion um die Arbeitszeitgestaltung operieren und welche Werte dahinter stehen. Anhand der Analyse der ins Treffen geführten Politikinstrumente werden die politischen Ziele und Argumente ebenso dargestellt wie die angenommenen Auswirkungen bei einer Einführung derselben in Österreich. Im Abschnitt „Diskurs um Arbeitszeit“ werden Rahmenbedingungen und Faktoren, welche den Diskurs beeinflussen, sowie Narrative beleuchtet. Abschließend werden die Ergebnisse im Hinblick auf die Beantwortung der Forschungsfrage diskutiert, sowie auf Limitationen der Arbeit und weiteren Forschungsbedarf eingegangen.

2. Begriffe – Definitionen

Die Regulierung der Erwerbsarbeitszeit – rechtliche Bestimmungen und Begriffsdefinitionen

Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Regelungen zur Dauer der Arbeitszeit sind in Österreich im Arbeitszeitgesetz (AZG) und im Arbeitsruhegesetz (ARG) festgelegt. Darin sind die gesetzlichen Mindeststandards für die tägliche und wöchentliche Normal- bzw. Höchstarbeitszeit sowie die Ruhebestimmungen kodifiziert, mit dem Ziel, die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen zu schützen. Die im Gesetz geregelte Arbeitszeit legt den Beginn und das Ende der Arbeit ohne Ruhepause fest – bei der Tagesarbeitszeit handelt es sich um die Arbeitszeit innerhalb von 24 Stunden, bei der Wochenarbeitszeit um die Arbeitszeit von Montag bis Sonntag. Unterschieden wird dabei zwischen der täglichen bzw. wöchentlichen Normal- und Höchstarbeitszeit (Huemer et al. 2017a: 32). Zur Anwendung kommt das AZG bei allen unselbständig Erwerbstätigen ab 18 Jahren¹, selbständige Erwerbstätige unterliegen

¹ Zu Ausnahmen und Sonderbestimmungen für bestimmte Berufsgruppen siehe Huemer et al. 2017a: 36f.

dem AZG nicht. Im Jahr 2022 waren laut ILO-Definition im Jahresdurchschnitt 3 899 500 Personen unselbständig erwerbstätig, dies entspricht 87,8% aller Erwerbstätigen (4 442 600 Personen, davon 2 353 100 Männer* und 2 089 500 Frauen*) in Österreich (Statistik Austria 2023a).

Kollektivvertragliche Vereinbarungen

In Österreich kann über sozialpartnerschaftliche Verhandlungen (siehe *Sozialpartnerschaft*) eine branchenspezifische Anpassung im Rahmen der Kollektivverträge vereinbart werden (weitere Konkretisierungen sind auf betrieblicher Ebene mittels Betriebsvereinbarung bzw. auf persönlicher Ebene mittels Arbeitsvertrages möglich). Dabei gilt das Günstigkeitsprinzip, wonach „alle dem Gesetz nachgereichten Rechtsquellen [...] nur günstigere Bestimmungen und keine Verschlechterung gegenüber der jeweils stärkeren/höherrangigen Norm festlegen dürfen“ (Kral-Bast et al. 2015: 20). Somit können mit dieser „mehrstufigen Regulierungslogik“ betriebsspezifische Lösungen festgelegt werden, mit einer gleichzeitigen Rückanbindung an sozialpartnerschaftliche Ergebnisse und gesetzliche Mindeststandards (Hermann et al. 2016: 7). Das österreichische Arbeitszeitgesetz sieht eine tägliche Normalarbeitszeit (siehe *Normalarbeitszeit*) von 8 Stunden und eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden vor. Abweichend erlaubt das Arbeitszeitgesetz unter bestimmten Bedingungen eine Ausdehnung der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit – die konkrete Ausgestaltung obliegt den Kollektivverträgen, allenfalls auch den Betriebsvereinbarungen. Auch eine Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit können Kollektivverträge vorsehen – so sind etwa wöchentliche Normalarbeitszeiten von 38 bzw. 38,5 Stunden in Österreich weit verbreitet (Huemer et al. 2017a: 32) etwa im Handel oder im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe.

Normalarbeitszeit

Die im Gesetz geregelte Arbeitszeit (§ 2 AZG) umfasst die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Unterschieden wird dabei zwischen der täglichen bzw. wöchentlichen Normal- und Höchstarbeitszeit (Huemer et al. 2017a: 32). Als Normalarbeitszeit (NAZ) gilt die regelmäßige Arbeitszeit ohne Überstunden, die tägliche NAZ

darf grundsätzlich 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten (§ 3 Abs 1 AZG). Durch den Kollektivvertrag kann die tägliche NAZ auf bis zu 10 Stunden verlängert werden. Die 11. und 12. Stunde pro Tag sind auch seit der AZG-Novelle vom 1.9.2018 (Einführung „12-Stunden-Tag“) grundsätzlich als Überstunden zu behandeln (WKO o. J., Unternehmensservice Portal 2023).

Überstunden

Wird die Normalarbeitszeit (maximal zehn Stunden) überschritten, spricht man von Überstunden. Die Überschreitung ist maximal bis zur Höchstarbeitszeit zulässig. Die tägliche Maximalarbeitszeit beträgt zwölf Arbeitsstunden, die wöchentliche darf die Zahl von zwanzig Überstunden nicht überschreiten und liegt somit bei sechzig Wochenstunden. Daneben sieht das Arbeitszeitgesetz jedoch Sonderbestimmungen vor, etwa bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs, Arbeitsbereitschaft, bei Vor- und Abschlussarbeiten, Schiffsdienst und Apotheken sowie Betrieben des öffentlichen Verkehrs ([BGBl. I Nr. 53/2018](#)).

Flexible Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeiten liegen nach Linnenkohl und Rauschenberg 1996 (zit. nach Schulze Buschoff und Rückert-John 2000) dann vor, wenn Arbeitszeitdeterminanten (die Dauer der Arbeitszeit und/oder die zeitliche Lage) permanent veränderbar sind. Das Ziel ist es, durch flexible Arbeitszeiten Überstundenzuschläge zu vermeiden und somit betriebswirtschaftliche Kosteneinsparungen zu erwirken, indem eine ungleichmäßige Verteilung und Überschreitung der Normalarbeitszeit über einen gewissen Durchrechnungszeitraum ermöglicht wird. Mehr- und Überstunden soll in der Flexibilisierungsdebatte der Ausnahmecharakter genommen werden, sie sollen monetär möglichst gleich behandelt werden die die Normalarbeitszeit. Die Logik der Debatte folgt somit einem Kosten-Nutzen-Kalkül, die flexible Ausweitung bzw. Reduktion der Arbeitszeit erlaubt es Betrieben, die bereits vorhandenen Arbeitskapazitäten an Auslastungsschwankungen anzupassen. Die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist durchaus auch ein Anliegen der Beschäftigten. Die positiven Effekte stellen sich allerdings nur ein, wenn Zeitsouveränität nicht zu Intensivierung (Arbeitsverdichtung) und damit einer

höheren Belastung bzw. Extensivierung (Ausdehnung) der Arbeitszeit führt (Huemer et al. 2017a: 21f).

Sozialpartnerschaft

Die österreichische Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft ist ein System der wirtschafts- und sozialpolitischen Zusammenarbeit zwischen den Interessensverbänden der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen untereinander und mit der Regierung. Sie umfasst auf Bundesebene vier Verbände: die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und die Landwirtschaftskammer Österreich (LKÖ) sowie die Bundesarbeitskammer (BAK) und den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB). Die Interessensverbände sind in Österreich in vielfältiger Weise im politischen System verankert, von zentraler Bedeutung ist bei der Sozialpartnerschaft die Regulierung von Arbeitsbeziehungen durch den Abschluss von Kollektivverträgen (Sozialpartner, o. J.).

Vier-Tage-Woche

Eine Vier-Tage-Woche liegt vor, wenn an vier Tagen pro Woche gearbeitet wird, dabei darf die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden betragen, ohne dass Überstunden anfallen. An den übrigen 3 Tagen darf nicht gearbeitet werden, die Arbeitstage müssen aber nicht zusammenhängen (WKO 2024a). Dabei gibt es zwei Varianten. Bei Variante 1 (Arbeitszeitverdichtung) wird die Normalarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage aufgeteilt. Bei Variante 2 (Arbeitszeitreduktion) wird die Wochenarbeitszeit effektiv verkürzt, etwa auf 32 Stunden Normalarbeitszeit – dies ist möglich a) mit vollem Lohnausgleich oder b) ohne Lohnausgleich.

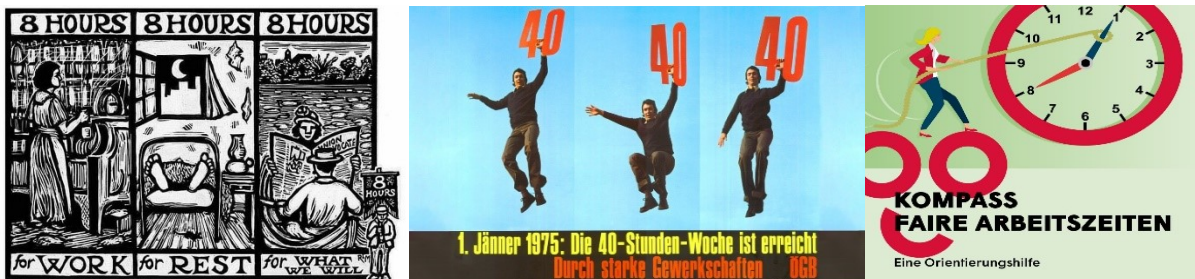
Arbeitszeitverkürzung

Diese Arbeit konzentriert sich auf die Analyse von Maßnahmen zur Arbeitszeitreduktion, welche für Arbeitnehmer:innen die wöchentlich zu leistende Arbeitszeit verkürzen. Mitberücksichtigt werden indirekte Kanäle der Arbeitszeitverkürzung. Diese beziehen sich nicht direkt auf die Reduktion der Arbeitszeiten, können aber in diese Richtung wirken, etwa

in Form von Auszeitmodellen. Die (individuelle) Verkürzung der Jahres- und Lebensarbeitszeit, etwa durch Urlaub oder Altersteilzeitmodelle, steht nicht im Fokus dieser Arbeit, auch nicht in genereller Form der Verkürzung/ Verlängerung durch das gesetzliche Pensionsantrittsalter (vgl. z. B. Astleithner & Stadler 2021).

3. Theoretischer Teil

3.1 Zur Geschichte der Arbeitszeitverkürzung in Österreich in den letzten 150 Jahren



Bildquellen: gpa (Abbildungen 1 und 3), ÖBG (Abbildung 2)

Nach Risak (2016) kann die historische Entwicklung in der Arbeitszeitgesetzgebung in 3 Phasen gegliedert werden: 1) die Zeit von 1885 bis 1919 – diese stand im Zeichen der Regulierung der Dauer des Arbeitstages. 1885 wurde der Elf-Stunden-Arbeitstag in Fabriken eingeführt, 1918 der Acht-Stundenarbeitstag in Industriebetrieben, welcher 1919 auf das Gewerbe ausgeweitet wurde. 2) Die Zeit von 1930 bis 1975 – diese stand im Zeichen der Regulierung der Dauer der Arbeitswoche. 1959 wurde das Ausmaß der Wochenarbeitszeit von 48 auf 45 Stunden gesenkt und anschließende schrittweise in den Jahren 1970 bis 1975 auf 40 Stunden reduziert. Die etappenweise Reduktion erfolgte erst auf kollektivvertraglicher Ebene, anschließend wurde die schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit bis 1975 auch im Arbeitszeitgesetz von 1969 gesetzlich verankert. Seither gab es Senkungen der Wochenarbeitszeit in Österreich nur auf kollektivvertraglicher Ebene. 3) Die Zeit seit den 1980er Jahren, seitdem wurde die öffentliche Debatte in der Arbeitszeitgesetzgebung bestimmt von den Themen Deregulierung und Flexibilisierung. Anders als in den beiden

Phasen zuvor wurde das Arbeitsvolumen nicht angetastet, obwohl es gewerkschaftliche Forderungen nach einer 35-Stunden-Woche gab. Arbeitszeitverkürzung fand seither nicht mehr auf genereller, sondern auf individueller bzw. optionaler Ebene statt. Im folgenden Abschnitt wird die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung in Österreich nachgezeichnet, besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Akteur:innen sowie deren Argumenten.

3.1.1 Vom Beginn der Industrialisierung bis zum Ende der Monarchie – die Einführung einer Maximalarbeitszeit

Zu Beginn des 19. Jahrhunderts haben sich mit dem Entstehen von Fabriken im Zuge der ersten Industriellen Revolution die Produktionsweisen nachhaltig verändert. Viele Menschen verließen den Familienverband, in welchem sie bis dato gelebt hatten, und zogen vom Land in die Städte, um in den Fabriken Arbeit zu finden. Mit dem Verlassen des bäuerlichen Lebensverbandes wurden Lebens- und Arbeitsraum erstmals getrennt und es bildete sich die neue gesellschaftliche Schicht der lohnabhängigen Arbeiter:innenschaft heraus. Für die meisten war die Möglichkeit, die eigene Arbeitskraft am Markt zu verkaufen, die einzige Möglichkeit zur Existenzabsicherung. Mit der Beschäftigung in der Lohnarbeit wurden erstmals auch fixe Arbeitszeiten in Abgrenzung zur Freizeit definiert, was es in dieser Form in der Subsistenzwirtschaft nicht gegeben hatte. Die Arbeitszeit ist also eine „Erfindung“ des 19. Jahrhunderts. Bis in die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts gab es daher auch keine gesetzlichen Regulierungen der Arbeitszeit in Österreich. Diese konnte von den Dienstgeber:innen frei bestimmt werden, und Wochenarbeitszeiten von bis zu 90 Stunden waren keine Seltenheit. Brauereiarbeiter etwa arbeiteten im Schnitt bis zu 18 Stunden täglich. Urlaub war zu dieser Zeit etwas gänzlich Unbekanntes (vgl. Tálos 2016). Das große Angebot an potenziellen Arbeitskräften führte zu einer Ausbeutung derselben, sowie unwürdigen Arbeitsbedingungen, da die Arbeitgeber:innen in der Lage waren die Machtverhältnisse zu ihren Gunsten zu nutzen und ihre Anliegen durchzusetzen. Die Kombination aus vielen arbeitssuchenden Menschen, die wenig Widerstand gegenüber den Arbeitgeber*innen zeigen konnten, sowie einem Arbeitsmarkt, der hauptsächlich auf ökonomischen Interessen basierte, führte zu einer fortwährenden Steigerung der Arbeitszeit (Schneider 1984: 77). Für Karl Marx war die Lohnform von Arbeit für Ausbeutung und Profitbildung besonders geeignet. Auch für Max Weber resultierten die Enteignung von den Produktionsmitteln und die Notwendigkeit,

einen Arbeitslohn zu verdienen, in einer Interessenskonstellation zwischen den Besitzenden der Betriebe und den Arbeitenden, welche als Grundlage dafür dient, den Arbeitenden hohe Arbeitsleistungen abzufordern (vgl. Flecker 2017: 21).

Das Verständnis des Wirtschaftsliberalismus des 19. Jahrhunderts ging jedoch davon aus, „dass der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein freier Vertrag unter freien und gleichrangigen – eine zweifellos irrige Annahme – sei, in den der Staat nicht einzugreifen habe“ (Steiner 2019a: 161). So sah auch die Gewerbeordnung von 1859, deren Ziel ein einheitliches Gewerberecht sowie die Einführung der Gewerbefreiheit war, keinerlei Beschränkung der Arbeitszeit für Erwachsene vor. In Industrie, Bergbau und Gewerbe lagen die täglichen Arbeitszeiten zwischen 12 und 16 Stunden. Das Paradigma des freien Marktes fand auch in einem Motivenbericht aus dem Jahr 1869 (anlässlich der ersten Novelle der Gewerbeordnung von 1859) seinen gut illustrierten Eingang: „Bezüglich der Regelung der Arbeitszeit für erwachsene, eigenberechtigte männliche Arbeiter müssen Eingriffe der Gesetzgebung in die freie Entwicklung dieser Verhältnisse [...] als eine Verletzung der individuellen Freiheit des mündigen Staatsbürgers angesehen werden. [...] Der Staat kann und darf weder im legislativen noch im administrativen Wege darauf Einfluss nehmen, Leistung und Gegenleistung, Arbeit und Entlohnung regeln sich nach allgemein wirtschaftlichen Gesetzen, denen gegenüber sich jedes staatliche Reglementieren als ohnmächtig erweist.“ (zitiert nach GPA, o. J.). Auch Kinderarbeit war normal: „Es ist allgemein bekannt, dass gegen die ausdrückliche Bestimmung der Gewerbeordnung bisher in Fabriken Kinder von 8 bis 14 Jahren ebenso lange arbeiteten wie Erwachsene“ (in Braf 1881: 138, zitiert nach Tálos 2016). Die Folgen dieser Ausbeutung schlugen sich auch in den Daten über Morbidität, Mortalität, Totgeburten und Kindersterblichkeit in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts nieder (Tálos 1981). Vor diesem Hintergrund sowie der psychischen Verelendung von Arbeiter:innen setzten erste staatliche Maßnahmen ein. Die christlichen Sozialreformer um den Freiherrn Karl von Vogelsang, ein enger Vertrauter des Ministerpräsidenten Eduard Graf Taaffe, waren unter den ersten, die das soziale Problem ansprachen. Das Ziel Vogelsangs war es, den Gegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen aufzugeben und die Arbeiter:innenschaft so zu „entproletarisieren“ und in die Gesellschaft einzugliedern. Dies stand ganz im Gegensatz der Sozialdemokratie, welche im Klassengegensatz die bestimmende Kraft zur Revolution sah (Steiner 2019a).

Seit der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts gab es die Forderungen von Arbeiter:innen und Gewerkschaften nach einer Verkürzung der Arbeitszeit. In den 1860er Jahren begann sich die Arbeiter:innenschaft in Gewerkschaften sowie in den sozialdemokratischen Parteien politisch zu organisieren. Eine Einigung der gespaltenen Arbeiter:innenbewegung gelang erst am Parteitag von Hainfeld 1888/89 unter dem Armenarzt Victor Adler, in dessen Zuge sich die sozialdemokratische Arbeiterpartei Deutschösterreichs gründete. Somit waren die ersten Sozialgesetze nicht von der, vom Wahlrecht und somit vom gesetzgeberischen Prozess ausgeschlossenen, Arbeiter:innenschaft selbst im politischen Prozess durchgesetzt, sondern „von oben“ gegeben (Tálos 2016, Tálos 1981: 80). Ähnlich wie der deutsche Reichskanzler Otto von Bismarck, sah man auch in der Habsburgermonarchie die Arbeiter:innen als möglichen Faktor für die Destabilisierung des Staates an. Um dieser Gefahr zu begegnen, sollte die Arbeiter:innen in das Staatswesen integriert werden, um so der Bewegung den Wind aus den Segeln zu nehmen (Tálos 1981: 49f). Die Hegemonie sollte ganz im gramscianischen Sinne also nicht nur mittels Repressalien, sondern auch über Zugeständnisse abgesichert werden. Dabei ging es auch um die Sicherstellung der Militärtauglichkeit sowie den Erhalt der Produktivität durch die Sicherstellung des Erhalts der Arbeitskraft.

Jedenfalls trug die Arbeiter:innenbewegung dazu bei, die „soziale Frage“ auf die politische Agenda zu setzen. Erste Ansätze zu einer gesetzlichen Regulierung der Erwerbsarbeit bezogen sich in Österreich auf die Kinderarbeit. In der Gewerbeordnung von 1859 wurde ein Arbeitsverbot für Kinder unter 10 Jahren sowie eine Maximalarbeitszeit von 10 Stunden am Tag bis zum Alter von 14 Jahren festgelegt. In der Praxis wichen die Betriebe jedoch wesentlich davon ab (Tálos 2016). Der Durchbruch gesetzlicher Regelungen der Arbeitszeit erfolgte in den 1880er Jahren – nach Tálos die Konstituierungsphase der österreichischen Sozialpolitik. So wurden nicht nur Kontrollorgane zur Einhaltung der Regelungen geschaffen, sondern auch die Arbeitsbedingungen in den Blickpunkt des Gesetzgebers gerückt (Tálos 2016). Eine erstmalige Verkürzung der Arbeitszeit auf gesetzlicher Grundlage wurde in der zweiten Novelle zur Gewerbeordnung 1859 vom 9. März 1885 umgesetzt. Die Begrenzung des Arbeitstages in Fabriken auf elf Stunden, die Sechs-Tage-Woche sowie eine 24-stündige Sonntagsruhe wurden hier gesetzlich festgeschrieben, ebenso ein Kinderarbeitsverbot und eine Beschränkung der Arbeitszeit von Jugendlichen und Frauen. Die von Ministerpräsident Taaffe verantwortete Arbeitszeitpolitik hatte eine deutlich antiindustrielle und antiliberale Ausrichtung, wie in der vorerst nur für Fabriken geltenden Bestimmung zur

Arbeitszeitbeschränkung ersichtlich war. Gewerbliche Unternehmen waren davon nicht betroffen. Ebenfalls trug dazu bei, die Reformen durchzusetzen, dass Adel und Großbürgertum davon nicht belastet wurden, weil die Landarbeiter der feudalen Gutsbesitzer von der Maximalarbeitszeit ausgenommen waren (Steiner 2019a, Tálos 2016).

So wird im Reichsgesetzblatt für die „im Reichsrathe vertretenen Königreiche und Länder“ im 22. Gesetz vom 8. März 1885 „betreffend die Veränderung und Ergänzung der Gewerbeordnung“ im Artikel II wie folgt festgelegt (vgl. Gewerbeordnungsnovelle RGBl. 22/1885):

„Gewerbliches Hilfspersonale.

1. Allgemeine Bestimmungen.

§ 75. Sonn- und Feiertagsruhe.

An Sonntagen hat alle gewerbliche Arbeit zu ruhen. Ausgenommen hievon sind alle an den Gewerbelocalen und Werksvorrichtungen vorzunehmenden Säuberungs- und Instandhaltungsarbeiten. [...]

2. Zusatzbestimmungen

A. Für jugendliche Hilfsarbeiter und für Frauenspersonen.

§ 94. Beschränkungen in der Verwendung von jugendlichen Hilfsarbeitern und Frauenspersonen.

Kinder vor vollendetem 12. Jahre dürfen zu regelmäßigen gewerblichen Beschäftigungen nicht verwendet werden. Jugendliche Hilfsarbeiter zwischen dem vollendeten 12. und dem vollendeten 14. Jahre dürfen zu regelmäßigen gewerblichen Beschäftigungen verwendet werden, sofern ihre Arbeit der Gesundheit nicht nachtheilig ist und die körperliche Entwicklung nicht hindert [...]. Die Dauer der Arbeit dieser Jugendlichen darf jedoch acht Stunden täglich nicht übersteigen. [...] Wöchnerinnen dürfen erst nach Verlauf von vier Wochen nach ihrer Niederkunft zu regelmäßigen gewerblichen Beschäftigungen verwendet werden.

§ 95. Nachtarbeit

Jugendliche Hilfsarbeiter dürfen zur Nachtzeit, das ist in den Stunden zwischen 8 Uhr Abends und fünf Uhr Morgens zu regelmäßigen gewerblichen Beschäftigungen nicht verwendet werden.

B. Für Hilfsarbeiter in fabrikmäßig betriebenen Gewerbsunternehmungen.

§ 96a.

In fabrikmäßig betriebenen Gewerbsunternehmungen darf für die gewerblichen Hilfsarbeiter die Arbeitsdauer ohne Einrechnung der Arbeitspausen nicht mehr als höchstens 11 Stunden binnen 24 Stunden betragen. [...] Auf Arbeiten, welche der eigentlichen Fabrikation als Hilfsarbeiten nothwendig vor- oder nachgehen müssen [...] finden die obigen Bestimmungen keine Anwendung.“

Weitere Einschränkungen galten auch hier für Kinder, Jugendliche und Frauen. Bei Naturereignissen oder Unfällen sowie vermehrtem Arbeitsbedürfnis konnte die Ausweitung der Arbeitszeit für einen begrenzten Zeitraum gewilligt werden.

Auch wenn die neuen Gesetze oftmals nicht eingehalten wurden, so hatte sich doch die Einstellung, der Staat dürfe nicht in die Arbeitszeitregelungen eingreifen, mit dieser Reglementierung einer nicht zu überschreitenden Maximalarbeitszeit vom Prinzip her geändert. Der Staat intervenierte erstmals in die bis dahin als staatsfrei verstandenen gesellschaftlichen Verhältnisse (Tálos 2016). In folgenden Auseinandersetzungen über die Beschränkung der Arbeitszeit ging es also nicht mehr darum, ob der Staat in die Privatautonomie eingreifen darf, sondern um das Ausmaß und die Reichweite des Eingriffes, z.B. waren Gewerbe und Landwirtschaft 1885 aus oben genannten Gründen nicht erfasst.

Jene, an die die Gesetze gerichtet waren, die Arbeiter:innen und ihre politische Vertretung, fanden diese aber nicht weitreichend genug. Im Hainfelder Programm der Sozialdemokratie hieß es: „Was heute vorzugsweise ‚Sozialreform‘ genannt wird, [...] entspringt vor allem der Furcht vor dem Anwachsen der proletarischen Bewegung, der Hoffnung, die Arbeiter von dem Wohlwollen der besitzenden Klassen zu überzeugen, ...“ (Resolution am Hainfelder Parteitag 1888/89, zit. nach Berchtold 1967: 141). Solange der Klassengegensatz zwischen Unternehmenden und Arbeiter:innen bestand, sei nur eine Einschränkung der Folgen der Ausbeutung möglich. Eine wirkliche soziale Reform müsse eine Aufhebung der kapitalistischen

Produktionsweise zum Ziel haben, da nur dies die Ausbeutung der Arbeiter:innenschaft beseitigen könne. Daher wurde bei der sozialdemokratischen 1.-Mai-Feier im Jahr 1890 erstmals die Forderung nach dem Acht-Stunden-Tag gestellt, über 100.000 Menschen gingen damals in Wien auf die Straße. Diese Forderung wurde in der Folge regelmäßig bei sozialdemokratischen Demonstrationen und Maiaufmärschen wiederholt, aber die bürgerlichen Parteien stellten sich gegen das Ansinnen. In der Donaumonarchie wurde auf zwei Ebenen um die Einführung des Acht-Stunden-Tages gekämpft, auf parlamentarischer und auf betrieblicher. Durch zahlreiche Streiks kam es zu kollektivvertraglichen Regelungen, welche die gesetzlich festgelegte Dauer eines Elf-Stunden-Tages in der Praxis bereits unterschritten. Bis zur gesetzlichen Durchsetzung des Acht-Stunden-Tages sollte es allerdings fast dreißig Jahre dauern (vgl. GPA, o.J.).

3.1.2 Arbeitszeitverkürzung zwischen 1918 und 1945 – der Kampf um den Acht-Stunden-Tag (100 Jahre Acht-Stunden-Tag)

Der walisische Unternehmer und Sozialreformer Robert Owen formulierte mit dem Slogan „Acht Stunden arbeiten, acht Stunden schlafen und acht Stunden Freizeit und Erholung“ in den 1810er Jahren in Großbritannien erstmals die Forderung nach einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden. Der Acht-Stunden-Tag zählte seit dem Ende der 1880er Jahre zu den Kernforderungen der internationalen Arbeiter:innenbewegung. Aber trotz diverser Vorstöße der sozialdemokratischen politischen Vertretung im österreichischen Abgeordnetenhaus konnte er während der Phase der Monarchie aufgrund des Widerstands der bürgerlichen Parteien nicht durchgesetzt werden (vgl. Radzyner 1979). Als am 12. November 1918 das Habsburgerreich zu Ende ging und die Republik Deutschösterreich ausgerufen wurde, blieben die Gesetze der Monarchie vorerst in Kraft. Durch das Wegfallen der Kriegswirtschaft stieg die Arbeitslosigkeit massiv an und nach vier Jahren Krieg herrschten Hunger und Armut. In den Tagen des Umbruchs im Herbst 1918 ging es vor allem darum, die staatliche Ordnung aufrechtzuerhalten (Steiner 2019b: 225). Der sozialdemokratische Politiker Ferdinand Hanusch war ab dem 21. Oktober 1918 Mitglied der Provisorischen Nationalversammlung für Deutschösterreich und wurde am 16. Februar 1919 in die Konstituierende Nationalversammlung gewählt. Er gilt als Mitbegründer einer österreichischen Sozialpolitik welche danach strebte, das demokratische System zu festigen. Er wollte die

Arbeiter:innenschaft durch Gleichberechtigung in den Staat integrieren, allerdings diesmal nicht von „oben herab“. Die Arbeiter:innen sollten die Republik als „ihren Staat“ anerkennen, mit ihrer politischen Führung als Regierungsvertretern (Steiner 2019b). Mit seinem Wirken sind viele Meilensteine zum Schutz der Interessen der Arbeitenden verbunden, während seiner zweijährigen Tätigkeit baute er eine Sozialgesetzgebung mit auf, die auch anderen Staaten als Vorbild diente. Im Unterschied zur ersten Phase der Arbeitszeitpolitik in den 1880er-Jahren standen nun wirtschaftliche sowie beschäftigungspolitische Ziele im Vordergrund, was auch auf die herrschende Arbeitslosigkeit zurückzuführen war. So konstatierte Hanusch vor der provisorischen Nationalversammlung am 22. November 1918: „Es geht aber in einer Zeit, wie die jetzige ist, nicht an, dass auf der einen Seite zehntausende Menschen länger als acht Stunden, zehn und elf Stunden arbeiten, während andererseits viele zehntausende Menschen vollständig arbeitslos sind und nicht den nötigen Erwerb zu finden vermögen“ (Stenografische Protokolle der provisorischen Nationalversammlung, 22. November 1918: 124, zitiert nach Tálos 2016: 10). Überhaupt wurde die Sozialdemokratie nun zu einem der zentralen politischen Gestaltungsfaktoren, es erfolgte eine Ausweitung der Sozialpolitik. Zu dieser zählten unter anderem der Ausbau der Sozialversicherung und ein zeitgemäßes Krankenkassenwesen, aber auch die 48-Stunden-Arbeitswoche sowie das Verbot der Kinderarbeit unter 12 Jahren. Erst nach dem 1. Weltkrieg, im Jahr 1919, wurden also der Acht-Stunden-Tag sowie die 48-stündige wöchentliche Arbeitszeit (davon sechs Stunden am Samstag) gesetzlich verankert. Zunächst nur als Provisorium für Fabriken am 19.12.1918 und ein Jahr später dann auch für das Gewerbe auf Dauer beschlossen (jedoch noch immer nicht für die Landwirtschaft). Vor dem Hintergrund einer revolutionären Situation konnten viele der jahrzehntelangen Forderungen der Arbeiter:innenbewegung in den Jahren 1918/19 durchgesetzt werden. Dies passierte nicht nur in Österreich, auch in anderen Ländern wie Russland, Deutschland, Frankreich oder der Schweiz wurde der Acht-Stunden-Tag eingeführt (Radzyner 1979). Ein weiteres „arbeitszeitpolitisches Novum stellte die Regelung der Jahresarbeitszeit durch Einführung des Urlaubs im Jahr 1919 dar“ (Tálos 2016: 9). Diese arbeitszeitpolitischen Reformen wurden in der Folge von den Unternehmensvertretungen vehement bekämpft. Begründet wurde der „Kampf gegen die sozialen Lasten“ sowie den „revolutionären Schutt“ der Nachkriegszeit (Bundeskanzler Ignaz Seipel von der christlichsozialen Partei) bereits damals mit den Argumenten der Beeinträchtigung der Konkurrenz- und Leistungsfähigkeit der Wirtschaft sowie der Gefährdung von Industrie,

Gewerbe und Landwirtschaft (Tálos 2016). Trotz mannigfaltiger Vorstöße der Unternehmensvertretungen blieb auch während der Zeit des Austrofaschismus das Gesetz zum Acht-Stunden-Tag aus 1919 auf dem Papier bestehen, wurde aber durch eine Reihe von Ausnahmebestimmungen ausgehöhlt und in Folge weitestgehend von Seiten der Arbeitgeber*innen nicht mehr eingehalten (GPA, o. J.). Die Ausschaltung des österreichischen Parlaments sowie der sozialdemokratischen und kommunistischen Parteien machten den Weg für den sozialpolitischen Abbau frei. Als 1935 bei der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf ein Übereinkommen über die 40-Stunden-Woche getroffen wurde - unter dem Einfluss der weltweiten Arbeitslosigkeit sowie aus Gründen der Anpassung der Arbeitszeit an den technischen Fortschritt - lehnte die austrofaschistische Regierung die Ratifizierung ab, während in Ländern wie etwa Frankreich und den USA eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit eingeführt wurde (Radzyner 1979: 53).

Mit dem Anschluss an Deutschland im Jahr 1938 gingen weitere Veränderungen einher, die Arbeitsregelungen wurden im „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ neugestaltet: es wurde das Führer- und Gefolgschaftsprinzip eingeführt und die Interessensorganisationen von Arbeiter:innen und Angestellten ausgeschlossen (Tálos 2016). Mit Kriegsbeginn im September 1939 wurde der Acht-Stunden-Tag für männliche Arbeiter und Angestellte über 18 Jahre durch eine Verordnung außer Kraft gesetzt, ebenso wie die Urlaubsvorschriften. In der Rüstungsindustrie wurden Zwölf-Stunden-Tage zur Norm. Unmut, sinkende Arbeitsmoral und Leistungsabfall führten aber zu einer teilweisen Rücknahme der neuen Maßnahmen und die tägliche Arbeitszeit wurde auf zehn Stunden begrenzt. Der Umstand, dass nach Kriegsende diese Verordnung aus dem Jahr 1939 nicht aufgehoben wurde, führte zu Streitigkeiten darüber, ob nun der Acht- oder der Zehnstundentag rechtliche Gültigkeit hatte. Die letztere Regelung blieb bis in die 1950er-Jahre gültig, da diese nach Kriegsende nicht ausdrücklich durch österreichisches Recht ersetzt wurde. Daher war die Nachkriegszeit von der Wiederherstellung des Acht-Stunden-Tages geprägt (Tálos 2016, GPA o. J.).

3.1.3 Zweite Republik: Die Einführung der 40-Stunden-Woche (40 Jahre 40-Stunden-Woche)

Die arbeitszeitrechtliche Diskussion in der zweiten Republik hat vor allem die Frage über die Verkürzung der Wochenarbeitszeit zum zentralen Inhalt. Seit Beginn der 1950er Jahre traten

der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), die SPÖ und die Arbeiterkammer (AK) für eine 40-Stunden-Woche ein. Aber schon vor 1945 stand diese Forderung auf der gewerkschaftlichen Agenda. Otto Bauer stellte beispielsweise im Namen der Sozialdemokratie am 22. Oktober 1931 eine dringlichen Anfrage im österreichischen Nationalrat, bei welcher er im Kontext der Weltwirtschaftskrise eine Herabsetzung der Arbeitszeit als eine Maßnahme zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit forderte, da: „auf der einen Seite ein Teil der Arbeiterklasse zu einer maßlosen gesundheitsschädlichen Überanstrengung der Arbeitskraft getrieben wird und auf der anderen Seite Millionen Arbeiter in der Welt, hunderttausende im Lande unfreiwillig völlig müßig gehen müssen“ (Stenografische Protokolle des Nationalrates, 22. Oktober 1931). Nach 1945 gab es einen wesentlichen Unterschied in der Arbeitszeitpolitik zu den vorhergehenden Entwicklungen: Die in den folgenden Jahrzehnten auf eine Konsenspolitik ausgerichtete große Koalition von SPÖ und ÖVP sowie die konzentrierte Einbindung der Sozialpartnerschaft in Österreich. Diese schuf ein günstiges Klima für Neuregelungen der Arbeitszeitpolitik auf gesetzlicher und kollektivvertraglicher Ebene. Als förderlich für den sozialpolitischen Ausbau erwiesen sich auch äußere Umstände wie die positive wirtschaftliche Entwicklung nach der Wiederaufbauphase mit hohem Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung, Lohnzuwachsen sowie der technische Fortschritt (Tálos 2008). Bevor es jedoch eine parlamentarische Einigung zur Einführung der 40-Stunden-Woche gab, wurden mehrere vom Sozialminister der Sozialdemokratie eingebrachte Ministerialentwürfe vom Koalitionspartner ÖVP abgelehnt. Dabei gründete sich die Forderung nach einer 40-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich auf einer breite Motivlage: Schutz der Arbeitskraft gegen physische und psychische Belastung, Anteil am wirtschaftlich-technischen Fortschritt, nicht nur mittels Lohnsteigerung sowie mehr Freizeit für Familie, Kultur und Bildung. Beschäftigungspolitische Argumente wie Arbeitszeitverkürzung als vorbeugendes Mittel gegen technologische Arbeitslosigkeit spielten in einer Situation der Vollbeschäftigung seit Beginn der 1960er Jahre nur eine untergeordnete Rolle (Hochrainer 2003: 120).

So war vorerst die Sozialpartnerschaft wegbereitend für eine Einigung auf Regierungsebene, indem sie 1959 die Wochenarbeitszeit durch einen Generalkollektivvertrag aus 45 Stunden herabsetzte. Dabei war der gewerkschaftliche Druck in den 1950er-Jahren noch moderat und in ein gesamtwirtschaftliches Verständnis eingebunden. So war man auf Seiten der Gewerkschaft noch eher zögerlich, was eine vermeintliche Vorreiterrolle bei der Verkürzung

der Wochenarbeitszeit betraf: „Ich möchte aber auch sagen, dass ich eine Arbeitszeitverkürzung in Österreich [...] für eine Gefahr für unseren Export halten würde. Ich glaube, bevor wir in Österreich ernstlich an die Arbeitszeitverkürzung herangehen können, müssten Deutschland, die Schweiz und die wichtigsten Industriestaaten Europas vorangegangen sein. Wir mit unserer verhältnismäßig noch immer schwachen Wirtschaft, die wir in so hohem Maße auf den Export angewiesen sind, müssen mit der Verkürzung der Arbeitszeit vorsichtig sein, und können mit dieser Maßnahme erst den anderen folgen. Gehen die anderen uns voran, so werden wir nicht zögern“ (Gewerkschaftspräsident Böhm, stenografisches Protokoll des 3. Kongresses des ÖGB, 1955: 199). So wurde zuerst ein anderes Mittel zur Verkürzung der Jahresarbeitszeit umgesetzt: die Forderung nach der Verlängerung des Urlaubs. Dieser Anspruch wurde mittels Generalkollektivvertrag 1964 auf drei Wochen angehoben und 1971 gesetzlich verankert (Weißenberg 1969: 47), zuvor hatte seit 1946 ein Anspruch auf zwei Wochen Jahresurlaub bestanden.

Mehr Druck übten Gewerkschaften und Sozialdemokratie ab Mitte der 1960er-Jahre aus. Im Jahr 1966 legten ÖGB und AK der ÖVP-Alleinregierung ein Memorandum mit arbeitszeitpolitischen Forderungen vor. Die schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden wurde zu einer der dringlichsten sozialpolitischen Forderungen, welche ihren Niederschlag auch in einem von SPÖ und ÖGB eingeleitetem Volksbegehren fand. Das Volksbegehren wurde von fast 900.000 Wahlberechtigten in Österreich unterzeichnet und konnte somit auch von Unternehmensvertretungen, die dem Volksbegehren ebenso wie ÖVP und FPÖ ablehnend gegenüberstanden, nicht mehr ignoriert werden. Auf Basis eines Gutachtens des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen vom Februar 1969, welches eine etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche befürwortete, da „aufgrund der voraussehbaren Entwicklungstendenzen eine etappenweise Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf 40 Stunden bis etwa Mitte der 70er Jahre möglich zu sein scheint“ (Beirat 1969: 94), wurde 1969 ein weiterer Generalkollektivvertrag abgeschlossen. Dieser sah eine etappenweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden bis 1975 vor (Tálos 2016, GPA o. J.). Aufbauend auf dieser Einigung der Sozialpartnerschaft wurde der Weg auch für einen politischen Konsens frei. Im ersten Arbeitszeitgesetz (AZG), welches im Jahr 1969 mit der Zustimmung von ÖVP und SPÖ, bei Ablehnung durch die FPÖ, verabschiedet wurde, wurde analog zum Generalkollektivvertrag eine Verkürzung der Wochen-Arbeitszeiten in Etappen festgeschrieben: ab dem 5.1.1970 auf 43 Stunden, ab dem 3.1.1972 auf 42 Stunden und ab

dem 6.1.1975 trat die 40-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich schließlich endgültig in Österreich in Kraft. Die große Rolle sozialpartnerschaftlicher Kooperation und Interessenabstimmung wurde, im Lichte einer bevorstehenden Nationalratswahl, in der parlamentarischen Debatte betont. Dies gestand auch Grete Rehor, die Sozialministerin der ÖVP, zu: „Wenn am Ende die Sozialpartner im Vordergrund standen, dann ist das eben ein Faktum unserer Zeit. Selbst wenn das Sozialministerium in Zukunft [...] nur mehr die Hilfestellung der Legisten geben muss, dann sind wir darob nicht böse, sondern freuen uns darüber!“ (Stenografische Protokolle des Nationalrates, XI. GP, 11. Dezember 1969: 14281). Bis heute normiert das AZG in seiner geltenden Fassung [BGBl. I Nr. 58/2022](#) grundsätzlich eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Die Einführung der 40-Stunden-Woche war ein Meilenstein in der Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Aber bereits in den 1980er-Jahren gab es weitere gewerkschaftliche Forderungen nach einer Arbeitszeitverkürzung, da die Produktivitätsanforderungen kontinuierlich stiegen. Der damalige Sozialminister Alfred Dallinger war ein Verfechter der 35-Stunden-Woche und galt als Vordenker der SPÖ in Sozialfragen. Sein Ansatz war es, die Wirtschaftskrise der achtziger Jahre durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik zu bewältigen (Arbeiterkammer, o. J.). Ab 1985 wurden für einige Branchen kürzere Arbeitszeiten von 38,5 Stunden auf kollektivvertraglicher Ebene festgelegt. Zu kürzeren Jahresarbeitszeiten trugen die Einführung des vierwöchigen Mindestjahresurlaubs 1976 und im Jahr 1986 der fünfwöchige Jahresurlaub bei (GPA, o. J.). Die 35-Stundenwoche wurde bis dato in keiner Branche in die Praxis umgesetzt.

3.1.4 Flexibilisierung und Deregulierung – der Paradigmenwechsel und die Arbeitszeitgesetz-Novelle 2018

Bis in die 1980er-Jahre konnten einige Erfolge bei der generellen Arbeitszeitverkürzung erzielt werden. Die politischen Leitmotive der Forderungen waren unter anderem das Ziel der „Humanisierung der Arbeitswelt“. Die Wohlfahrtszuwächse aufgrund von Produktivitätssteigerung sollten sich nicht nur in Gewinnen, sondern auch im Lohneinkommen und einem zunehmenden „Zeitwohlstand“ für Arbeitnehmer:innen niederschlagen (Garhammer 2001). Spätestens seit den 1990er Jahren hat sich jedoch der öffentliche Diskurs gewandelt, und die Debatte um eine Verkürzung der Arbeitszeit wurde von jener um eine

Flexibilisierung der Arbeitszeiten verdrängt. In Österreich erfolgte die Arbeitszeitflexibilisierung in mehreren Schritten.

Eine große Novelle zum Arbeitszeitgesetz erfolgte 1997 ([BGBl. I Nr. 46/1997](#)), diese beinhaltete zahlreiche Ausweitungen der Flexibilisierungsmaßnahmen wie etwa die Möglichkeit der Durchrechnung der Arbeitszeit (Risak 2016). Innerhalb des Durchrechnungszeitraums (52 Wochen) ersparen sich Arbeitgeber:innen Überstundenzuschläge, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit während des gesamten Durchrechnungszeitraumes die kollektivvertraglich vereinbarte nicht überschreitet. Die wöchentliche Normalarbeitszeit durfte in einzelnen Wochen auf 50 Stunden ausgedehnt werden (bis zu 8 Wochen) bzw. auf 48 Stunden (bei mehr als 8 Wochen). In der nächsten großen Arbeitszeitnovelle von 2007 ([BGBl. I Nr. 61/2007](#)) wurden weitere Flexibilisierungselemente normiert (Hermann et al. 2016), etwa die Erhöhung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden im Rahmen von Kollektivverträgen sowie die Erhöhung der Höchstarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden bei „vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf“ und die Einführung einer 12-Stundenschicht bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit. Außerdem wurde die Möglichkeit geschaffen, die wöchentliche Höchstarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums auf bis zu 60 Stunden anzuheben - in bis zu 24 Wochen pro Jahr (Huemer et al. 2017a).

Nach einer langen gesetzgeberischen Tendenz zur Regelung der Arbeitszeiten im Sinne einer Verkürzung der Tages- und Wochennormalarbeitszeit wurden in diesen beiden Gesetzesnovellen gegenläufige Entwicklungen festgelegt. Das Arbeitszeitgesetz wurde mehrmals den Bedürfnissen der Arbeitgeber:innenseite angepasst. Von Seiten der Industrie und der konservativen Parteien wurde ein Abgehen von den Regelungen zur Begrenzung der Arbeitszeit propagiert. In der Novelle zum Arbeitszeitgesetz vom 14. August 2018 ([BGBl. I Nr. 53/2018](#)) beschloss die ÖVP-FPÖ Regierung unter Bundeskanzler Sebastian Kurz ein weiteres Paket zur Arbeitszeitflexibilisierung. Der darin festgelegte „12-Stunden-Tag“ erhitze die Gemüter. In Großdemonstrationen wurde gegen die Umsetzung protestiert, Berufsverbände und Gewerkschaften kritisierten das Gesetz stark. Es würde unter dem Deckmantel der „Gleitzeit“ und „Freiwilligkeit“ die Auffassung von Arbeitgeber:innen, Beschäftigte müssten immer dann verfügbar sein, wenn sie gerade gebraucht werden bzw. viele Aufträge zu

erledigen seien, tarnen. Neben der Anhebung der Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden pro Tag wurde die Höchstarbeitszeit pro Woche auf 60 Stunden angehoben:

„Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 127/2017 wird wie folgt geändert:

4. § 4b Abs. 4 wird durch folgende Abs. 4 und 5 ersetzt:

*„(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ist zulässig, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist.
[..]*

5. § 7 Abs. 1 lautet:

„(1) Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unbeschadet der Bestimmungen des § 8 über die nach den §§ 3 bis 5 zulässige Dauer innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als zwanzig Überstunden zulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten. Die Regelungen des § 9 Abs. 4 bleiben unberührt.“

Erst bei Überstunden, welche eine Tagesarbeitszeit von zehn Stunden bzw. eine Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschreiten, können diese von Arbeitnehmer:innen ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden. Auch das Beschäftigungssystem selbst durchlief einen immer noch andauernden Wandel durch die Etablierung und Schaffung neuer Arbeitsformen. Der Ausdruck „Fuzzyness“ bezeichnet die unscharfe Trennung zwischen unselbständiger und selbständiger Arbeit, wie etwa die neue (Schein-)Selbständigkeit, durch welche Arbeitsbeziehungen immer öfter gekennzeichnet sind. Reale Entwicklungen umfassen einen Zuwachs von Überstunden, sogenannten All-in-Verträgen, Atypisierung von Beschäftigungsverhältnissen, Ungleichstellung von Stamm- und Leihpersonal sowie eine Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen (Bergmann und Gassler, 2016). Während das Thema

kollektive Arbeitszeitverkürzung im Diskurs an Bedeutung verlor, erfolgte zeitgleich eine Arbeitszeitverkürzung auf individueller Basis, und zwar vorrangig bei Frauen: die Teilzeiterwerbstätigkeit boomt bis heute.

3.1.5 Die aktuelle Situation seit COVID-19 – eine neue Vollzeit für das 21. Jahrhundert?

Im Jahr 2015 startete die Gewerkschaften GPA-djp (Angestellte in der Privatwirtschaft, Arbeitnehmer:innen im grafischen Gewerbe und in der papierverarbeitenden Industrie sowie Journalist:innen) und vida (Gewerkschaft für Beschäftigte aus dem Verkehrs- und Dienstleistungsbereich) eine Kampagne zum Thema „*Kürzer arbeiten – leichter leben*“ welche eine generelle Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden forderte, was bereits vielen kollektivvertraglichen Regelungen in der Praxis entspricht. In einem nächsten Schritt sollte die Verkürzung der Normalarbeitszeit auf 35 Wochenstunden erfolgen und zunächst in den einzelnen Branchen-Kollektivverträgen bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich erfolgen. Ab November 2019 verhandelten die Sozialpartner einen neuen Kollektivvertrag für den privaten Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich. Die Verhandlungen verliefen zäh und führten zu monatelangen Demonstrationen und Streikhandlungen. Die COVID-19 Pandemie beendete den Arbeitskampf um die geforderten 35 Stunden Wochenarbeitszeit. Es gab eine Einigung auf die Senkung der Normalarbeitszeit um eine Stunde von 38 auf 37 Wochenstunden, gültig ab 1.1.2022. Dies ist die niedrigste Vollzeitstundenanzahl die es in Österreich je gab (von regionalen und betrieblichen Regelungen abgesehen). Während der COVID-19 Pandemie gab es einschneidende Veränderungen in der Arbeitswelt. Vor allem in Branchen mit einem hohen Anteil an männlichen Mitarbeitern wurde das Instrument der Kurzarbeit zur Arbeitsplatzsicherung eingesetzt, hier kam es zu massiven Verkürzungen der Arbeitszeit. In den sogenannten systemrelevanten Berufen, wie etwa im Handel, Gesundheits-, Pflege- und Bildungsbereich, mit einem traditionell hohen Anteil an weiblichen Teilzeitkräften kam es zu einer enormen Arbeitszeitsteigerung und Mehrfachbelastung etwa durch Betreuungspflichten aufgrund der Schließung von Bildungseinrichtungen. Auch Homeoffice-Regelungen waren für diesen Bereich nicht umsetzbar. Diese Umstände haben die Frage einer generellen Arbeitszeitverkürzung erneut in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Nach seiner turbulenten Wahl zum Bundes-Parteivorsitzenden hat SPÖ-Chef Andreas Babler im Sommer 2023 die Forderung nach einer 32-Stunden-Woche bei vollem

Lohnausgleich gestellt. Seine Ziele in der Arbeitszeitpolitik riefen heftige Reaktionen seitens der Wirtschaftsvertretungen hervor und haben die Debatte um eine neue kurze Vollzeit wieder entfacht. Vor diesem Hintergrund wird in dieser Arbeit folgender Forschungsfrage nachgegangen:

Forschungsfrage: „Wie stellen sich politische Parteien und Interessensvertretungen in Österreich die Organisationsweise von Arbeit sowie die Ausgestaltung von Normarbeit/ eines Normarbeitsverhältnisses im 21. Jhd. vor?“

Diese Frage wird mit einer Analyse des konzeptionellen Arbeitsbegriffes und der Vorstellung einer (neuen) Vollzeiterwerbstätigkeit vor dem Hintergrund des Wunsches nach Arbeitszeitverkürzung seitens der Beschäftigten beantwortet und die weiterführende Frage gestellt, welche Politikinstrumente die Akteur:innen explizit anführen, um ihre politischen Ziele zu erreichen (2020 bis 2023).

Wie sich auch die Arbeitswelt selbst im Laufe der verschiedenen industriellen Revolutionen von der Arbeit 1.0 zur Arbeit 4.0 gewandelt hat und wie sich die gesellschaftliche Organisation von Arbeit geändert hat, wird im nächsten Abschnitt dargestellt.

Übersicht 1: Die Entwicklung der gesetzlichen Arbeitszeitregelung in Österreich

Jahr	Arbeitszeit	Urlaub	Flexibilisierung
1859 ↓	Einführung des 11-Stunden-Tages		
1919 ↓	Einführung 8-Stunden-Tag und 6-Tage-Woche	Anspruch auf 1 Woche Jahresurlaub (Arbeiterurlaubsgesetz)	
1946 ↓		Anspruch auf 2 Wochen Jahresurlaub	
1959 ↓	Einführung 45-Stunden-Woche		

1964		Anspruch auf 3 Wochen Jahresurlaub (KV)	
1969	AZG, Beschluss etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche		
1975	Einführung 40-Stunden- Woche		
1978		Anspruch auf 4 Wochen Jahresurlaub gesetzlich verankert	
1983		Anspruch auf 5 Wochen Jahresurlaub	
1997			Durchrechnungszeitraum AZ, Ausdehnung Normal AZ auf 50 Stunden/Woche
2007			Erhöhung Normal-AZ KV auf 10 Stunden/Tag
2018			Anhebung Höchst-AZ auf 12 Stunden/Tag und 60 Stunden/Woche
aktuell	In vielen Branchen 38,5- Stunden-Woche (KV); Forderungen nach 35- Stunden-Woche	Forderung nach 6. Urlaubswoche für alle	Zunahme atypischer Arbeitsverhältnisse, Prekarisierung

Quelle: eigene Darstellung

3.2 Die vier Phasen der Industriegeschichte – die Evolution der Arbeitswelt

Seit der Entstehung der Lohnarbeit im 18. Jahrhundert in Europa hat sich die Arbeitswelt in einem stetigen Wandel befunden. Die Art und Weise wie wir arbeiten ist eng mit wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen verknüpft. Wie Arbeit in einem staatlichen System geregelt wird und mit welchen Werten Arbeit in einer Gesellschaft verbunden wird ist ein dynamischer Prozess. Was als Arbeit definiert wird kann somit als ein soziales Konstrukt gesehen werden. Das Konzept von Arbeit hat einen Einfluss

auf gesellschaftliche Vorstellungen darüber, was als erstrebenswert und normal betrachtet wird. Ebenso haben aber auch gesellschaftliche und kulturelle Entwicklungen einen Einfluss darauf, welche Werte mit dem Begriff Arbeit verbunden werden und wie das Konzept von Arbeit ausgestaltet sein soll (z.B. Minssen 2019).

Im folgenden Abschnitt soll darauf eingegangen werden, wie sich die Arbeitsweisen historisch entwickelt haben und in welche Produktionssysteme sie eingebettet waren.

3.2.1 Arbeit 1.0 – der Ursprung der „modernen“ Arbeitswelt

Mit der Erfindung der Dampfmaschine begann Ende des 18. Jahrhunderts die erste Industrielle Revolution. Ausgehend von Großbritannien veränderte sich die Art zu arbeiten grundlegend. Mit der Entstehung der ersten mechanischen Produktionsanlagen und Fabriken eroberten in ganz Europa kohlebetriebene Maschinen den Arbeitsmarkt und es entstanden neue Berufsfelder. Durch die maschinelle Fertigung kam mehr Struktur in die Arbeitsabläufe. Die gesellschaftliche Art des Zusammenlebens änderte sich, da immer mehr Menschen den ländlichen Familienverband verließen, um in den Städten und Ballungsräumen ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und so ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Es entstand die soziale Klasse der produktionsmittellosen Lohnarbeitenden (vgl. z. B. Quente 2019, HR-Lexikon Arbeit 4.0).

3.2.2 Arbeit 2.0 – die Entstehung der Fließbandproduktion und der Sozialpolitik „von oben“

Etwa 100 Jahre später wurde mit der Erfindung des Automobils die zweite industrielle Revolution eingeläutet. Mithilfe von Elektrizität setzte die arbeitsteilige Massenproduktion ein. Gleichzeitig fanden nicht mehr alle, die in die Städte zogen auch Arbeit und es gab keine soziale Absicherung vor den Risiken des Arbeitsmarkts. Es fehlten staatliche arbeitsrechtliche Regulierungen und die Bevölkerung litt unter wachsenden sozialen Problemen. Hungerlöhne und lange Arbeitszeiten führten zur physischen Ausbeutung und Existenzängsten. Da es noch keine organisierte Arbeiter:innenbewegung und keine parlamentarische politische Vertretung gab, wurden die ersten Sozialgesetze schließlich „von oben“ eingeführt, um die Gesundheit

der Arbeiter:innen und damit deren Arbeitskraft für den Markt zu erhalten. Im Deutschen Reich führte Otto von Bismarck die Sozialversicherung ein und Österreich folgte diesem Beispiel. Damit war der Grundstein für die Entwicklung des Wohlfahrtsstaates gelegt. Danach begann die Arbeiter:innenschaft sich zu organisieren, und der Kampf um den Acht-Stunden-Tag begann, der in Österreich erst 1919 eine parlamentarische Mehrheit fand. In den USA startete der Erfinder und Unternehmer Henry Ford zu Beginn des 20. Jahrhunderts mit der Automobilherstellung durch Fließbandfertigung. Dabei wurde die Produktion in immer kleinere, spezialisierte Arbeitsschritte zerlegt und führte zu einer zunehmenden Automatisierung der Arbeit. Die gesellschaftliche Organisationsweise beruhte auf einer Massenproduktion und -konsumation. Diese war durch lebenslange Anstellung beim gleichen Arbeitgeber, weitgehende Vollbeschäftigung sowie soziale Rechte und Sicherungssysteme gekennzeichnet. Günstige Produktion und vergleichsweise hohe Löhne führten zur Erzeugung von preiswerter Massenware und machen die Arbeiter:innen zu den Konsument:innen der eigenen Produkte (Hirsch & Roth 1986, Minssen 2019). Im Laufe der Zeit wurden immer mehr Prozesse automatisiert und die Arbeitsteilung setzte sich auch im internationalen Wettbewerb durch. Die stetige Globalisierung brachte den „Export fordistischer Produktionsstrukturen in Billiglohnländer“ (Hachtmann 2011: 12) mit sich. Der Fordismus konnte somit irgendwann in den Industriestaaten der selbst geschaffenen Automatisierung nicht mehr standhalten und fand in den 1970er und 1980er Jahren sein Ende.

3.2.3 Arbeit 3.0 – die Entstehung der Dienstleistungsgesellschaft und des Begriffs „New Work“

Der Niedergang des Fordismus in den Industriestaaten war allerdings nur Teil von weiteren übergreifenden Entwicklungen in einer Gesellschaft, in welcher Lebenswege nicht mehr wie früher vorgezeichnet waren. Individualisierte Lebensverhältnisse fordern seitdem ständige Entscheidungen von den Individuen. Die Wahlmöglichkeit schuf allerdings nicht nur Freiräume, sondern bedeutet auch Zwang – es muss fortwährend gewählt werden, „zwischen Alternativen freilich, die sie [die Individuen] sich nicht ausgesucht haben“ (Bröckling 2007: 12). Die im Fordismus entstandene Arbeitsgesellschaft wandelte sich also zu einer Gesellschaft, die so komplex und ausdifferenziert ist, dass es kaum möglich ist, sie mit einem Begriff präzise zu beschreiben. Luhmann zum Beispiel bezeichnete die moderne Gesellschaft daher einfach nur

als „moderne“, als „funktional differenzierte“ Gesellschaft (Luhmann 1997). Andere prominente Begriffe sind „Risikogesellschaft“ (Beck 1986), „Entscheidungsgesellschaft“ (Schimank 2005) oder „Dienstleistungsgesellschaft“ (Häußermann & Siebel 1995) um nur einige zu nennen. Der Begriff der Dienstleistungsgesellschaft spiegelt wider, dass in der dritten Phase der industriellen Revolution immer mehr Menschen im 3. Sektor Beschäftigung fanden. Durch die Erfindung des Computers wurde der Einsatz von Informationstechnologie ab den 1970er Jahren immer wichtiger und immer mehr Beschäftigte übten von da an Bürojobs aus. Körperlich Arbeit hatte nicht mehr die vorherrschende Stellung, dafür wurden Tätigkeiten charakteristisch, die als „Wissensarbeit“ bezeichnet werden (Minssen 2019). Schmidt (1999: 18f) hat diese Entwicklung beschrieben als „von Schweiß zu Adrenalin“ oder „von Erledigung zu Erfolg“, da den Beschäftigten bei der Arbeit mehr Autonomie zugestanden wird als bei vorgegebenen Produktionsschritten. Die neuen Arbeitsformen unterscheiden sich also grundlegend von fordistischer Industriearbeit, bei welcher die Arbeitsausführung strikt vorgeschrieben war (Minssen 2019). Frithjof Bergman prägte 1976 den Begriff „New Work“ der besagt „jeder soll tun, was er wirklich will“. Arbeit soll so organisiert werden, dass sie nicht etwas Gezwungenes ist, sondern man die Arbeit verrichten kann, die man wirklich tun möchte (Frithjof Bergman 1976/2019). Es entwickelte sich die soziale Marktwirtschaft und die Arbeitnehmer:innenrechte wurden gestärkt. In dieser Phase verhandelten die Sozialpartner auf Augenhöhe und in Österreich wurde 1975 die 40-Stunden-Woche eingeführt und im Arbeitszeitgesetz rechtlich verankert. Aber die Arbeitswelt wird weiter automatisiert und der transnationale Austausch gewinnt rasant an Bedeutung, die Internationalisierung der Märkte nimmt zu. Auch die Neuausrichtung des Diskurses über Arbeitszeit hin zu Flexibilisierungen statt Verkürzungen spiegelt diese gesellschaftlichen Entwicklungen spätestens seit den 1990er Jahren wider.

3.2.4 Arbeit 4.0 – die Digitalisierung verändert nicht nur die Arbeitswelt

Die vierte industrielle Revolution hat bereits begonnen und schreitet voran. Basierend auf der wachsenden Vernetzung von Prozessen in der Industrie und im Privaten über das Internet verändert sich nicht nur die Arbeitswelt rasant, sondern unser komplettes Leben. Transnationale Wertschöpfungsketten sind miteinander vernetzt und der internationale Handel nimmt, verstärkt durch E-Commerce, zu. Daten spielen eine immer größere Rolle für

Unternehmen, wir sprechen heute von Big Data, und Roboter gehören in vielen Bereichen längst zum Alltag. Den Beschäftigten werden viele monotone oder anstrengende Arbeiten abgenommen, die Arbeit beinhaltet mehr Entscheidungen und die Überwachung und Steuerung von Produktionsabläufen. Nicht nur im Industriesektor, sondern auch im Dienstleistungssektor verändert sich die Arbeit. Durch die neuen digitalen Kommunikations- und Informationstechnologien werden Arbeitsorte und Arbeitszeiten flexibler und auch die Bürolandschaft wandelt sich, von Großraumbüros, Desksharing bis Homeoffice sind alle Varianten denkbar und Konzepte für „neues Arbeiten“ entstehen. Allerdings verschwimmen auch die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit zusehends. Die Subjektivierung der Arbeit nimmt zu, dabei steht der Mensch mit seinen Fähigkeiten und Entscheidungen mehr im Fokus der Arbeitswelt. Es entstehen mehr Handlungsspielräume – die individuelle Verantwortung bringt Veränderungen bei der Vermarktung der eigenen Ressource Arbeitskraft mit sich. Diese Transformation beschreiben die Soziologen Voß und Pongratz (1998) mit dem Begriff „Arbeitskraftunternehmer“. Entlang der drei Hauptdimensionen erweiterte Selbstkontrolle, verstärkte Selbst-Ökonomisierung und verstärkte Selbst-Rationalisierung skizzieren sie einen neuen Typus von Beschäftigten. Dabei gibt es weniger betriebliche Handlungsvorschriften, sondern das Individuum selbst ist für die Steuerung seiner Arbeit zuständig, die eigene Arbeitskraft muss durch gezieltes Selbst-Marketing als Ware am Markt angeboten werden. Neben den Vorteilen von selbstbestimmten und flexiblen Arbeitsweisen bringt dies auch Risiken mit sich, und es muss immer wieder mit Phasen des Abstiegs und einer Verschlechterung der Erwerbslagen kalkuliert werden (Minssen 2019). Auch wenn im Moment über die empirische Relevanz dieses Arbeitskrafttypus noch Zweifel herrscht (siehe z. B. einige Beiträge in Kuda & Strauß 2002), da die meisten Beschäftigten sich immer noch in fremdbestimmten Arbeitsverhältnissen befinden, so kann er doch in einigen Branchen bzw. Berufsgruppen mittlerweile als durchaus akzeptiert gelten. Vor allem bei den sogenannten Solo- oder Schein-Selbständigen, deren Anzahl in den letzten Jahren stark angestiegen ist, kann diese Arbeitsform zwischen Lohnarbeit und Unternehmertum als reale Praxis betrachtet werden. Welche Pluralität von Arbeitskrafttypen sich künftig herausbilden wird und wie weit Beschäftigte bereit sind, sich den Anforderungen des Arbeitskraftunternehmertums in Abstimmung mit ihren eigenen Lebensvorstellungen auszusetzen, wird sich erst künftig herausstellen.

3.2.5 Zusammenfassung

Die erste Industrielle Revolution gilt als Ausgangspunkt der modernen Arbeitswelt. Erstmals verließen Menschen den Familienverband und traten in die neu entstanden Fabriken als produktionsmittellose Arbeitskräfte ein. Es galt das Prinzip des freien Marktes und Schutz vor den Risiken des Arbeitsmarktes gab es nicht. Erst als eine physische und psychische Verelendung der Arbeitskräfte drohte, wurden erste Reglementierungen durchgesetzt. Dabei handelte es sich um Verordnungen von oben, auch um der Bewegung der sich zu organisieren beginnenden Arbeiter:innenschaft durch Zugeständnisse den Wind aus den Segeln zu nehmen. Erstmals gab es eine prinzipielle Entscheidung des Staates, in die Regelung der Arbeitszeiten einzugreifen, um eine Bedrohung der bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse zu verhindern und um den Klassenkampf aufzuheben. Ziel war es, die Arbeitskraft für den Beschäftigungsmarkt zu erhalten, ebenso wie die Tauglichkeit für den Militärdienst zu sichern. Die Ursprünge der Beschränkung der Tagesarbeitszeit in den Zeiten der Monarchien in Europa fußten also auf „top-down“ Maßnahmen hervorgehend aus gesundheitspolitischen, wirtschaftspolitischen und gesellschaftspolitischen Argumenten.

Weitere Vorstöße in Bezug auf Arbeitszeitverkürzung konnten jedoch während der Monarchie nicht umgesetzt werden. Erst in der revolutionären Stimmung nach Kriegsende wurden in vielen Ländern jahrzehntelange Forderungen der internationalen Arbeiter:innenbewegung umgesetzt und der 8-Stunden-Tag wurde in Österreich, Russland, Deutschland und Frankreich gesetzlich festgelegt. In Österreich war die nunmehr im Parlament vertretene Sozialdemokratie die treibende Kraft in der Sozialgesetzgebung, dabei spielten vor allem wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Argumente eine Rolle, was der hohen Arbeitslosigkeit geschuldet war. Die Arbeiter:innen wurden nun politisch vertreten und sollten die Republik als ihren Staat anerkennen. Die auf Bestreben der Arbeiter:innenschaft hin durchgesetzten Regelungen waren also diesmal „bottom-up“ Maßnahmen und nicht mehr von oben verordnet. Die arbeitszeitpolitischen Neuerungen wurden in der Folge auch von den bürgerlichen Parteien und Unternehmensvertretungen mit den Argumenten der Gefährdung der Wirtschaft und der Konkurrenzfähigkeit bekämpft. Zeitgleich nahm in den USA die zweite industrielle Revolution mit der Einführung der Fließbandproduktion des Automobils durch Henry Ford ihren Ausgang. Die Arbeitsprozesse wurden in einzelne vorgegebene Schritte zerlegt. Durch die Massenproduktion begann sich auch das Konsumverhalten zu verändern. In

dieser Phase entwickelte sich die soziale Marktwirtschaft und in Österreich konnte eine starke Sozialpartnerschaft die Einführung der 40-Stunden-Woche im Jahr 1975 durchsetzen. Zur Umsetzung beigetragen hatten das hohe Wirtschaftswachstum nach dem Wiederaufbau und die Vollbeschäftigung. Die zur Arbeitszeitreduzierung angeführten Argumente waren gesundheits- (Schutz der Arbeitskraft), wirtschafts- (Anteil am Fortschritt) und gesellschafts- (mehr Zeit für Familie und Freizeit) politischer Natur, beschäftigungspolitische Argumente spielten aufgrund der niedrigen Arbeitslosigkeit keine Rolle. Bald danach begann jedoch durch wachsende Globalisierung und internationale Arbeitsteilung das Ende des Fordismus als Produktionsweise. Der Niedergang war Teil von übergreifenden gesellschaftlichen Entwicklungen, Lebenswege waren nicht mehr vorgezeichnet wie früher. In der dritten industriellen Revolution verlor die körperliche Arbeit an Stellenwert und die Erfindung des Computers trug dazu bei, dass immer mehr Bürojobs entstanden, deren Tätigkeiten als „Wissensarbeit“ bezeichnet werden. Mit dem Entstehen der Dienstleistungsgesellschaft und durch individualisierte Lebensverhältnisse änderte sich auch der Diskurs um kollektive Arbeitszeitverkürzungen. Die Debatte drehte sich fortan um die Flexibilisierung von Arbeitsformen und -zeiten. Leistung wurde mit Ergebnissen bzw. Erfolg gleichgesetzt. In Österreich gab es im Jahr 1997 die erste große Novelle zur Arbeitszeitflexibilisierung.

Die bereits begonnene vierte industrielle Revolution scheint die Organisation von Arbeit nachhaltig zu verändern. Die Arbeitszeitflexibilisierungen wurden mit den Novellen zum AZG 2007 und 2018 weiter vorangetrieben und neue Arbeitstypen und -formen sind im Entstehen. Die Vielfalt der Entwicklungen sind schwierig mit einem Begriff zu erfassen, daher wird das jetzige Produktionsmodell oftmals einfach als „postfordistisch“ bezeichnet (Minssen 2019). Es lässt sich festhalten, dass mit dem Wandel der Arbeitswelt neben technologischen Entwicklungen immer auch gesellschaftliche Veränderungsprozesse einher gehen. Nicht nur die Art zu Arbeiten und damit die Arbeitskultur hat sich gewandelt, sondern auch die Werte, die mit Arbeit in Zusammenhang gebracht werden, verändern sich und somit auch die Wünsche der Beschäftigten. Auf die Arbeitsnormen und Arbeitswerte wird im nächsten Abschnitt eingegangen und der Frage nachgegangen: Welche Bedeutung hat Arbeit heute in der Gesellschaft? Danach wird darauf eingegangen, welche Arten von Arbeit es gibt und warum manche davon bezahlt und manche unbezahlt sind. Dabei gibt es neben der klassischen Unterscheidung von Produktions- und Reproduktionsarbeit auch noch die Definitionen der freiwilligen sowie kulturellen und politischen Arbeit. Im weiteren Verlauf der

Arbeit wird die „Vier-in-einem-Perspektive“ von Frigga Haug (2008, 2011) vorgestellt, welche weitere Arbeitsformen mit gesellschaftlicher Relevanz neben der klassischen Erwerbsarbeit thematisiert. Ebenso wird auf die Bedeutung der Freiwilligenarbeit für den gesellschaftlichen Leistungsaustausch eingegangen.

3.3 Was ist Arbeit – Arbeitsformen und die Bedeutung von Arbeit heute: der Arbeitsbegriff in der modernen Gesellschaft

Vor nicht allzu langer Zeit gab es, bedingt durch den rasanten Wandel der Arbeit von vorwiegend körperlicher Arbeit hin zu Dienstleistungs- bzw. Wissensarbeit, die These, der Arbeitsgesellschaft ginge die Arbeit aus (Dahrendorf 1983) und damit gehe auch die Relevanz von Arbeit verloren. Dennoch ist die Bedeutung von Arbeit auch in der heutigen Gesellschaft immens. Einerseits werden Ansprüche auf Sozialleistungen in unserem wohlfahrtsstaatlichen System zum großen Teil durch Beträge aus Erwerbsarbeit nach dem *Versicherungsprinzip* erworben. Erwerbsarbeit ist also zum Teil die Voraussetzung für den Zugang zu sozialen Rechten, bzw. passiert die Dekommodifizierung, also die Absicherung durch den Staat vor den Risiken des Arbeitsmarktes, ebenfalls über Lohnarbeit und ist zum Teil einkommensabhängig. Andererseits gehen mit der Entlohnung einer Tätigkeit auch gesellschaftliche Anerkennung und soziales Prestige einher. Erwerbsarbeit sichert also durch Einkommen den Lebensunterhalt. Aber neben dem materiellen Aspekt ist Arbeit auch ein Bestandteil unserer persönlichen Identität. Durch Tätigkeiten, welche einen Beitrag für Familie, soziales Umfeld oder die Gesellschaft leisten, werden Personen mit der Gesellschaft verbunden. Selbstbestätigung und Selbstwert spielen dabei eine Rolle, ebenso wie der Beitrag zum Funktionieren der Gesellschaft. Daher umfasst Arbeit mehr als nur Erwerbstätigkeit, denn Reproduktionsarbeit wie die Betreuung von Kindern oder die Pflege älterer Menschen sowie Freiwilligenarbeit machen einen beträchtlichen Teil der Arbeit in unserer Gesellschaft aus, auch wenn es dafür keine Entlohnung gibt (z.B. EGE 2020).

„Welche Arbeit bezahlt wird und welche nicht, welche Arbeit menschenwürdig ist und welche nicht, wird wiederum nicht nur vom Wesen der Arbeit selbst bestimmt oder von dem Wert, der ihr in unserer Gesellschaft beigemessen wird, sondern auch von den politischen und

wirtschaftlichen Strukturen in unseren Gesellschaften. Diese spielen eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung der Zukunft der Arbeit, und zwar nicht nur, indem sie beeinflussen, wie viel jemand verdient und welche Rechte und Interessen geschützt werden, sondern auch, indem sie sich auf die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen ihre Arbeit sinnstiftend finden, auswirken.“ (EGE 2020: 10)

Historisch gesehen wurde mit dem Wort „Arbeit“ nicht immer dasselbe gemeint. In den vergangenen rund 200 Jahren hat sich jedoch im Zuge der Industrialisierung eine Auffassung von Arbeit durchgesetzt die im Grunde noch bis heute - trotz des gesellschaftlichen Wandels von einer Industrie- zu einer Informationsgesellschaft und vielfältiger Modifikationen der Arbeitsformen und ihrer gesellschaftlichen Bewertung - gültig ist. Dennoch ist der Arbeitsbegriff kulturhistorisch immer schon vielfältig und teils widersprüchlich gewesen und konzeptuell mehr, als gemeinhin auch in den aktuellen politischen Debatten über Erwerbsarbeit und Arbeitszeit damit verbunden wird. Arbeit ist „eine gesamtgesellschaftliche Vernetzung unzähliger subjektiver Tätigkeiten, Akteure und Abhängigkeiten; ebenso ist sie als prekär und fraglich gewordene Praxisform metaphorisches Spielfeld medialer und öffentlicher Selbstvergewisserungsversuche“ (Skrandies 2015: 10). Die kulturelle Bedeutung von Arbeit geht wie bereits erwähnt also weit darüber hinaus, Medium des Geldverdienens zu sein. Arbeit nimmt einen großen Teil unserer Lebenszeit ein. Die gesellschaftliche Bedeutung von Erwerbsarbeit hat in den letzten Jahrzehnten eher zu- als abgenommen, daher können wir immer noch von einer „Arbeitsgesellschaft“ sprechen. Einkommen und Ansehen stehen in engem Zusammenhang damit, welche Art von Arbeit von jemandem geleistet wird (Flecker 2017: 15). Man könnte auch davon sprechen, dass es einer gesellschaftlichen Bestimmung entspricht, es also sozial konstruiert ist, ob etwas als Arbeit gilt oder nicht (Grint & Nixon 2015: 8).

Im folgenden Teil werden daher der Arbeitsbegriff im Allgemeinen, die Besonderheit der kapitalistischen Lohnarbeit sowie die Erweiterung des Arbeitsbegriffes um die Reproduktionsarbeit durch die Geschlechterforschung näher betrachtet. Nach Mikl-Horke (2013) ist Arbeit – etwa in Abgrenzung zum Spiel – eine „zweckgerichtete Tätigkeit, die zur Befriedigung materieller und geistiger Bedürfnisse der Menschen dient“ und dann erfüllt wird, „wenn das Handeln des Menschen zielgerichtet ist, bewusst und planmäßig erfolgt und erkennbar nützlich ist“. Der Sinn oder Zweck von Arbeit ist allerdings fließend und nicht immer

eindeutig festzulegen oder von anderen Tätigkeiten abzugrenzen. Bei Karl Marx enthält der allgemeine Begriff menschlicher Arbeit 3 Merkmale, die später auch auf Kritik gestoßen sind (Voß 2010: 43): einen *Rationalismus*, also die planmäßige und zweckgesteuerte Tätigkeit, welche eine Selbstbeherrschung erfordert, einen *Objektivismus*, dessen Zielsetzung es ist, die Natur als Objekt ohne eigene Rechte instrumentell beherrschen zu wollen, sowie einen *Produktivismus*, welcher Arbeit mit der Vergegenständlichung in einem Produkt verbindet, ohne auf dessen Nebenfolgen zu achten. Diese Kriterien definieren bestimmte Vorgänge als Arbeit und andere nicht. Diese verengte Perspektive auf Arbeit ist Gegenstand kritischer Auseinandersetzung mit dem Arbeitsbegriff ab der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts.

Neben dem allgemeinen Arbeitsbegriff bezieht sich Marx auch auf die konkrete Arbeitsform der kapitalistischen Lohnarbeit. Diese wird durch gesellschaftliche Verhältnisse, nämlich die Arbeitsteilung und das Eigentum an Produktionsmitteln sowie die daraus entstehenden zwei Klassen des besitzlosen Proletariats und des Bürgertums, welches die Produktionsmittel besitzt, charakterisiert. Kapitalistische Lohnarbeit steht für Marx in Gegensatz zu seinem Arbeitsbegriff und ist menschliche Arbeit in entfremdeter Form, da das durch Arbeitskraft hergestellte Produkt nicht dem Arbeitenden gehört (Flecker 2017: 20). Zum anderen besteht die Entfremdung darin, dass „die Arbeit dem Arbeiter *äußerlich* ist, d. h. nicht zu seinem Wesen gehört [...]. Seine Arbeit ist daher nicht freiwillig, sondern gezwungen, *Zwangsarbeit*“ (Marx 1968 [1844]: 514, zit. nach Flecker 2017: 20). Auch Max Weber sieht den Aspekt des Zwangs, in Form einer Auslese nach Leistung, in den Voraussetzungen für Lohnarbeit, nämlich „in der Chance der Erwerbslosigkeit im Falle ungenügender Leistung“ (Weber 1972 [1921]: 86, zit. nach Flecker 2017: 21). Für Weber ist die Enteignung von den Produktionsmitteln und die Notwendigkeit, einen Arbeitslohn zu verdienen, der Kern der Lohnarbeit. Ab den 1970er Jahren kam radikale Kritik am Fokus auf die kapitalistische Lohnarbeit im Sinne von Marx und Weber auf. Ausgehend von Italien entwickelte sich die „Haushaltsdebatte“, deren Hauptvorwurf es war, dass die zumeist von Frauen geleistete Reproduktionsarbeit, also die Arbeit für die Wiederherstellung der Arbeitskraft in Form von unentgeltlicher Haushalts-Pflege- und Betreuungsarbeit, komplett vernachlässigt werde. Diese sei aber Voraussetzung für die Akkumulation von Kapital, die ja auf der Wertschaffung durch die Arbeitskraft beruhe (Flecker 2017: 22). Demnach halten Littig und Spitzer (2011: 17) fest: „Die feministische Kritik an dem auf Erwerbsarbeit zentrierten Arbeitsbegriff zielte zunächst auf die Anerkennung und Sichtbarmachung der (re-)produktiven (in erster Linie weiblichen) Arbeitsleistungen jenseits

der Erwerbssphäre“. Der von der Geschlechterforschung deutlich erweiterte Arbeitsbegriff wird von Aulenbacher (2013: 36) wie folgt beschrieben: „Arbeit umfasst die bezahlte und die unbezahlte Arbeit, also die Erwerbs-, Haus-, Eigen-, Subsistenz-, Freiwilligenarbeit, das Ehrenamt und zivilgesellschaftliche Engagement. Die verschiedenen Arbeitsformen werden hinsichtlich ihrer jeweiligen Charakteristika und Entwicklungen, der Art und Weise, wie sie gesellschaftlich zwar voneinander getrennt, aber doch aufeinander bezogen organisiert werden, und der Bedeutung von Geschlecht auf diese Vorgänge in den Blick genommen“. Für den gesellschaftlichen Leistungsaustausch spielen also unter anderem auch die Freiwilligenarbeit oder das Ehrenamt eine wichtige Rolle. Es handelt sich bei der Freiwilligentätigkeit um „freiwillige, d.h. nicht gesetzlich verpflichtende, unbezahlte (unentgeltliche) Tätigkeiten und Leistungen von Privatpersonen, die zum Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven außerhalb des eigenen Haushalts erbracht werden, [...]. Dies können sowohl formelle Dienste innerhalb eines Vereins als auch informell, privat geleistete sein.“ (BMSGPK 2022). Das Gesamtausmaß der Freiwilligenarbeit ist in Österreich groß, über 49 Prozent der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren sind in irgendeiner Form an Freiwilligenarbeit beteiligt. Hochgerechnet verrichten somit insgesamt rund 3,5 Millionen Menschen in Österreich eine Freiwilligentätigkeit außerhalb des eigenen Haushaltes. In der formellen Freiwilligenarbeit in Organisationen und Vereinen engagieren sich rund 25,8 Prozent und im informellen, also nicht institutionalisierten, Bereich wie etwa der Nachbarschaftshilfe, etwa 36,7 Prozent. Das Arbeitsvolumen, das sich daraus ergibt entspricht pro Woche rund 24 Millionen Stunden an Freiwilligentätigkeit. Im Bereich der formellen Freiwilligentätigkeit werden etwa 8,6 Millionen Gesamtstunden pro Woche geleistet, im der informellen Freiwilligentätigkeit sogar annähernd das Doppelte, nämlich 15,6 Millionen Gesamtstunden pro Woche (BMSGPK 2022).

Übersicht 2: Wöchentlicher Zeitaufwand für Freiwilligentätigkeit bei Personen ab 15 Jahren in Österreich (2022)

Freiwilligentätigkeit	Freiwillig Tätige in 1000	Gesamtstunden/ Woche in 1000	Durchschnittliche Wochenstunden
Formelle/ informelle Freiwilligentätigkeit	3.508	24.154	6,89
Formelle Freiwilligentätigkeit	1.779	8.569	4,82
Informelle Freiwilligentätigkeit	2.615	15.586	5,96

Quelle: Statistik Austria, Erhebung zur Freiwilligentätigkeit 2022, eigene Darstellung

Die Bandbreite der freiwilligen Tätigkeiten ist dabei enorm und reicht in die verschiedensten sozialen Beziehungen hinein. Die Themenbereiche der formellen Freiwilligenarbeit umfassen zum Beispiel die Bereiche Katastrophenhilfs- und Rettungsdienste, Kunst und Kultur, Umwelt, Natur und Tierschutz, Religion und Kirche, Soziales und Gesundheit, Politische Arbeit und Interessensvertretung sowie Bildung und Sport. Bei der informellen Freiwilligenarbeit reichen die Themenbereiche von verschiedenen Hausarbeiten, Reparaturen, Besuchen und Betreuung von pflegebedürftigen Personen, Fahrtendiensten und Gartenarbeit hin zu Amtswegen, Nachhilfeunterricht und Flüchtlingsversorgung. Diese Vielfalt zeigt, wie enorm wichtig Freiwilligenarbeit für den gesellschaftlichen Leistungsaustausch ist. Diese unentgeltlichen Leistungen ergänzen die Dienstleistungen des Wohlfahrtsstaates und überschneiden sich auch mit diesen, wenn etwa NGOs (Non-Profit Organisationen) staatlich finanzierte Aufgaben (Flecker 2017), wie z. B. im Bereich der Flüchtlingsversorgung, übernehmen. Der Staat verlässt sich durchaus auch darauf, dass verschiedene wohlfahrtsstaatliche Aufgaben von Vereinen und Organisationen von Bürger:innen übernommen werden. Umso wichtiger ist ein Blick auf die Gesamtheit der Arbeit, da in der Realität die Lebenswelten von Personen durch die Verbindung von unterschiedlichen Formen von Arbeit geprägt sind. Dabei gibt es immer noch große Unterschiede bei den Geschlechtern. Eine Utopie einer gerechten Verteilung von Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Gemeinwesen und Entwicklungschancen stellt Frigga Haug (2008) mit ihrer „Vier-in-einem-Perspektive“ vor. Das Konzept basiert auf Rosa Luxemburgs

„revolutionärer Realpolitik“² und sieht sich als Fortentwicklung desselben. Es verbindet eine Perspektive – die grundlegende Veränderung von Arbeitsteilung sowie die Verknüpfung der vier Hauptbereiche menschlicher Tätigkeit – mit alltäglicher Realpolitik. Das integrierte Leben in allen vier Bereichen würde eine Aufteilung der gesamten aktiv zu nutzender Zeit (sechzehn Stunden am Tag) zu je einem Viertel umfassen. Somit wären nicht mehr als vier Stunden am Tag in der Erwerbsarbeit zu leisten. Weitere vier Stunden würden auf die Reproduktionsarbeit entfallen und zwar mit dem Fokus darauf, dass dies für Männer und Frauen gleichermaßen gilt, um eine geschlechtergerechte Entfaltung sozialer Fähigkeiten im Sinne einer Bereicherung zu gewährleisten. Um politische Strukturen aufzubrechen und die gesamtgesellschaftliche Verteilung von Arbeit in diesem Bereich zu verändern, bedarf es weiterer vier Stunden für politisches Engagement von unten („bottom-up“) zur Schaffung einer lebendigen demokratischen Gesellschaft. Erst danach können weitere vier Stunden für kulturelle Entwicklung, also Muße und Selbstentfaltung erreicht werden (Haug 2008). Im Sinne eines anderen Zeitregimes für unsere Lebensweise stellt Haug die Forderung nach Teilzeit als neuer Vollzeit für alle. Sie fokussiert dabei auch auf die Rolle der Gewerkschaften, welche lange gegen die Ausbreitung der Teilzeitarbeit im Sinne der Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeitenden gekämpft haben. Teilzeitarbeit wird verbunden mit negativen Einschätzungen: geringe gesellschaftliche Anerkennung, wenig Einkommen, keine Sicherheit und kaum Aufstiegsmöglichkeiten. Hier gelte es, die Minderwertigkeit der Teilzeit zu ersetzen durch Aufwertung und Er kämpfung aller Rechte. In weiterer Folge wäre durch die Entwicklung der Produktivität eine radikale Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit für alle einzufordern – mithilfe von Gewerkschaften, die es als ihre politische Aufgabe sehen, die Lebensbedingungen für Beschäftigte dadurch nicht absinken zu lassen. Grundsätzlich kann mal also von einer kurzen Vollzeit bei vollem Lohnausgleich für alle Beschäftigten sprechen. Haug hält in einem Beitrag für ein Attac Projekt 2011 die Finanzkrise für einen „richtigen Zeitpunkt, die eigene Vorstellung vom guten Leben und der Verwendung der eigenen Lebenszeit neu zu überdenken“ (Haug 2011). Die Forderung nach einer kurzen Vollzeit ist auch im jetzigen politischen Diskurs um Arbeitszeit wieder aktuell geworden. Und auch in Folge der COVID-19 Gesundheits- und Gesellschaftskrise haben sich die Wünsche der Beschäftigten in Bezug

² Es bedarf einer Perspektive um Veränderung in der Gesellschaftsgestaltung herbeizuführen. Diese Perspektive nennt Rosa Luxemburg ein Fernziel, nach welchem sich die Nahziele, also die reale Politik auszurichten hat. Ein solches Fernziel kann jedoch nicht durch eine Politik von oben erreicht werden (vgl. Haug 2007).

darauf, wie sie arbeiten möchten, verändert. Hier scheint sich ein Spannungsfeld aufgetan zu haben zwischen der gesellschaftlichen Bedeutung von Erwerbsarbeit auf der einen Seite und der wie bei Haug beschriebenen krisenbedingten Reflexion und Neubewertung der Lebens- und Arbeitszeit in Form der Work-Life-Balance auf der anderen Seite. Die Wünsche der Beschäftigten nach weniger Wochenarbeitsstunden werden im folgenden Kapitel dargestellt.

3.4 Die Wünsche der Beschäftigten – Veränderungen im Gefolge der COVID-19 Krise

Viele Menschen verbringen einen Großteil ihres Erwachsenenlebens mit Erwerbsarbeit. In welchem Ausmaß Arbeitszeit und Gesundheit zusammenhängen ist Gegenstand vieler Studien³. Überlange Arbeitszeiten stellen ein Gesundheitsrisiko dar und führen zu physischen und psychischen Beeinträchtigungen. Wie bereits dargestellt, war das Bewusstsein für den gesundheitlichen Schutz der Beschäftigten im historischen Verlauf oftmals die Diskussionsgrundlage der Arbeitszeitpolitik. Ende des 20. Jahrhunderts gab es in Österreich dann eine Übereinkunft im öffentlichen Diskurs, den Fokus von der Verkürzung der Wochenarbeitszeit hin zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit und -lage zu verschieben. Die Novellen des Arbeitszeitgesetzes in den Jahren 2007 und 2018 brachten zahlreiche Flexibilisierungen mit sich. Bereits kurz nach der Einführung des neuen Arbeitszeitgesetzes veränderte ab Anfang 2020 die COVID-19 Pandemie die Arbeitsbedingungen weltweit in gravierendem Ausmaß und brachte bestehende Ungleichheiten stärker zum Vorschein, führte vor Augen, wo Handlungsbedarf besteht und trieb Digitalisierungsbestrebungen voran.

Eine Konsequenz der COVID-19-Krise war bereits zu Beginn der Pandemie für viele Beschäftigte eine Reduktion der Arbeitszeit durch die Maßnahme der Kurzarbeit. Davon waren allerdings nicht alle im gleichen Ausmaß betroffen. Bei selbständig Erwerbstätigen war eine Reduktion der Arbeitszeit wahrscheinlicher als bei Unselbständigen, während Arbeiter:innen viel öfter von deutlichen Kürzungen der Arbeitszeit betroffen waren als Angestellte (Steiber 2021: 38ff). Auf Branchen bezogen waren am stärksten Tourismus und Gastronomie sowie die Warenherstellung von Arbeitszeitkürzungen betroffen, während in

³ Siehe dazu z. B. Birbaumer A., Klösch J., Pospischil E. & Sawczak W. (2021).

den Branchen Handel, Kommunikation sowie Gesundheit und Soziales die Arbeitszeiten anstiegen (Steiber 2021: 40f). Vor allem bei der Beschäftigung von Frauen zeigte sich somit ein heterogenes Bild. Waren die frauendominierten Branchen Tourismus und Gastronomie am stärksten von den Lockdowns betroffen, so waren auf der anderen Seite die ebenfalls frauendominierten Branchen Handel sowie Gesundheit und Soziales, als sogenannte systemrelevante Berufe, diejenigen mit den höchsten Arbeitszeitsteigerungen. Wie Mayer-Ahuja und Nachtwey (2021) zeigen, entstand im Zuge der COVID-19 Pandemie ein neues Verständnis von systemrelevanten Berufsgruppen. Oftmals minderbewertete und schlechtbezahlte Tätigkeiten, welche für das Funktionieren der Gesellschaft und die Reproduktion des Normalzustandes notwendig sind, sind in den Fokus geraten. Diese „Normalisierungsarbeit“ wird oftmals erst sichtbar, wenn die Gefahr besteht, dass sie ausbleibt – wie eben während der Pandemie. Zu den betreffenden Berufsgruppen mit hochgerechnet mehr als einer Million unselbständig Beschäftigten in Österreich zählen beispielsweise Kassierer:innen, Reinigungskräfte, Lehrer:innen und Pfleger:innen. Diese Berufsgruppen haben gemein, dass sie einen hohen Frauen- und Migrant:innenanteil aufweisen und sie unter belastenden Arbeitsbedingungen zu niedrigen Löhnen arbeiten (Schönherr & Zandonella 2020)⁴. Gleichzeitig hat sich auch die Doppelbelastung durch Erwerbsarbeit und Haus- und Sorgearbeit während der Pandemie verstärkt auf Frauen ausgewirkt. Besonders für Frauen mit Kindern und Personen in systemerhaltenden Berufen mit gestiegenen Arbeitsstunden hat sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert (Steiber 2021: 82f).

Einen Einblick in die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in Österreich gewährt der viermal im Jahr erhobene Arbeitsklima-Index der Arbeiterkammer Oberösterreich und der Sozialforschungsinstitute IFES und SORA, für welchen seit 1997 pro Jahr etwa 4.000 Personen (repräsentativ für die unselbständig Beschäftigten in Österreich) befragt werden⁵. Seit Beginn der COVID-19 Pandemie wurde der Fragenkatalog um 15 Fragen pandemiespezifische Fragen erweitert, um den Einfluss auf die Arbeitswelt und die Veränderungen der Arbeitsbedingungen zu erheben (Eichmann & Nowak 2022). Im Jahr 2022 zeigte der Arbeitsklima-Index einen Tiefststand bei den Zufriedenheitswerten. Der Arbeitsklima-Index

⁴ Anmerkung: auch junge Erwerbstätige waren von den COVID-19 Folgen überproportional betroffen, weil sie oftmals in „Lockdown-Branchen“ vertreten waren und sich zudem Betriebe mit Neueinstellungen während Krisen zurückhalten (Eichmann und Nowak 2022).

⁵ Arbeiterkammer Oberösterreich (2016): Arbeitsklima Index Datenbank, <http://db.arbeitsklima.at>.

startete 25 Jahre zuvor bei einem Ausgangswert von 100 Punkten. Den Höhepunkt erreichte die Arbeitszufriedenheit in den Jahren 2007 und 2008, als der Index in Zeiten der Hochkonjunktur und vor der Finanz- und Wirtschaftskrise auf 112 Punkte stieg. Seit 2008 und insbesondere seit dem ersten Quartal 2020 ist die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeitregelung und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gesunken. Seit dem Beginn der Pandemie befand sich der Index drastisch im Sinkflug und lag zur Jahresmitte 2022 mit 100 Punkten auf dem tiefsten Stand seit 1998. Im ersten Quartal 2023 lag der Gesamtindex bei 104 Punkten und zeigte somit wieder leicht nach oben. Trotzdem war die Zufriedenheit der Arbeitnehmer:innen mit ihrer Arbeitszeit seit Bestehen des Arbeitsklima-Index nie so gering wie in den letzten beiden Jahren. Dies zeigt sich auch in Daten der Arbeiterkammer, wonach sich der Anteil der Beschäftigten, welche die Belastung durch ständigen Arbeitsdruck als hoch oder sehr hoch empfinden, signifikant erhöht hat. Waren es im Jahr 2012 noch 11,7 Prozent so gaben im Jahr 2022 bereits 27 Prozent eine Belastung aufgrund von Zeitdruck und aufreibenden Arbeiten an. Der Großteil davon, nämlich 18,8 Prozent empfanden die Belastung sogar als sehr stark, was einer Verdoppelung in den letzten 10 Jahren entspricht. Seit dem Ausbruch der COVID-19 Pandemie 2020 ist der Anteil jener Arbeitnehmer:innen, welche weniger Stunden arbeiten möchten, deutlich gestiegen. Unter den Vollzeitkräften wollen aktuell 32 Prozent weniger Arbeitsstunden leisten, 28 Prozent sind es bei allen Beschäftigten. Gleichzeitig möchte aber bei den Teilzeitkräften fast jede/r Dritte die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit erhöhen, im Schnitt um 0,5 Stunden. Vollzeitkräfte wollen um 3,7 Stunden pro Woche kürzer arbeiten. In der Realität übersteigen bei vielen Beschäftigten die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit, im Durchschnitt um 1,7 Stunden. In der Praxis leisten fast drei Viertel aller Arbeitnehmer:innen Überstunden, davon 22 Prozent häufig. Es zeigt sich jedoch, dass die tatsächlichen durchschnittlichen geleisteten Wochenarbeitsstunden⁶ in den letzten beiden Jahrzehnten auf alle Erwerbstätigen insgesamt gesehen real gesunken sind (Statistik Austria 2024b), nämlich von 35,7 Stunden im Jahr 2004 auf 36,8 Stunden im Jahr 2014 und besonders in den letzten Jahren der Pandemie nochmals auf 31,9 Stunden im Jahr 2021 und auf einen Tiefststand von 30,0 Stunden in den

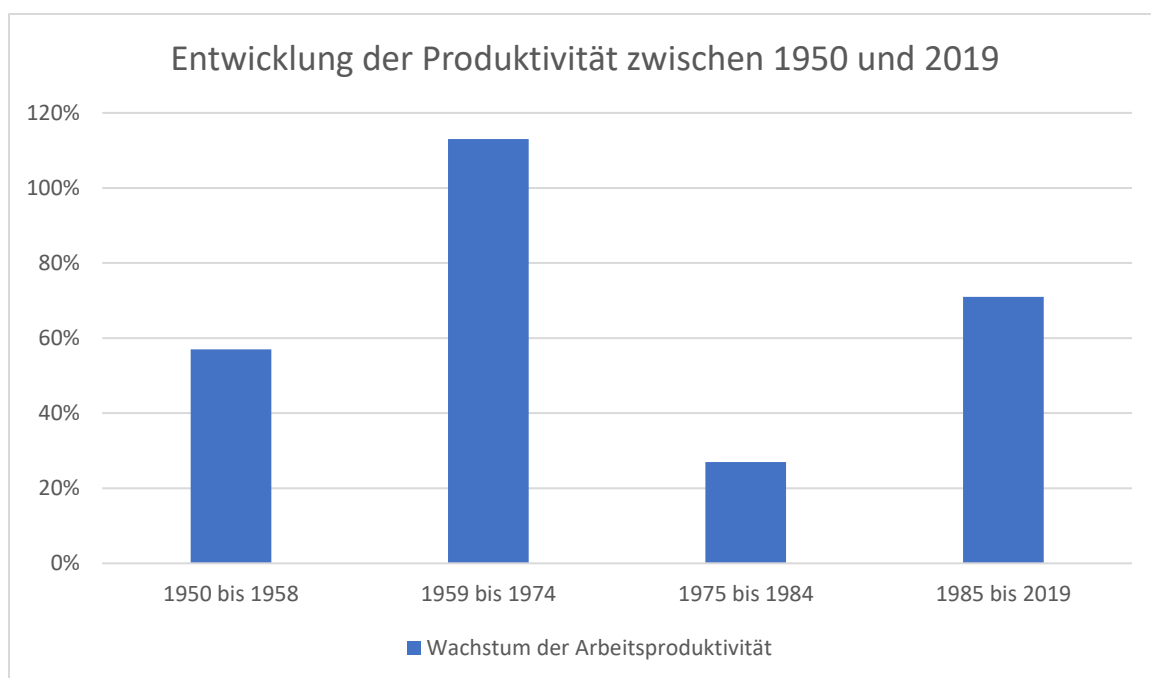
⁶ Siehe Glossar Statistik Austria (2024a): Als tatsächlich geleistete Arbeitszeit werden die tatsächlich in einer bestimmten Referenzwoche geleisteten Wochenarbeitsstunden bezeichnet. Überstunden und Mehrstunden werden eingerechnet, Fehlstunden wie Urlaub, Krankheit abgezogen, Mittagspausen über 30 Minuten, egal ob bezahlt oder unbezahlt, sind nicht eingerechnet.

Jahren 2022 und 2023. Im Jahr 2023 haben Männer im Durchschnitt 33,2 Arbeitsstunden und Frauen im Durchschnitt 26,2 Arbeitsstunden pro Woche geleistet. Bei den Vollzeitbeschäftigten waren es durchschnittliche 35,1 Wochenarbeitsstunden (Männer 35,7 Stunden und Frauen 33,9 Stunden) während es bei den Teilzeitarbeitenden im Schnitt 18,4 Wochenarbeitsstunden waren (Männer 17,3 Stunden und Frauen 18,7 Stunden). Etwas andere Zahlen stellen die durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitsstunden⁷ dar (Statistik Austria 2024b). Betrachtet nach Vollzeitbeschäftigten (Selbsteinschätzung) betrugen die durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitsstunden im Jahr 2004 noch 44,3 Stunden (Männer 45,1 Stunden und Frauen 42,7 Stunden) während es in den Jahren 2021 und 2022 erstmals weniger als 42 Stunden waren, nämlich 41,9 Stunden im Jahr 2021 (Männer 42,3 Stunden und Frauen 41,0 Stunden) und 41,8 Stunden im Jahr 2022 (Männer 42,2 Stunden und Frauen 41,0 Stunden). Eine gegenteilige Entwicklung lässt sich bei den Teilzeitarbeitenden (Selbsteinschätzung) beobachten. Hier lag die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitsstundenanzahl im Jahr 2004 bei 20,7 Stunden (Männer 18,7 Stunden und Frauen 21,0 Stunden) und in den Jahren 2021 und 2022 bei dem Höchststand von 21,5 Stunden im Jahr 2021 (Männer 20,0 Stunden und Frauen 21,9 Stunden) und 21,7 Stunden im Jahr 2022 (Männer 20,2 Stunden und Frauen 22,2 Stunden). Damit ergeben sich große Unterschiede bei den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in einer bestimmten Referenzwoche: diese sind während der COVID-19 Pandemie stark gesunken. Die normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden sind jedoch weiterhin hoch, auch im europäischen Vergleich. Auch das Arbeitsvolumen ist gesamt nicht weniger geworden. Das Arbeitsvolumen, also die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Jahr 2023 bei 6 989 000 000 lag, was einem Plus von 68 000 000 Arbeitsstunden im Vergleich zum Jahr 2022 entspricht, so ist die Anzahl der geleisteten Über- und Mehrstunden rückläufig. Diese lagen im Jahr 2023 bei 180 800 000, was einem Minus von 11 600 000 im Vergleich zum Jahr 2022 entspricht (Statistik Austria 2024b). Haben sich die tatsächlich geleisteten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden und die durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitsstunden in Vollzeit und Teilzeit sowie die Anzahl der geleisteten Mehr- und

⁷ Siehe Glossar Statistik Austria (2024a): Als wöchentliche Normalarbeitszeit werden die durchschnittlich normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden bezeichnet. Regelmäßig geleistete Über- und Mehrstunden sind darin enthalten. Mittagspausen über 30 Minuten, egal ob bezahlt oder unbezahlt, sind nicht eingerechnet.

Überstunden also in der Praxis verändert, so hat sich die Arbeitszeitpolitik dieser Realität noch nicht angepasst. Obwohl es in den letzten Dekaden massive Steigerungsraten bei der Arbeitsproduktivität (Reales BIP- Wachstum pro Arbeitsstunde) gegeben hat, wurde seit den 1980er Jahren keine generelle Arbeitszeitverkürzung mehr umgesetzt. Es zeigt sich jedoch in vielen Umfragen deutlich, dass viele Beschäftigte weniger Stunden Erwerbsarbeit leisten wollen.

Abbildung 1: Reales BIP-Wachstum (pro Arbeitsstunde) – 1950 bis 2019



Quelle: Momentum Institut, eigene Darstellung

Eine von der Forschungs- und Beratungsstelle Forba ausgewertete Online-Umfrage⁸ der AK Wien aus dem Oktober 2022 zeigt, dass sich 82 Prozent der 4.700 Personen, welche an der Umfrage teilgenommen haben, weniger Arbeitsstunden pro Woche wünschen. Dies zeigt sich konstant über alle Branchen. Nach Geschlechtern wünschen sich jeweils 6 von 10 Frauen und Männern eine Vollzeit-Arbeitszeit im Bereich von 25 bis 35 Stunden. Es sprachen sich 61 Prozent der Angestellten, 63 Prozent der Arbeiter:innen sowie 58 Prozent der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst für eine Wochenarbeitszeit zwischen 25 bis 35 Stunden aus, jeweils rund 25 Prozent aller Gruppen stimmten für eine Vollzeit von 36 bis 40 Stunden. Nur etwa 10

⁸ Arbeiterkammer (2023a): Eine neue Vollzeit für das 21. Jahrhundert, <https://www.arbeiterkammer.at/neuevollzeit>.

Prozent aller Befragten wollen weniger als 25 Stunden pro Woche und nur ca. 5 Prozent mehr als 40 Stunden pro Woche Erwerbsarbeit leisten. Diese nicht repräsentative Umfrage zeigt laut Arbeiterkammer ein recht gutes Bild der aktuellen Stimmungslage. Eine weitere Online-Umfrage von Marketagent im Auftrag des sozialen Job-Netzwerks XING, einer Plattform für berufliche Kontakte und Stellenausschreibungen der New Work SE, im Herbst 2023 ergab eine klare Zustimmung zu einer Vier-Tage-Woche⁹. Dabei zeigt sich, dass die 32-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich für rund 65 Prozent der circa 900 befragten erwerbstätigen Personen kein Muss ist, aber eine Vier-Tage-Woche wünschenswert wäre. Nach Bundesländern ist in den traditionellen Pendlerbundesländern Niederösterreich und Burgenland die Zustimmung besonders hoch. Nach Altersgruppen fällt die Zustimmungsrate homogen aus. Ebenfalls 65 Prozent halten das Arbeitszeitmodell der 32-Stunden-Woche für ein Instrument, welches die Attraktivität von Unternehmen steigern könnte, 57 Prozent sind der Meinung, dass sie zu mehr Produktivität und Leistungsfähigkeit führen kann. Dass sich weniger Arbeitsstunden positiv auf die psychische und physische Gesundheit auswirkt, glauben 62 Prozent, während 52 Prozent eine Gefahr von mehr Überstunden durch die 32-Stunden-Woche sehen. Für zumindest ein Drittel der Befragten ist die 32-Stunden-Woche auch ohne vollen Lohnausgleich eine Option.

Auch eine Profil-Umfrage aus dem Frühjahr 2023¹⁰ unter 500 Befragten kommt zu dem Ergebnis, dass die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung von 49 Prozent der österreichischen Bevölkerung befürwortet wird und somit die Einführung einer 32-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich mehrheitsfähig wäre. In der vom Meinungsforschungsinstitut Unique Research durchgeführten Umfrage lehnen allerdings auch 39 Prozent der Befragten die 32-Stunden-Woche ab, da sie durch diese Maßnahme eine Schädigung der Wirtschaft fürchten.

Während sich die meisten der befragten Beschäftigten mehr Zeit für Erholung und Familie wünschen, so können sich bei weiten nicht alle leisten, in Teilzeit oder kürzer zu arbeiten. Eine repräsentative Studie von karriere.at¹¹ in Kooperation mit Marketagent, durchgeführt im Mai 2023, zeigt, dass für 83 Prozent der Befragten ein ausreichendes Maß an Freizeit neben dem

⁹ Leitbetriebe Austria (2023): <https://leitbetriebe.at/xing-studie-zwei-drittel-der-oesterreicherinnen-und-oesterreicher-sagen-32-stunden-woche-ist-kein-muss-aber-4-tage-woche-wuensenswert/>.

¹⁰ Profil (2023): <https://www.profil.at/umfrage-mehrheit-fuer-32-stunden-woche/402421250>.

¹¹ Karriere.at (2023): <https://www.karriere.at/presse/jede-r-zweite-kann-es-sich-nicht-leisten-in-teilzeit-zu-arbeiten>.

Job wichtig ist. Gleichzeitig gab mehr als die Hälfte an, auf das höhere Einkommen aus einer Vollzeitberwerbstätigkeit nicht verzichten zu können. Jede/r zweite Arbeitnehmer:in kann es sich nicht leisten weniger zu arbeiten. Bei den befragten 1.025 Personen zwischen 18 und 60 Jahren waren die Hauptgründe für eine Vollzeitberwerbstätigkeit sowohl bei Männern als auch bei Frauen das finanzielle Auskommen und die Sicherung einer ausreichend hohen Pension im Alter. Bei den Gründen gegen eine Vollzeitberwerbstätigkeit gibt es hingegen deutliche geschlechterspezifische Unterschiede. Während 36 Prozent der Frauen Care-Arbeit, also Betreuungspflichten, als Grund dafür nennen in Teilzeit zu arbeiten, sind es bei den Männern nur 7 Prozent. Sind die Hauptgründe bei den Männern vor allem mehr Freizeit (32 Prozent) oder ein berufsbegleitendes Studium (25 Prozent), so sind es bei den Frauen nur 18 Prozent bzw. 9 Prozent, die diese Gründe angeben.

Es gibt also sowohl bei der Anzahl der geleisteten Erwerbsarbeitsstunden als auch bei der Anzahl der geleisteten unbezahlten Reproduktionsarbeitsstunden Bedarf für eine geschlechtergerechte Verteilung von Arbeit. Vor diesem Hintergrund soll in dieser Arbeit der Frage nachgegangen werden, wie Parteien und Interessensvertretungen in Österreich „Arbeit“ bzw. „Normarbeit“ definieren und welche Maßnahmen sie zur Umsetzung ihrer Vorstellung von einer (neuen) Vollzeitberwerbstätigkeit ins Treffen führen.

4. Methoden

4.1 Qualitätskriterien und Forschungsethik

4.1.1 Qualitätskriterien in der qualitativen Forschung

Reflexion über die eigene Rolle als Forscherin

In der qualitativen Forschung wird davon ausgegangen, dass die forschende Person immer einen Einfluss auf die Forschung hat. Persönlichkeitsmerkmale wie etwa Alter oder Geschlecht können eine Auswirkung auf die in qualitativen Forschungsprojekten generierten Daten haben (Prainsack & Pot 2021: 25f). Auch wenn in dieser Arbeit keine Primärdaten erhoben werden,

ist es dennoch wesentlich, sich Gedanken über die eigene Positionalität sowie unbewusste Vorannahmen zu machen. Ziel dieser Reflexion ist es, diese Einflüsse nicht zu verhindern, sondern so gut wie möglich offen zu legen. Die eigene Position sichtbar zu machen, kann dazu beitragen, Vorurteile zu reduzieren. Als Forscherin bin ich geprägt durch Erfahrungen und Erlebnisse aufgrund von sozialen Rollen und gesellschaftlichen Normvorstellungen, welche auf die Art der Datenerhebung sowie deren Analyse einwirken können. Aufgewachsen und sozialisiert in einer Generation, in welcher Frauen* suggeriert wurde, dass sie alles werden können und die formale Gleichstellung bereits erreicht sei, wurde mir erst in der Rolle als Frau mit Betreuungspflichten schlagartig bewusst, was mit dem Begriff der strukturellen Diskriminierung gemeint ist. Habe ich vor meiner akademischen Ausbildung geschlechterspezifische Benachteiligungen oftmals gar nicht wahrgenommen, hat mir das Erkennen von Macht- und Ungleichheitsverhältnissen neue Sichtweisen zugänglich gemacht. Das Studium der Politikwissenschaft hat mir gezeigt, wie Geschlechterrollen sozial konstruiert werden, wie wichtig es ist, diese zu erkennen und zu hinterfragen und nicht mehr als gegeben wahrzunehmen. Ebenso prägend war die Erkenntnis, wie durch politische Akteur:innen Geschlechterstereotype entweder reproduziert oder aufgebrochen werden können und welche Auswirkungen gezielte Politikinstrumente auf Geschlechtergerechtigkeit haben können.

Das Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten ist etwas, das mich als Mutter von zwei Töchtern auch persönlich betrifft. Mein Interesse gilt daher einerseits der Vorstellung davon, was mit dem Arbeitsbegriff von verschiedenen Akteur:innen im Politikfeld Arbeitsmarkt eigentlich umfasst wird – was gilt als Arbeit und was nicht, welche Arten von Arbeit bleiben unsichtbar? Andererseits steht die Thematik „Chancen am Arbeitsmarkt und Karrieremöglichkeiten von Frauen“ sowie die Doppelbelastung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit auch in engen Zusammenhang mit der Vorstellung von Normarbeit und der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit. Meine Nähe zum Forschungsgegenstand ergibt sich also einerseits durch meine eigenen Lebensrealitäten als auch durch meine im Studium erworbenen Kenntnisse in Bezug auf Macht- und Geschlechterverhältnisse. Diese Positionalität soll hiermit für diese Forschungsarbeit offengelegt und reflektiert werden.

Objektivität in der qualitativen Forschung

In der qualitativen empirischen Sozialforschung gelten sowohl die bereits genannte Reflexion als auch Objektivität als Qualitätskriterien. Objektivität wird hier nicht als Idee angenommen, als Forscherin eine völlig neutrale und unbeteiligte Position einzunehmen. Vielmehr soll durch ein gutes, durchdachtes Forschungsdesign sichergestellt werden, dass es sich bei der Analyse und den Ergebnissen nicht um zufällige Einschätzungen handelt. Durch die genaue und klare Darlegung der einzelnen Schritte der Datenerhebung und -auswertung soll eine intersubjektive Nachvollziehbarkeit gewährleistet werden. Objektivität meint in diesem Zusammenhang also, dass verschiedene Personen, wenn sie mit denselben Instrumenten der Datenerhebung arbeiten und eine systematische Analyse der Daten durchführen, zu sehr ähnlichen Ergebnissen anhand des Datenmaterials kommen (vgl. Prainsack & Pot 2021: 27f). Andere Kriterien sind Glaubwürdigkeit und Übertragbarkeit. Die Glaubwürdigkeit der Resultate bezieht sich darauf, ob die Ergebnisse in einem glaubwürdigen Zusammenhang mit den ausgewerteten Daten stehen, also tatsächlich das untersucht wurde, was dem Forschungsinteresse entspricht. Die katalytische Glaubwürdigkeit überprüft darüber hinaus, wie gut sich die Ergebnisse dazu eignen, in konkrete Maßnahmen übergeleitet zu werden und praktische Änderungen zu erzielen. Ein weiteres Qualitätsmerkmal stellt dar, wie weit die Ergebnisse auf andere Fälle und Kontexte übertragbar sind, dabei bezieht sich die qualitative Forschung auf politische Dynamiken und Prozesse. Relevant sind Ergebnisse, wenn sie helfen, politische Phänomene auch über die untersuchten Fälle hinaus besser zu verstehen (Prainsack & Pot 2021: 218ff).

4.1.2 Forschungsethische Aspekte

In dieser Arbeit werden keine Primärdaten in Form von z.B. Interviews oder Fokusgruppen erhoben. Bei dieser Art der Datenerhebung ist es vor allem wichtig, die Teilnehmenden gut über die Verwendung ihrer Daten aufzuklären und ihre informierte Einwilligung einzuholen. Doch auch bei der Analyse von bereits bestehendem Datenmaterial sollte in einem empirischen Forschungsprojekt die Forschungsethik als Prozess in allen Phasen des wissenschaftlichen Arbeitens Eingang finden. Dies beginnt zum Beispiel bereits beim Forschungsthema und der Formulierung der Forschungsfrage. Die Fragestellung sollte weder

rassistische, sexistische, etc. Vorurteile noch Wertungen oder implizite Annahmen enthalten. Im Rahmen dieser Arbeit wäre zum Beispiel die Forschungsfrage: „Warum verhindern ÖVP und Industriellenvereinigung eine generelle Arbeitszeitverkürzung in Österreich und ignorieren dabei die Wünsche der Beschäftigten, die weniger Stunden arbeiten möchten?“ aus wissenschaftlicher Sicht zu verwerfen, da bereits sie implizit und wertend Annahmen vorweg formuliert. Auch das Thema der Finanzierung stellt bei sozialwissenschaftlicher Forschung einen relevanten Aspekt dar, da Geldgeber inhaltliche Vorgaben über die Festsetzung der Fragestellung hinaus machen können, um die Forschung in ihrem eigenen Sinne zu beeinflussen. Da es sich bei dieser Arbeit um keine Auftragsforschung handelt, kann dieser Aspekt jedoch ausgeschlossen werden. In Bezug auf den Datenschutz im Allgemeinen kann festgehalten werden, dass nur personenbezogene Daten dem Datenschutz im rechtlichen Sinne unterliegen. Da in dieser Arbeit nur öffentlich zugängliche Dokumente als Datenmaterial herangezogen werden, ist eine Anonymisierung oder Pseudonymisierung der Daten zum Schutze der Personen vor Identifizierung nicht notwendig (ausführlicher beschrieben in Prainsack & Pot 2021: Kapitel 3). Bei der Darstellung der Ergebnisse ist aus forschungsethischer Perspektive eine verkürzte oder moralisierende Darstellung zu vermeiden. Die Ergebnisse sollen vielmehr als politikwissenschaftliche Forschungsergebnisse präsentiert werden.

4.2 Datengrundlage

Im Rahmen dieser Arbeit wurde für die Beantwortung der Forschungsfrage auf die Analyse von Sekundärdaten in Form von Dokumenten und Aussendungen zurückgegriffen. Mittels qualitativer Inhaltsanalyse wurde untersucht, welchen konzeptionellen Arbeitsbegriff die Akteur:innen der Arbeitszeitpolitik in Österreich im Diskurs um Arbeitszeitverkürzung verwenden und welche Annahmen und Werte dahinter stehen in Bezug auf die gesellschaftliche Organisation von Arbeit. In weiterer Folge wurde betrachtet, wie daraus abgeleitet die Ausgestaltung von Normarbeitsverhältnissen und Arbeitszeit und -lage definiert wird. Danach wurde durchleuchtet, welche Policy-Instrumente die Akteur:innen einsetzen würden, um ihre politischen Ziele zu erreichen und welche Argumente sie dafür anführen.

Die forschungsleitenden Fragestellungen wurden daher wie folgt formuliert:

- Wer sind die Akteur:innen im Politikfeld Arbeitsmarkt in Österreich (in Bezug auf Arbeitszeitpolitik)?
- Welchen Arbeitsbegriff vertreten sie und welche Werte und Vorstellungen von Normarbeitsverhältnissen stehen dahinter?
- Welche Policy Instrumente würden die Akteur:innen einsetzen, um ihre politischen Ziele zu erreichen und welche Argumente führen sie dafür an?

Ergänzend wurden diese begleitenden Fragestellungen aufgestellt:

- Inwiefern hat die COVID-19 Pandemie dazu beigetragen, das Thema Arbeitszeitverkürzung wieder auf die politische Agenda zu setzen?
- Welche Rolle spielt der Wunsch der Beschäftigten, weniger Arbeitsstunden zu leisten?
- Inwiefern wird auf die Veränderungen der Arbeitswelt durch die Digitalisierung und die Entstehung neuer Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse Bezug genommen?

Untersucht wurden zuerst die **Wahlprogramme** der Parteien für die Nationalratswahl 2019. Diese liegen zwar zeitlich vor dem Analysezeitraum 2020 bis 2023, sollten aber einen ersten Überblick darüber geben, ob das Thema Arbeitszeitverkürzung für die Legislaturperiode 2020 bis 2024 auf der Parteienagenda stand. Danach wurden **öffentliche Stellungnahmen** aller Akteur:innen in Form von Presseinformationen über die Seite **APA/OTS** (Austrian Presse Agentur, Originaltext-Service) analysiert. Bei OTS Aussendungen handelt es sich um ein PR-Instrument, Kund:innen haben über diesen Kanal die Möglichkeit, verfasste Presseaussendungen im Originalwortlaut zu verbreiten. Die Beiträge werden nicht redaktionell durch die APA bearbeitet und die inhaltliche Verantwortung liegt somit bei den Auftraggeber:innen. Damit ist für die Analyse klargestellt, dass veröffentlichte Statements klar auf die gewünschten zu transportierenden Inhalte der Verfasser:innen zurückzuführen sind. Für die Abfrage wurde der Zeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2023 definiert. Zuerst wurden verschiedene Suchwörter eingegeben, um Abfrageergebnisse zu erzielen. Dabei ergab sich bei den Schlagwörtern „neue Arbeitszeit“ und „Vier-Tage-Woche“ keine genauen Suchergebnisse. Der Begriff „Arbeitszeitpolitik“ ergab einen Treffer und die Suchanfrage „weniger

Arbeitsstunden“ erzielte 88 Treffer. Mit dem Suchwort „Arbeitszeitverkürzung“ wurden **461 Treffer**¹² erzielt. Dieser Suchbegriff wurde für die Analyse verwendet und die einzelnen Beiträge auf ihre Relevanz für diese Arbeit durchleuchtet. Dazu wurden alle 461 Beiträge zuerst komplett gelesen und im Zuge dessen eingegrenzt auf die inhaltlich für die Beantwortung der Forschungsfrage relevanten Beiträge. In Summe wurden insgesamt **117 Presseaussendungen händisch codiert**. Ergänzend dazu wurden verschiedene **Informations-Kampagnen** der Akteur:innen zum Thema Arbeitszeitgestaltung für die Analyse herangezogen.

4.3 Methodisches Vorgehen

Bei der Auswertung der Daten stellte sich im Vorfeld die Frage, ob eine induktive oder deduktive Herangehensweise gewählt werden soll. Bei der induktiven Datenanalyse werden vorab keine Kategorien gebildet, sondern erst anhand des Codings in mehreren Schritten iterativ Codes erstellt und daraus Themen abgeleitet. Ich habe für diese Arbeit lange über die Vorgehensweise und ihre Vor- und Nachteile nachgedacht. Da es bei der Untersuchung bereits theoretische Vorannahmen gibt, habe ich mich dafür entschieden, bei der Auswertung des Datenmaterials deduktiv vorzugehen und bereits vorab Themen und Kategorien festzulegen. Es wurde bei der Analyse aber die Möglichkeit offengelassen, abduktiv neue Codes und Kategorien im Zuge der Datenanalyse zu ergänzen, um möglichst unvoreingenommen an das Datenmaterial heranzugehen. Die vorab festgelegten Hauptthemen für die Auswertung lauten *) Arbeitsbegriff/Normarbeit, *) Werte/Idealbild Arbeitswelt, *) Politikinstrumente sowie *) Politische Ziele. Die begleitenden Themen sind definiert als *) Wünsche Beschäftigte, *) COVID-19 und *) Veränderungen Arbeitswelt.

Bei dem Thema **Arbeitsbegriff/Normarbeit** wurden die Kategorien der Arbeitsformen definiert als *) bezahlte Arbeit und *) unbezahlte Arbeit. Bezahlte Arbeit wird als Modus der Erwerbsarbeit definiert, während unbezahlte Arbeit in die Modi Reproduktionsarbeit,

¹² Abfrage APA/OTS:

<https://www.ots.at/suche?query=arbeitszeitverk%C3%BCrzung&from=01.01.2020&to=31.12.2023&filter=>

freiwillige und soziale Arbeit, politische Arbeit und kulturelle Arbeit bzw. Muße unterteilt wird. Diese Modi beziehen sich lose und adaptiert auf die Arbeitsbereiche der „4-in-1-Perspektive“ von Haug (2008, siehe Abschnitt „Was ist Arbeit“). Bei dem Thema **Werte/Idealbild der Arbeitswelt** wurden die Kategorien *) Arbeitskultur, *) Arbeitszeitkultur sowie *) materielle Werte: Einkommen und *) immaterielle Werte: Identität, Selbstverwirklichung, Leistung/Pflicht, Freizeit und soziale Anerkennung erstellt. Bei den von den Akteur:innen ins Treffen geführten **Politikinstrumenten** wurde mit folgender forschungsleitende Fragestellung in Hinblick auf die Beantwortung der Forschungsfrage gearbeitet:

- Welche Policy Instrumente würden die Akteur:innen einsetzen, um ihre politischen Ziele zu erreichen, welche Argumente führen sie dafür an und welche Auswirkungen erwarten sie sich?

Die **politischen Ziele** der Akteur:innen in Bezug auf Normarbeitsverhältnisse und Arbeitszeit sowie die dahinterstehenden Argumente wurden in die Kategorien *) beschäftigungspolitische Ziele *) wirtschaftspolitische Ziele *) gesundheitspolitische Ziele *) wettbewerbspolitische Ziele *) gesellschaftspolitische Ziele sowie *) Gerechtigkeitsziele eingeteilt und dann im Zuge der Analyse noch um die Kategorien *) klimapolitische Ziele, *) zukunftspolitische Ziele und *) sozialpolitische Ziele (Sozialstaat) ergänzt. Für die begleitenden Themen wurden ebenfalls Kategorien vorab erstellt, wobei diese Kategorien mehreren Themen zugeordnet werden können: *) **Wünsche Beschäftigte:** Interessen Arbeitnehmer:innen, Work-Life-Balance; *) **COVID-19:** Veränderungen Diskurs Arbeitszeit, Teilzeitdebatte, Teilzeit-Bashing, Zeitverwendung, geschlechterspezifische Arbeitsteilung; *) **Veränderungen Arbeitswelt:** Digitalisierung, neue Arbeitsformen, Beschäftigungsverhältnisse, Produktivität, Arbeitslosigkeit. Die während des Codierens neu erstellten Codes wurden im Codierungsschema ergänzt.

5. Analyse

5.1 Akteur:innen in der Arbeitszeitpolitik in Österreich

Zur Beantwortung des ersten Teils der forschungsleitenden Fragestellungen wurden folgende relevante Akteur:innen des Politikfeldes Arbeitsmarkt (in Bezug auf Arbeitszeitgestaltung) für diese Arbeit definiert: die in Österreich im Parlament vertretenen Parteien sowie die auf Bundesebene agierende Sozialpartnerschaft. Bei den Parteien handelt es sich, genannt in der Reihenfolge ihrer Mandatsverteilung nach der letzten Nationalratswahl im Jahr 2019, um die Österreichische Volkspartei (ÖVP), die Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ), die Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ), sowie die Parteien Die Grünen und NEOS. Die Sozialpartner setzen sich zusammen aus vier Bundesverbänden, der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) und der Landwirtschaftskammer Österreich (LKÖ) auf Arbeitgeber:innenseite, sowie der Arbeiterkammer (AK) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) als Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innenseite. Außerdem wurde noch die Industriellenvereinigung (IV) als Akteur:in im Diskurs um Arbeitszeitverkürzung mit in die Analyse einbezogen. Im Zuge der Auswertung haben sich noch die Arbeiterkammer Wien mit ihrer Präsidentin Renate Anderl sowie die Freiheitliche Wirtschaft als relevante Akteur:innen in der Arbeitszeitdebatte herausgestellt, während die LKÖ gar nicht vertreten war.

Übersicht 3: Relevante Akteur:innen in der Arbeitszeitdebatte in Österreich

Akteur:in	Abkürzung
Arbeiterkammer, Arbeiterkammer Wien	AK
FPÖ, Freiheitlicher Parlamentsklub FPÖ	FPÖ
Freiheitliche Wirtschaft	FPÖ

Grüne, Grüner Klub im Parlament	Grüne
Industriellenvereinigung	IV
Österreichischer Gewerkschaftsbund	ÖGB
Österreichischer Wirtschaftsbund	WB
ÖVP, ÖVP Parlamentsklub	ÖVP
NEOS, Parlamentsklub der NEOS	NEOS
SPÖ, SPÖ Parlamentsklub, SPÖ Pressedienst	SPÖ
Wirtschaftskammer Österreich	WKO

Quelle: eigene Darstellung

5.2 Arbeitsbegriff und Werte

In diesem Kapitel wird analysiert, welche Arbeitsformen die Akteur:innen mit dem Arbeitsbegriff umfassen, welche Werte sie in Bezug auf die Arbeitskultur vertreten und wie sie sich die Ausgestaltung eines Normarbeitsverhältnisses vorstellen.

Im Verständnis der ÖVP dient Arbeit zur Wohlstandssicherung und ist ein wesentlicher Bestandteil für den sozialen Zusammenhalt im Land, dabei stehen Leistung und Fleiß im Zentrum des Arbeitsbegriffes. Der hohe Lebensstandard in Österreich wird durch hart arbeitende Menschen und Unternehmer:innen gewährleistet. Demnach wird Normarbeit auch als Vollzeiterwerbstätigkeit definiert und die Bereitschaft, noch zusätzlich Mehrarbeit zu leisten, muss auch belohnt werden. Adressiert wird hauptsächlich die bezahlte Arbeit, auch im Sinne des gesellschaftlichen Zusammenlebens wird es als wichtig erachtet, dass möglichst viele Menschen einen Arbeitsplatz haben und von ihrer Arbeit leben können. Arbeit wird also mit dem materiellen Wert des Einkommens verbunden. Bei den immateriellen Werten stehen Leistung und Pflicht im Vordergrund. Unbezahlte Arbeit wird seitens der ÖVP in der Arbeitszeitdebatte kaum berücksichtigt. Es gibt zwar die Forderung nach Wahlfreiheit für Frauen am Arbeitsmarkt, mit den „gleichen Chancen in der Arbeitswelt wie Männer“, damit

ist jedoch gemeint, dass Frauen angepasst an das Male-Bread-Winner Modell, bei welchem das Leitbild des Vollzeit erwerbstätigen männlichen Familienernährers als Norm gilt, ebenfalls ganztagsarbeiten. Das Normarbeitsverhältnis wird als Vollzeitjob gesehen. Gerechtigkeit und Stärkung von Frauen werden zwar als Anliegen definiert, die geschlechtergerechte Verteilung von Familienarbeit wird aber nicht konkret adressiert. Einen starken Fokus legt die ÖVP jedoch auf eine andere Form von unbezahlter Arbeit, nämlich die des Ehrenamtes und der Freiwilligentätigkeit. Als Teil einer engagierten Zivilgesellschaft tragen diese Tätigkeiten ebenfalls erheblich zum hohen Lebensstandard in Österreich bei. Das Engagement im Ehrenamts- und Vereinswesen wird als wesentliche Grundlage für die kulturelle Identität gesehen und auch als wesentlich für soziale Anerkennung und Zusammenhalt, zwei weitere immaterielle Aspekte von Arbeit. Daher wird auch gefordert, Freiwilligentätigkeit besser anzuerkennen und im beruflichen Bereich besser nachweisbar zu machen. In die Arbeitszeitdebatte fließt die Freiwilligenarbeit jedoch nicht mit ein, hier bleibt das Augenmerk auf die bezahlte Vollzeiterwerbstätigkeit bestehen.

Die FPÖ sieht Arbeit als einen Faktor, der steuerlich entlastet werden muss, und zwar für österreichische Unternehmen und für „berufstätige Österreicherinnen und Österreicher“ – damit liegt der Fokus klar auf Lohnarbeit, in der Formulierung werden erwerbstätige und steuerzahlende Nicht-Österreicher:innen nicht miteinbezogen. Reproduktionsarbeit wird bei der Betreuung von Kleinkindern vor allem im familiären Bereich gesehen. Frauen (Mütter), die den Großteil der unbezahlten Arbeit leisten, sollen dafür mehr Anerkennung bekommen, die partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit ist allerdings kaum Thema. Normarbeit wird als Vollzeiterwerbstätigkeit gesehen, wobei Eltern der Einstieg in die Vollbeschäftigung erleichtert werden soll. Andere Formen von unbezahlter Arbeit oder immaterielle Werte fließen nicht in den Arbeitsbegriff mit ein.

Bei den NEOS hingegen wird die Geschlechter- und Chancengerechtigkeit als wichtiger Wert hervorgehoben, sie wollen echte Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit ermöglichen. Speziell adressiert werden auch die konservativen Rollenbilder, da Frauen noch immer einen Großteil der Betreuungsarbeit leisten. Die Betreuungs- und Sorgearbeit soll gleichwertig zwischen den Eltern verteilt werden. Der Begriff der Normarbeit allerdings bezieht sich auf eine Vollzeitbeschäftigung, in welche auch Frauen durch entsprechende Rahmenbedingungen gebracht werden sollen, Teilzeitarbeit wird als negativ bewertet. Chancengerechtigkeit bedeutet auch bei den NEOS eine Anpassung an das Male-Bread-

Winner-Modell als Normarbeitsverhältnis. Familiäre Betreuungsarbeit soll zwar partnerschaftlich aufgeteilt werden, aber dies innerhalb eines Arbeitszeitmodells einer Vollzeitwerbstätigkeit beider Elternteile, Reproduktionsarbeit und andere unbezahlte Arbeitsformen werde nicht in die Arbeitszeit miteingerechnet.

Arbeit neu denken und den Arbeitsbegriff weiterentwickeln wollen hingegen die Grünen. Sie umfassen in ihrer Definition von Arbeit auch unterschiedliche Modi von unbezahlten Tätigkeiten. Das klassische Vollzeitarbeitsmodell wird nicht mehr als zeitgemäß angesehen, da es nicht mehr der heutigen Arbeitsrealität entspricht. Normarbeit in der Realität wird nicht mehr als Vollzeitjob gesehen, da atypische Formen von Beschäftigung immer mehr zunehmen und auch unbezahlte Reproduktionsarbeit fixer Teil der Lebensrealitäten vieler in Österreich lebender Menschen sind. Auch Pflege und Ehrenamt werden als Arbeitsform in den Arbeitsbegriff miteinbezogen. Die Anforderungen an Arbeit schließen die immateriellen Werte Sinn, Identifikation, soziale Anerkennung und Absicherung mit ein. Sich über Erwerbsarbeit alleine zu definieren ist laut Grünen als Konzept zu hinterfragen, ebenso ob Arbeit das ganze Leben ist. Daher befürworten sie einen anderen Zugang zum Umgang mit Zeit – für die Arbeitszeitgestaltung bedeutet dies eine Reduktion der Erwerbstätigkeitsstunden, um der immer größeren Herausforderung der Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit gerecht werden zu können. Durch Auszeiten von der Arbeit sollen auch Freiräume geschaffen werden, um einer Überbelastung durch Entgrenzung der Arbeit entgegenzuwirken und Möglichkeiten für berufliche Um- oder Neuorientierung zu schaffen. Hier spielen auch Freizeit und Muße, bzw. Bildung eine Rolle beim Arbeitsbegriff. Arbeitszeit wird als wichtiger Faktor für einen nachhaltigeren Lebenswandel gesehen – nur wer genügend Zeit hat, kann auch bewusster konsumieren und leben. Alle Formen der Arbeit, auch Reproduktionsarbeit und Freiwilligentätigkeit sollen als gesellschaftlich und ökonomisch wertvoll anerkannt werden. Arbeit wird also nicht nur als Lohnarbeit gesehen, sondern bezieht auch andere Arbeitsformen mit ein, ebenso wie immaterielle Werte. In Bezug auf die Arbeitskultur wird ebenfalls ein Wandel gefordert: die Zunehmende Entgrenzung der Arbeit führt dazu, dass immer mehr Menschen auch in Freizeit und Urlaub oder Krankenstand ständig erreichbar sind und die Arbeitszeiten verschwimmen. Um die Work-Life-Balance zu verbessern, braucht es ein Umdenken und ein Recht auf Privatsphäre, so die Grünen.

Bei der SPÖ ist die Vision die einer gesunden Arbeit und damit einhergehend eine Diskussion über die Neubewertung von Arbeit unter dem Motto „6-8-10: sechs Stunden Erwerbsarbeit, acht Stunden sorgenfreier Schlaf und zehn Stunden Freizeit und Reproduktionsarbeit“. Dabei wird die Arbeitszeitkultur in den Blick gerückt mit dem Argument, dass sich bis zu 30 Arbeitsstunden pro Woche positiv auf die Leistungsfähigkeit auswirken, denn Arbeit darf „nicht kaputt machen“. Die immateriellen Werte von Arbeit wie Freude und Sinn, aber auch Freizeit fließen in die Vorstellung von einer guten und gesunden Arbeitskultur mit ein. Daher fordert die SPÖ: „Gesund leben durch gute Arbeit – und genügend Freizeit“. Da sich die Arbeit durch ständige Erreichbarkeit bei vielen Menschen auch immer mehr ins Familienleben ausbreitet, zählt zu einer guten Arbeitszeitkultur auch das Recht auf richtiges Abschalten vom Beruf. Auch der Wandel in der Arbeitswelt wird adressiert – durch Fortschreiten der Digitalisierung werden sich viele Berufsbilder wandeln. Die sich bietenden Chancen müssen im Sinne der SPÖ zum Vorteil der Arbeitenden genutzt werden, ebenso stellt sich die Frage, wie sich die gesellschaftliche Organisation von bezahlter und unbezahlter Arbeit in Zukunft zwischen Menschen und Maschinen aufteilen wird. Gerade die unbezahlte Arbeit wird hauptsächlich von Frauen geleistet und dies hat großen Einfluss auf ihre Erwerbstätigkeit und damit auch auf ihre finanzielle Absicherung im Alter. In den Arbeitsbegriff werden demnach auch Betreuungs- und Pflegearbeit mit einbezogen. Das Ziel ist es, Arbeitszeitmodelle so zu gestalten, dass Frauen selbstbestimmt arbeiten können, zum Beispiel durch einen Anspruch auf Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit. Die SPÖ Frauen fordern besonders ausdrücklich eine generelle neue kurze Vollzeit für alle, um ein besseres Gehalt und eine geschlechtergerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit für Frauen zu ermöglichen.

Bei den Interessensvertretungen weist die AK in Bezug auf die Arbeitszeitkultur besonders darauf hin, dass sich überlange Arbeitszeiten krankheitsfördernd auswirken und somit beträchtliche Auswirkungen auf die Gesundheit der betroffenen Beschäftigten haben. Kürzere Arbeitszeiten bringen somit auch den immateriellen Wert von mehr Lebensqualität mit sich. Auch der ÖGB weist auf sinkende Krankenstände und mehr Motivation bei den Beschäftigten durch eine verringerte Normarbeitszeit hin. Im Bereich der Digitalisierung erwartet die AK eine große Steigerung bei der Produktivität und sieht die Norm einer kurzen Vollzeit als Möglichkeit, die Gewinne der Digitalisierung gerecht zu verteilen. Der ÖGB sieht in der Zukunft der Arbeit auch die Notwendigkeit, die sozialen Rechte von Männern durch bessere

Rahmenbedingungen zu stärken, damit jene, die sich schon jetzt vermehrt um ihre Kinder kümmern möchten, dies auch tun können. Damit wird auch die unbezahlte Arbeit bei AK und ÖGB in den Arbeitsbegriff miteinbezogen. Gerade für Frauen sei eine kürzere Wochenarbeitszeit auch eine Frage der Gerechtigkeit, da mit selbiger Reproduktionsarbeit besser zwischen Eltern aufgeteilt werden kann. Die AK weist darauf hin, dass wenn beide Elternteile pro Woche weniger arbeiten müssen, die soziale Absicherung trotzdem gegeben wäre, da es keine Abstriche bei den materiellen Aspekten der Erwerbstätigkeit gibt. Gerechtigkeit wird bei der AK auch dadurch angesprochen, dass es für die Gesellschaft wichtig sei, dass nicht "wenige oft bis zur Erschöpfung unmenschlich lange arbeiten müssen und es für andere überhaupt gar keine Arbeit gibt". Auch der ÖGB sieht in der Arbeitszeitverkürzung eine Chance auf die bewusste Umverteilung von Arbeitszeit und schließt ebenso den immateriellen Wert einer ausgewogenen Work-Life-Balance in die Arbeitszeitkultur mit ein.

Die Interessensvertretungen WKO, WB und IV sehen in der Arbeitszeitkultur vor allem eine Kultur der Freiwilligkeit und der Leistungsbereitschaft. Der gesellschaftliche Wert von Wohlstand und sozialer Sicherheit wird vor allem über fleißige Arbeit hergestellt, und daher muss sich Leistung auch für diejenigen, die bereit sind Mehrarbeit zu leisten, lohnen. „Wir brauchen daher kein Arbeitszeitkorsett für alle, das noch dazu Wohlstand und Sozialstaat gefährdet. Wir brauchen vielmehr Anreize für Menschen, die Überstunden leisten oder länger arbeiten wollen. Das ist Nachhaltigkeit.“, so die WKO. Um der stattfindenden Transformation der Arbeitswelt zu begegnen, definiert die WKO Normarbeit weiter als Vollzeiterwerbstätigkeitsmodell, kombiniert mit mehr Qualifikation, Flexibilität und Mobilität der Arbeitnehmer:innen. Auch die IV sieht eine Modernisierung der Arbeitszeit durch mehr Flexibilisierung als eine bewährte Maßnahme in Bezug auf die Arbeitszeitkultur. Die Veränderungen in der Arbeitswelt machen mehr Flexibilität und Freiwilligkeit in der Arbeitskultur notwendig, so die IV: „Weiterhin Flexibilität und passgenaue Lösungen (...) braucht es, wenn es darum geht, die Zukunft der Arbeit modern zu regeln“. Auch wenn der Arbeitsbegriff die unbezahlte Arbeit und die geschlechtergerechte Verteilung von Arbeit nicht miteinbezieht, sollen dennoch mehr Frauen durch bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten ihre Betreuungspflichten besser mit Vollzeiterwerb vereinbaren können, um so dem Konzept von Normarbeit gerecht zu werden.

5.3 Analyse Politikinstrumente

Beim Thema Arbeitszeitpolitik gibt es eine Fülle an Politikinstrumenten, welche von den Akteur:innen des Politikfeldes entweder explizit angesprochen, unterstützt oder abgelehnt werden. Dabei ist es nicht immer ganz einfach zu identifizieren, bei welchen Vorschlägen oder Forderungen es sich auch um ein Politikinstrument handelt. Immerhin gibt es eine Vielzahl von verschiedenen Arten von Politikinstrumenten, welche sich bei weitem nicht nur auf gesetzliche Regelungen beschränken. Daher wird hier ein zuerst ein kurzer Überblick über die in der Literatur beschriebenen Typen von Politikinstrumenten gegeben, basierend auf der Einteilung von Howlett (2011: 129) sowie der Erweiterung von Wagenaar, Amesberger und Altink (2017: 81f). Howlett unterscheidet vier Arten von Politikinstrumenten:

1. Organisatorische Instrumente, „which rely upon the use of government institutions and personell to affect policy output delivery and policy process change“ (Howlett, 2011: 63). Diese bedienen sich des Einsatzes staatlicher Institutionen und des Verwaltungspersonals, um den gewünschten Effekt einer Maßnahme oder eine Änderung in bestehenden Prozessen umzusetzen.
2. Autoritative Instrumente, „which involve, and rely primarily on, the ability of governments to direct or steer targets in the directions they would prefer them to go through the use of the real or perceived threat of state-enforced sanctions“ (Howlett, 2011: 83). Diese beziehen sich auf die Macht der Regierung, die von ihnen gesetzten Ziele mittels angedrohter oder tatsächlicher Sanktionen durchzusetzen, zumeist in Form von gesetzlichen Regelungen.
3. Finanzinstrumente, nämlich „specific techniques involved in transferring treasure resources to or from other actors in order to encourage them to undertake some activity desired by governments through the provision of financial incentives, or to discourage them through the imposition of financial costs“ (Howlett, 2011: 101). Hier wird durch die Verteilung von Finanzmitteln ein Anreiz gesetzt, Akteur:innen zu ermuntern, die von der Regierung gewünschte Maßnahme umzusetzen, oder sie durch negative finanzielle Anreize dazu zu bringen, die gewünschte Tätigkeit zu erfüllen. Dazu gehören etwa Steuern, Nutzungsgebühren oder Beihilfen.

4. Informationsbasierte Instrumente, die definiert sind als „those policy techniques or mechanisms which rely on the use of information to directly or indirectly affect the behaviour of those involved in the production, consumption and distribution of different kinds of goods and services in society“ (Howlett, 2011: 116). Hierbei soll durch die Nutzung oder Verbreitung von Informationen an die betreffende Zielgruppe deren Verhalten in die gewünschte Richtung beeinflusst werden, dazu zählen etwa Informationskampagnen.

Zu diesen vier Arten von Politikinstrumenten fügen Wagenaar, Amesberger und Altink noch ein fünftes hinzu:

5. Vernetzungsinstrumente, „which consist of attempts by government agencies to bring together actors from government and civil society to inform, consult or deliberate on the design and implementation of policies“ (Wagenaar, Amesberger & Altink, 2017: 82). Diese Vernetzungsinstrumente werden von Regierungsbehörden genutzt, um Akteur:innen aus Regierung und Zivilgesellschaft zusammenzubringen, diese zu informieren oder Expertise einzuholen, um über die Ausgestaltung und Implementierung von gewünschten Maßnahmen zu beraten. Ziel ist es, vielfältigere Kenntnisse und Blickwinkel auf bestimmte Themen zu erhalten, sowie die Akteur:innen durch bessere Einbindung dazu zu bringen, sich für die Umsetzung der geplanten Regulierungsmaßnahmen einzusetzen (Vgl. Wagenaar, Amesberger & Altink 2017). Dies entspricht der Form eines Governance-Ansatzes.

Die Analyse von Politikinstrumenten in dieser Arbeit beschränkt sich auf die von den Akteur:innen selbst ins Feld geführten Maßnahmen in Bezug auf die Wochenarbeitszeit und auf zeitliche begrenzte Arbeitszeitverkürzung in Form von Teilzeitmodellen für Lebensphasen (da diese häufig angeführt werden). Daher werden etwa die Forderungen der SPÖ und Arbeitnehmer:innenvertretungen in Bezug auf die 6. Urlaubswoche oder dem Karfreitag als Feiertag für alle (die sich auf die Jahresarbeitszeit beziehen) oder Anreize für Senior:innen, länger zu arbeiten von ÖVP und Arbeitgeber:innenvertretungen (die sich auf die Lebensarbeitszeit beziehen) im Rahmen dieser Arbeit nicht mitberücksichtigt. Ebenso wenig wie alters- und alternsgerechte Arbeitszeitpolitik, etwa durch Wiedereingliederungszeit,

Altersteilzeit oder Teilpension. Ein wichtiger Baustein im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Einbindung vor allem von Frauen in die Erwerbstätigkeit, ist das Angebot der flächendeckenden und qualitativen Kinderbetreuung, welche in Einklang mit den Arbeitszeiten der Beschäftigten die Möglichkeit einer institutionellen Betreuung sicherstellen soll. Da diese Maßnahme in geringen Abstufungen von allen Akteur:innen ins Feld geführt wird und zwar Auswirkungen auf die Arbeitszeitgestaltung von Familien hat, aber nur in zweiter Linie eine Auswirkung auf die Regelung von Wochenarbeitszeit oder generelle Arbeitszeitverkürzung mit sich bringt, wird diese ebenfalls nicht im Detail analysiert. Die meisten Akteur:innen fordern einen Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz ab dem 1. Lebensjahr oder Geburtstag des Kindes. Einzig die FPÖ spricht sich noch für mehr Anerkennung für Mütter für die Betreuung von Kindern aus, und sieht die Care-Arbeit eher im familiären Umfeld angesiedelt. Die Analyse in dieser Arbeit bezieht sich im ersten Schritt auf die vorgeschlagenen bzw. geforderten gesetzlichen Maßnahmen der Akteur:innen in Bezug auf die Regelung der Wochenarbeitszeit und auf Teilzeitmodelle für Lebensphasen und Flexibilisierungsmaßnahmen. In einem zweiten Schritt werden Beispiele für Informationskampagnen angeführt, welche die Akteur:innen für die Durchsetzung ihrer Interessen nutzen wollen. Der Fokus liegt also auf der Analyse bzw. Anführung von autoritativen, finanziellen und informationsbasierten Politikinstrumenten.

Folgende Maßnahmen wurden von den Akteur:innen am häufigsten ins Treffen geführt sowie nach der Auswertung des gesamten Datenmaterials als relevant identifiziert und daher analysiert. Im Ergebnis wurden die Politikinstrumente vier Gruppen zugeordnet, wie in nachfolgender Tabelle dargestellt: 1. Arbeitszeitverkürzungsmodelle, 2. Auszeitmodelle, 3. Flexibilisierungsmaßnahmen und 4. steuer- und abgabenrechtliche Entlastungen.

Übersicht 4: Vier Gruppen der von den Akteur:innen ins Treffen geführte Politikinstrumente

Arbeitszeitverkürzungsmodelle	Auszeitmodelle	Flexibilisierungsmaßnahmen	Steuer- und abgabenrechtliche Entlastungen
Modell „90 für 80“	Elternteilzeit	Arbeitszeitflexibilisierung	Steuerliche Begünstigung von Mehr- und Überstunden
Modell „95 für 80“	Bildungsteilzeit	Homeoffice	Steuerbefreiung von Überstunden
Vier-Tage-Woche	Pflegezeit	Recht auf Nicht-Erreichbarkeit	Lohnnebenkosten-erleichterungen
35-/32-/30-Stunden-Woche		Zeitwertkonten	Senkung der Steuer- und Abgabenquote auf Arbeit
Familienarbeitszeitmodell			Kürzung von Sozialleistungen bei Teilzeitarbeit
			Vollzeitbonus

Quelle: Eigene Darstellung

Instrumentenvorschläge zur Arbeitszeitgestaltung der einzelnen Akteur:innen

Die Analyse der ins Treffen geführten Maßnahmen erfolgt unter der Berücksichtigung folgender forschungsleitenden Fragestellungen:

- Welche Politikinstrumente würden die Akteur:innen umsetzen, um ihre Ziele zu erreichen?
- Was soll das Instrument bewirken (Nutzen)?
- An wen richtet sich das Instrument? (Individuelle oder generelle Ebene, optional)
- Welche Bedingungen/Voraussetzungen müssen gegeben sein?
- Wie sieht die Finanzierung aus?
- Gibt es einen Rechtsanspruch?
- Welche Argumente werden für/gegen die Umsetzung des Politikinstrumentes angeführt und welche Auswirkungen werden gesehen?

Arbeitszeitverkürzungsmodelle

ÖGB:

Vier-Tage-Woche

Der ÖGB forderte 2021 im Rahmen seines ersten Sommerdialoges in seinem Fünf-Punkte-Plan¹³ eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Dafür setzte er auf eine Weiterentwicklung der bereits bestehenden Solidaritätsprämie¹⁴. Auch 2022 wurde diese Forderung gestellt, um eine vernünftige Work-Life-Balance ebenso zu ermöglichen wie eine gerechtere Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Im Jahr 2023 wurde die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung zum „Gebot der Stunde“. Es wurden moderne Arbeitszeitmodelle mit generell kürzerer Arbeitszeit gefordert, um damit Rahmenbedingungen zu schaffen um mehr Frauen in die Vollzeiterwerbstätigkeit zu bringen. Damit sollte auch dem Wunsch der Beschäftigten nach kürzeren Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich Rechnung getragen werden. Die Auswirkungen hätten auch Vorteile für die

¹³ ÖGB Fünf-Punkte-Plan:

https://www.oegb.at/content/dam/oegb/downloads/arbeitsmarkt/SD_2021_Zukunft.pdf

¹⁴ Siehe dazu zum Beispiel Pirklbauer S., Freidl J. & Hauer G. (2016: 59f).

Wirtschaft durch weniger Krankenstände und motiviertere Mitarbeiter:innen. Immer wieder wurde auch betont, dass die Herabsetzung der gesetzlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich die gerechte Aufteilung von Betreuungsarbeit zwischen Männern und Frauen erleichtern würde. Somit könnten auch negative Auswirkungen von langen Teilzeitphasen, welche das berufliche Fortkommen von Frauen behindern, abgefangen werden.

Gewerkschaft (GPA-djp):

Modell „90 für 80“

Im Zuge der COVID-19 Krise und der stark angestiegenen Arbeitslosigkeit im Jahr 2020 stellte die Gewerkschaft GPA-djp ein Modell für geförderte Arbeitszeitverkürzung vor. Dabei wird die Arbeitszeit auf 80 Prozent reduziert, das Gehalt reduziert sich allerdings nur auf 90 Prozent. Die Differenz sollte vier Jahre lang das AMS tragen, um den Einstieg in die Arbeitszeitverkürzung für die Betriebe attraktiver zu gestalten. Die Voraussetzung dabei sei, dass für die freiwerdende Zeit eine neue Arbeitskraft aufgenommen wird. Das Modell sei freiwillig und die Arbeitnehmer:innen müssten zustimmen. Somit könnten vier Beschäftigte auf eine Vier-Tage-Woche umstellen und eine weitere Person könnte beschäftigt werden. Auch Arbeitgeber:innen sollten durch produktivere Mitarbeiter:innen profitieren. Ziel war es, die Arbeit auf mehr Menschen zu verteilen und die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Beim Modell „90 für 80“ handelte es sich um eine Weiterentwicklung des bereits existierenden Solidaritätsprämienmodells. Der Vizekanzler Werner Kogler und der Sozialminister Rudi Anschober, beide von den Grünen, bekundeten ebenfalls ihre Unterstützung für das „90 für 80“ Modell.

AK:

Vier-Tage-Woche

Die AK forderte im Jahr 2020 eine Arbeitszeitverkürzung vor allem vor dem Hintergrund der erhöhten Gesundheitsrisiken durch überlange Arbeitszeiten. Die politischen Entscheidungen in Form der Flexibilisierungsmaßnahmen in der von der ÖVP-FPÖ Regierung 2018 beschlossenen Form hätten zu längeren Arbeitszeiten und massivem Arbeitsdruck geführt. Als Abhilfe wurde eine Arbeitszeitverkürzung mit mehr Personaleinsatz gefordert, da dies zu einem signifikanten Rückgang der Krankenstände führen würde. Auch in Bezug auf die Digitalisierung und die dadurch erwartete Produktivitätssteigerung würde eine

Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich dazu beitragen, die Gewinne der Digitalisierung gerecht zu verteilen. Bei der Frage der gerechten Verteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung spielte eine kürzere Wochenarbeitszeit ebenfalls eine Rolle – wenn beide Elternteile weniger Stunden pro Woche (in Vollzeit) erwerbsarbeiteten, dann könnte nicht bezahlte Arbeit, ohne Abstriche beim Familieneinkommen, besser aufgeteilt werden. Außerdem wäre für viele Branchen, etwa in den Sozialberufen, eine 35-Stunden-Woche aus Sicht der AK eine Möglichkeit, durch bessere Arbeitsbedingungen dem Fachkräftemangel zu begegnen. Und auch Teilzeitkräfte würden bei einer Arbeitszeitverkürzung durch ein höheres Einkommen profitieren. Eine Arbeitszeitverkürzung würde den Wünschen der Beschäftigten nach kürzeren Arbeitszeiten entsprechen, sowie die durch COVID-19 bedingte hohe Arbeitslosigkeit bekämpfen. Zusammengefasst hätte eine Arbeitszeitverkürzung positive Effekte auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Freizeit sowie Gesundheit und führte damit zu mehr Lebensqualität für alle Arbeitnehmer:innen. Der Lohnausgleich könnte zum Teil staatlich finanziert werden, würde sich aber laut AK durch eine größere Leistungsfähigkeit der entlasteten Beschäftigten teils selbst finanzieren. Der staatliche Lohnzuschuss könnte durch einen Passiv-Aktiv-Tausch finanziert werden, wobei Ausgaben welche ansonsten im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit ausbezahlt würden, stattdessen für Arbeitszeitverkürzung herangezogen würden. Auch im Jahr 2021 forderte die AK besonders für durch die COVID-19 Krise überproportional betroffenen Frauen (Homeoffice, Haushalt, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen sowie Einkommensverluste durch Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit) konkrete Arbeitsmarktmaßnahmen, darunter neben Kinderbetreuungsangeboten den Anspruch auf ein Pflegeangebot und auf Arbeitszeitverkürzung. Ebenso gefordert wurde ein öffentlich geförderter Einstieg in Arbeitszeitverkürzung auf Unternehmens- oder Branchenebene, etwa durch die Weiterentwicklung des sogenannten Solidaritätsprämienmodells und die damit einhergehende budgetäre Vorsorge. Im Jahr 2023 dominierten die Themen Klima- und Geschlechtergerechtigkeit (weniger CO₂-Ausstoß durch die Einsparung von Arbeitswegen bei der Einführung einer Vier-Tage-Woche, sowie die geschlechtergerechte Verteilung von Arbeit) in der Argumentation nach einer Arbeitszeitverkürzung ebenso wie die Rezeption der aktuellen Zeitverwendungsstudie¹⁵. Die rasche Ergreifung folgender Maßnahmen wurde

¹⁵ Statistik Austria (2023b): Zeitverwendung 2021/22:
https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/ZVE_2021-22_barrierefrei.pdf.

gefordert: neben dem Ausbau der Kinderbetreuung ein Ausbau der Pflege und gezielte Anreize für die partnerschaftliche Arbeitsaufteilung.

SPÖ:

Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich

Die SPÖ verankerte bereits im Programm zur Nationalratswahl 2019 die Forderung nach einem Rechtsanspruch auf die Vier-Tage-Woche. Die Arbeitszeit sollte schrittweise auf 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich reduziert werden. Die Finanzierung sollte über eine gerechtere Verteilung von Steuern in Form von Entlastung der arbeitenden Menschen sowie der höheren Besteuerung von Finanzerträgen und Vermögen erfolgen. Die SPÖ-Frauen setzten sich 2020 für eine schrittweise Arbeitszeitverkürzung auf 30 Wochenstunden ein. Mit einer kürzeren Vollzeitarbeit wäre es auch mehr Frauen möglich, ihre Betreuungspflichten mit einem Ganztagsjob zu vereinbaren, womit sie ein besseres Gehalt und eine höhere Pension hätten. Generell forderte die Partei eine Umverteilung von Arbeitszeit. Gerade die COVID-19 Pandemie sollte zum Anlass genommen werden, die Arbeitszeit auf 6 Stunden pro Tag zu verkürzen, davon könnten alle profitieren. Denn es brauche einen Ausgleich für die Veränderungen in der neuen Arbeitswelt, in der die Beschäftigten flexibler arbeiten und häufig ständig erreichbar sind. Ein weiteres Argument, das die SPÖ 2020 anführte, ist die Verbindung einer Vier-Tage-Woche mit dem Klimaschutz. Wenn weniger oft in die Arbeit gependelt wird könnten laut SPÖ jährlich 250.000 Tonnen CO₂ eingespart werden. Auch 2021 wurde auf die Einführung einer freiwilligen, staatlich geförderten Vier-Tage-Woche gedrängt, da sie „eine vernünftige beschäftigungssichernde Ausstiegsvariante aus der Kurzarbeit“ sei, so die Parteichefin Pamela Rendi-Wagner. Erneut wurden die Vorteile bekräftigt: mehr Arbeitsplätze, Produktivitätseffekte, mehr Freizeit, mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie und mehr Beitrag zum Klimaschutz. Im Jahr 2023 lag der Fokus einerseits darauf, durch Arbeitszeitverkürzung die Gleichstellung voranzutreiben - Frauen waren nicht nur während der COVID-19 Krise überproportional belastet, sondern auch besonders stark von der Rekordsteuerung betroffen. Auch im Zusammenhang mit der im Dezember 2023 veröffentlichten Zeitverwendungsstudie wurde ersichtlich, dass nach wie vor Frauen mehr unbezahlte Arbeit leisten. Ein weiterer Fokus lag auf den Entwicklungen im Bereich Künstliche Intelligenz. Hier wurden Potenziale für Arbeitnehmer:innen in Bezug auf Arbeitszeitverkürzung gesehen. KI-Anwendungen böten Chancen für „weniger arbeiten und

mehr Lohn“, allerdings brauche es Rahmenbedingungen, damit der Arbeitsmarkt auf die kommenden Veränderungen vorbereitet ist, denn die Rechte von Beschäftigten müssten gewahrt bleiben. Bei der Umsetzung der geforderten Arbeitszeitverkürzung setzte man nun auf eine schrittweise Einführung über einige Jahre und dies branchenspezifisch angepasst. Außerdem wurde eine Ausbezahlung der unbezahlten Mehrstunden, laut SPÖ mehr als 47 Millionen, gefordert, da dies ein mehr an Steuereinnahmen bringen würde und gut für das Finanzsystem wäre. Ende des Jahres 2023 forderte der neue Parteichef Andreas Babler am 46. ordentlichen Bundesparteitag der SPÖ die Umsetzung eines Pilotprojektes für eine Vier-Tage-Woche: 500 Unternehmen aus allen Branchen sollten mit Unterstützung die Arbeitszeit bei vollem Lohn verkürzen¹⁶. Gemeinsam mit Unternehmen, Betriebsrät:innen und Gewerkschaft solle in einer wissenschaftlich begleiteten Testphase gezeigt werden, dass „Unternehmen und Arbeitnehmer:innen profitieren. Wir wollen zeigen, dass die Arbeitszeitverkürzung funktioniert“. War bei der Parteiübernahme Bablers im Sommer noch eine 32-Stunden-Woche eine seiner Kernforderungen gewesen, war im späteren Jahresverlauf nur mehr von einer Vier-Tage-Woche die Rede.

Modell „95 für 80“

Die SPÖ-Parteivorsitzende Pamela Rendi-Wagner stellte 2020 ein ganz ähnliches Fördermodell zur Arbeitszeitverkürzung vor wie die Gewerkschaft (s.o.). In Folge des COVID-19-bedingten Nachfrageeinbruchs sollte eine staatlich geförderte, freiwillige Vier-Tage-Woche forciert werden. Dabei würde die Arbeitszeit dauerhaft um 20 Prozent reduziert, die Kosten würden aufgeteilt und die maximale Förderdauer sollte drei Jahre betragen. Ein Drittel der Kosten übernehme der Betrieb, ein Drittel das AMS und ein Drittel trügen die Beschäftigten – diese würden auf 6,6 Prozent ihres Bruttolohns verzichten, würden also netto 94,9 Prozent bei einer Reduktion der Arbeitszeit von 20 Prozent verdienen. Als Voraussetzung für Umsetzung müssten beide Seiten der Sozialpartnerschaft zustimmen, und die Abwicklung sollte über das Arbeitsmarktservice (AMS) erfolgen. Rendi-Wagner sprach bei ihrem Fördermodell von einer „win-win-win-Situation“. Unternehmen würden von einer Produktivitätssteigerung von etwa 8 Prozent profitieren und etwa 15 Prozent der Lohnkosten sparen. Die öffentliche Hand würde weniger Geld für Arbeitslosigkeit ausgeben und mehr Steuergelder über den Konsum

¹⁶ SPÖ: Zurück zur Gerechtigkeit: <https://www.spoe.at/aktuelles/zurueck-zur-gerechtigkeit-unser-plan-fuer-oesterreich/>, <https://www.spoe.at/wp-content/uploads/2023/11/46BPT-Unser-Plan-fuer-Oesterreich.pdf>

einnehmen. Die Beschäftigten kämen bei fünf Prozent weniger Nettolohn auf 20 Prozent weniger Arbeitszeit. Das momentane Kurzarbeitsmodell würde das Fünffache des Fördermodells kosten. Im „Kraftpaket Österreich¹⁷“ stellte die SPÖ Maßnahmen vor, um Österreich nachhaltig aus der Krise zu führen und einen Beitrag zur Bewältigung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen zu leisten, sowie die vorhandene Arbeit gerecht zu verteilen. Durch die Arbeitszeitverkürzung würden Produktivität und Arbeitsleistung steigen. Auch die positiven Effekte für die geschlechtergerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wurden betont.

Grüne:

35-Stunden-Woche

Im Programm für die Nationalratswahl 2019 sprachen sich die Grünen, die zu diesem Zeitpunkt als Partei nicht im Parlament vertreten waren, für eine schrittweise, allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden pro Woche aus. In einem ersten Schritt zur Arbeitszeitverkürzung sollte der Abbau der Mehr- und Überstundenpraxis vorangetrieben werden, etwa durch die Begrenzung der Durchrechnungszeiträume, ebenso sollten die Mehrarbeitszuschläge verdoppelt werden. Auch im Jahr 2020 unterstützten die Grünen die Forderung der Gewerkschaft nach einer Arbeitszeitverkürzung im Sozialbereich, von dieser würden vor allem Frauen profitieren, da Teilzeitarbeit automatisch finanziell aufgewertet und sich auch die Arbeitsbedingungen verbessern würden. Eine Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Wochenstunden würde alle Menschen mit Betreuungspflichten entlasten, auch hier insbesondere Frauen und somit einen Beitrag zur fairen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern leisten. Im Jahr 2022 wiesen die Grünen darauf hin, dass in den ersten beiden Jahren ihrer Regierungsbeteiligung viele Verbesserungen für Frauen erreicht worden seien. Sie sprachen sich erneut für eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden aus, da diese besonders Frauen entlasten würde, weil sie die Vereinbarkeit von Lohn- und Sorgearbeit verbessere.

¹⁷Kraftpaket Österreich SPÖ: https://www.spoe-guntramsdorf.at/wp-content/uploads/2020/07/SP%C3%96_Kraftpaket-%C3%96sterreich_Juli2020.pdf

ÖGB:

Familienarbeitszeitmodell

In Reaktion auf das AK-Wiedereinstiegsmonitoring¹⁸ stellte der ÖGB 2022 folgendes Modell vor: für Eltern, die jeweils zwischen 28 und 32 Stunden pro Woche arbeiten sollte es einen finanziellen Anreiz geben. Im Anschluss an das Kinderbetreuungsgeld sollte es für jeden Elternteil eine staatliche Förderung in der Höhe von 250 Euro monatlich geben und zwar für mindestens 4 Monate, aber maximal bis zum 4. Geburtstag des Kindes¹⁹.

AK:

Familienarbeitszeitmodell

In Reaktion auf die Veröffentlichung der Zeitverwendungsstudie Ende 2023 bekräftigte die AK die Forderung nach einer Umsetzung des ÖGB/AK Familienarbeitszeitmodells. Damit könnten sich Eltern mit finanzieller Unterstützung die Familienarbeit teilen und die Arbeitszeit auf ein ähnliches Ausmaß reduzieren. Väter hätten so mehr Zeit für die Kinderbetreuung und die Inanspruchnahme ihrer sozialen Rechte und Frauen könnten mehr Stunden erwerbstätig sein und somit mehr verdienen.

Lebensphasen-Auszeitmodelle

SPÖ:

Elternteilzeit, Bildungsteilzeit, Pfltegeteilzeit, Altersteilzeit und Freizeitoption

Die SPÖ forderte im Programm zur Nationalratswahl 2019 auch einen Rechtsanspruch auf an die Lebenssituation angepasste Phasen von Teilzeitarbeit. Obwohl lange Teilzeitarbeit gerade bei Frauen aufgrund von negativen Auswirkungen auf die Einkommenssituation als kritisch betrachtet wurde, so wurden zeitlich begrenzt Teilzeitmodelle als notwendig und sinnvoll

¹⁸ Arbeiterkammer (2023b): Wiedereinstiegsmonitoring: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/familie/Wiedereinstiegsmonitoring_2023.pdf

¹⁹ ÖGB (o. J.): Familienarbeitszeitmodell: <https://www.oegb.at/familienarbeitszeit>

erachtet. Dazu zählten Elternteilzeit²⁰, Bildungsteilzeit²¹, Pflegezeit²² sowie Altersteilzeit²³. Auch die Freizeitoption²⁴ sollte vermehrt von Beschäftigten in Anspruch genommen werden können. Da Frauen immer noch den Großteil der Reproduktionsarbeit leisten, also etwa Betreuungspflichten nachgehen oder auch Angehörige pflegen, brauche es gerade für Frauen Arbeitszeitmodelle, die mehr Selbstbestimmung ermöglichen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Dies sollte unter anderem durch einen Rechtsanspruch auf einen Wechsel von Vollzeitwerbstätigkeit zu Teilzeiterwerbstätigkeit und umgekehrt ermöglicht werden.

Grüne:

Sabbaticals, Bildungskarenz, Pflegeurlaube

Im Sinne einer flexiblen Gestaltung von Lebensphasen wurden im Programm zur Nationalratswahl 2019 die Möglichkeiten für einen temporären Ausstieg aus dem Erwerbsleben unterstützt. Dazu zählten Sabbaticals, Bildungskarenz und Pflegeurlaube. Diese Maßnahmen würden nicht nur den Betroffenen helfen, länger gesund und aktiv zu bleiben, sondern ermöglichten auch zusätzlichen Menschen den Zugang zum Erwerbsleben und würden die Pensionskassen entlasten.

NEOS:

Elternteilzeit

Die NEOS forderten in ihrem Programm zur Nationalratswahl 2019 eine Reform der Elternteilzeit. Der arbeitsrechtliche Anspruch sollte höchstens eine Arbeitszeitreduktion auf 20 Wochenstunden (bzw. 50% einer Vollzeitwerbstätigkeit) betragen. Dadurch sollte die Situation für Arbeitgeber:innen erleichtert werden, um eine Inanspruchnahme durch Frauen und Männer ohne Stigmatisierung ermöglichen, mit dem Ziel, eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung zu befördern.

²⁰ Siehe z. B.: Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., Mayrhuber, C. (2017a: 130).

²¹ Siehe z. B.: Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., Mayrhuber, C. (2017a: 137).

²² Siehe z. B.: Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., Mayrhuber, C. (2017a: 133).

²³ Siehe z. B.: Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., Mayrhuber, C. (2017a: 143).

²⁴ Siehe z. B.: Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., Mayrhuber, C. (2017a: 147).

Flexibilisierungsmaßnahmen

WKO:

Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Mobilität

Die WKO sprach sich im Jahr 2020 gegen eine generelle Arbeitszeitverkürzung auf 35-Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich aus, ebenso wie gegen eine generelle oder verpflichtende Anwendung des Solidaritätsprämienmodells. Der COVID-19 bedingten Konjunkturkrise sowie den Veränderungen in der Arbeitswelt müsste man mit weiterer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes sowie erhöhter Mobilität begegnen, um einen Verlust an Wohlstand und sozialer Sicherheit zu vermeiden. Auch 2021 und 2022 stießen die Forderungen von SPÖ und ÖGB nach subventionierter Arbeitszeitverkürzung auf Ablehnung, da diese (eine 30-Stunden-Woche) die Arbeitskräfteknappheit noch erheblich erhöhen würde.

WB:

Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Mobilität

Gegen das Modell „90 für 80“ sprach sich der WB im Jahr 2020 aus. Um die COVID-19 Krise zu bewältigen, plädierte der WB für die WKO Arbeitsmarktmaßnahmen, die auf Dynamik, Mobilität und Flexibilität setzten, da sich sowohl Unternehmer:innen als auch Arbeitnehmer:innen mehr Flexibilität wünschten, um die Interessen beider besser individuell vereinbaren zu können. Unternehmen müssten entlastet und der Arbeitsmarkt dynamischer werden, um die Arbeitslosigkeit nicht zu verfestigen und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen und Wohlstand zu sichern.

IV:

Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und freiwillige Lösungen auf betrieblicher Ebene, Homeoffice

Die IV sah während der COVID-19 Krise im Jahr 2020 die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung als kontraproduktiv und Schritt in die völlig falsche Richtung an. Die wichtigen und richtigen Schritte zur Arbeitszeitflexibilisierung 2018 hätten sich bewährt. Daran zu rütteln wäre ein Rückschritt und würden den von der Pandemie hart getroffenen Unternehmen und deren Mitarbeiter:innen den Weg zum wirtschaftlichen Comeback erschweren. Daher forderte die IV neben Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit vor allem auch Flexibilität und

Freiwilligkeit sowie passgenaue Lösungen auf betrieblicher Ebene. So etwa im Bereich der Regelungen für die Arbeit im Homeoffice, um den Veränderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden und die Zukunft der Arbeit modern zu regeln. Dabei müsste Rechtsklarheit für Unternehmen sichergestellt werden.

Grüne:

Recht auf Nicht-Erreichbarkeit

Die Grünen forderten im Wahlprogramm zur Nationalratswahl 2019 sowohl eine Rücknahme des 12-Stunden-Arbeitstages sowie der 60-Stunden-Woche in der in der AZG-Novelle von 2018 beschlossenen Form. Die Entgrenzung der Arbeit wirke sich negativ auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit aus, daher bedürfe es klarer Maßnahmen, um ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit sowie ein Recht auf Privatsphäre zu verankern. Arbeitszeiten dürften sich nicht nur an den Bedürfnissen der Arbeitgeber:innen orientieren, damit es nicht zu einer versteckten Ausweitung der Arbeitszeiten käme. Es brauche im Umgang mit flexiblen Arbeitszeiten wirksame Arbeitnehmer:innen-Rechte und kein Umgehen von Arbeitszeitgesetzen durch „Scheinselbständigkeit“. Daher solle sich der Arbeitnehmer:innenbegriff auch auf atypische Beschäftigungsformen beziehen, da diese immer mehr zunehmen würden. Unabhängig von Dauer, Arbeitszeit und Einkommen müsse voller Versicherungsschutz für alle unselbständigen Arbeitsverhältnisse gewährleistet sein. Digitalisierung sollte eine Chance sein für Arbeitszeitverkürzung und selbstbestimmtere Arbeitszeiten, eine Aushöhlung des Arbeitnehmer:innenschutzes durch Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen sei zu verhindern.

NEOS:

Zeitwertkonten

Die Neos sahen in ihrem Programm zur Nationalratswahl 2019 in der Einführung von Zeitwertkonten eine weitere Möglichkeit zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Auf diesen Konten sollten Mehrarbeitszeiten angespart werden. Die Konsumation dieser Zeiten könne durch Auszahlung erfolgen oder durch die Verwendung für die betriebliche Altersversorgung, ebenso könnten erfolgsabhängige Boni darauf einbezahlt werden. Diese könnten eine Grundlage darstellen für Abfertigungszahlungen, um Lücken in der Arbeitszeit zwischen Dienstende und Pensionsbeginn finanziell zu überbrücken (Bridging).

Steuer- und Abgabenrechtliche Entlastungen

WKO:

Anreize für Mehr- und Überstunden

Im Jahr 2023 sah die WKO aufgrund der Arbeitsmarktsituation, mit einem Rekord an offenen Stellen, genügend Wahlmöglichkeiten für die Wahl zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit und sprach sich erneut vehement gegen eine wohlstandsgefährdende Arbeitszeitverkürzung für alle aus. Gefordert wurden Anreize für Mehrarbeit und Anreize für Beschäftigte, die Überstunden leisten oder länger arbeiten wollten – dies sei Nachhaltigkeit. Eine Arbeitszeitverkürzung würde dagegen zu steigenden Arbeitskosten, sinkenden Einkommen und einem Rückgang des Bruttoinlandproduktes (BIP) führen und somit den Sozialstaat gefährden. Weitere Argumente dagegen wären der Fachkräftemangel sowie der demografische Wandel.

WB:

Steuerbefreiung von Überstunden, Senkung der Lohnnebenkosten

Im Jahr 2023 war auch der WB aufgrund der Rekordzahl an offenen Stellen ein besonders aktiver Akteur in der Arbeitszeitthematik. Die Arbeitszeitverkürzungsvorschläge von SPÖ und AK wurden rundweg abgelehnt. Dem hohen Arbeitskräftemangel müsste stattdessen mit einer Ausweitung der Steuerbefreiung von Überstunden entgegengewirkt werden. Die heimische Wirtschaft brauche Entlastungsmaßnahmen, eine Standortattraktivierung und bessere Anreize für Vollzeitarbeit, damit sich mehr Arbeit lohne. Die Bundesregierung habe mit der Anhebung der steuerfreien Überstunden einen wichtigen Schritt unternommen, um Mehrarbeit attraktiver zu gestalten und besonders Frauen echte Wahlfreiheit zu bieten und Vollzeitarbeit mit Betreuungspflichten zu erleichtern. Gegen Ende des Jahres wurde auch betont, dass sich die aktuelle Rezession nicht mit weniger Arbeitszeit lösen ließe. Lösungsansätze, um den vier Millionen Arbeitnehmer:innen zu helfen wären laut WB eine Entlastung des Faktors Arbeit und eine Senkung der Lohnnebenkosten neben der höheren Anzahl an steuerbefreiten Überstunden. Zukunftsorientierte Maßnahmen wurden weiters in einer verringerten Teilzeitquote gesehen.

IV:

Anreize für Mehr- und Überstunden, Senkung der Steuer- und Abgabenquote

Auch im Jahr 2023 war die IV gegen eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Lohn, mit dem Argument, diese würde der Faktor Arbeit massiv verteuern und den österreichischen Wirtschafts- und Arbeitsstandort schwächen. Die IV sprach sich dafür aus, Leistungsanreize zu stärken, um in Zeiten eines Arbeits- und Fachkräftemangels mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen und Vollzeitbeschäftigung attraktiver zu gestalten. Daher brauche es Steuerentlastungen und auch eine Attraktivierung von Überstunden damit Menschen, die mehr leisten wollen und zur Leistungsfähigkeit des Arbeits- und Industriestandorts Österreich beitragen, auch belohnt werden. Somit sollte die enorm hohe Steuer- und Abgabenquote gesenkt und Steueranreize für zusätzliche Leistungsstunden geschaffen werden. Im Maßnahmenpaket „Leistung muss sich lohnen²⁵“ schlug die IV daher eine Erhöhung der Anzahl begünstigter Überstunden auf 20 Stunden vor. Ebenso brauche ein moderner Arbeitsmarkt keine Arbeitszeitverkürzung sondern vielmehr Öffnungszeiten, welche der Arbeits- und Lebensrealität der Arbeitnehmer:innen gerecht werden. Gerade die junge Generation hätte durch den langfristigen Einkommensentgang bei einer Arbeitszeitreduktion mit enormen finanziellen Einbußen zu rechnen.

ÖVP:

Senkung der Steuer- und Abgabenquote auf Arbeit, Kürzung von Sozialleistungen bei Teilzeitarbeit

Anfang des Jahres 2023 ließ der Wirtschafts- und Arbeitsminister Martin Kocher mit einer Forderung zur Stärkung von Vollzeitjobs aufhorchen²⁶: „Wir brauchen weitere Schritte, um Vollzeitbeschäftigung attraktiver zu machen, wie eine geringere Abgabenbelastung und noch treffsichereren Einsatz von Sozialleistungen. In Österreich wird wenig unterschieden bei Sozial- und Familienleistungen, ob jemand 20 oder 38 Stunden arbeitet. Wenn Menschen freiwillig weniger arbeiten, dann gibt es weniger Grund, Sozialleistungen zahlen“, so Kocher. Nach breiter Ablehnung seiner Vorschläge präzisierte Kocher, es ginge nicht um Kürzungen

²⁵ IV: Leistung muss sich lohnen: <https://leistung-muss-sich-lohnen.at/>

²⁶ Standard, Der (2023) <https://www.derstandard.at/story/2000143517320/arbeitsminister-kocher-fuer-geringere-sozialleistungen-bei-teilzeit>

von Sozialleistungen, sondern darum, bei neuen Maßnahmen, Änderungen und Reformen den Teilzeit-Aspekt stärker zu berücksichtigen und die negativen langfristigen Auswirkungen etwa auf die Pension nicht zu negieren. Neben Anreizen machte er den Vorschlag, Menschen, die freiwillig weniger Stunden erwerbstätig sind, nur eingeschränkten Zugang zu Sozialleistungen zu ermöglichen. Menschen mit Betreuungspflichten - also vor allem Frauen - oder Gesundheitseinschränkungen sollten davon nicht betroffen sein, hier sollte die steuerliche Begünstigung von Teilzeitarbeit erhalten bleiben²⁷. Nachdem Andreas Babler im Sommer 2023 Parteichef der SPÖ wurde, reagierte Kocher auf dessen Forderungen nach einer 32-Stunden-Woche mit Ablehnung. Eine geforderte gesetzliche Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich sei flächendeckend nicht möglich und würde in einigen Branchen zu einer „massiven Personalknappheit“ führen. Der hohe Wohlstand sowie die Sozialleistungen wären damit nicht mehr aufrechtzuerhalten. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen würden aber bereits für einzelne Branchen die Möglichkeit bieten, weniger Stunden zu arbeiten oder alternativ die Löhne stärker anzuheben, dies läge bei den Kollektivvertrags-Verhandler:innen²⁸. Über die Kollektivverträge gäbe es viele Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu flexibilisieren, eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung über alle Branchen hinweg sei jedoch aufgrund der „sehr unterschiedlichen Voraussetzungen“ nicht möglich. Als wichtig erachtete es Kocher, „dass die Sozialpartner hier miteinander sprechen“²⁹.

FPÖ:

Steuerliche Entlastung des Faktors Arbeit, Steuerbefreiung von Überstunden, Senkung der Lohnnebenkosten

Bei der FPÖ wurde das Thema Arbeitszeit im Programm zur Nationalratswahl 2019 nicht in Form einer Arbeitszeitverkürzung angesprochen. Die FPÖ sprach vom „Faktor Arbeit“ der entlastet werden muss. Dazu sollten österreichische Unternehmen ebenso wie österreichische Beschäftigte durch eine Steuerreform steuerlich entlastet werden. Diese wurde bereits unter der ÖVP-FPÖ Regierungszusammenarbeit begonnen und die FPÖ drängte

²⁷ ORF (2023a): <https://orf.at/stories/3307121/>

²⁸ OFR (2023b): <https://orf.at/stories/3323072/>

²⁹ Puls24 (2023): <https://www.puls24.at/news/wirtschaft/wenig-personal-wohlstand-gefaehrdet-arbeitszeitverkuerzung-sei-nicht-moeglich-so-martin-kocher/302399>

weiterhin auf deren vollständige Umsetzung. 2020 forderten FPÖ und Freiheitliche Wirtschaft eine massive Entlastung des Faktors Arbeit und die Schaffung von Anstellungsanreizen für Unternehmen. Arbeitszeitverkürzung würde den Faktor Arbeit massiv verteuern und die Arbeitnehmer:innen dazu zwingen, die gleiche Leistung in geringerer Zeit zu erbringen, wodurch der Arbeitsdruck stiege. Im Jahr 2023 reagierten FPÖ und Freiheitliche Wirtschaft dann mit vehementer Ablehnung der vom neuen SPÖ-Parteichef Andreas Babler gestellten Forderung auf Einführung der 32-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich, diese wird als Todesstoß für den Standort Österreich gesehen. Stattdessen gefordert wurde eine „Rückkehr der Leistungswilligen“, etwa durch steuerbefreite 20 Überstunden pro Monat. Gerade in Fragen der Besteuerung von freiwilliger Mehrarbeit müsste man flexibler auf die derzeitige Lage des Arbeitskräftemangels von Seiten der Regierung reagieren. Parallel sollte auch der Zugang ins Sozialsystem erschwert werden. Die Kosten der von der SPÖ vorgeschlagenen Maßnahmen, die aus Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich, einer sechsten Urlaubswoche für alle sowie Ersatzfeiertage für Feiertage, die auf Sonntage fallen, bestehen, würden sich auf mehr als 10 Milliarden Euro belaufen, begleitet von einem Rückgang des BIP um mehr als 1 Prozent und einem weiteren Anstieg der Inflation. Daher wurde gefordert, die Produktivität zu steigern und dazu mehr Teilzeitkräfte mittels Anreizen in Vollzeitbeschäftigung zu bringen, um den Wohlstand in Österreich sicher zu stellen. Dazu brauche es notwendige Lohnnebenkostenerleichterungen für Vollzeitbeschäftigte und deren Arbeitgeber:innen, gekoppelt mit „neu durchdachten Kinderbetreuungskonzepten, um Eltern den Einstieg in die Vollbeschäftigung zu erleichtern“.

NEOS:

Senkung der Steuer- und Abgabenquote auf Arbeit, Vollzeitbonus

Die NEOS waren 2020 davon überzeugt, dass eine Arbeitszeitverkürzung die durch die COVID-19 Pandemie hervorgerufenen Probleme noch verschärfen würde und sahen es daher als Notwendigkeit, Arbeit steuerlich zu entlasten um neue Arbeitsplätze zu schaffen und die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Auch 2023 sahen die NEOS Arbeitszeitverkürzung in Zeiten des Arbeitskräftemangels als nicht vertretbar an, das wäre „in einer Phase, in der Österreich zunehmend an Produktivität verliert, geradezu verantwortungslos“. Die NEOS beantragten 2023 die Behandlung des Themas „Teilzeitfalle“ im Nationalrat. Da viele Beschäftigte in Teilzeit sich ihre reduzierte Arbeitszeit nicht aussuchen könnten, lehnten die NEOS

Bestrafungen für Teilzeit ab. Stattdessen forderten sie einen steuerlichen Vollzeitbonus in Höhe von 100 Euro pro Monat. Der Vollzeitbonus gleiche die steuerliche Besserstellung von Teilzeitarbeit aus. Eine weitere Forderung belief sich auf eine Senkung der Steuer- und Abgabenquote auf Lohn und Einkommen.

Zusätzlich zu den angeführten autoritativen und finanziellen Politikinstrumenten setzten die Akteur:innen auch auf informationsbasierte Politikinstrumente in Form von Informations- und Imagekampagnen, um eine breite Öffentlichkeit über die von ihnen ins Treffen geführten Maßnahmen zu informieren und Unterstützung für deren Umsetzung zu bekommen. Diese werden im nachfolgenden Abschnitt angeführt.

Kampagnen Arbeitszeit

Bereits im Jahr 2017 lancierte die Gewerkschaft GPA die Kampagne „35-Stunden sind genug“, auf welche sich im Jahr 2020 in APA/OTS Presseaussendungen wieder berufen wurde³⁰. Im darauffolgenden Jahr 2018, in welchem auch die AZG-Novelle der Regierung in Kraft trat, nahm die IV mit dem Hashtag #sosollarbeit auf die Flexibilisierungsmaßnahmen³¹ Bezug. Das Hauptaugenmerk der Kampagne lag darauf, „Mythen zur Arbeitszeitverkürzung“ zu enttarnen, sowie die wichtigsten Gesetzesneuerungen der mit 1.9.2018 in Kraft getretenen Arbeitszeitreform darzulegen. Im ersten Jahr der COVID-19 Pandemie, 2020, reagierten dann die Gewerkschaft GPA mit der Erstellung von Informationen zu ihrem Arbeitszeitverkürzungs-Modell „90 für 80³²“ sowie die SPÖ mit der Vorstellung ihres „Kraftpaket Österreich“³³, in welchem ebenfalls ihr Vorschlag zur geförderten Vier-Tage-Woche in der Umsetzung des Modells „95 für 80“ beworben und vor allem alle erwarteten Vorteile im Detail dargelegt wurden. Im Rahmen seines ersten Sommerdialoges 2021 stellte der ÖGB dann wiederum

³⁰ Gewerkschaft GPA (2017): 35 Stunden sind genug: <https://www.gpa.at/kollektivvertrag/gesundheit-und-soziales/sozialwirtschaft-oesterreich/archiv/2017/arbeitszeit--35-stunden-sind-genug->

³¹IV (2018): #sosollarbeit: <https://arbeitszeit.iv.at/>

³²Gewerkschaft GPA (2020): Modell „90 für 80“: <https://www.gpa.at/themen/arbeitszeit/solidaritaetspraemienmodell#>.

³³ SPÖ (2020): „Kraftpaket Österreich“: https://www.spoe-guntramsdorf.at/wp-content/uploads/2020/07/SP%C3%96_Kraftpaket-%C3%96sterreich_Juli2020.pdf

einen eigenen „5-Punkte-Plan“³⁴ vor. Auch darin wurden die Argumente für die bessere Verteilung von Arbeitszeit dargelegt und eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich gefordert. Um den Umstieg zu attraktivieren, forderte der ÖGB in einem ersten Schritt die Weiterentwicklung der aktuellen Solidaritätsprämie mit einer längeren Förderdauer (zumindest fünf Jahre), einer Erhöhung des Fördertopfes und einer Erweiterung bei der Ersatzarbeitskraft (Berufseinsteiger:innen, Teilnehmer:innen aus Arbeitsstiftungen, etc.). Als zweite Säule sollte es Betrieben ermöglicht werden, die vorhandene Arbeitszeit im Betrieb auf die Mitarbeiter:innen zu verteilen, damit gefährdete Arbeitsplätze abgesichert werden. Im Jahr 2022 regierte die IV auf die „aktuellen Krisen und Herausforderungen“ mit der Kampagne „Leistung muss sich lohnen“³⁵. In Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels seien engagierte Arbeitskräfte ein wertvolles Gut. Das Motto lautete: „Nur mit besonderem Einsatz können wir uns in Zeiten von Energiekrise und Rekordinflation schneller aus der Krise herausarbeiten. Es braucht viel stärkere steuerpolitische Anreize, damit sich Leistung wieder lohnt in unserem Land.“ Um den Ansprüchen eines modernen Arbeitsmarktes gerecht zu werden und zur Entspannung der Situation beizutragen, wurden unter anderem die Steuerfreistellung von 20 Überstunden, die Belohnung der Nachtarbeit, ein Leistungsbonus im Alter sowie die Attraktivierung der Vollzeitarbeit gefordert. Ebenso wurde zum Anstoß eines breiten gesellschaftlichen Diskurses zur Wertigkeit von Leistung in Österreich aufgerufen. Einiges tat sich dann auch im Jahr 2023, ebenfalls vor dem Hintergrund von Energiekrise, Inflation und dem Wechsel an der Parteispitze der SPÖ in der Jahresmitte. Unter dem Hashtag #somussozialstaat³⁶ wurden von der AK für viele Themenbereiche „Herausforderungen identifiziert und Visionen entwickelt, wie wir Arbeits- und Lebensbedingungen unserer Mitglieder verbessern“. Mit dem Punkt „Gute Arbeit – nicht nur Jobs“ wurde auf eine AK-Befragung Bezug genommen, wonach sich 1,5 Millionen Arbeitnehmer:innen nicht vorstellen können, bis zur Pension im aktuellen Job zu bleiben - aufgrund von hohem Arbeitsdruck und langen Arbeitszeiten. Wesentlich für die Schaffung von besseren Arbeitsbedingungen sei vor

³⁴ ÖGB (2021): „Sommerdialog 2021: 5-Punkte-Plan“:
https://www.oegb.at/content/dam/oegb/downloads/arbeitsmarkt/SD_2021_Zukunft.pdf

³⁵ IV (2023): „Leistung muss sich lohnen“: <https://leistung-muss-sich-lohnen.at/>

³⁶ AK (2023c): #somussozialstaat:
<https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/sozialstaat/index.html>

allem die Mitbestimmung durch die Beschäftigten. Gefordert wurde auch die Rücknahme des 12-Stunden-Tages sowie moderne Arbeitszeiten und eine gesunde Vollzeit für alle. Unter dem Parteivorsitz von Andreas Babler stellte die SPÖ dann ihren Plan für Österreich unter dem Motto „Zurück zur Gerechtigkeit“³⁷ vor. Dieser sah die Umsetzung von Pilotprojekten für eine Vier-Tage-Woche in 500 Unternehmen aus allen Branchen vor. Diese sollten dabei unterstützt werden, die Arbeitszeit bei vollem Lohn zu verkürzen. Die Pilotphase sollte wissenschaftlich begleitet werden und ein erster Schritt zur Arbeitszeitverkürzung sein. Daraufhin konterte die Wirtschaftskammer kurze Zeit später recht plakativ unter dem Hashtag #meinearbeit mit der Imagekampagne „Nicht weniger Arbeitszeit für alle“³⁸. In der Welle 1 im 4. Quartal 2023 wurden in vier je 30-sekündigen Videoclips Menschen vorgestellt, „die gerne arbeiten“ und ihre persönliche berufliche Situation und Motivation schildern. Am Ende der Clips wurde das Motto präsentiert „Mehr Arbeit muss sich auszahlen – nicht weniger Arbeit für alle“. Weitere Plakatsujets bildeten ebenfalls Menschen mit ihren Forderungen zur Arbeitszeitgestaltung, etwa „Mehr steuerfreie Überstunden“ oder „Weniger Steuern bei Vollzeit“ ab, darunter zum Großteil junge Frauen. Die Forderungen wurden nicht als Forderungen der WKÖ, sondern als solche der beschäftigten Menschen selbst präsentiert. Auch die Slogans „Meine Arbeit ist mein voller Stolz“, „Meine Arbeit ist meine volle Leidenschaft“, „Meine Arbeit ist die volle Freude“ und „Meine Arbeit ist ein volles Abenteuer“ fanden sich auf den Plakaten, um zu zeigen, dass hier auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmer:innen selbst eingegangen werden sollte. Die WKÖ wies darauf hin, dass Arbeit für Abwechslung und Erfolgserlebnisse sorgt und mehr ist „als das sehnliche Warten aufs Wochenende“. Der Wert von Arbeit sollte in den Vordergrund gerückt werden. Eine generelle Arbeitszeitverkürzung würde in Zeiten des eklatanten Arbeitskräftemangels die wirtschaftliche Entwicklung und die Finanzierung des Sozialsystems gefährden. Daher wurde auf der Webseite auf die Bedrohungen und „drastischen Folgen“ einer Arbeitszeitverkürzung hingewiesen.

³⁷ SPÖ (2023): „Zurück zur Gerechtigkeit“: <https://www.spoe.at/wp-content/uploads/2023/11/46BPT-Unser-Plan-fuer-Oesterreich.pdf>

³⁸ WKÖ (2023a): „Nicht weniger Arbeitszeit für alle“: <https://www.wko.at/meinearbeit>

5.4 Politische Ziele und Argumente

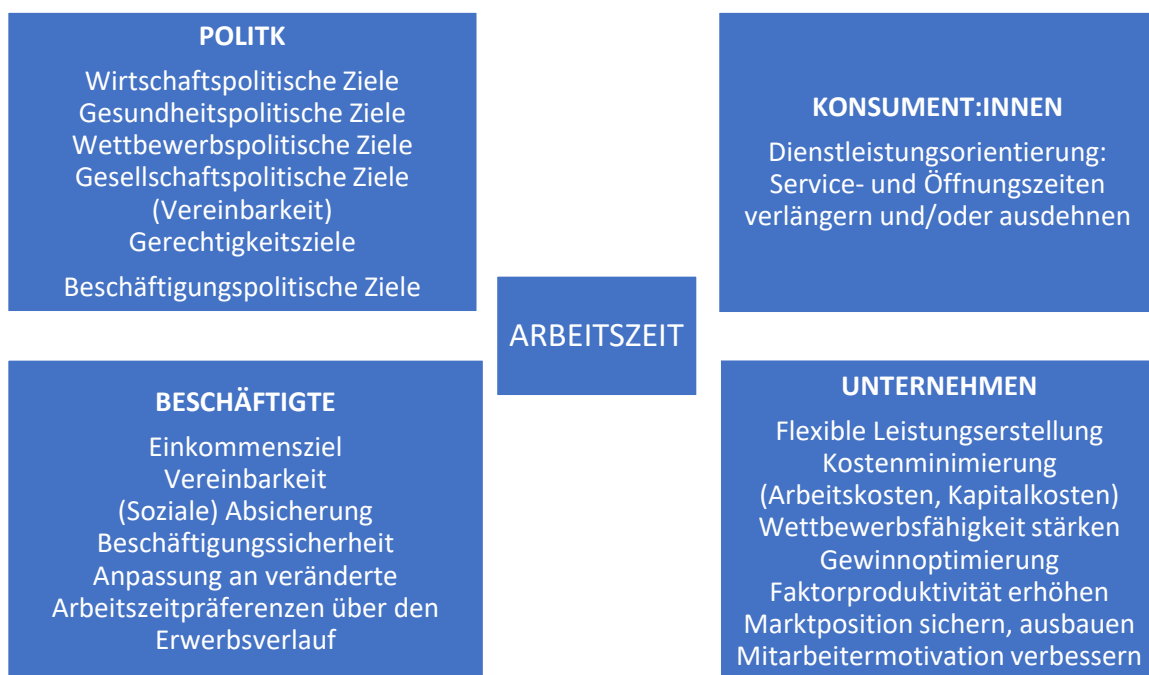
Zur Beantwortung der forschungsleitenden Fragestellung für diesen Abschnitt der Arbeit wurden die von den Akteur:innen selbst ins Treffen geführten Maßnahmen im Detail betrachtet. Aus einer Vielzahl von Politikinstrumenten wurden bei der Analyse finanzielle, autoritative und informationsbasierte Politikinstrumente ausgewertet. Welche Politikinstrumente würden die Akteur:innen also einsetzen, um ihre politischen Ziele zu erreichen, welche Argumente führen sie dafür an und welche Auswirkungen erwarten sie? Die vorgeschlagenen bzw. geforderten Maßnahmen ließen sich wie beschrieben in vier Kategorien einteilen: 1. Arbeitszeitverkürzungsmodelle, 2. Auszeitmodelle, 3. Flexibilisierungsmaßnahmen und 4. steuer- und abgabenrechtliche Entlastungen. Alle von den Akteur:innen ins Treffen geführten Politikinstrumente ließen sich den finanziellen oder autoritativen Instrumenten zuordnen, ebenso verwendeten sie informationsbasierte Instrumente um ihre Forderungen zu verbreiten.

Politische Ziele, Interessen und Überlegungen

In der Arbeitszeitdebatte gibt es neben den in dieser Arbeit behandelten noch weitere Akteur:innen. Dass diese nicht behandelt werden, begründet sich einerseits im Umfang der Arbeit, andererseits auch damit, dass das Erkenntnisinteresse im Bereich der politischen Akteur:innen des Politikfeldes Arbeitszeit sowie deren Responsivität in Bezug auf die Wünsche der Beschäftigten liegt. Beschäftigte sind aber auch gleichzeitig Konsument:innen und haben in dieser Rolle andere Interessen, etwa ausgedehnte Öffnungszeiten, welchen die Betriebe im Sinne der Konkurrenzfähigkeit nachkommen möchten. Dies dehnt wiederum die Arbeitszeiten in den betroffenen Branchen aus. Für Unternehmen stehen Arbeitskosten und Arbeitsproduktivität im Zentrum der Überlegungen zur Arbeitszeitdebatte, um ihre betriebswirtschaftlichen Ziele zu erreichen (Vgl. Huemer et al. 2017a: Kapitel 2). Die Analyse der Präferenzen der Betriebe wird in dieser Arbeit ausschließlich über die Positionen der Arbeitgeber:innenvertretungen vorgenommen, da es im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich ist, im gleichen Ausmaß auf eine Datengrundlage zuzugreifen, welche die Wünsche der

Unternehmen strukturiert, wie auf Daten zur gewünschten Arbeitszeit der unselbständig Beschäftigten. Der Vollständigkeit halber wird hier eine kurze Übersicht gegeben über die Interessen und Perspektiven in der Arbeitszeitdebatte. Neben den Interessen der Politik, der Beschäftigten und der Unternehmen beeinflussen auch das Nachfrageverhalten der Konsument:innen die Debatte um Arbeitszeit und -lage, letzteres wird in dieser Arbeit jedoch nicht berücksichtigt.

Abbildung 2: Perspektiven und Interessen in der Arbeitszeitdebatte



Quelle: WIFO, eigene Darstellung nach Huemer et al. (2017b): 23

Die politischen Parteien und Interessensvertretungen von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen verfolgen unterschiedliche Ziele in der Arbeitszeitdebatte. Im Zuge der Analyse konnten folgende politische Ziele, Interessen und Überlegungen im Diskurs um Arbeitszeitgestaltung ausgemacht werden:

Beschäftigungs- und sozialpolitisch:

Umverteilung von Arbeit um möglichst viele Menschen in Beschäftigung bringen (Reduzierung von Arbeitslosigkeit), Wohlstand und sozialstaatliche Leistungen erhalten

Wirtschafts- und wettbewerbspolitisch:

Wirtschaftsstandort stärken, Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Unternehmen im internationalen Vergleich erhalten (z. B. Produktivität, Lohnstückkosten), Flexibilisierung der Arbeitszeit, Steuern- und Abgabenquote auf Lohn und Einkommen senken, Steuerliche Begünstigung von Mehr- und Überstunden

Gesundheitspolitisch:

Ausgewogene Work-Life-Balance, stress- und überlastungsbedingte Gesundheitsrisiken reduzieren, Arbeitsintensivierung und – extensivierung abfedern, Entgrenzung von Arbeit regulieren

Gesellschafts- und gleichstellungspolitisch:

Geschlechtergerechte Verteilung von bezahlter (und unbezahlter Arbeit) zwischen Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Verteilung von Arbeit in der Gesellschaft

Klimapolitisch:

Beitrag zum Klimaschutz durch Reduktion von CO₂-Ausstoß infolge weniger Arbeitswege bei Einführung einer Vier-Tage-Woche

Zukunftspolitisch:

Mobilität und Flexibilität, Digitalisierungsgewinne und Produktivitätssteigerung gerecht verteilen, Homeoffice-Regelungen

Übersicht 5: Politikinstrumente und politische Ziele

Maßnahme/ Politikfeld	Akteur:in nen	Art PI	Ebene	Finanzierung	Rechts- an- spruch	Politische Ziele
<u>Arbeitszeit-</u> <u>Verkürzungs-</u> <u>modelle:</u>						

Modell "90 für 80", Modell „95 für 80“ (Arbeitszeitpolitik)	ÖGB, GPA, SPÖ, Grüne	finanziell	Unter- nehmen	Förderung, Gehalts- verzicht, AMS	nein, freiwillig	Beschäfti- gung, Gerechtig- keit, Wirtschaft
Vier-Tage-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich, 35-/32-/30- Stunden-Woche (Arbeitszeitpolitik)	ÖGB, AK, SPÖ, Grüne	autoritativ	generell, später auch Unter- nehmen und Branchen	steuerliche Umver- teilung	ja - später auch freiwillig	Gesundheit, Gerechtig- keit, Gesellschaft, Beschäfti- gung, Klima, Wirtschaft
Familienarbeitszeit- Modell (Vereinbarkeits- politik)	ÖGB, AK	finanziell		staatlich	ja	Gerechtig- keit
<u>Auszeitmodelle:</u>						
Elternteilzeit (Vereinbarkeits- politik)	SPÖ	autoritativ			ja	Gerechtig- keit
Bildungsteilzeit/- karenz (Bildungspolitik)	SPÖ, Grüne	autoritativ			ja	Bildung
Pflegezeit (Vereinbarkeits- politik)	SPÖ, Grüne	autoritativ			ja	Gesellschaft, Gerechtig- keit
<u>Flexibilisierungs- Maßnahmen:</u>						

Arbeitszeit- flexibilisierung (Arbeitszeitpolitik)	WKO, WB, IV	autoritativ	Unter- nehmen		freiwillig	Wettbewerb, Sozialstaat
Homeoffice (Arbeitszeitpolitik)	IV, Grüne	autoritativ	generell (Grüne), Unter- nehmen (IV)		ja	Zukunft
Zeitwertkonten (Arbeitszeitpolitik)				Betriebe	nein	Beschäfti- gung
Recht auf Nicht- Erreichbarkeit (Arbeitszeitpolitik)					ja	Gerechtig- keit, Zukunft
<u>Steuer- und</u> <u>abgabenrechtliche</u> <u>Entlastungen:</u>						
Steuerliche Begünstigung von Mehr- und Überstunden, Ausweitung Steuerbefreiung von Überstunden, Lohnnebenkosten- erleichterungen, Senkung der Steuer- und Abgabenquote auf Arbeit	WKO, WB, IV, ÖVP, FPÖ	finanziell	generell	Steuer, staatlich	ja	Beschäfti- gung, Sozialstaat, Wirtschaft, Gesellschaft, Wettbewerb, Gerechtig- keit, Zukunft

(Steuer- und Finanzpolitik)							
Kürzung von ÖVP	autoritativ			staatlich			Gesellschaft
Sozialleistungen bei Teilzeitarbeit (Sozialpolitik)							
Vollzeitbonus (Steuer- und Finanzpolitik)	NEOS	finanziell	generell	staatlich	ja		Wirtschaft, Beschäftigung

Quelle: eigene Darstellung

Während AK, GPA, Grüne, ÖGB und SPÖ in der Arbeitszeitdebatte eine Arbeitszeitverkürzung und an Lebensphasen angepasste Auszeitmodelle als ihre Ziele sehen, setzen FPÖ, IV, NEOS, ÖVP, WB und WKO auf weitere Flexibilisierungsmaßnahmen und steuerliche Entlastungen. Im Diskurs um Arbeitszeitgestaltung stellt die „Vier-Tage-Woche“ den zentralen Begriff dar. Darunter wurden allerdings oftmals unterschiedliche Ausgestaltungen von Arbeitszeitverkürzungsmodellen zusammengefasst und im Laufe der Zeit adaptiert. Wenn die SPÖ unter der Parteivorsitzenden Pamela Rendi-Wagner von der Einführung einer Vier-Tage-Woche sprach, dann forderte sie 2019 den Rechtsanspruch auf eine Vier-Tage-Woche mit 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich. Im Jahr darauf, dem ersten Jahr der COVID-19 Krise, sollte die Rekordarbeitslosigkeit mit einer Vier-Tage-Woche in Form des freiwilligen, geförderten „95 für 80“ Modells bekämpft werden. Auch 2021 blieb diese Forderung aufrecht, während Andreas Babler als neuer Parteichef 2023 zuerst als Kernforderung die 32-Stunden-Woche formulierte, und später dann von einem Pilotprojekt zur Umsetzung einer Vier-Tage-Woche in 500 Unternehmen sprach, ohne die Wochenarbeitszeit zu fixieren. Auch AK, GPA, Grüne und ÖGB setzen sich grundsätzlich alle für eine Vier-Tage-Woche mit einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich ein. Während der COVID-19 Krise wurde dann auch modifiziert dazu das Arbeitszeitverkürzungsmodell auf freiwilliger, staatlich geförderter und zeitlich begrenzter Basis als Einstieg in die Arbeitszeitverkürzung von der GPA vorgestellt und von ÖGB und Grünen unterstützt, die AK

setzte auf eine Weiterentwicklung des Solidaritätsprämienmodells. Durch die Pandemie haben sich die Forderungen nach einer Arbeitszeitverkürzung also angepasst, um Maßnahmen gegen die krisenbedingte Arbeitslosigkeit zu setzen, von einer generellen Arbeitszeitverkürzung mit Rechtsanspruch hin zu einem freiwilligen Modell auf Unternehmensebene. Im Zuge des Arbeits- und Fachkräftemangels wurde 2023 dann von SPÖ-Sozialsprecher Josef Muchitsch betont, dass eine Arbeitszeitverkürzung natürlich schrittweise und branchenspezifisch erfolgen müsse. Die angeführten Argumente der Befürworter:innen einer Arbeitszeitverkürzung waren während der ersten Zeit der COVID-19 Krise noch stärker als bereits zuvor beschäftigungspolitischer Natur. Arbeit sollte umverteilt werden, um mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen und die hohe Arbeitslosenquote zu reduzieren. Als Auswirkungen wurden höhere Produktivität und Leistungsfähigkeit gesehen sowie positive Effekte für die Wirtschaft. Auch gesundheitspolitische Argumente spielten eine große Rolle. Durch gestiegenen Arbeitsdruck, Stress und Entgrenzung der Arbeit seien die gesundheitlichen Risiken gestiegen, eine Arbeitszeitverkürzung würde eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit sowie Gesundheit gewährleisten. Zentral waren auch gesellschafts- und gleichstellungspolitische Aspekte. Mit modernen Arbeitszeitmodellen und einer kurzen Vollzeit für alle sollten mehr Frauen in die Erwerbstätigkeit gebracht werden, um spätere negative Auswirkungen auf die Pension abzufangen und eine gerechtere Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu ermöglichen. Auch hier spielten die COVID-19 Pandemie und später die Inflation eine Rolle bei den gerechtigkeitspolitischen Argumenten, da besonders Frauen von den verschiedenen Krisen überproportional betroffen waren und sind. Die AK und die SPÖ brachten auch noch klimapolitische Argumente neu in den Diskurs um Arbeitszeitverkürzung ein: durch eine Vier-Tage-Woche und damit verbundene reduzierte Arbeitswege würde weniger CO₂-Ausstoß anfallen und somit positive Auswirkungen für den Klimaschutz gewährleistet werden. Weitere Argumente für eine Arbeitszeitverkürzung etwa von AK und SPÖ betrafen die Veränderungen in der Arbeitswelt und wurden hier als zukunftspolitische Ziele benannt. Durch eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich könnten die erwarteten Gewinne aus Produktivitätssteigerung durch Digitalisierung gerecht verteilt werden. Das von AK und ÖGB ins Feld geführte Familienarbeitszeitmodell sollte vor allem aus gleichstellungspolitischer Sicht dazu beitragen, die Lohn- und Sorgearbeit zwischen Eltern gerecht zu verteilen und sah eine zeitlich begrenzte finanzielle Unterstützung im Anschluss an das Kinderbetreuungsgeld vor, wenn jeder Elternteil

zwischen 28 und 32 Wochenstunden erwerbstätig ist. Die von Grünen und SPÖ angeführten, an Lebensphasen angepassten, zeitlich begrenzten Teilzeitmodelle hatten ebenfalls vorrangig gleichstellungspolitische Ziele, mit dem Argument einer besseren Vereinbarkeit von Sorge- und Pflegearbeit vor allem für Frauen, die den Großteil der unbezahlten Arbeit leisten. Bei der Bildungsteilzeit oder -karenz kamen noch bildungspolitische Aspekte dazu. Ein weiterer zentraler Begriff in der Arbeitszeitdebatte ist die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Auf der einen Seite sahen IV, WB und WKO dringenden Bedarf an weiteren Flexibilisierungsmaßnahmen in Form von freiwilligen Lösungen auf betrieblicher Ebene sowie mehr Mobilität. Diese würden sowohl den Interessen von Arbeitnehmer:innen als auch Unternehmer:innen entgegenkommen. Das Ziel war es, die Arbeitslosigkeit als Nachwirkung der Pandemie nicht zu verfestigen, die Arbeitskräfteknappheit nicht noch zu erhöhen und die Unternehmen zu entlasten. Weiters sollte die Wettbewerbsfähigkeit erhöht und der Wohlstand gesichert werden. Um den Veränderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden, müsse die Zukunft der Arbeit modern geregelt werden, etwa im Bereich Homeoffice. Die NEOS sahen die Einführung von Zeitwertkonten als eine Möglichkeit zur weiteren Flexibilisierung des Arbeitsmarktes an. Demgegenüber forderten etwa die Grünen und die SPÖ einen Rechtsanspruch auf Nicht-Erreichbarkeit, um der zunehmenden Entgrenzung in einer digitalisierten Arbeitswelt entgegenzuwirken, ebenso wie klare Homeoffice-Regelungen zur Abgrenzung von Beruf und Freizeit. Hier ließen sich beschäftigungspolitische, wettbewerbspolitische, zukunftspolitische und sozialstaatliche Argumente im Diskurs um Arbeitszeitflexibilisierung ausmachen. Ein Großteil der ins Treffen geführten Politikinstrumente von FPÖ, IV, NEOS, ÖVP, WB und WKO bezogen sich auf steuer- und abgabenrechtliche Entlastungen. Es wurden unterschiedliche Maßnahmen zur steuerlichen Begünstigung von Mehr- und Überstunden, zur Senkung von Lohnnebenkosten sowie der Senkung der Steuer- und Abgabenquote auf Arbeit gefordert. Die Argumente die gebracht wurden, zielten vor allem darauf ab, Anreize für Beschäftigte zu schaffen, um Mehrarbeit zu leisten und länger zu arbeiten, wenn sie das möchten. Außerdem sollten Betriebe entlastet und Anstellungsanreize für Unternehmen geschaffen werden. Für den WB bietet die Attraktivierung von Mehrarbeit eine echte Wahlfreiheit besonders für Frauen um Vollzeitarbeit und Betreuungspflichten zu vereinbaren. Das Ziel sollte sein, Vollzeitarbeit attraktiver zu machen, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Ein weiteres Kernziel der steuerpolitischen Maßnahmen war es, den

Wirtschafts- und Arbeitsstandort attraktiv zu gestalten und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten um Wohlstand und Sozialstaat in Österreich abzusichern. Zukunftsgerichtete Maßnahmen wurden in einer verringerten Teilzeitquote sowie modernen, flexiblen Arbeitszeiten, welche sich an die Arbeits- und Lebensrealitäten der Arbeitnehmer:innen anpassen, gesehen. Die NEOS forderten neben der Senkung der Steuern auf Arbeit noch einen Vollzeitbonus als finanziellen Anreiz, um die steuerliche Besserstellung von Teilzeitarbeit auszugleichen. Etwas kontrovers war der Vorschlag von Arbeits- und Wirtschaftsminister Martin Kocher, die Sozialleistungen für Menschen zu kürzen, die freiwillig in Teilzeit erwerbstätig sind. Diese Maßnahme sollte die Stärkung von Vollzeitjobs zum Ziel haben. Ganz klar stehen bei den steuerpolitischen Forderungen neben den beschäftigungspolitischen Zielen auch wirtschafts-, und wettbewerbspolitische Ziele im Vordergrund. Auch zukunftspolitische Ziele spielen eine Rolle. Die gesellschaftspolitischen Ziele sind hier hauptsächlich auszumachen als Frage der Verteilung von Arbeit sowie der Wertigkeit von Teilzeitarbeit in Bezug auf den Zugang zu Sozialleistungen – wie viel Erwerbsarbeit muss von Menschen geleistet werden, damit es einen Anspruch auf den vollen Zugang zu Sozialleistungen gibt?

Zusammenfassung:

Die Akteur:innen setzten in der Arbeitszeitdebatte hauptsächlich auf autoritative und finanzielle Politikinstrumente um ihre politischen Ziele zu erreichen. Während die Ziele der Akteur:innen zum Teil dieselben sind, unterscheiden sich doch die geforderten Maßnahmen sowie die Argumente zur Umsetzung und die erwarteten Auswirkungen bei einer Einführung erheblich bzw. sind sogar konträr. Während AK, GPA, Grüne, ÖGB und SPÖ grundsätzlich auf eine generelle Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich und Teilzeitphasenmodelle mit Rechtsanspruch als längerfristiges Ziel setzten, sahen die FPÖ, IV, NEOS, ÖVP, WB und WKO weitere Arbeitszeitflexibilisierung und steuerliche Entlastungen als die richtigen und nachhaltigen Anreize an. Erreichen wollten alle Akteur:innen damit im Grunde besonders unter dem Einfluss der COVID-19- sowie der Energiekrise eines: die Eindämmung von Arbeitslosigkeit und des Arbeits- und Fachkräftemangels sowie die Wohlstandssicherung in Österreich. Somit gab es Überschneidungen bei den beschäftigungs- und wirtschaftspolitischen und zum Teil bei den gleichstellungspolitischen Zielen. Aber die

Akteur:innen setzten auf unterschiedliche Maßnahmen, um ihre Ziele zu erreichen. So sahen die Parteien des linken politischen Spektrums sowie die Arbeitnehmer:innen-Interessensvertretungen in der Arbeitszeitverkürzung ein Mittel zur Umverteilung von Arbeit und zur Reduzierung des Arbeitskräftemangels und erwarteten positive Effekte für Unternehmen durch Produktivitätssteigerung. Genau die gegenteiligen Effekte erwarteten die Parteien des rechten und liberalen politischen Spektrums sowie die Arbeitgeber:innen-Interessensvertretungen, nämlich steigende Arbeitskosten, sinkende Einkommen und einen Rückgang des Bruttoinlandproduktes. Eine generelle Arbeitszeitverkürzung hätte einen Wohlstandsverlust zur Folge und würde eine Gefahr für die soziale Sicherheit darstellen. Weiters sahen sie einen Anstieg der Arbeitskräfteknappheit in Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung, da es mehr Beschäftigte brauche, um die gleiche Arbeit zu erledigen. Ohne Personalausgleich müssten die Arbeitnehmer:innen in der gleichen Zeit mehr leisten, und dies würde den Arbeitsdruck erhöhen. Daher wurden steuerpolitische Instrumente gefordert, um die Arbeitnehmer:innen durch eine Entlastung des Faktors Arbeit zu unterstützen. Das Motto lautete „Leistung muss sich lohnen“ für diejenigen, die bereit sind Mehrarbeit zu leisten. Denn das würde den Arbeits- und Fachkräftemangel reduzieren, und das Ziel erreichen, mehr Menschen in Vollbeschäftigung zu bringen. Wettbewerbspolitisch wurde vor allem eine Standortattraktivierung und eine Senkung der Lohnnebenkosten in den Fokus gestellt. Bei den gleichstellungspolitischen Zielen herrschte Einigkeit darüber, dass es eines Ausbaues der Kinderbetreuung und weiterer Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedarf. AK, GPA, Grüne, ÖGB und SPÖ wollten dies mit der Einführung einer kurzen Vollzeit für alle erreichen, um Frauen zu entlasten, die den Großteil der Reproduktionsarbeit leisten und um eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu ermöglichen. FPÖ, IV, ÖVP, WB und WKO sahen flexiblere Arbeitszeiten und finanzielle Anreize als Möglichkeit an, mehr Frauen in Vollzeiterwerbstätigkeit zu bringen, die geschlechtergerechte Verteilung von Sorgearbeit wurde hier allerdings kaum adressiert. Die Herstellung von Chancengleichheit bezog sich auf die Eingliederung von Frauen in ein Normarbeitsverhältnis, welches der 40-Stunden-Woche mit der Bereitschaft zur Mehrarbeit entspricht. Die FPÖ sprach sich zudem noch gegen das Elternteilzeitmodell von AK/ÖGB aus. Die NEOS befürworteten die gleichen Maßnahmen, setzten sich jedoch auch explizit für die Beförderung der partnerschaftlichen Aufteilung von Betreuungspflichten ein. Unterschiede gibt es noch bei den klimapolitischen Zielen, welche von AK, SPÖ und Grünen eingebracht

wurden und bei den anderen Akteur:innen keine Rolle spielen. Auch die Veränderungen in der Arbeitswelt wurden von allen Akteur:innen als Chance gesehen, welche aber auch Risiken mit sich tragen. Dementsprechend wollten IV, WB und WKO eine dynamische und mobile neue Arbeitswelt etwa mit flexiblen Homeoffice-Regeln gestalten, während AK, Grüne und SPÖ eine arbeitsrechtliche Absicherung für alle wollten, um neue atypische Arbeitsformen besser zu schützen, Gewinne aus der Digitalisierung in Bezug auf Produktivität und Arbeitszeiteinsparung gerecht in der Gesellschaft zu verteilen und den Auswirkungen der Entgrenzung von Arbeit entgegenzuwirken. Es sei noch erwähnt, dass es nicht nur Zustimmung oder Ablehnung für vorgeschlagene Politikinstrumente gab, die Grünen forderten etwa explizit die Rücknahme des 12- Stunden-Arbeitstages sowie der 60-Stunden-Arbeitswoche in der in der AZG-Novelle 2018 gesetzlich festgelegten Form. Die ÖVP beispielsweise sah wiederum durch die Flexibilisierungsmaßnahmen der AZG-Novelle bereits genügend Spielraum innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen, um Arbeitszeitverkürzung für einzelne Branchen umzusetzen.

5.5 Der Diskurs um Arbeitszeitverkürzung

Um herauszufinden, welche Themen den Diskurs über die Arbeitszeitgestaltung in Österreich in den Jahren 2020 bis 2023 dominiert haben, wurden die APA/OTS Aussendungen der Akteur:innen zum Thema „Arbeitszeitverkürzung“ analysiert. Dabei fiel zuerst auf, dass es in den Jahren 2020 sehr viele Meldungen gab und im Vergleich dazu in den Jahren 2021 und 2022 deutlich weniger Aussendungen, während es 2023 wieder zu einem deutlichen Anstieg an Meldungen kam. Welche Ereignisse und Rahmenbedingungen dabei eine Rolle gespielt haben, wird nachfolgend beschrieben. Demnach wurden für die Analyse 49 von 167 Meldungen auf dem Jahr 2020, 11 von 64 Meldungen aus dem Jahr 2021, 9 von 48 Meldungen aus dem Jahr 2022 und 48 von 182 Meldungen aus dem Jahr 2023 als relevant befunden und im Detail codiert und ausgewertet. Aus diesen insgesamt 117 analysierten Meldungen geht hervor, dass besonders die Interessenvertretungen dieses Medium nutzten, um ihre Themen zu veröffentlichen und sich auch gegenseitig Stellungnahmen in direktem Bezug auf persönliche Statements zukommen lassen. Bei den Parteien fiel auf, dass das Thema

Arbeitszeitverkürzung hauptsächlich von der SPÖ besetzt wurde, die anderen Parteien nutzten die Kanäle der APA beim Thema Arbeitszeitpolitik eher, um zu den Vorschlägen zur Arbeitszeitverkürzung ablehnend Stellung zu beziehen und ihre jeweiligen Gegenargumente zu platzieren, mit Ausnahme der Grünen. Beginnend im Jahr 2020 gab es vor allem einen prägenden Faktor im Diskurs, nämlich die COVID-19 Pandemie sowie die dadurch hervorgerufene Arbeitslosigkeit und die Auswirkungen auf die Wirtschaft durch Maßnahmen wie Kurzarbeit, Homeoffice und Lockdowns. Zu Beginn des Jahres dominierten die KV-Verhandlungen für die Sozialberufe die Aussendungen. Während die AK ganz stark auf gesundheitspolitische Argumente setzte bei Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung, sah die FPÖ darin ein „Rezept aus der Mottenkiste“ mit welchem sich die Probleme im Pflegebereich nicht lösen lassen. Auch die WKO sah in der Forderung der Gewerkschaften GPA und vida nach 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich im Rahmen der KV-Verhandlungen für die Sozialwirtschaft Österreich eine „systemgefährdende Forderung“, die sich drastisch auf den vor allem in der Pflege bereits bestehenden Fachkräftemangel auswirken würde. Die Grünen bekräftigten ihre Unterstützung für die Forderungen der AK, denn „Arbeitszeitverkürzung ist keine Retro-Idee aus vergangenen Tagen, sondern längst überfällig.“ Nachdem der WK-Präsident die Arbeitszeitverkürzung als „Tod der österreichischen Wirtschaft“ bezeichnet hatte, reagierte die SPÖ empört und stellte fest: „Das ist gerade jetzt ein Angriff auf die Beschäftigten in den Sozialberufen.“ Die Verhandlungen wurden dann im April mit einer Arbeitszeitverkürzung auf 37 Wochenstunden ab 2022 für die Branche abgeschlossen. Nichtsdestotrotz verschärfte sich die Debatte um eine Vier-Tage-Woche im Jahresverlauf unter dem Eindruck einer Arbeitslosenquote (AMS) von 9,9 Prozent und eines Rückgangs des Wirtschaftswachstums von 6,6 Prozent im Jahr 2020 weiterhin. So waren die für die Freiheitliche Wirtschaft realitätsfremden und kurzsichtigen Forderungen des ÖBG eine „Todsünde“, die zur Verteuerung des Faktors Arbeit führen würden. Die NEOS wiederum richteten der SPÖ-Chefin Rendi-Wagner aus, dass ihre alten Ideen aktuelle Probleme nicht lösen würden, denn: „Wir werden diese Krise nicht bewältigen, wenn wir alle weniger arbeiten. Notwendig ist, Arbeit steuerlich zu entlasten, dann bleibt den Menschen mehr Geld zum Leben und Unternehmen können nur so neue Arbeitsplätze schaffen und zur Verfügung stellen. Das wären die wichtigsten Maßnahmen, damit die Arbeitslosigkeit rasch wieder sinken kann.“ An dieser Ablehnung der Forderung nach kürzerer Wochenarbeitszeit zur Umverteilung von Arbeit änderte auch die Präsentation der geförderten und freiwilligen

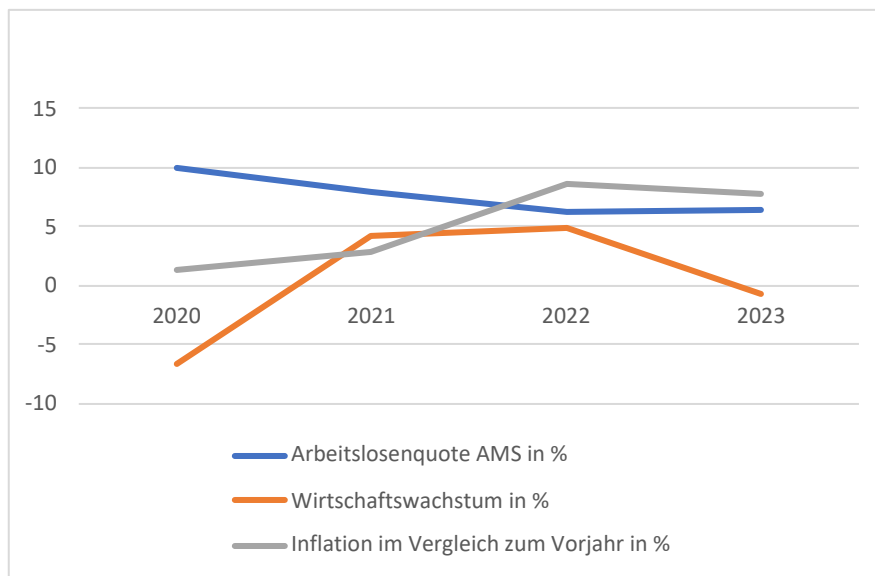
Modelle „90 für 80“ und „95 für 80“ nichts. Für die IV wurden die Ideen zur Arbeitszeitverkürzung auch „unter dem Vorwand der Krisenbewältigung nicht besser“ und sie forderte daher an die SPÖ gerichtet „auch von einer Oppositionspartei mehr Verantwortung für unseren Wirtschaftsstandort (...) in wirtschaftlich ohnehin äußerst herausfordernden Zeiten“. Während die SPÖ dann der WKO ausrichtete, dass sich die Arbeitszeitverkürzung wie „ein Turbo auf Produktivität und Arbeitsleistung auswirkt“, konterte die WKO mit dem Argument, die Praxis habe gezeigt, dass Arbeitszeitverkürzung keine Jobs schaffe und es statt Retro-Ideen neue nachhaltige Arbeitsmarktkonzepte brauche. Die Fronten weichten sich auch nicht auf, als die SPÖ der ÖVP vorwarf, mit denselben alten „abstrusen Argumenten“ wie bei der letzten Arbeitszeitverkürzung in den 1970er Jahren Stimmung zu machen und bescheinigte ihr, ideologische Scheuklappen aufzuhaben, welche Innovationen blockierten. Dem WKO-Präsidenten Harald Mahrer richtete Pamela Rendi-Wagner aus: „Herr Präsident Mahrer, packen Sie die Champagnerflasche ein und ziehen Sie sich warm an. Denn die ArbeitnehmerInnen werden sich nicht mit einem einfachen Danke und billigem Applaus abspeisen lassen!“ Auch in der zweiten Jahreshälfte forderte die SPÖ angesichts der hohen Arbeitslosigkeit eine Umverteilung der Arbeit auf mehr Menschen und stieß damit weiterhin nicht auf Zustimmung. Die IV etwa sah in einer Arbeitszeitverkürzung weiterhin eine völlig falsche Maßnahme, um Arbeitsplätze zu sichern, und setzte stattdessen auf die Forderung nach weiterer Arbeitszeitflexibilisierung für die neue Arbeitswelt. Die WKO sah im ÖGB Modell zur kürzeren Wochenarbeitszeit ein „wohlstandsvernichtendes Defensivkonzept“. Schlussendlich meinte Harald Mahrer: „Die 70er-Brille mag im Designershop gut aussehen, für arbeitsmarktpolitische Forderungen der 2020er+ Jahre muss sie allerdings abgelegt werden. Ideen, wie eine Arbeitszeitverkürzung, bedeuten für jetzt schon durch Corona stark betroffene Betriebe eine noch größere Belastung. Das wäre so, als ob man einem am Knie operierten Patienten in der Reha nochmal gegen das Knie tritt“. Trotz des Appells von der AK und GPA an die Wirtschaft: „Lassen Sie die ideologischen Scheuklappen fallen. Wo es aus Ihrer Sicht Mängel am Modell gibt, diskutieren wir darüber“ kam es zu keiner weiteren Bewegung in der Debatte. Im Jahr 2021 drängte die SPÖ weiterhin auf die Einführung einer freiwilligen, staatlich geförderten Vier-Tage-Woche und wandte sich direkt an die Regierung sowie den Bundeskanzler Sebastian Kurz: „Sozialpolitischen Argumenten und Gerechtigkeitsargumenten war diese Regierung bisher nicht zugänglich. Vielleicht bewirkt ja der Umstand, dass eine breite Mehrheit der ÖsterreicherInnen für mehr Arbeitslosengeld und eine gerechte

Verteilung der Arbeitszeit eintritt, ein Umdenken. Ihre Umfragewerte und die ihrer Regierung sind im Sinkflug, Herr Kurz, vielleicht motiviert sie das zu sozialpolitisch sinnvollen Maßnahmen. Sie richten sich doch gerne nach Umfragewerten – na dann, gemma's an“, forderte sie über ihren Sozialsprecher Josef Muchitsch. Dies rief wiederum Verwunderung beim WKO-Generalsekretär Karlheinz Kopf hervor, denn: „2018 haben SPÖ und ÖGB die Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes, mit dem unter anderem die Möglichkeit zur Verteilung der Regelarbeitszeit von fünf auf vier Tage ermöglicht wurde, vehement abgelehnt. Und jetzt wird von denselben Organisationen die Ermöglichung der Vier-Tage-Woche gefordert, deren Rechtsrahmen sie seinerzeit abgelehnt haben.“ Während sich die Wirtschaft im Jahr 2021 ab der Jahreshälfte wieder erholte und das Wirtschaftswachstum bei 4,2 Prozent lag, wies der ÖGB nochmals darauf hin, dass gerade Frauen besonders von der COVID-19 Krise betroffen wären und es gerade für Frauen Arbeitsmarktmaßnahmen brauche. Der Rücktritt von Bundeskanzler Sebastian Kurz im Oktober 2021 hatte keinen weiteren Einfluss auf die Haltung der ÖVP beim Thema Arbeitszeitpolitik. Im Jahr 2022 sank die Arbeitslosenquote auf 6.3 Prozent (AMS) und das Wirtschaftswachstum lag bei 4,8 Prozent. Der Diskurs drehte sich von Seiten der Grünen, SPÖ und ÖGB vor allem um die Mehrfachbelastung von Frauen, und um die Möglichkeiten einer Arbeitszeitverkürzung als Motor für geschlechtergerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Die Regierungspartei Grüne konstatierte schon viele Verbesserungen für Frauen erreicht zu haben, „(t)rotzdem sind Frauen weiterhin in den meisten Bereichen von Benachteiligungen betroffen. So leisten Frauen noch immer das Gros der unbezahlten Arbeit, arbeiten eher in Teilzeit und sind somit häufiger von Altersarmut betroffen. Corona hat diese Missstände verschlimmert.“ Der ÖGB adressierte die sinkende Arbeitslosigkeit und die damit einhergehende Notwendigkeit, „dass Betriebe sich mehr anstrengen und attraktive Arbeitsplätze anbieten müssen, wenn sie die besten Arbeitskräfte wollen“. Die WKO sah in der Aussage der AK, dass eine Arbeitszeitverkürzung gegen den Fachkräftemangel helfe, jedoch bestenfalls eine Lösung für einzelne Unternehmen, aber keinen generalisierbaren Maßstab für alle: „Tatsache ist aber, dass in weniger Zeit auch weniger geleistet werden kann, viele Unternehmen sind zudem an Öffnungszeiten gebunden. Das heißt, wenn ihre bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kürzer arbeiten, brauchen sie insgesamt mehr Personal“, somit würde sich die Arbeitskräfteknappheit noch erheblich erhöhen. Im Jahr 2023 gewann der Diskurs über die Arbeitszeitgestaltung wieder deutlich an öffentlicher Bedeutung. Verantwortlich dafür waren vor allem vier Faktoren:

erstens die bereits seit 2022 in Folge der Energiekrise deutlich gestiegene Inflation, die im Jahr 2022 auf 8,55 Prozent im Vergleich zum Vorjahr geklettert war und deren Auswirkungen sich im Jahr 2023 deutlich bemerkbar machten, als die Teuerungsrate noch immer bei 7,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr lag. Zweitens der Arbeits- und Fachkräftemangel kombiniert mit einem Rekord an offenen Stellen sowie dem fortschreitenden demografischen Wandel, der vor allem den WB auf den Plan rief und drittens der Wechsel an der SPÖ Parteispitze mit der turbulenten Wahl des neuen Parteichefs Andreas Babler im Juni 2023, der mit seiner Kernforderung nach einer 30-Stunden-Woche die öffentliche Diskussion über eine generelle Arbeitszeitverkürzung anfachte und viele emotionale Reaktionen zu diesem Thema hervorrief. Zuletzt kam noch ein Rückgang von Auftragseingängen in der Industrie und eine negative Konjunkturentwicklung gegen Ende des Jahres hinzu, welche sich in einem Rückgang des Wirtschaftswachstums um 0,8 Prozent bemerkbar machte und den Diskurs um die Arbeitszeit nochmals verschärfte. Die Argumentationen der jeweiligen Akteur:innen veränderten sich vor diesem Hintergrund nicht und gipfelten im gegenseitigen Vorwurf, Arbeitszeitstatistiken absichtlich falsch zu interpretieren. So vermutete die WKO, die AK würde „mit der Missinterpretation einer aktuellen WIFO-Studie“ versuch(en), die wirtschaftlichen Auswirkungen der AK-Forderungen zu verharmlosen“ und sah ihrerseits als entscheidende Argumente gegen eine Arbeitszeitverkürzung den bestehenden Arbeitskräftemangel, den demografischen Wandel sowie einen drohenden Rückgang des BIPs um zumindest 1 Prozent, einen Rückgang der Reallöhne und eine Erhöhung der Inflation – alles zu Lasten der Wettbewerbsfähigkeit und des Sozialstaates. Daraus ergab sich für die WKO die Folgerung, dass die AK ihre eigenen Argumente ad absurdum führen würde und ihre Blockadehaltung ablegen müsse. Am heftigsten reagierte jedoch der WB auf das Vier-Tage-Woche Konzept der SPÖ: „Die SPÖ hat mit ihrem Vorschlag komplett den Bezug zur Realität verloren. Eine Reduktion der Arbeitszeit, wie in ihrem Modell vorgesehen, befeuert Arbeitskräftemangel und Inflation gleichermaßen. Statt einer Arbeitszeitverkürzung muss die Politik Arbeit attraktiver gestalten. Wer arbeitet, darf nicht der Dumme sein. Eine Arbeitszeitverkürzung über alle Berufe hinweg ist angesichts des Arbeitskräftemangels eine Gefahr für unser Land. Wollen wir unseren Wohlstand und unsere Gesellschaft erhalten, müssen wir alle dafür sorgen, dass gearbeitet wird und Arbeit sich lohnt.“, so der WB-Generalsekretär Kurt Egger. Auch die AK erntete harsche Kritik von Egger für ihre Vorschläge: „Wir haben aktuell einen Arbeitskräftemangel, der schon jetzt unseren Wirtschaftsstandort und unseren Sozialstaat

bedroht. Heimische Unternehmen, die öffentliche Hand und der Gesundheitsbereich suchen händeringend nach Personal. Es ist skurril, wenn in dieser Zeit der Arbeiterkammer nichts Besseres einfällt, als eine generelle Arbeitszeitverkürzung zu fordern. Anscheinend hat die Arbeiterkammer ihren letzten Endgegner gefunden: Die Arbeit als solches.“ Und auch die Forderungen des SPÖ-Chefs Babler fanden keinen Anklang: „Der links-linke Bundesparteivorsitzende hat erneut seinen Auftritt im Ö1-Journal dazu verwendet, seine populistische Märchenstunde zu verbreiten. Bei einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung braucht es zukünftig fünf Mitarbeiter zu 32 Stunden, wo heute vier Mitarbeiter zu 40 Stunden arbeiten.“ Auch von Absurditäten, Täuschungsmanövern und Fantasievorstellungen war die Rede, wenn es um die Ablehnung der Arbeitszeitverkürzung ging. Die IV sah keine Praxistauglichkeit der Modelle für Arbeitszeitreduktion gegeben und konstatierte, die Ideologie könne die Realität nicht außer Kraft setzen und pochte daher auf eine „ideologiebefreite und ehrliche Leistungsdebatte“, um schnell Anreize für Leistung umsetzen zu können. Auch die FPÖ stieg wieder in den Diskurs um die Arbeitszeitverkürzung mit ein und kommentierte den „Kampagnen-Schlager“ von Andreas Babler abschlägig mit dem Hinweis darauf, dass wohl nicht mal innerhalb der SPÖ selbst Bablers Forderungen als umsetzbar ernst genommen werden: „Anscheinend sind diese markigen Forderungen vom SPÖ-Parteiboss im Bereich Arbeitszeitverkürzung noch nicht in die politischen Niederungen der SPÖ-Landesparteien durchgedrungen. Bablers politisch-inhaltliche Halbwertszeit scheint zumindest in dieser Frage eine etwas Kürzere zu sein.“, befundete der FPÖ-Generalsekretär Michael Schnedlitz. Die Freiheitliche Wirtschaft befand in der Arbeitszeitdebatte: „Träume von staatlich subventionierter Vier-Tage-Woche oder gar genereller Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn ist sozialistisches Wunschdenken, aber keine Lösung“ und gab sich kämpferisch: „Im Endeffekt geht es doch darum, dass genug gearbeitet und geleistet wird, um den Wohlstand zu erhalten. Die demographische Entwicklung lässt eine Reduktion der Arbeitszeit gar nicht zu, vielmehr würde dadurch der Arbeitskräftemangel nur noch verstärkt werden und dagegen wehren wir uns“.

Abbildung 3: Wirtschaftliche Rahmenbedingungen 2020 bis 2023



Quellen: AMS, STATISTIK AUSTRIA, WIFO/WKO (WKO 2024b, WKO 2024c), eigene Darstellung

6. Interpretation

Von Erzählungen aus dem Fantasiereich und der Mottenkiste, oder: „Care-Revolution“ vs. „Leistung muss sich lohnen“

Unterschiedlichste Entwicklungen, Ideologien und Machtverhältnisse spielten historisch und auch heute eine zentrale Rolle, wenn es um Regelungen zur Arbeitszeit geht. Die Arbeitszeitfrage ist eine Verteilungsfrage, sowohl bei der bezahlten als auch bei der unbezahlten Arbeit. Im Laufe der Analyse hat sich gezeigt, dass es sehr divergente Ansichten darüber gibt, was denn alles „Arbeit“ ist und somit auch in die Arbeitszeit hineinfällt. In Bezug auf die gesellschaftliche Organisation von Arbeit und die Arbeitszeitkultur prallten in der Debatte um die Ausgestaltung von Normarbeitsverhältnissen zwei Welten aneinander. Auf der einen Seite forderten SPÖ, Grüne und Arbeitnehmer:innenvertretungen einen neuen erweiterten Arbeitsbegriff ein. Arbeit umfasst mehr als nur Erwerbstätigkeit und schließt auch Reproduktionsarbeit mit ein. Unbezahlte Tätigkeiten sind ein elementarer Bestandteil der Lebensrealitäten vieler Menschen, besonders von Frauen, die noch immer einen Großteil der Care-Arbeit leisten. Daher bedarf es einer neuen kurzen Vollzeit für das 21. Jahrhundert für

alle auf einer generellen Ebene, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und eine geschlechtergerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu ermöglichen. Auch Pflegearbeit und Ehrenamt fließen bei dieser Vorstellung in den Arbeitsbegriff mit ein, die Werte beinhalten die soziale Anerkennung dieser Arbeiten, die für den Leistungsaustausch in der Gesellschaft unverzichtbar sind. Arbeitszeitkultur muss die gesundheitlichen Aspekte ebenso berücksichtigen wie eine Ausgewogenheit zwischen Arbeit und Freizeit. Auf der anderen Seite gab es bei ÖVP, FPÖ, NEOS und Arbeitgeber:innenvertretungen einen starken Fokus auf Leistung und Pflicht als Werte, die hinter dem Arbeitsbegriff stehen. Vollzeit-Erwerbstätigkeit als Normarbeit ist der bestimmende Faktor, um Wohlstand und Lebensqualität abzusichern, daher wurde in Bezug auf die Arbeitszeitkultur argumentiert, dass es eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie Anreize brauche für Mehrarbeit, um arbeitswillige Menschen zu belohnen. Der Arbeitsbegriff bezieht sich hauptsächlich auf bezahlte Arbeit, unbezahlte Tätigkeiten und ihre gesellschaftliche Relevanz werden in den Leistungsbegriff nicht miteinbezogen. Die Werte, die hinter dem Arbeitsbegriff stehen, beziehen sich einerseits auf den materiellen Wert des Einkommens und andererseits auf die immateriellen Werte Leistung und Pflicht, andere immaterielle Werte wie Freizeit und soziale Anerkennung spielen kaum eine Rolle. Bemerkenswert ist, dass die ÖVP in der Freiwilligentätigkeit einen Wert sieht, der bestimmend ist für die kulturelle Identität in Österreich. Das Ehrenamt hat einen hohen Stellenwert in der gesellschaftlichen Organisation des Zusammenlebens und soll auch im beruflichen Bereich bessere Anerkennung finden. Es lässt sich somit rückschließen, dass hier im Zuge von formellen und informellen Freiwilligentätigkeiten einerseits Aufgaben des Staates übernommen werden sollen und andererseits auch durch die Pflege des Brauchtums die kulturelle Identität im Sinne der ÖVP aufrechterhalten werden soll, wie jüngste Slogans, etwa „Tradition statt Multikulti“³⁹, vermuten lassen. Auf die Ausgestaltung der Arbeitszeit hat die Ausübung von freiwilliger Arbeit jedoch keinen Einfluss. Die NEOS bezogen zwar auf einer gesellschaftspolitischen Ebene die geschlechtergerechte Aufteilung von Reproduktionsarbeit mit ein, die Chancengleichheit für Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezieht sich allerdings auf die Ausübung eines Normarbeitsverhältnisses in Form von Vollzeiterwerbstätigkeit. Die FPÖ zielte

³⁹ Standard, Der (2024): <https://www.derstandard.at/story/3000000213774/die-volkspartei-propagiert-nun-offiziell-tradition-statt-multikulti>

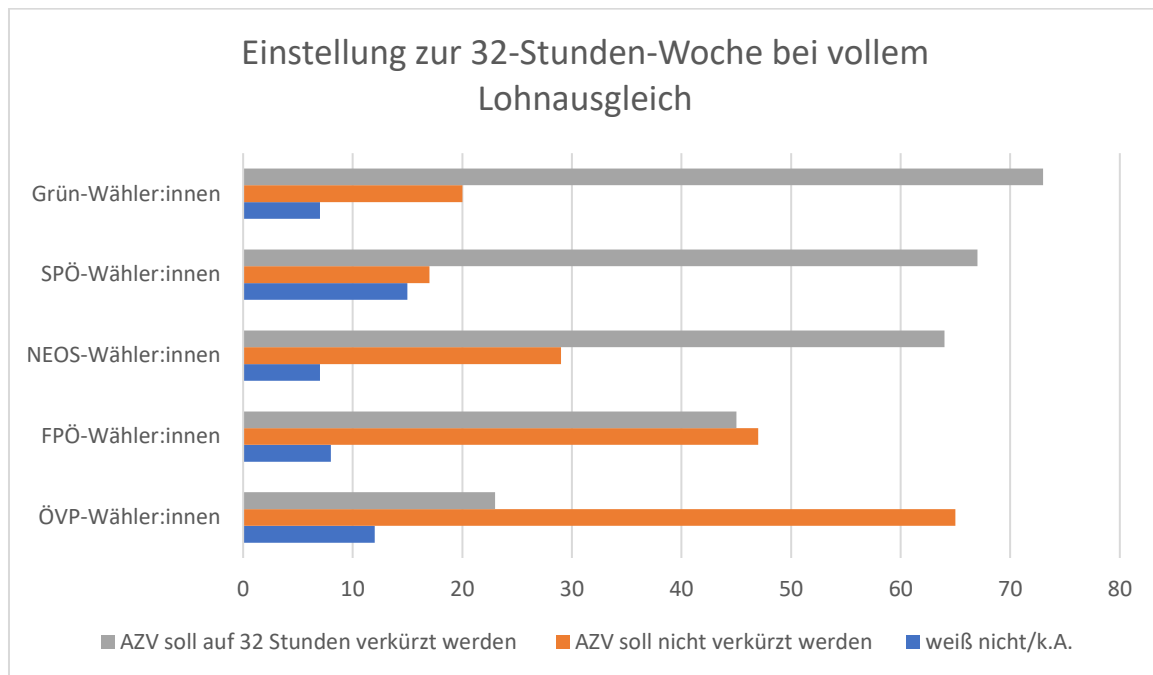
in ihrer Vorstellung des Faktors Arbeit auf Entlastungen als Anreiz für erwerbstätige Österreicher:innen. Zusammenfassend könnte man sagen, in der Debatte um Arbeitskultur standen die Werte „bessere Vereinbarkeit und gesellschaftliche Anerkennung unbezahlter Arbeitsformen“ den Werten „Leistung und Pflicht müssen sich im Sinne der Wohlstandsabsicherung lohnen“ gegenüber.

Abgeleitet aus diesen Vorstellungen von Normarbeit ergaben sich auch unterschiedliche politische Ziele bei der Arbeitszeitgestaltung in Bezug auf Dauer und Lage der Arbeitszeit. Um ihre Ziele zu erreichen setzten die Akteur:innen wie beschrieben auf unterschiedliche finanzielle und autoritative Politikinstrumente, ergänzt durch den Einsatz von informationsbasierten Politikinstrumenten. Dabei hat die Analyse der von den Akteur:innen ins Treffen geführten Maßnahmen ergeben, dass SPÖ, Grüne, ÖBG und AK auf Arbeitszeitverkürzungsmodelle sowie Auszeitmodelle für bestimmte Lebensphasen setzten. Gegensätzlich dazu sahen ÖVP, FPÖ, NEOS, IV und WKO weitere Flexibilisierungsmaßnahmen sowie steuer- und abgabenrechtliche Entlastungen als richtige Ansätze und erteilten geschlossen der Forderung nach einer generellen Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn- und Personalausgleich eine klare Absage. In Bezug auf die Parteien gab es hier durchaus eine Übereinstimmung mit der jeweiligen Wähler:innenschaft. Einer vom Meinungsforschungsinstitut Unique Research für Profil durchgeführten Online-Umfrage⁴⁰ unter 500 Befragten aus dem Jahr 2023 zufolge, befürworteten 73 Prozent der Grünwähler:innen und 67 Prozent der SPÖ-Wähler:innen eine Verkürzung der Arbeitszeit auf 32-Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich. Dabei ist bemerkenswert, dass diese Forderung der SPÖ bei den Anhänger:innen der Grünen mehr Zustimmung bekam als bei der eigenen Anhänger:innenschaft. Weiters erstaunlich hoch war die Zustimmung bei den Wähler:innen der NEOS, welche den Vorschlag zu 64 Prozent befürworteten. Dagegen sprachen sich nur 45 Prozent der FPÖ Wähler:innen und sogar nur 23 Prozent der ÖVP-Wähler:innen dafür aus und erteilten der Maßnahme damit mit deutlicher Mehrheit eine Absage. In Hinblick auf die Wünsche der Beschäftigten lässt sich damit festhalten, dass die Wünsche der eigenen Klientel mit den Positionen der Akteur:innen übereinstimmend sind. Die politischen Argumente, die zur Einführung der explizit befürworteten Instrumente angeführt wurden, sind bei SPÖ, Grünen, ÖBG und AK hauptsächlich jene zur Erreichung gesellschafts- und

⁴⁰ Profil (2023): <https://www.profil.at/umfrage-mehrheit-fuer-32-stunden-woche/402421250>

verteilungspolitischer sowie gesundheitspolitischer Ziele. Neu ins Feld geführt wurden von diesen Akteur:innen auch klimapolitische Ziele in Bezug auf die Umsetzung einer geforderten Arbeitszeitverkürzung. Die erwarteten Auswirkungen waren eine Neubewertung der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und die geschlechtergerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, ebenso wie eine damit verbundene finanzielle Besserstellung von Frauen und positive Auswirkung auf deren Pensionen durch eine neue kurze Vollzeit für alle. Im gesundheitlichen Bereich wurden Effekte in Bezug auf weniger Krankenstände, mehr Motivation und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit erwartet, beim Klima ein Beitrag zum Klimaschutz durch verringerten CO₂-Ausstoß bei reduzierten Arbeitswegen. ÖVP, FPÖ, NEOS, IV und WKO stellten wirtschafts- und wettbewerbspolitische Ziele in den Vordergrund und argumentierten diese mit positiven Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Österreich. Die erwarteten Auswirkungen wären mehr Menschen in Vollzeiterwerbstätigkeit und damit einhergehend die Absicherung von Wohlstand und Lebensqualität sowie der sozialstaatlichen Leistungen. Alle Akteur:innen verfolgten auch beschäftigungspolitische Ziele, hier unterschieden sich Argumente und erwartete Auswirkungen im Hinblick auf die zur Umsetzung ins Treffen geführten Politikinstrumente. Während die einen auf Umverteilung von Arbeit setzten und einen Abbau von Mehr- und Überstunden vorantreiben wollten, forcierten die anderen Anreize für die Leistung von Mehr- und Überstunden sowie vermehrte Vollzeiterwerbstätigkeit. Die erwarteten Auswirkungen – neben den bereits genannten – der jeweils entgegengesetzten Maßnahmen waren dieselben: eine Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels. Nicht zuletzt spielten bei allen Akteur:innen auch zukunftspolitische Ziele eine Rolle, aber auch hier gab es Unterschiede. SPÖ, Grüne, AK und ÖBG argumentierten mit erwarteten Zugewinnen durch Digitalisierung in Bezug auf Produktivität sowie dem Voranschreiten der Entgrenzung von Arbeitszeiten. Eine generelle Arbeitszeitverkürzung sowie ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit sollten die Auswirkungen der zunehmenden Ausweitung von Arbeit in die Freizeit beschränken und die Digitalisierungsgewinne gerecht verteilen. Bei ÖVP, FPÖ, NEOS, IV und WKO standen jene Argumente im Vordergrund, wonach es mehr Mobilität, Flexibilität und Dynamik in der neuen Arbeitswelt brauche, um die gewünschten Auswirkungen eines zukunftsgerichteten Arbeitsmarktes mittels Absicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Standortattraktivierung zu erreichen.

Abbildung 4: Einstellung Wähler:innen zur 32-Stunden-Woche nach Parteien (2023)



Quelle: Unique Research; Auftraggeber: Profil (2023); Methode: Online-Befragung; Zielgruppe: Österreichische Bevölkerung ab 16 Jahren; Stichprobengröße: 500 Befragte; Maximale Schwankungsbreite der Ergebnisse: +/- 4,4%; Feldarbeit: 17.3. - 20.3.2023, eigene Darstellung

Wie uns die historische Entwicklung der Arbeitszeitverkürzung in Österreich gezeigt hat, wurden die ersten Begrenzungen der Arbeitszeit durch staatliche Regulierung während der Zeit der Monarchie als „top-down“ Maßnahmen eingeführt. In der ersten Republik führte die hohe Arbeitslosigkeit während der Nachkriegszeit zur Einführung des Acht-Stunden-Tages aus wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Argumenten heraus. Die Umsetzung wurde möglich durch eine „bottom-up“ Initiative, da nunmehr die Sozialdemokratie die politische Interessenvertretung der Arbeiter:innenschaft auf parlamentarischer Ebene ausübte. Die letzte generelle Arbeitszeitverkürzung wurde nach dem Wiederaufbau in einer Phase der Vollbeschäftigung und eines hohen Wirtschaftswachstums durch eine starke Sozialpartnerschaft beschlossen. Dabei spielten gesundheitspolitische, gesellschaftspolitische und wirtschaftspolitische Argumente die Hauptrolle, es ging um den Anteil am Fortschritt und mehr Zeit für die Familie, beschäftigungspolitische Argumente waren kein Thema. Wie die Analyse der politischen Ziele und Interessen gezeigt hat, haben die Akteur:innen in der aktuellen Arbeitszeitdebatte viele unterschiedliche Argumente angeführt. SPÖ, Grüne, AK und

ÖGB stützten ihre Forderungen nach einer Reduktion der Arbeitszeit auf gesundheits-, und gesellschaftspolitische Argumente, während ÖVP, FPÖ, NEOS, IV und WKO ihre Forderungen nach weiterer Flexibilisierung von Arbeitszeit und -lage vorrangig mit wirtschafts- und wettbewerbspolitischen Argumenten stützten. Das gewichtigste gemeinsame Ziel war jedoch beschäftigungspolitischer Natur. Wie dieses künftig adressiert werden wird und welche Maßnahmen umgesetzt werden ist jedoch offen. Der Diskurs um Arbeitszeitgestaltung wurde durch die hohe Arbeitslosigkeit während der ersten Jahre der COVID-19 Krise wieder ins Zentrum der öffentlichen Debatte gerückt. Es gelang jedoch nicht, die während der Pandemie eingeführte Maßnahme der Kurzarbeit in eine dauerhafte Verkürzung der Arbeitszeit zu überführen. Die dahingehenden Vorstöße, in Form von verschiedenen Arbeitszeitverkürzungsmodellen zur Verteilung der Arbeit auf mehr Beschäftigte, fanden keine politische Mehrheit. Ab dem Jahr 2022 änderten sich die Rahmenbedingungen, die Arbeitslosigkeit ging zurück und es herrschte immer größerer Arbeits- und Fachkräftemangel. Letzterer verschärfte den Diskurs um die Arbeitszeitverkürzung noch zusätzlich. Dabei wurde zum Teil auf alte Argumente und Erzählungen zurückgegriffen. Die Narrative reichten von Märchenerzählungen und Fantasievorstellungen bis hin zur Mottenkiste und zur Retrobrille. Es gab von allen Akteur:innen gegenseitige „Ideologievorwürfe“ an die jeweils entgegengesetzt Gesinnten. Während man sich selbst gerne als fortschrittlich präsentierte, wurden die Gegner im Diskurs der Rückwärtsgewandtheit und Gestrigkeit bezichtigt. So wurden auch die eigenen Ideen als zukunftssträchtig gesehen und ebenfalls innovative Ideen bei der Gegenseite eingefordert, da diese nur „alte Rezepte und Ideen“ lieferten. Der Diskurs der Akteur:innen lautete also „Zukunftsorientiertheit vs. Rückwärtsgewandtheit“ bei gleichzeitiger Einforderung einer „ideologiebefreiten und ehrlichen“ Debatte.

7. Fazit

Historisch gesehen haben je nach gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Lage entweder gesundheitspolitische oder wirtschafts- und beschäftigungspolitische Ziele zur Umsetzung von Arbeitszeitverkürzung geführt. Bis hin zur letzten generellen Arbeitszeitverkürzung 1975 spielten gleichstellungspolitische Ziele kaum eine Rolle, auch nicht seitens gewerkschaftlicher

Forderungen. Der Paradigmenwechsel ab den 1990er Jahren stellte schließlich Flexibilisierungsanliegen in den Mittelpunkt. Für den Untersuchungszeitraum 2020 bis 2023 ließ sich ebenfalls feststellen, dass die Rahmenbedingungen einen Einfluss darauf hatten, welche Argumente im Zentrum der Debatte stehen. So standen zu Beginn der COVID-19 Pandemie im Jahr 2020 bei einer hohen Arbeitslosigkeit vor allem beschäftigungspolitische Ziele im Zentrum, während im Zuge des steigenden Arbeits- und Fachkräftemangels sowie des rückgängigen Wirtschaftswachstums zusätzlich die wirtschafts- und wettbewerbspolitischen Ziele den Diskurs im Jahr 2023 dominierten. Als nachgelagert ließen sich im Untersuchungszeitraum gesundheits-, gleichstellungs-, klima-, und zukunftspolitische Ziele einordnen. Auch wenn die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein durchgängiges Thema war, scheint es kein entscheidender Faktor für die Durchsetzung einer Arbeitszeitverkürzung zu sein, sondern eher durch die Forderung nach dem Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten abgedeckt zu werden. Auch die klimapolitischen Ziele sind eher begleitende Effekte. Die Wünsche der Beschäftigten fanden durchaus Eingang in den Diskurs. Naturgemäß beriefen sich hauptsächlich die Arbeitnehmer:innenvertretungen auf die Wünsche der Beschäftigten nach weniger Arbeitsstunden pro Woche. Aber auch von Seiten der Unternehmensvertretungen wurden die Lebensrealitäten und Bedürfnisse der Beschäftigten durchaus anerkannt. Während die ersteren allerdings die Interessen der Beschäftigten auf einer generellen Ebene durch gesetzliche Arbeitszeitverkürzung durchsetzen wollten, sahen letztere die Wünsche der Beschäftigten am besten in flexiblen, individuellen Vereinbarungen mit den Unternehmer:innen auf betrieblicher Ebene erfüllt. Welcher Arbeitszeitmodelle sich bei diesen Interessensunterschieden letztlich durchsetzen werden, ist eine Frage der Machtverhältnisse. Nicht nur auf politischer Ebene, sondern auch auf Seiten der Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen. Wird der bestehende Arbeits- und Fachkräftemangel zu einem Arbeitnehmer:innenmarkt führen, in welchem die Verhandlungsmacht bei den Beschäftigten die stärkere Position einnimmt oder wird die Entwicklung der wirtschaftlichen Lage mit Auftragsrückgängen zu steigenden Arbeitslosenzahlen führen und die Machtverhältnisse in diese Richtung beeinflussen? Im Moment gibt es für eine generelle Arbeitszeitverkürzung keine politische Mehrheit, während der laufenden Legislaturperiode wurde lediglich die Anhebung der Steuerfreibeträge für Überstundenzuschläge von maximal zehn auf maximal achtzehn Überstunden befristet für die

Jahre 2024 und 2025 beschlossen⁴¹. Vom Arbeits- und Wirtschaftsminister Kocher wurde auf die Rolle der Sozialpartnerschaft bei branchenspezifischen Arbeitszeitregelungen verwiesen. Zwischen den Forderungen von SPÖ, Grünen, AK und ÖGB nach genereller Arbeitszeitverkürzung und den Forderungen von ÖVP, FPÖ, NEOS, IV und WKO nach Flexibilisierung und Vereinbarungen auf individueller und betrieblicher Ebene, scheint also die Umsetzung von Arbeitszeitgestaltung auf Branchenebene in der Mitte zu liegen und im Hinblick auf die unterschiedlichen Voraussetzungen zum Beispiel in den Sektoren Industrie und Tourismus auch am wahrscheinlichsten umsetzbar zu sein. Große Unterschiede zwischen branchenspezifischen Arbeitsmustern⁴² machen es schwierig, von „der Arbeitszeitpolitik“ zu sprechen, auch weil Teilzeitarbeit immer noch von allen untersuchten Akteur:innen als Abweichung von der Norm gesehen wird. Dabei darf jedoch auch nicht aus den Augen verloren werden, dass etwa gerade im Bereich der Pflegeberufe Rahmenbedingungen notwendig sein werden, um die „Arbeitsfähigkeit“ des Personals zu erhalten, auch in Form von kürzeren Wochenarbeitszeiten. Die während der COVID-19 Krise in den Fokus gerückte gesellschaftliche Anerkennung für die systemerhaltenden Berufe konnte nicht in kürzere Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgewandelt werden. Dass es nicht gelungen ist, trotz Rufen nach mehr Anerkennung für gesellschaftsrelevante „Normalisierungsarbeit“ ein window-of-opportunity zu öffnen zeigt, wie schwierig eine breite Mobilisierung für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik ist. Es scheint, als wäre besonders die unbezahlte „Normalisierungsarbeit“ wieder unsichtbarer geworden. Beim Arbeitsbegriff aller Akteur:innen fällt auf, wie wenig Pflegearbeit und Betreuung von älteren und kranken Personen im familiären Umfeld in den Diskurs um Arbeit miteinbezogen wird. Und die Lebensrealitäten der Menschen ändern sich weiterhin, aktuelle Zahlen für das erste Quartal 2024 zeigen, dass die Teilzeitquote sowohl bei Frauen als auch bei Männern gestiegen ist, nämlich gesamt um 3,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, während die Zahl der Vollzeiterwerbstätigen um 0,8 Prozent gesunken ist⁴³. Auch die Veränderungen in der Arbeitswelt schreiten weiter voran, wieweit gesundheits- und zukunftspolitische Argumente

⁴¹ WKO (2023b): <https://www.wko.at/sbg/news/steuerliche-aenderungen-2023-2024>

⁴² Vgl. ausführlich dazu Bergmann, N. & Gassler, H. (2016)

⁴³ Statistik Austria (2024c): <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2024/06/20240606Arbeitsmarkt2024Q1.pdf>

der Akteur:innen in Bezug auf Work-Life-Balance und Digitalisierung einen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung haben, wird sich zeigen.

Das Ziel dieser Arbeit ist es, einen Einblick in den Diskurs um Normarbeit und Arbeitszeitgestaltung in Österreich zu geben, an dieser Stelle sei jedoch auf die Limitationen der Arbeit hingewiesen. Es wurde eine begrenzte Anzahl an Akteur:innen betrachtet und auch eine begrenzte Auswahl an Politikinstrumenten und Kommunikationskanälen in die Analyse miteinbezogen. So beschränkt sich die Analyse auf die ins Treffen geführten und über Parteiprogramme sowie Presseaussendungen kommunizierten Forderungen der Akteur:innen - dieser Fokus kann möglicherweise zu einer inhaltlichen Verzerrung führen, da es sich durchgängig um Selbstdarstellungen handelt. Die Limitationen treffen auch auf die Diskursbetrachtung zu, da hier ebenfalls nur das Medium der APA/OTS Meldungen herangezogen wurde, der Diskurs aber auf unterschiedlichen Ebenen stattfindet und auch weitere Akteur:innen umfasst. Die kompletten Inhalte in den verschiedenen sozialen Netzwerken der hier analysierten Akteur:innen wurden etwa nicht miteinbezogen, ebenso wenig Pressekonferenzen, Fernsehauftritte oder Medieninterviews. Auch die Einbindung zivilgesellschaftlicher Akteur:innen war in dem begrenzten Umfang der Arbeit nicht möglich. Weitere Entwicklungen in der Arbeitszeitdebatte bleiben abzuwarten. Zum Schluss sei noch auf einen Aspekt bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in der Diskussion um die stufenweise Einführung der 40-Stunden-Woche erwähnt. Auf Basis des Gutachtens des Beirats für Wirtschaft- und Sozialfragen vom Februar 1969 wurde der Weg frei gemacht für einen Generalkollektivvertrag und in späterer Folge für die darin festgeschriebene analoge gesetzliche Verkürzung der Wochen-Arbeitszeit in Etappen. Mit Hinblick auf die unterschiedlichen Arten von Politikinstrumenten sei hier auf die Vernetzungsinstrumente hingewiesen. Im Sinne der Vernetzung und Miteinbeziehung von Expertise wäre diese Art von Instrumenten möglicherweise dienlich, durch bessere Einbindung verschiedenster Akteur:innen, diese dazu zu bringen sich für eine Umsetzung von geplanten Maßnahmen ein Bezug auf Arbeitszeitgestaltung im Sinne der Wünsche der Beschäftigten einzusetzen. Trotz vieler Ansätze gelang es kaum, Maßnahmen umzusetzen, der Policy-output war marginal, von einer temporären Anhebung der steuerbefreiten Überstunden abgesehen. Dies lag eventuell zum Teil daran, dass anders als in der ÖVP-FPÖ Koalition mit einem ausverhandelten Steuerreformpaket, mit dem grünen Koalitionspartner keine weiteren

Flexibilisierungsmaßnahmen umzusetzen waren und auch die Gewerkschaften sich dagegenstellten. Immerhin nahmen letztere für sich in Anspruch, die schlimmsten Auswirkungen der jüngsten AZG-Novelle im Sinne der Arbeitnehmer:innen abgewendet zu haben. Seit dem ab dem Jahr 2000 unter der ersten ÖVP-FPÖ Regierung eingeschlagenen Paradigmenwechsel stehen wirtschafts- und wettbewerbspolitische Ziele im Zentrum der Wirtschafts- und Sozialpolitik (vgl. Obinger & Tálos 2010). Dementsprechend war es auch für die SPÖ und Gewerkschaften nicht möglich, ihre Forderungen umzusetzen und eine breite Koalition auch auf zivilgesellschaftlicher Basis zu formieren, obwohl sich viele Beschäftigte eine Arbeitszeitreduktion wünschen. Dies könnte zum Teil auch daran liegen, dass immer mehr Menschen außerhalb eines Normarbeitsverhältnisses beschäftigt sind und sich durch die Ausübung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen nicht in die Arbeitszeitdebatte eingeschlossen fühlen. Es wird notwendig sein, diese Personen in eine Diskussion über umfassende neue Lebens- und Arbeitsverhältnisse miteinzubeziehen, welche eine ernsthafte Umverteilung von nicht nur bezahlter, sondern auch unbezahlter Arbeit zum Ziel hat. Die von allen Akteur:innen befürwortete Aufstockung von Kinderbetreuungsplätzen ist ein wichtiger Schritt – adressiert aber nicht die geschlechtergerechte Aufteilung von Haushalts- und Organisationsarbeit, denn auch der sogenannte „mental-load“, die Organisation und Planung von Familien-, Schul- und Freizeitaktivitäten, wird zum Großteil von Frauen geschultert und kommt in der Arbeitsdebatte gar nicht vor.

Im internationalen Vergleich gibt es viele Arbeiten zum Thema Arbeitszeitreformen, Arbeitszeitverteilung und Arbeitswünschen, Arbeitszeit und Work-Life-Balance, Teilzeit und Arbeitsplatzsicherung sowie Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzung aus einer Gender Perspektive. Eine Studie (Reick 2019) beschäftigt sich mit den langfristigen Veränderungen in den Begründungen der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung seitens der Gewerkschaften in Deutschland. Eine weitere Arbeit (Fossati 2018) untersucht die arbeitsmarktpolitischen Präferenzen der politischen Akteure in Flexicurity- und Dualisierungsländern in Europa. Eine direkte Vergleichsmöglichkeit mit den Ergebnissen dieser Arbeit gibt es jedoch nicht auf internationaler Ebene, zumindest nach dem Recherchestand der Autorin. Schlussendlich soll diese Arbeit ein Beitrag dazu sein, nachzuvollziehen, wie sich die Argumente für die Umsetzung einer generellen Arbeitszeitverkürzung in Österreich abhängig von den jeweiligen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in ihrer jeweiligen Gewichtung

verändert haben. Durch die Analyse des Arbeitsbegriffes und der dahinterstehenden Arbeitskultur soll verständlich gemacht werden, welche Normarbeitsverhältnisse die Akteur:innen daraus ableiten und mit welchen Politikinstrumenten sie ihre Ziele in diesem Sinne erreichen wollen.

Quellenangaben:

Arbeiterkammer (AK) (o. J.): [https://wien.arbeiterkammer.at/service/veranstaltungen/Alfred-Dallinger-Symposium/Zu Alfred Dallinger.html](https://wien.arbeiterkammer.at/service/veranstaltungen/Alfred-Dallinger-Symposium/Zu%20Alfred%20Dallinger.html), abgerufen im Oktober 2023.

Arbeiterkammer (AK) (2023a): Eine neue Vollzeit für das 21. Jahrhundert: <https://www.arbeiterkammer.at/neuevollzeit>, abgerufen im Jänner 2024.

Arbeiterkammer (AK) (2023b): Wiedereinstiegsmonitoring: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/familie/Wiedereinstiegsmonitoring_2023.pdf, abgerufen im April 2024.

Arbeiterkammer (AK) (2023c): #somussozialstaat: <https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/sozialstaat/index.html>, abgerufen im Mai 2024.

Arbeiterkammer Oberösterreich (AK OÖ) (2016): Arbeitsklima Index Datenbank, <http://db.arbeitsklima.at/>, abgerufen im Jänner 2024.

Astleithner, F. & Stadler, B. (2021): Arbeitszeitverkürzung. Modelle und Praxis in Betrieben. In: Wirtschaft und Gesellschaft, 47. Jahrgang (2021), Heft 4. S. 469-510.

Aulenbacher, B. (2013): Arbeit und Geschlecht. In: Hirsch-Kreinsen, H. & Minssen, H. (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: edition sigma. S. 36-43.

Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main. Suhrkamp

Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (1969): Untersuchung über die Probleme der Arbeitszeitverkürzung. Wien.

Berchtold, K. (Hrsg.) (1967): Österreichische Parteiprogramme. 1868 – 1966. Verlag für Geschichte und Politik. Wien.

Bergmann, F. (2019): New Work New Culture. In: Work We Want And A Culture That Strengthens Us. Alresford. John Hund.

Bergmann, N., Gassler, H. (2016): Auf dem Weg zu mehr Zeit? In: Bergmann, N., Sorger, C. (Hg.): "40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und Jetzt?". 2016. AK Wien. Wien. S. 39-52.

Birbaumer A., Klösch J., Pospischil E. & Sawczak W. (2021): „Kranke“ Arbeitszeiten – kranke Arbeitnehmer*innen. In: Müller M. & Reiff C. (Hrsg.) Arbeitszeit – Rahmenbedingungen-Ambivalenzen-Perspektiven. ÖGB Verlag. Wien. S. 121-144.

Braf, A. (1881): Studien über nordböhmische Arbeitsverhältnisse. Prag.

Bröckling, U. (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main. Suhrkamp.

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz BMSGPK (2022): (Hg.) Freiwilliges Engagement in Österreich 2022: https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Freiwilligentaetigkeit_2022_Ergebnisbericht.pdf, abgerufen im März 2024.

Dahrendorf, R. (1983): Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. In: J. Matthes (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt a.M./New York: Campus. S. 25–37.

EGE Europäische Gruppe für Ethik der Naturwissenschaften und der neuen Technologien (2020): Zukunft der Arbeit, Zukunft der Gesellschaft. Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation. Luxemburg. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/9ee4fad5-eef7-11e9-a32c-01aa75ed71a1/language-de/format-PDF/source-313292079>. Abgerufen im März 2024.

Eichmann, H. & Nowak S. (2022): Literaturstudie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigten und auf die (digitalisierte) Betriebsratsarbeit. https://wien.arbeiterkammer.at/service/studienundzeitschriften/studien/studien-betriebsrat/Auswirkungen_der_Pandemie_auf_Beschaeftigte.pdf, abgerufen im Jänner 2024.

Eurostat (2023): Durchschnittlich normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden ... https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EWHUN2_custom_9183584/default/table?lang=de, abgerufen im Dezember 2023.

Flecker, J. (2017): Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung. Utb. Facultas. Wien.

Fossati, F. (2018): How regimes shape preferences. A study of political actors' labour market policy preferences in flexicurity and dualizing countries, *Socio-Economic Review*, Volume 16, Issue 3, July 2018, S. 523–544.

Garhammer, M. (2001): Arbeitszeit und Zeitwohlstand im internationalen Vergleich. In: WSI Mitteilungen 4/2001, S. 231–240.

Gewerkschaft GPA (o. J.): <https://www.gpa.at/themen/arbeitszeit/der-lange-kampf-um-geregelte-arbeitszeiten>, abgerufen im Oktober 2023.

Gewerkschaft GPA (2017): Arbeitszeit – 35 Stunden sind genug: <https://www.gpa.at/kollektivvertrag/gesundheit-und-soziales/sozialwirtschaft-oesterreich/archiv/2017/arbeitszeit--35-stunden-sind-genug->, abgerufen im Mai 2024.

Gewerkschaft GPA (2020): Arbeitszeitverkürzung schafft Arbeitsplätze: <https://www.gpa.at/themen/arbeitszeit/solidaritaetspraemienmodell#>, abgerufen im Mai 2024.

Glucksmann, M. (1995): Why ‚Work‘? Gender and the ‚Total Social Organisation of Labour‘. In: *Gender, Work & Organization* 2(2). S. 63-75.

Glucksmann, M. (2009): Formations, Connections and Divisions of Labour. In: *Sociology*. Sage Journals. Volume 43(5). S. 878-895.

Grint, K. & Nixon, D. (2015): *The Sociology of Work*. 4th Edition. Cambridge: Polity Press.

Hachtmann, R. (2011). Fordismus. https://zeitgeschichte-digital.de/doks/frontdoor/deliver/index/docId/280/file/docupedia_hachtmann_fordismus_v1_de_2011.pdf, abgerufen im November 2023.

Haug, F. (2007): *Rosa Luxemburg und die Kunst der Politik*. Hamburg.

- Haug, F. (2008): Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen* für eine neue Linke. Hamburg: Argument.
- Haug, F. (2011): Die Vier-in-einem-Perspektive als Leitfaden für eine neue Linke. Hamburg: Argument.
- Häußermann, H. & Siebel, W. (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt am Main. Suhrkamp.
- Hermann, C., Saupe, B., Krenn, M., Schönauer, A., Herr, B. & Holtgrewe, U. (2016): Arbeitszeitflexibilisierung auf betrieblicher Ebene. Wien: FORBA.
- Hirsch, J., Roth, R. (1986): Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus. Hamburg: VSA.
- Hochrainer, K. (2003): Gesamtstaatliche Arbeitszeitpolitik in Österreich seit Mitte der 1990er Jahre. Dissertation. Wien.
- Hochschild, A., Machung, A. (2012): The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home. London: Penguin Books.
- Howlett, M. (2011): Designing Public Policies: Principles and Instruments. Abingdon: Routledge.
- HR-Lexikon (o. J.): Arbeit 4.0: Bedeutung, Auswirkungen, Herausforderungen: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeit-4-0/>, abgerufen im Dezember 2023.
- Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., Mayrhuber, C. (2017a): Österreich 2025: Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sozialpolitische Studienreihe Band 23. Verlag des ÖGB. Wien.
- Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., Mayrhuber, C. (2017b): Analyse der Arbeitszeitlandschaft der österreichischen Bevölkerung. In: WIFO-Monatsberichte. 2017. 90 (11). S. 865-876.
- Industriellenvereinigung (IV) (2018): #sosollarbeit: <https://arbeitszeit.iv.at/>, abgerufen im Mai 2024.
- Industriellenvereinigung (IV) (2023): Leistung muss sich lohnen: <https://leistung-muss-sich-lohnen.at/>, abgerufen im April 2024.
- Karriere.at (2023): <https://www.karriere.at/presse/jede-r-zweite-kann-es-sich-nicht-leisten-in-teilzeit-zu-arbeiten>, abgerufen im Jänner 2024.
- Keynes, J. M., (1930): Economic Possibilities for our Grandchildren. In: Essays in Persuasion (New York: Harcourt Brace, 1932). S. 358-373.
- Kral-Bast, C., Mum, D., Koberwein, I., Döller, F. (2015): Kompass faire Arbeitszeiten. Wien. GPA-djp.
- Kuda, E. & Strauß, J. (Hrsg.) (2002): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg. VSA-Verlag.
- Kurier (2023): Warum zu viel Teilzeit dem Sozialsystem schadet: <https://kurier.at/politik/inland/warum-zu-viel-teilzeit-dem-sozialsystem-schadet/402330555>, abgerufen im Februar 2024.
- Kurier (2024): Frauen-Teilzeitquote in Österreich auf 52 Prozent gestiegen: <https://kurier.at/politik/inland/frauen-teilzeitquote-gestiegen-52-prozent-maenner-14-prozent/402909554>, abgerufen im Juni 2024.

Leitbetriebe Austria (2023): <https://leitbetriebe.at/xing-studie-zwei-drittel-der-oesterreicherinnen-und-oesterreicher-sagen-32-stunden-woche-ist-kein-muss-aber-4-tage-woche-wuensenswert/>, abgerufen im Jänner 2024.

Linnenkohl, K., Rauschenberg H.J. (1996): Arbeitszeitflexibilisierung – 140 Unternehmen und ihre Modelle. 3. Auflage. Heidelberg.

Littig, B. & Spitzer, M. (2011): Arbeit neu. Erweiterte Arbeitskonzepte im Vergleich. Literaturstudie zum Stand der Debatte um erweiterte Arbeitskonzepte. Düsseldorf. Hans-Böckler-Stiftung.

Luhmann, N. (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft. Frankfurt am Main. Suhrkamp.

Marx, K. (1968 [1844]): Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahr 1844. In: MEW Ergänzungsband. Erster Teil. Berlin. Dietz. S. 465-588.

Mayer-Ahuja, N. & Nachtwey, O. (Hrsg.) (2021): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft. Suhrkamp.

Mikl-Horke, G. (2013): Arbeit. In: Hirsch-Kreinsen, H. & Minssen, H. (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: edition sigma. S. 28-35.

Minssen, H. (2019): Arbeit in der modernen Gesellschaft. Studentexte zur Soziologie. 2. Auflage. Springer. Wiesbaden.

Momentum Institut (o. J.): Steigende Produktivität spricht für Arbeitszeitverkürzung: <https://news.momentum-institut.at/p/steigende-produktivitt-spricht-fr-arbeitszeitverkruenzung>, abgerufen im Jänner 2024.

Obinger, H., & Tálos, E. (2010): Janus-faced Developments in a Prototypical Bismarckian Welfare State: Welfare Reforms in Austria since the 1970s. In: B. Palier (Ed.): A long goodbye to Bismarck? The politics of welfare reform in continental Europe. Amsterdam. Amsterdam University Press. P. 101-128.

ORF (2023a): Kocher präzisierte Arbeitszeitvorstoß: <https://orf.at/stories/3307121/>, abgerufen im Mai 2024.

ORF (2023b): Kocher gegen Lohnausgleich bei kürzerer Arbeit: <https://orf.at/stories/3323072/>, abgerufen im Mai 2024.

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) (o. J.): Familienarbeitszeitmodell: <https://www.oegb.at/familienarbeitszeit>, abgerufen im April 2024.

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) (2021): Sommerdialog 2021 Fünf-Punkte-Plan: https://www.oegb.at/content/dam/oegb/downloads/arbeitsmarkt/SD_2021_Zukunft.pdf, abgerufen im Mai 2024.

Pirklbauer S., Freidl J. & Hauer G. (2016): Teilweise Vollzeit oder volle Teilzeit. In: Arbeitszeitpolitik in Österreich: 40-Stunden-Woche – Ein Meilenstein. In: Bergmann, N., Sorger, C. (Hg.). "40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und Jetzt?" 2016, AK Wien.

Prainsack, B., & Pot, M. (2021): Qualitative und interpretative Methoden in der Politikwissenschaft. Wien. facultas.

Profil (2023): <https://www.profil.at/umfrage-mehrheit-fuer-32-stunden-woche/402421250>, abgerufen im Jänner 2024.

- Puls24 (2023): Wenig Personal, Wohlstand gefährdet: <https://www.puls24.at/news/wirtschaft/wenig-personal-wohlstand-gefaehrdet-arbeitszeitverkuerzung-sei-nicht-moeglich-so-martin-kocher/302399>, abgerufen im Mai 2024.
- Quente, S. (2019): Von der Industrialisierung bis zur Digitalisierung – Die Evolution der Arbeit. <https://www.ottonova.de/life-hacks/arbeit/evolution-der-arbeit>, abgerufen im Dezember 2023.
- Radzyner, O. (1979): Arbeitszeitverkürzung in Vergangenheit und Gegenwart. Diplomarbeit. Wien.
- Reick, P. (2019): Why did organized labor struggle for shorter hours? A diachronic comparison of trade union discourse in Germany. *Labor History*, 60(3), S. 250-267.
- Resolution über Arbeiterschutz-Gesetzgebung und „Sozialreform“ am Hainfelder Parteitag 1888/89, zitiert nach Berchtold, K. (1967). In: Österreichische Parteiprogramme 1868–1966, Wien 1967.
- RGBl. 22/1885, Gewerbeordnungsnovelle
- RGBl. I Nr. 46/1997
- RGBl. I Nr. 61/2007
- RGBl. I Nr. 53/2018
- Risak, M. (2016): Emanzipatorische Aspekte der Arbeitszeitregulierung. In: Momentum -Quarterly – Zeitschrift für sozialen Fortschritt 5 (2), S. 75-87.
- Schimank, U. (2005): Die Entscheidungsgesellschaft. Komplexität und Rationalität der Moderne. Hagener Studientexte zur Soziologie. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schmidt, G. (1999): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Überlegungen zum Wandel des Paradigmas der Arbeit in ‚frühindustrialisierten Gesellschaften‘ am Ende des 20. Jahrhunderts. In: Schmidt, G. (Hg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin. Ed. Sigma, S. 9–28.
- Schneider, M. (1984): Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung von der Industrialisierung bis zur Gegenwart. In: Narr, Wolf-Dieter (Hrsg.). Gewerkschaftliche Monatshefte, 35(2). Köln. Bund S.77-89.
- Schönherr, D. & Zandonella, M. (2020): Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich. https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/arbeitsmarkt/AK_Studie_Arbeitsbedingungen_in_systemrelevanten_Berufen.pdf, abgerufen im Jänner 2024.
- Schulze Buschoff, K., Rückert-John, J. (2000): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. Über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen. Berlin. WZB.
- Skrandies, T. (2015): Texte zur Theorie der Arbeit Vorbemerkung. In: Grimstein, J., Skrandies, T. & Urban, U. (Hg.): Texte zur Theorie der Arbeit. Reclam. Stuttgart. S. 9-12.
- Sozialpartner Österreich (o. J.): Sozialpartner https://www.sozialpartner.at/?page_id=127, abgerufen im Jänner 2024.
- SPÖ (2020): Kraftpaket Österreich: https://www.spoe-guntramsdorf.at/wp-content/uploads/2020/07/SP%C3%96_Kraftpaket-%C3%96sterreich_Juli2020.pdf, abgerufen im Mai 2024.

SPÖ (2023): Zurück zur Gerechtigkeit: <https://www.spoe.at/aktuelles/zurueck-zur-gerechtigkeit-unser-plan-fuer-oesterreich/>, <https://www.spoe.at/wp-content/uploads/2023/11/46BPT-Unser-Plan-fuer-Oesterreich.pdf>, abgerufen im Mai 2024.

Standard, Der (2015): „Wenn ich 22 Stunden in der Woche arbeite...“: <https://www.derstandard.at/story/2000014451060/wenn-ich-22-stunden-in-der-woche-arbeite>, abgerufen im Februar 2024.

Standard, Der (2019): Wer schafft die Arbeit?: <https://www.derstandard.at/story/2000098713493/wer-schafft-die-arbeit-hartinger-kleins-ausraster-zum-karfreitag>, abgerufen im Februar 2024.

Standard, Der (2023): Arbeitsminister Kocher für geringere Sozialleistungen bei Teilzeit: <https://www.derstandard.at/story/2000143517320/arbeitsminister-kocher-fuer-geringere-sozialleistungen-bei-teilzeit>, abgerufen im Mai 2024.

Standard, Der (2024): Die Volkspartei propagiert nun offiziell „Tradition statt Multikulti“: <https://www.derstandard.at/story/3000000213774/die-volkspartei-propagiert-nun-offiziell-tradition-statt-multikulti>, abgerufen im Juni 2024.

Statistik Austria (2022): Freiwilligentätigkeit: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/weitere-sozialstatistiken/freiwilligentaetigkeit>, abgerufen im Dezember 2023.

Statistik Austria (2023a): Arbeitsmarktstatistiken 2022 – Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung: https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Arbeitsmarktstatistiken-2022_Web-barrierefrei.pdf, abgerufen im Dezember 2023.

Statistik Austria (2023b): Zeitverwendung 2021/22: https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/ZVE_2021-22_barrierefrei.pdf, abgerufen im Mai 2024.

Statistik Austria (2024a): Arbeitsmarktstatistiken 2023 – Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung: https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/Arbeitsmarktstatistiken_2023_Webversion-barrierefrei.pdf, abgerufen im Juni 2024.

Statistik Austria (2024b): Geleistete Arbeitszeit, Arbeitsvolumen, Überstunden: <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/geleistete-arbeitszeit-arbeitsvolumen-ueberstunden>, abgerufen im April 2024.

Statistik Austria (2024c): Arbeitsmarkt im 1. Quartal 2024: Plus bei Teilzeit, Minus bei Vollzeit: <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2024/06/20240606Arbeitsmarkt2024Q1.pdf>, abgerufen im Juni 2024.

Steiber, N. (2021): Die COVID-19 Gesundheits- und Arbeitsmarktkrise und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerung. Working Paper-Reihe der AK Wien 211. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/api/v1/records/AC16146688/files/source/AC16146688.pdf>, abgerufen im Jänner 2024.

Steiner, G. (2019a): Zur Geschichte der österreichischen Sozialversicherung – 1. Teil Die Sozialversicherung in Österreich von den Anfängen bis zum Ende der Monarchie. In: Soziale Sicherheit (4), S. 158-172.

Steiner, G. (2019b): Zur Geschichte der österreichischen Sozialversicherung – 2. Teil. Entwicklung der Sozialversicherung zwischen 1918 und 1945. In: Soziale Sicherheit (5), S. 225-236.

[Stenographische Protokolle der Provisorischen Nationalversammlung. Wien. 1918.](#)

Stenographische Protokolle des Nationalrates. Wien. 1931.

Stenographische Protokolle des Nationalrates. Wien. 1969.

Stenografisches Protokoll des 3. Kongresses des ÖGB. Wien. 1955.

Tálos, E. (1981): Staatliche Sozialpolitik in Österreich. Rekonstruktion und Analyse. Wien.

Tálos, E. (2008): Sozialpartnerschaft: ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor in der Zweiten Republik. Studien Verlag. Innsbruck.

Tálos, E. (2016): Arbeitszeitpolitik in Österreich: 40-Stunden-Woche – Ein Meilenstein. In: Bergmann, N., Sorger, C. (Hg.). "40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und Jetzt?" 2016, AK Wien. Wien. S. 7-18.

Unternehmensservice Portal (2023): Normalarbeitszeit,
<https://www.usp.gv.at/mitarbeiter/arbeitszeit/normalarbeitszeit.html>, abgerufen im Jänner 2024.

Voß, G.G. (2010): Was ist Arbeit? Zum Problem des allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: Böhle, F., Voß, G.G. & Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden. Vs Verlag für Sozialwissenschaften. S. 23-80.

Voß, G.G. & Pongratz, H.J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. H. 1, S. 131-158.

[Wagenaar H., Amesberger H. & Altink, S. \(2017\): Designing Prostitution Policy: Intention and Reality in the Sex Trade. Bristol: Policy. Abschnitt „Policy design and policy instruments“, S. 79-87.](#)

Weber, M. (1972 [1921]): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen. J. C. B. Mohr.

Weißenberg, G. (1969): Sozialpolitische Betrachtungen zu Vierzigstundenwoche. In: Arbeit und Wirtschaft. Jänner 1969.

Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (o. J.): Übersicht Arbeitszeit-Regelungen Österreich,
<https://www.wko.at/arbeitszeit/arbeitszeit-regelungen-alt-neu-vergleich>, abgerufen im Jänner 2024.

Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (2023a): „Nicht weniger Arbeitszeit für alle“:
<https://www.wko.at/meinearbeit>, abgerufen im Mai 2024.

Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (2023b): Steuerliche Änderungen 2023-2024:
<https://www.wko.at/sbg/news/steuerliche-aenderungen-2023-2024>

Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (2024a): Vier-Tage-Woche,
<https://www.wko.at/arbeitszeit/vier-tage-woche>, abgerufen im März 2024.

Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (2024b): WKO Statistik Wirtschaftslage und Prognose:
<https://www.wko.at/statistik/prognose/arbeitslose.pdf>, abgerufen im Juni 2024.

Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (2024c): WKO Statistik Wirtschaftslage und Prognose:
<https://www.wko.at/statistik/prognose/inflation.pdf>, abgerufen im Juni 2024.

ANHANG:

BILDQUELLEN:

gpa: 8 hours für work <https://www.gpa.at/themen/arbeitszeit/der-lange-kampf-um-geregelte-arbeitszeiten>

gpa: Kompass faire Arbeitszeiten: <https://www.gpa.at/themen/arbeitszeit/der-lange-kampf-um-geregelte-arbeitszeiten>

ÖGB: Die 40-Stunden-Woche ist erreicht:
<https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/arbeitszeit/mehr-freizeit--mehr-mensch-sein>

DATENMATERIAL:

Parteiprogramme zur Nationalratswahl 2019:

ÖVP: <https://b.ds.at/2019/09/26/100Projekte.pdf>

SPÖ: <https://bgld-app.spoe.at/public/share/media/717d84c5e329589e9e66437e8d10dab3.pdf>

FPÖ: https://www.fbi-politikschule.at/fileadmin/user_upload/www.fbi-politikschule.at/blauess_oesterreich/Wahlprogramme/Wahlprogramm_NRW_2019_Mit_Sicherheit_fuer_OEsterreich_nur_online.pdf

NEOS: <https://www.neos.eu/programm/wahlprogramme-und-beschluesse>

Grüne: <https://gruene.at/organisation/chronik/>, [file:///C:/Users/s.prendinger/Downloads/Das-Gruene-Wahlprogramm-2019%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/s.prendinger/Downloads/Das-Gruene-Wahlprogramm-2019%20(1).pdf)

APA/OTS Abfrage-Ergebnisse mit der Schlagwortsuche „Arbeitszeitverkürzung“:

2020:
<https://www.ots.at/suche?query=arbeitszeitverk%C3%BCrzung+&from=01.01.2020&to=31.12.2020&filter=&searchchannel=politik>

2021:

<https://www.ots.at/suche?query=arbeitszeitverk%C3%BCrzung+&from=01.01.2021&to=31.12.2021&filter=&searchchannel=politik>

2022:

<https://www.ots.at/suche?query=arbeitszeitverk%C3%BCrzung+&from=01.01.2022&to=31.12.2022&filter=&searchchannel=politik>

2023:

<https://www.ots.at/suche?query=arbeitszeitverk%C3%BCrzung+&from=01.01.2023&to=31.12.2023&filter=&searchchannel=politik>

Informations- und Imagekampagnen:

2017: Gewerkschaft GPA <https://www.gpa.at/kollektivvertrag/gesundheit-und-soziales/sozialwirtschaft-oesterreich/archiv/2017/arbeitszeit--35-stunden-sind-genug->

2018: Industriellenvereinigung #sosollarbeit: <https://arbeitszeit.iv.at/>

2020: SPÖ: „Kraftpaket Österreich“: https://www.spoe-guntramsdorf.at/wp-content/uploads/2020/07/SP%C3%96_Kraftpaket-%C3%96sterreich_Juli2020.pdf

2021: ÖGB „5-Punkte-Plan“: https://www.oegb.at/content/dam/oegb/downloads/arbeitsmarkt/SD_2021_Zukunft.pdf

2022: Industriellenvereinigung „Leistung muss sich lohnen“: <https://leistung-muss-sich-lohnen.at/>

2023: AK #somussozialstaat:

<https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/sozialstaat/index.html>

2023: SPÖ „Zurück zur Gerechtigkeit“: <https://www.spoe.at/wp-content/uploads/2023/11/46BPT-Unser-Plan-fuer-Oesterreich.pdf>

ANALYSE-SCHEMA/KODIER-LEITFADEN:

HAUPTTHEMEN	BEGLEITENDE THEMEN
ARBEITSBEGRIFF	WÜNSCHE BESCHÄFTIGTE
WERTE/ IDEALBILD ARBEITSWELT	COVID-19
POLITIKINSTRUMENTE	VERÄNDERUNGEN ARBEITSWELT
ZIELE	

KATEGORIEN/CODES

ARBEITSBEGRIFF	WERTE/IDEALBILD ARBEITSWELT	POLITIKINSTRUMENTE	POLITISCHE ZIELE
<u>Arbeitsformen (Modi):</u>	Arbeitskultur	Welches Politikinstrument	beschäftigungspolitisch
<u>Bezahlte Arbeit:</u>	Arbeitszeitkultur	Nutzen des PI	wirtschaftspolitisch
Erwerbsarbeit	<u>Materiell:</u>	An wen richtet sich das PI	gesundheitspolitisch
<u>Unbezahlte Arbeit:</u>	Einkommen	Bedingungen/ Voraussetzungen für Umsetzung des PI	wettbewerbspolitisch
Reproduktionsarbeit	<u>Immateriell:</u>	Finanzierung des PI	gesellschaftspolitisch
Freiwillige/ soziale Arbeit	Identität	Rechtsanspruch PI	Gerechtigkeitsziele
Politische Arbeit	Selbstverwirklichung	(Mögliche) Auswirkungen bei Einführung	
Kulturelle Arbeit (Muße)	Leistung/ Pflicht		
	Freizeit		
	Soziale Anerkennung		

WÜNSCHE BESCHÄFTIGTE	COVID-19	VERÄNDERUNGEN ARBEITSWELT
Interessen Arbeitnehmer:innen	Veränderungen Diskurs	Digitalisierung
Work-Life-Balance	Teilzeitdebatte	Neue Arbeitsformen
	Teilzeit-Bashing	Beschäftigungsverhältnisse
	Geschlechterspezifische Arbeitsteilung	Produktivität
	Zeitverwendung	Arbeitslosigkeit

ÜBERSICHTEN:

Übersicht 1: Die Entwicklung der gesetzlichen Arbeitszeitregelung in Österreich, S. 28

Übersicht 2: Wöchentlicher Zeitaufwand für Freiwilligentätigkeit bei Personen ab 15 Jahren in Österreich (2022), S. 39

Übersicht 3: Relevante Akteur:innen in der Arbeitszeitdebatte in Österreich, S. 55

Übersicht 4: Vier Gruppen der von den Akteur:innen ins Treffen geführte Politikinstrumente, S. 63

Übersicht 5: Politikinstrumente und politische Ziele, S. 86

ABBILDUNGEN:

Abbildung 1: Reales BIP-Wachstum (pro Arbeitsstunde) – 1950 bis 2019, S. 45

Abbildung 2: Perspektiven und Interessen in der Arbeitszeitdebatte, S. 82

Abbildung 3: Wirtschaftliche Rahmenbedingungen 2020 bis 2023, S. 97

Abbildung 4: Einstellung Wähler:innen zur 32-Stunden-Woche nach Parteien (2023), S. 101