



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Mit Politikinstrumenten zur Arbeitszeitverkürzung?“

Welche Politikinstrumente von der Umsetzung auf eigene Initiative einer
Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt österreichischer
Unternehmen abgeleitet werden können

verfasst von / submitted by

Agnes Karoline Pauer BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (MA)

Wien 2022/ Vienna 2022

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. Dr. Barbara Prainsack

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	4
1.1 Problemstellung	6
1.2 Erkenntnisinteresse und Forschungsfrage.....	7
1.3 Analytisches Framework.....	8
1.4 Aufbau der Arbeit.....	8
2 Theoretischer Rahmen	9
2.1 Politikfelder, Policy Designs und Politikinstrumente	9
2.1.1 Politikinstrument-Arten	11
2.2 Arbeitszeitverkürzung.....	12
2.2.1 Staatlich koordinierte Versuche.....	14
2.2.2 Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung.....	16
2.3 Geschichte der Arbeitszeitreduktion in Österreich	19
2.3.1 Österreichische Unternehmen auf eigene Initiative am Weg zur Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt	24
2.3.1 Arbeitszeitverkürzung in Kleinbetrieben als Postwachstumspraxis	27
3 Methode/Empirischer Teil	27
3.1 Forschungsdesign	27
3.2 Sampling.....	28
3.3 Kontaktaufnahme und Rekrutierung.....	30
3.5 Datenmaterial	31
3.6 Forschungsinstrumente	32
3.7 Analysemethode	33
3.8 Forschungsethische Aspekte.....	36
4 Darstellung der Ergebnisse.....	37
4.1 Gründe der Arbeitgeber:innen für eine Arbeitszeitverkürzung.....	37
4.1.1 Arbeitskräftemangel	37
4.1.2 Wirtschaftlicher Aufschwung.....	41

4.1.3 Wettbewerbsvorteil.....	44
4.1.4 Gemeinwohl und Werte als PR-Strategie	47
4.2 Arbeitszeitverkürzung als schwierige Herausforderung.....	49
4.2.1 Schwierigkeiten bei der Umsetzung intern.....	50
4.2.2 Kritik gegenüber Institutionen	51
4.3 Zwischenfazit.....	53
4.4 Flächendeckende Arbeitszeitverkürzung.....	54
4.4.1 Teilweise Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung und die Auswirkungen auf den Wettbewerb	54
4.4.2 Arbeitszeitverkürzung als Dienst an der Gesellschaft.....	55
5 Diskussion der Ergebnisse	57
5.1 Arbeitszeitverkürzung als Alleinstellungsmerkmal	58
5.1.1 Arbeitszeitverkürzung als Reaktion auf Arbeitskräftemangel.....	59
5.1.2 Arbeitszeitverkürzung als PR-Boost	60
5.1.3 Dankbarkeit fördert Effizienz	62
5.2 Flächendeckende Arbeitszeitverkürzung als Antithese zur Arbeitszeitverkürzung auf eigene Initiative.....	64
5.2.1 Arbeitszeitverkürzung als Gegenleistung für ehrenamtliches Engagement	65
5.3 Politikinstrumente, die eine Arbeitszeitverkürzung unterstützen könnten.....	66
6 Fazit.....	68
7 Literatur.....	70
8 Appendix.....	80
8.1 Interviewleitfaden	80
Abstract Deutsch.....	82
Abstract English	83

1 Einleitung

Die Debatte um eine Arbeitszeitverkürzung nahm in den letzten Jahren wieder vermehrt Raum in Österreich ein. Ob bei psychischen oder physischen Belastungen, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder der generellen Frage, wie wir in Zukunft arbeiten wollen – eine Verringerung der durchschnittlichen Lohnarbeitszeit wird sowohl österreichweit als auch international diskutiert.

Die letzte generelle Arbeitszeitverkürzung, die gesetzlich in Österreich angepasst wurde, liegt bereits über 50 Jahre zurück. Im Januar 1970 wurde die schrittweise Einführung einer generalkollektivvertraglich geregelten 40-Stunden-Woche geregelt. Sie wurde durch die Reduktion auf 43 Stunden im selben Jahr, auf 42 Stunden in 1972 und auf 40 Stunden im Jahr 1975 umgesetzt.¹² Zwischen 1984 und 1986 wurde eine fünfte bzw. nach 25 Dienstjahren eine sechste Urlaubwoche eingeführt (Tálos 2016). Die Einführung der so genannten Kleinen Arbeitsgesetznovelle 1994 (BGBl. Nr. 446/1994), die die Gleitzeit sowie die Dekadenarbeit ermöglichte, bot den gesetzlichen Rahmen für eine Arbeitszeitflexibilisierung in Österreich. Im Jahr 2007 wurde eine weitere Novelle zur Arbeitszeitflexibilisierung beschlossen. Sie ermöglichte die Erhöhung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden (BGBl. 2007/61). Das Thema der Arbeitszeitreduktion verschwand seit 1975 bzw. 1986 in den Hintergrund, weil die Arbeitszeitflexibilisierung das Thema ablöste. Digitalisierung, Globalisierung und nicht zuletzt die Kurzarbeitswelle in Folge der COVID-19 Pandemie sollten aber zu einem erneuten Aufleben der Debatte führen. Am 1.1.2022 folgte eine Kürzung der Pflegearbeitszeiten von 38 auf 37 Arbeitsstunden pro Woche bei gleichbleibendem Gehalt und einer damit einhergehenden Lohnsteigerung um 2,7 %.³ Da die vergangenen Gesetzesbeschlüsse in Bezug auf die Arbeitszeitflexibilisierung nicht nur dazu führten, dass individuell flexibleres Arbeiten möglich wurde, sondern auch Unternehmen Arbeitskräfte flexibler einsetzen konnten, brachten diese

¹WKO, Generalkollektivvertrag zur 40-Stunden-Woche.

https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/generalkollektivvertrag-zur-40-stunden-woche.html#heading_Kollektivvertrag_betreffend_die_etappenweise_Einfuehrung_der_40_Stunden_Woche

²WKO, Generalkollektivvertrag zur 40-Stunden-Woche.

https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/generalkollektivvertrag-zur-40-stunden-woche.html#heading_Kollektivvertrag_betreffend_die_etappenweise_Einfuehrung_der_40_Stunden_Woche [05.09.2022].

³<http://www.sozialwirtschaft-oesterreich.at/1133...2.html> [03.06.2022].

Maßnahmen nicht immer Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsumstände der Angestellten (vgl. Amlinger-Chatterjee und Wöhrmann 2017). Ob eine Arbeitszeitflexibilisierung sich positiv auf die Gesundheit der Betroffenen auswirkt, hängt allerdings stark von der untersuchten Stichprobe ab: ein positiver Zusammenhang besteht hauptsächlich bei jungen Teilzeitbeschäftigten, die mit Nebenjobs ihre Ausbildung bzw. ihr Studium finanzieren (Vahle-Hinz et al. 2013; Amlinger-Chatterjee und Wöhrmann 2017).

Dass das Thema Arbeitszeitverkürzung nun wieder politisch relevanter wird, hat mehrere Gründe. Auf Beschäftigtenseite trat der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten in den letzten Jahren immer wieder zu Tage (Schönauer et al. 2016; Astleithner und Schönauer 2018). Die COVID-19 Pandemie und die damit einhergehende Kurzarbeit trug seit 2020 auch dazu bei, dass Betriebe sowie Angestellte ihre Arbeitsweise hinterfragten. Außerdem gibt es mit Stand 2022 in Österreich einen Fachkräftemangel, der tendenziell steigt. Besonders betroffen sind hier Gastronomie und Tourismus, handwerkliche Berufe, sowie Branchen, in denen Angestellte unter hohem Stress arbeiten (Grabner 2022: 1-2).

Um hier entgegenzuwirken, entschieden sich bereits einige österreichische Unternehmen dazu auf eigene Initiative eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt umzusetzen. Zwei davon sind das Karriereportal *whatchado*, das ihre Arbeitszeit bei gleichbleibendem Gehalt von 38,5 auf 32 Stunden reduzierte und die Firma *Kubica*, ein Installateurunternehmen, das den gleichen Schritt unternahm. Diese Unternehmen wurden durch eine Online-Recherche ausfindig gemacht und per E-Mail rekrutiert. Die Einwilligung der Unternehmen erfolgte schriftlich sowie nochmals mündlich im Rahmen der durchgeführten Befragung per Video-Call. Durch qualitative Interviews mit den Unternehmenssprechern wurde erhoben, wie und aus welchen Gründen die Arbeitszeitverkürzung in den entsprechenden Betrieben umgesetzt wurde.

Die erhobenen Ergebnisse werden im Rahmen dieser Arbeit mit bisherigen Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung in Österreich sowie mit bestehender Literatur, anderen Experimenten und Politikinstrumenten verglichen. Aus der Diskussion werden abschließend Vorschläge für Politikinstrumente abgeleitet, die eine sektorübergreifende Arbeitszeitverkürzung in Österreich unterstützen könnten.

1.1 Problemstellung

Die letzte kollektivvertraglich geregelte Arbeitszeitverkürzung liegt bereits beinahe 50 Jahre zurück (siehe Arbeitszeitgesetz BGBl. Nr. 461/1969). Als Reaktion auf den Fachkräftemangel, der in Österreich branchenübergreifend besteht,⁴ sowie durch die *Corona-Kurzarbeit* ⁵ schaffte es das Thema Arbeitszeitverkürzung in den aktuellen Diskurs über die Zukunft der Arbeit.

Es betrifft mehrere Politikfelder zugleich und kann im Zuge von zukunftsweisenden Gebieten wie Arbeits-, Gesundheits- oder Klimapolitik behandelt werden. Die Relevanz auf unterschiedlichen Ebenen macht das Thema Arbeitszeitverkürzung zu einem zukunftsweisenden, das zwar viele Vorteile bietet, aber das bestehende System auch vor große Herausforderungen stellen würde. Es geht dabei unter anderem um die Umverteilung von Ressourcen wie Zeit und Geld. Vor allem die, durch die Digitalisierung angekurbelte, Produktivitätssteigerung könnte durch politische und wirtschaftliche Lenkung eine Umverteilung von Zeit ermöglichen. John Maynard Keynes zeichnete bereits Anfang des 20. Jahrhunderts eine Utopie, in der Menschen aus dem globalen Westen, den USA und Europa, 2028 nur noch drei Stunden pro Tag arbeiten müssen würden, um die gesellschaftlich notwendige Arbeit zu verrichten (vgl. Keynes, 1963). Seither hat sich die Welt vermutlich schneller entwickelt, als Keynes sich das vorstellen konnte, aber anschließend an seine Gedanken, ergibt sich die Idee eine Arbeitsumverteilung, die bereits in den 1970er und 1980er Jahren zu einer Vollbeschäftigung geführt hat (Kopatz, 2012).

Durch die Kürzung und Flexibilisierung von Erwerbsarbeitszeit hatten die betroffenen Angestellten über die Perioden der Durchsetzung hinweg mehr Freizeit, was in weiterer Folge auch ihr Wohlbefinden steigerte. Nach Kopatz (2012) ist die frei

⁴ Mit Stand 2022 besteht in Österreich besonders in Gastronomie, Tourismus, in handwerklichen Berufen sowie in Branchen, in denen Angestellte unter hohem Stress arbeiten, ein erhöhter Arbeitskräftemangel mit steigender Tendenz. Gründe dafür sind Unzufriedenheit mit dem Einkommen, häufige Überstunden oder unregelmäßige Arbeitszeiten. Vor allem gut ausgebildete Mitarbeiter mit höheren Bildungsabschlüssen wechseln immer häufiger ihren Job (Grabner, 2022).

⁵ Die Kurzarbeit wurde im Zuge der Wirtschaftskrise in den Jahren 2008 und 2009 eingeführt. Sie gilt als Instrument der Arbeitsmarktpolitik, das in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren soll. Die subventionierte Arbeitszeitreduktion ermöglicht es Unternehmen ihre Lohnkosten zu senken und Arbeitskräfte zu behalten, die ansonsten aufgrund der wirtschaftlichen Lage entlassen worden wären (vgl. Reiff, 2020). Im Zuge der Wirtschaftskrise, die durch die COVID-19 Pandemie ausgelöst wurde, kam sie erneut zum Einsatz.

eingeteilte Arbeitszeit für ehrenamtliche Tätigkeiten oder Sorgearbeit, tendenziell jene, die Menschen glücklich und zufrieden macht.

In Anbetracht der Herausforderungen mit denen die Gesellschaft in Österreich konfrontiert ist, wie Klimakatastrophe, die ungerechte Verteilung von Reichtum oder die Diskriminierung von marginalisierten Gesellschaftsgruppen, gibt es dringenden Bedarf nach freien Ressourcen. Die Arbeitszeitverkürzung könnte für all diese Bereiche Abhilfe schaffen (King, van den Bergh 2017; Antal, Plank, B./Mokos, J./Wiedenhofer, D. 2020; Fitzgerald, 2022). Eine Verkürzung der Arbeitszeit stellt auch eine Vorbedingung von geschlechtergerechter Verteilung von Arbeit dar. Denn wenn bezahlte Arbeit gleichmäßiger verteilt wird, ist es auch einfacher möglich, unbezahlte Arbeit gleichmäßiger zu verteilen (Astleithner, Stadler 2021: 470).

Im Vereinigten Königreich startete am 6. Juni 2022 das bisher größte Experiment zur Arbeitszeitverkürzung und auch in Spanien sind die Weichen für ein solches Vorhaben bereits gestellt worden. Die bisherigen Erkenntnisse aus diversen Studien machen das Thema der Arbeitszeitverkürzung zu einem relevanten Punkt für die Zukunft der Arbeit. Einige Unternehmen auf internationaler sowie auf österreichischer Ebene versuchten sich bereits erfolgreich an einer Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt. Die Erkenntnisse, die diese Unternehmen erzielt haben, wurden aber bisher nur für andere Unternehmen und nicht für die Ableitung von Politikinstrumenten auf staatlicher Ebene verwendet. Diese Arbeit hat das Ziel durch qualitative Interviews dieses Wissen und die Beweggründe der Unternehmen zu theoretisieren, Politikinstrumente daraus abzuleiten und für weitere Forschungsarbeiten verfügbar zu machen.

1.2 Erkenntnisinteresse und Forschungsfrage

Das Ziel dieser Arbeit ist es, durch die Analyse qualitativer Interviews mit Unternehmen zu erörtern, was deren Beweggründe und Herausforderungen auf dem Weg zu einer Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt gewesen sind. Die Experteninterviews mit zwei Unternehmenssprechern, deren Firmen im Jahr 2022 auf eigene Initiative eine Arbeitszeitverkürzung eingeführt haben, sollen Aufschluss über die Herausforderungen und Chancen geben, die dieses Unterfangen mit sich gebracht hat. Darauf aufbauend sollen Erkenntnisse einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden bzw. auch mögliche Politikinstrumente formuliert werden. Die Forschungsfrage lautet:

„Durch welche Politikinstrumente kann in Österreich eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt unterstützt werden?“

Diese Arbeit versucht durch die Expertise der Unternehmen in Kombination mit dem Beitrag, den Arbeitszeitverkürzung bisher historisch zum gesellschaftlichen Fortschritt und Gemeinwesen beigetragen hat, sowie dem Wissen um die Relevanz von Politikinstrumenten bei der gerechteren Gestaltung politischer Rahmenbedingungen, Anknüpfungspunkte zu liefern, um die Arbeitszeitverkürzung in ihrer Relevanz zu analysieren und zu prüfen.

1.3 Analytisches Framework

Für diese Masterarbeit wurden Daten aus zwei qualitativen Interviews theoretisiert. Gemeinsam mit der Analyse bestehender Literatur zum Thema bildeten sie den Grundstein für die Beantwortung der Forschungsfrage. Die Interviews wurden per Videocall mit zwei Unternehmenssprechern geführt, deren Firmen auf eigene Initiative eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt umgesetzt haben (siehe Kapitel 3). Die Interviews wurden nach der Transkription einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Charmaz (2014) in Anlehnung an Prainsack und Pot (2021) unterzogen. Die empirische Arbeit wurde induktiv durchgeführt, weshalb sich die Theorie zur Beantwortung der Forschungsfrage zum einen aus einer Vorrecherche für die Erstellung eines fundierten Interviewleitfadens als auch aus Recherchen im Anschluss an die Auswertung der Interviews ergab. Dadurch entstanden Kategorien zur Analyse, die mit der bereits recherchierten Literatur abgeglichen, sowie mit weiterführender Literatur ergänzt wurden. Die Kombination der Erfahrungen der Unternehmenssprecher und der Theorien und Analysen aus relevanter Literatur für das Thema Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt, ergibt dadurch eine Stütze für weitere Recherchen zu dem Thema.

1.4 Aufbau der Arbeit

Zu Beginn der Arbeit wird der theoretische Rahmen erläutert, der sich aus der Fragestellung der zugrundeliegenden Forschungsfrage ergibt. Hier werden sowohl die Rolle der Politikinstrumente (2.1), der Arbeitszeitverkürzung (2.2) und der österreichischen Rahmenbedingungen sowie eine historische Einbettung (2.3) erläutert. Nach der Beschreibung der methodischen Herangehensweise (Kapitel 3)

folgt die Analyse bzw. die Darstellung der Ergebnisse in Unterkapiteln (Kapitel 4). Abschließend führt die Arbeit in der Diskussion Theorieteil und Ergebnisse zusammen (Kapitel 5). Eine Zusammenfassung sowie ein Ausblick mit offenen Fragen finden sich im Fazit dieser Arbeit (Kapitel 6).

2 Theoretischer Rahmen

Das folgende Kapitel geht auf den theoretischen Rahmen ein, der im Anschluss als Basis für die Diskussion der erhobenen Daten dienen soll. Zuerst soll hier auf die Rolle der Politikfelder und Policy Designs eingegangen werden, die für die Herausarbeitung von konkreten Politikinstrumenten relevant sind. Danach beschäftigt sich dieses Kapitel mit der bisherigen Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Hier wird erörtert, welche staatlich koordinierten Versuche es in anderen Ländern bisher gab. Abschließend wird der Status quo der österreichischen Arbeitsmarktsituation zusammengefasst, um darauf einzugehen, inwiefern Österreich hier bisher vorgegangen ist.

2.1 Politikfelder, Policy Designs und Politikinstrumente

Die Politikfeldanalyse ist die politikwissenschaftliche Teildisziplin, die Policy-Making analysiert und das daraus generierte Wissen wieder für die Politik verfügbar macht. Damit beschreibt sie den Teil des Policy Cycles, der zwischen einer bestehenden und einer neuen Policy steht (vgl. Blum, Schubert 2018: 3).

Bevor die Arbeitszeitverkürzung als Konzept und deren Umsetzbarkeit in Österreich genauer betrachtet wird, lohnt es sich, einen Blick auf drei Konzepte zu werfen: jene der Politikfelder, des Policy Designs und der Politikinstrumente.

Das Thema der Arbeitszeitverkürzung betrifft mehrere Politikfelder. Je nachdem im Rahmen welches Politikfeldes das Thema Arbeit betrachtet wird, ergeben sich aber andere Problemstellungen und Lösungsansätze. Es ergibt natürlich Sinn Arbeitszeitverkürzung im Rahmen von Beschäftigungspolitik zu betrachten. Aber auch im Rahmen der Gesundheits-, Familien- oder Finanzpolitik kann das Thema Arbeitszeitverkürzung gewinnbringend analysiert werden. Da Politikfelder nicht voneinander isoliert existieren, ist es auch sinnvoll politische Ansätze auf einer Kombination von Politikfeldern aufzubauen. Nach Jörg Flecker und Annika Schönauer (2010) kann Politik, die Politikfelder miteinander vernetzt betrachtet, bessere

Lösungen für heutige Herausforderungen finden (vgl. ebd: 370). Dem folgend ergibt sich auch der Zusammenhang zwischen Gesundheit, Nachhaltigkeit und Arbeit, der bereits durch einige Studien belegt werden konnte (King, van den Bergh 2017; Antal, Plank, B./Mokos, J./ Wiedenhofer, D. 2020;Fitzgerald, 2022).

Nach Howlett (2011) ist ein Policy Design die Bemühung, mehr oder weniger systematisch effiziente und wirksame Mittel durch die Anwendung von Wissen über Policy-Arten, die aus Erfahrung und Vernunft abgeleitet werden, zu finden. Diese werden in weiterer Folge zur Entwicklung und Annahme von Handlungsoptionen, die wahrscheinlich erfolgreich sind, um gewünschte Ziele oder Zwecke in bestimmten politischen Kontexten zu erreichen (vgl. ebd: 22). Es handelt sich dabei also um Weichenstellungen und Ideen, die nicht starr sind, sondern sich im Entwicklungsprozess immer wieder adaptieren lassen, da das Endresultat im Fokus steht. Policy Designs können, wie symbolisch-materielle Behältnisse oder Rahmenbedingungen gesehen werden, die Handlungen als Resultate hervorbringen (vgl. Wagenaar et.al 2017: 79) – quasi der erste Schritt auf dem Weg zu einer neuen Policy, also der inhaltlichen Dimension, die konkrete politische Ziele beschreibt und festlegt. Policy Designs nutzen bestehendes Wissen und Erfahrungen, um selbstgesteckte Ziele zu erreichen. Sie sind nicht als genaue Pläne zu verstehen, an die sich gehalten werden muss, sondern als Wegweiser, die sich mit unterschiedlichen Erfahrungen auch anpassen können (vgl. ebd.) Die Formulierung des Policy Designs ist demnach relevant für den Lösungsweg und die dafür verwendeten Policy Tools oder Politikinstrumente. Die Frage, mit welchen Politikinstrumenten eine Arbeitszeitverkürzung in Österreich unterstützt werden kann, bestimmt demnach schon die Art der Politikinstrumente, die hier zum Einsatz kommen können.

In Kombination mit den geführten Interviews bestätigt sich, dass das Politikfeld der Arbeits- und Beschäftigungspolitik mit Bereichen wie Gesundheitspolitik oder Bildungspolitik, sowie Wirtschaftspolitik zusammenhängt und politische Maßnahmen alle Bereiche mitdenken müssen (siehe Kapitel 5). Für die Forschung bedeutet das, dass vorgeschlagene Politikinstrumente mehrere Bereiche berücksichtigen müssen um erfolgreich zu sein. Für das Policy-Making ist es deshalb wichtig über die betroffenen Ressorts hinweg zusammenzuarbeiten, um effektive Resultate innerhalb aller Politikfelder zu erzielen. Um Policy Designs umzusetzen, benötigt es

Politikinstrumente, die auf unterschiedliche Arten das Policy Design bis hin zur Policy begleiten und gestalten können.

2.1.1 Politikinstrument-Arten

Politikinstrumente können, je nach Politikfeldern, Nutzen und ausführenden Akteur:innen, unterschiedliche Formen annehmen. Sie können freiwillig oder verpflichtend sein, autonom oder automatisch gesteuert werden. Howlett (2011: 29) unterscheidet folgende vier Politikinstrumente:

1. *Organisatorische Politikinstrumente*. Damit sind organisatorische Gruppen oder bestehende Angestellte gemeint, die sich eines Policy-Umsetzungsschritts annehmen. Im Bereich des Arbeitsrechts in Österreich wäre das beispielsweise die Arbeitsinspektion, die zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufene Behörde.⁶
2. *Autoritative Politikinstrumente* können Verbote, Gebote oder Restriktionen sein, die bei Verstoß/Nicht-Einhaltung mit staatlich durchgeführten Sanktionen in Verbindung stehen (vgl. Howlett, 2011: 83). In Bezug auf Arbeitsmarktpolitik kann hier die Verwaltungsstrafe genannt werden, die bei er Nichtbereithaltung erforderlicher Lohnunterlagen durch Arbeitgeber, droht⁷
3. *Finanzielle Politikinstrumente* beschreiben die Praxis Finanzressourcen von oder für Akteur:innen zur Verfügung zu stellen, um sie bei einer Aktivität zu unterstützen, die staatlich gewünscht ist. Damit sind beispielsweise. Förderungen oder Subventionen gemeint. Autoritative und finanzielle Politikinstrumente greifen artgemäß oft ineinander. Im Fall von Arbeitsmarktpolitik muss vom Arbeitgeber ein Mindestlohn bezahlt werden, der bei Nicht-Einhaltung mit einer Strafe für Arbeitgeber:innen einhergehen kann.
4. *Informationsbasierte Politikinstrumente* werden oft in Form von Kampagnen oder anderen berichtenden Darstellungsformen umgesetzt und verlassen sich auf die Verwendung von Informationen, um direkt oder indirekt das Verhalten der Betroffenen zu beeinflussen (vgl. Howlett, 2011:116). In Bezug auf

⁶ https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Die_Arbeitsinspektion.html [10.09.2022].

⁷ https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Lohn_und_Sozialdumping_Strafen_und_Haftungen_fuer_Auftrag.html [10.09.2022].

Arbeitsmarktpolitik wäre das beispielsweise eine Kampagne der Arbeiterkammer, die zum Wählen der Arbeiterkammervvertretung aufruft.

Wagenaar et.al (2017: 82) schlagen zusätzlich zu Howletts vier Politikinstrumenten noch ein fünftes vor.

5. Mit *Networking Instruments* sind Handlungen von staatlichen Akteur:innen gemeint, die Regierungs- und Zivilgesellschaftsakteur:innen zusammenbringen, um einander zu informieren, sich auszutauschen und zu beraten. Hierzu kann am Beispiel von Österreich der Klimarat genannt werden, der von der österreichischen Regierung eingesetzt wurde, um mit Bürger:innen einen Querschnitt der österreichischen Gesellschaft zusammenzustellen und hier die Aufgaben der Klimapolitik informell zu besprechen. Die Policy für effizientere Klimapolitik wird durch dieses Politikinstrument organisiert. Networking Instrumente tragen zur Demokratisierung der Gesellschaft ausgehend von Regierungsapparaten bei.

Den Erfolg eines Politikinstruments zu messen ist ebenfalls ein relevanter Aspekt der Politikfeldanalyse, der in Anschluss an deren Implementierung erfolgen kann. Diese Arbeit möchte vordergründig Politikinstrumente erarbeiten, die zu einer Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung sinnvoll sein könnten. Auf die Relevanz des Themas sowie die aktuellen Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik in Österreich soll im nächsten Unterkapitel eingegangen werden.

2.2 Arbeitszeitverkürzung

Die durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeit ist in den letzten hundert Jahren vor allem in Europa erheblich zurückgegangen. Lag sie in Österreich im Jahr 1890 noch bei bis zu 90 Wochenstunden ohne Urlaubsanspruch (Brandstaetter, 2022), liegt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit inzwischen bei 38,5 bzw. 40 Stunden pro Woche. Dennoch ist das Thema der Arbeitszeitreduktion oder Arbeitszeitverkürzung in den letzten Jahrzehnten immer wieder Thema geworden. Die Zeiteinteilung in der Erwerbsarbeit ist auch in der europäischen Sozialpolitik ein zentrales Thema. 2022 wurde im EU Report on Gender Equality eine EU-weite Beschäftigungsrate der 20- bis 64-jährigen von 78% bis 2030 von der *Europäischen Säule sozialer Rechte* vorgeschlagen (European Union, 2022). Zur Erreichung dieser Ziele schlägt die *Europäische Säule sozialer Rechte* einige Schritte vor, um die Schaffung von

Beschäftigungsmöglichkeiten in der Realwirtschaft zu unterstützen. Hierzu zählen „die Erhaltung von Arbeitsplätzen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze als Priorität der EU“, sowie „eine vorausschauendere Unterstützung für die Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen und hochwertiger Beschäftigung, um einen nachhaltigen Weg in Richtung des für 2030 angestrebten Beschäftigungsziels von 78% zu ebnen.“⁸ Außerdem wird in dem zitierten Vorschlag die „unmittelbare Reaktion auf die Krise“ von der EU und Nationalstaaten hervorgehoben, die „die negativen Auswirkungen [der COVID-19 Krise] weitgehend abfedern“ konnten. An derselben Stelle wird auf die Kurzarbeitsregelungen verwiesen, die sich bei der Erhaltung von Arbeitsplätzen während der Pandemie als wirksam erwiesen haben. Sie sollen beibehalten werden. Um einen „arbeitsplatzintensiven Aufschwung in den Mitgliedstaaten nach der COVID-19-Krise“ zu unterstützen, erarbeitete die Kommission auch eine Empfehlung zu einer wirksamen aktiven Beschäftigung (*EASE – Effective Active Support to Employment*)⁹ Die Europäische Kommission veröffentlichte im Jahr 2021, nach ersten Überlegungen im Anschluss an die COVID-19-Krise, den *Social Situation Monitor* mit dem Untertitel „*Working Time and Working Time Reduction*“ von Oinas und Anttila. Hier wurde das Potential der Arbeitszeitverkürzung als Maßnahme zum erfolgreichen Umgang mit Gesellschafts-, Umwelt- und Wirtschaftskrisen betont (vgl. Oinas/Anttila 2021). Arbeitszeitreduktion wird als Mittel genannt, um eine genderechtere Arbeitszeitverteilung zu gewährleisten und nachhaltige Entwicklung zu sichern (Messenger/Ghosheh 2013). In ihrem Bericht argumentieren Oinas und Anttila, dass reduzierte Arbeitsstunden die Work-Life Balance verbessern können, indem es dadurch einfacher wird Erwerbsarbeit und Sorgearbeit unter einen Hut zu bringen (Oinas/Anttila 2021: 9). Sowohl ältere als auch jüngere Menschen würden von kürzeren Arbeitszeiten profitieren. Erstere fänden dadurch einen leichteren Einstieg in den Arbeitsmarkt, letztere fänden leichter einen Wiedereinstieg in den Beruf, beispielsweise nach Arbeitsverhinderung. Die Maßnahme der Arbeitszeitverkürzung hätte dadurch das Potential, die generelle Beschäftigungsrate zu erhöhen (vgl. ebd.: 6).

⁸ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/de/index.html>

⁹ Commission Recommendation of 4.3.2021 on an effective active support to employment following the COVID-19 crisis (EASE)

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23699&langId=en>

In ihrem Paper für die Europäische Kommission sammelten Oinas und Anttila (2021) Studien, die sich mit den positiven und negativen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung auseinandersetzen. Ein Experiment für das Angestellte ihre Arbeitszeit von acht auf sechs Stunden pro Tag reduzierten, zeigte positive Auswirkungen auf deren Gesundheit und Wohlbefinden. Angestellte mit kürzeren Arbeitstagen waren effizienter und erzielten eine bessere Balance zwischen Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen (Anttila/Nätti/Väisänen 2010; Oinas/Anttila 2021). Experimente und erste Versuche einer Arbeitszeitreduktion auf Initiative von Regierungen werden bereits seit einigen Jahrzehnten in skandinavischen und anderen europäischen Staaten in Angriff genommen.

2.2.1 Staatlich koordinierte Versuche

In Finnland wurde bereits zwischen 1996 und 1998 untersucht, inwiefern kürzere Erwerbsarbeitszeiten das Leben der Angestellten beeinflussten. Dafür wurden in zehn Unternehmen aus dem privaten Sektor und in 17 finnischen Gemeinden die Arbeitsstunden auf 30 Stunden pro Woche reduziert. Es waren zwar Schichten zu je sechs Stunden angedacht, was sich in der Praxis aber durch die Wünsche der Angestellten nicht durchsetzt. Jene wollten flexibler über ihre Stunden verfügen, arbeiteten längere oder kürzere Schichten, um längere Zeiträume am Stück frei nehmen zu können. Am Ende des Experiments standen die Erkenntnisse, dass die Angestellten die gewonnene Zeit als wichtig für ihr persönliches Leben und für ihre Freizeit erachteten. Die Ergebnisse aus den Gemeinden ergaben, dass sich die gewonnene Freizeit in Entspannung, Zeit mit Familie und Kindern, Sport und Bewegung oder Hausarbeit aufteilte. Außerdem zeigte sich, dass die Angestellten, die Sechs-Stunden Arbeitstage bestritten, mit signifikant weniger Arbeits-Familien Konflikten zu kämpfen hatten als Angestellte, die andere Stundenaufteilungsmodelle wählten (Anttila 2005; Anttila/Nätti/Väisänen 2005).

Eine schwedische Langzeitstudie, bei der die Arbeitszeit von über 500 Angestellten bei gleichbleibendem Gehalt um ein Viertel reduziert wurde, ergab, dass sich die Schlafqualität der Betroffenen verbesserte, sowie, dass deren Stress sich an freien als auch an Arbeitstagen verringerte (Anttila/Oinas 2021). Eine weitere Studie von Schiller et al. (2018) ergab, dass Erwerbsarbeitsreduktion zu mehr Zeit für Hausarbeit und

entspannenden Hobbies an Arbeitstagen führte. An freien Tagen verbrachten die Betroffenen mehr Zeit mit Freizeitaktivitäten wie Reisen, Sport oder Kultur.

Ein isländischer Versuch der Hauptstadt Reykjavik von 2015 bis 2019 und des gesamten Staates Island von 2017 bis 2021 konnte bei einem Prozent aller isländischen Unternehmen Arbeitszeit eingespart werden (vgl. Haraldsson, Kellam 2021). Eine Arbeitszeitreduktion von 40 auf 36 Stunden führten faktisch nur fünf von rund hundert Unternehmen ein (vgl. Haraldsson, Kellam 2021: 58-60). Bei anderen Unternehmen wurden lediglich zwischen 15 und 36 Minuten pro Woche eingespart (vgl. Kobie 2021). Die Arbeitszeitreduktion bewirkte bei den rund 2500 betroffenen Personen Steigerungen in puncto Gesundheit und nach eigenen Angaben verbesserten sich auch deren persönliche Beziehungen (vgl. Haraldsson, Kellam 2021).

Auch Spanien will 2021 das Experiment zur Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 32 Stunden starten. Dafür sind 50 Millionen Euro aus EU-Förderungen vorgesehen, um Firmen dabei zu unterstützen, den Mitarbeiter*innen das gleiche Gehalt wie für 40 Stunden zu bezahlen (vgl. Abend 2021). Auch in vereinzelt Städten wie beispielsweise in Dänemark wurde eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden bei gleichbleibendem Gehalt ausprobiert. Es handelt sich dabei immer um freiwillige Schritte, die Firmen setzen.

Die spanische Regierung gab im März 2021 bekannt, dass sie das Experiment einer 4-Tage-Woche bei gleichbleibendem Gehalt wagen wollten. 200 Firmen sollten hier die Möglichkeit auf durchschnittlich 250.000 Euro Unterstützungsgelder erhalten, um die Arbeitszeitreduktion bei gleichbleibendem Gehalt umzusetzen. Das Programm wurde durch 50 Millionen Euro aus dem European Union Recovery Fund finanziert. Dennoch wurde es bis heute (Stand 10. Juli 2022) noch nicht umgesetzt (Vega 2022). Da Spaniens Arbeitsrecht keine Novelle beinhaltet, die eine 32-Stunden-Woche regelt, müssten bei einer Umsetzung die Fälle von Unternehmen zu Unternehmen betrachtet werden.

Im Vereinigten Königreich startete am 6. Juni 2022 das größte Pilotprojekt einer 4-Tage-Woche bei gleichbleibendem Gehalt. Das Experiment läuft für sechs Monate und wird von der gemeinnützigen Gruppe *4 Day Week Global* gemeinsam mit dem Thinktank *Autonomy, the 4 Day Week Campaign*, sowie Wissenschaftler:innen der Universitäten Cambridge, Oxford und Boston unterstützt. Beschrieben wird das

Experiment nach dem Prinzip 100:80:100 – 100% Bezahlung für 80% der Arbeitszeit in Ausgleich zum Willen, die 100-prozentige Produktivität aufrecht zu erhalten (Kollewe, 2022). Joe O'Connor, Geschäftsführer von 4 Day Week Global begründet die Bereitschaft für neue Arbeitsmodelle (auch in Schottland soll noch 2022 die 4-Tage-Woche ausprobiert werden) auch mit den Erkenntnissen der COVID-19-Pandemie. "As we emerge from the pandemic, more and more companies are recognizing that the new frontier for competition is quality of life, and that reduced-hour, output-focused working is the vehicle to give them a competitive edge," sagte er in einem Interview mit dem Guardian vom 6. Juni 2022 (ebd).

Sowohl aus staatlich wie privat und wissenschaftlich begleiteten Experimenten ergibt sich der Eindruck, dass die Reduktion der Arbeitszeit bei gleichbleibendem Gehalt mehr Vorteile als Nachteile mit sich bringt. Laut den Studien sind Personen mit kürzeren Arbeitszeiten ausgeruhter, zufriedener und gehen ihrem Beruf motivierter nach. Es würde effizienter gearbeitet werden und mit der gewonnenen Freizeit würden sich manche Beschäftigten auch ehrenamtlich engagieren (Anttila, T./ Nätti, J./ Väisänen, M. 2010; Schiller et al. 2018; Haraldsson, Kellam 2021; Villegas, P./ Knowles, H. 2021). Die Nachteile, die in diesem Fall strukturelle Änderungen und damit verbundene Kosten und Mühen bedeuten, werden in den Studien als vernachlässigbar gehandhabt. Umsetzung der Maßnahmen kann sich aber maßgeblich unterscheiden und hängt auch von der jeweiligen rechtlichen Lage in einem Land ab. Wie die Arbeitszeitverkürzung in unterschiedlichen Pilotprojekten bisher umgesetzt wurde und welche Politikinstrumente hier zum Einsatz kamen bzw. wie firmeninterne Umsetzungen abgelaufen sind, wird im nächsten Unterkapitel behandelt.

2.2.2 Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung

Die Ökonomen Figerl, Thamesberger und Theurl (2020) berufen sich auf die, im vorangegangenen Kapitel erwähnten, Vorteile einer Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt. Für die Umsetzung schlagen sie finanzielle Umschichtungen in Kombination mit finanziellen Politikinstrumenten vor. Durch verringerte Ausgaben an Mindestsicherung und Arbeitslosengeld sowie durch Steuerbegünstigungen könnte die Arbeitszeitreduktion laut den Ökonomen finanziert werden. Für die Finanzierung sollten Teile des Budgets von Mindestsicherung und Arbeitslosengeld an jene Unternehmen vergeben werden, die durch eine Arbeitszeitreduktion neue

Arbeitsplätze schaffen würden und hier Menschen beschäftigen könnten, die ansonsten auf Mindestsicherung oder Arbeitslosengeld angewiesen wären. Um die finanzielle Unterstützung zu erhalten, würden die Arbeitgeber*innen an die Einstellung neuer Arbeitskräfte gebunden werden, sobald die verkürzten Arbeitszeiten der bestehenden Mitarbeiter*innen „frei“ würden. Durch 200.000 entlastete Arbeitskräfte von 40 auf 32 Stunden sollen demnach 50.000 arbeitslose Personen einen Job finden (ebd.).

Eine ähnliche Art der Umsetzung kam in Göteborg (Schweden) von Februar 2015 bis Dezember 2016 zum Einsatz. Hier reduzierten 67 Pfleger:innen in einer Einrichtung für pflegebedürftige, ältere Menschen ihre Arbeitsstunden von acht auf sechs Stunden pro Tag. Das Experiment kostete die Stadt 1,3 Millionen Dollar, da die fehlenden Arbeitsstunden mit anderen Pfleger:innen besetzt wurden (Heath 2017). Das Ergebnis des Experiments wurde kontrovers diskutiert. Die Conservative Party kritisierte die Extra-Ausgaben als unverantwortlich. Demgegenüber standen Einsparungen im Bereich von krankheitsbedingten Ausfällen. Die Pfleger:innen, die nur sechs Stunden pro Tag arbeiteten bewegten sich in ihrer Freizeit um 24% mehr, da sie nicht mehr so erschöpft vom Arbeitstag waren. Sie nahmen 4,7% weniger Krankenstandstage in Anspruch. Diese Ergebnisse waren Maria Rydan, Mitglied der Conservative Party, zu wenig (ebd.). Das Experiment wurde wegen zu hoher Kosten nicht fortgesetzt. Die Erkenntnisse, die es zu Tage brachte, sind aber dennoch interessant für die Entwicklung von Politikinstrumenten, um eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt zu unterstützen. Denn eine flächendeckende Arbeitszeitreduktion muss unterschiedliche Branchen unterschiedlich behandeln. Die Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung lässt sich nämlich nicht in allen Branchen gleich einfach umsetzen. In Unternehmen, wo hauptsächlich digital unterstützte Arbeit verrichtet wird, also beispielsweise im IT-Bereich oder in der Verwaltung, ist es durch unternehmerische Entscheidungen wie den vermehrten Einsatz von Home-Office oder durch klar geregelte Pausenzeiten am Arbeitsplatz relativ einfach möglich, eine effizientere Arbeitsweise herbeizuführen. Bei Berufen im Verkauf, mit direktem Kundenkontakt oder im Gesundheitsbereich kann Arbeitszeit nicht so einfach reduziert werden. Wo in manchen Unternehmen durch eine Arbeitszeitreduktion Gewinne lukriert werden können, müssten in anderen Unternehmen, jenen mit Kundenkontakt oder im Gesundheitssektor, eventuell Ausgleichszahlung getätigt werden. Die

Bereiche könnten sich bei einer staatlichen Unterstützung allerdings auch gegenseitig finanzieren. Zu Beginn der staatlich unterstützten, flächendeckenden Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung gilt es hier einzelne Unternehmen individuell zu betrachten, wie es bei dem Experiment im Vereinigten Königreich der Fall ist (Kollewew, 2022).

Das Toyota-Werk in Göteborg ist ein Beispiel für die branchenspezifischen Unterschiede, die bei einer flächendeckenden Arbeitszeitreduktion erkennbar werden. Toyota hatte bei der Einführung eines 6-Stunden-Tages vor allem die betriebswirtschaftlichen Konsequenzen im Blick. Da die Werkstätten im Raum Göteborg überlastet waren und es zu langen Wartezeiten für Kund:innen kam, beschloss Toyota dort den Arbeitstag auf 12 Stunden zu erweitern und die Arbeit auf zwei 6-Stunden-Schichten aufzuteilen. Die Mittagspause wurde auf die Freizeit nach bzw. vor der Arbeit verlagert. Der 6-Stunden-Tag gilt bei Toyota Göteborg nur für die Werkstatt-Berufe, die Bezahlung blieb gleich wie beim 8-Stunden Tag, die Arbeitnehmer:innen verzichteten aber ferner auf Wochenend-Zulagen (Hermann 2017). In Finnland wurden bereits 1996-1998 ähnliche Experimente in 19 Gemeinden durchgeführt. Sie stützten sich auf die Erkenntnisse des finnischen Soziologen Paavo Seppänen, der bereits 1967 eine Reorganisation von Arbeitszeit vorschlug. Ähnlich wie es Toyota in Göteborg später umsetzen sollte, empfahl er zwei 6-Stunden-Schichten, aufgeteilt auf zwei Arbeitnehmer:innen, anstatt einer 8-Stunden-Schicht für nur eine:n Arbeitnehmer:in. Er begründete das auch mit Rückgängen von Arbeitskonflikten auf die Familie, die sich auf exzessive Arbeitsstunden zurückführen ließen, was die Ergebnisse der Forscher:innen Anttila, Nätti und Väisänen 2005 bestätigen sollten (Anttila/Nätti/Väisänen 2010).

Geht man aber davon aus, dass ein Unternehmen seine Produktivität halten kann, weil die Motivation der Angestellten und die Produktivität durch die verringerten Arbeitsstunden steigt, geht die Rechnung mit 50.000 freiwerdenden Arbeitskräften nicht auf. Die Ideen von Figerl, Thamesberger und Theurl können, alleine wenn man die Ergebnisse aus der Toyota-Fabrik und der Pflegeeinrichtung in Göteborg gegenüberstellt, nicht flächendeckenden umgesetzt werden. Eine branchen- bzw. unternehmensspezifische Auseinandersetzung mit dem Thema ist hier gefragt.

Mit dem Zusammenhang von wirtschaftlichen Konsequenzen, die mit einer Arbeitszeitreduktion einhergehen, beschäftigten sich auch Raposo und Van Ours (2010), angestoßen von einem Gesetz, das am 1. Dezember 1996 in Portugal

eingeführt wurde, um die Standard-Arbeitswoche von 44 auf 40 Stunden zu reduzieren. Sie kehrten hervor, dass die kürzeren Arbeitszeiten entweder durch verpflichtende Gesetze (autoritative Politikinstrumente) umgesetzt werden könnten, oder aus Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen resultieren könnten (Raposo/Van Ours 2010: 195) (Networking Politikinstrumente).

Aus der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung ergeben sich aber auch immer wieder Herausforderungen in dem bestehenden Arbeitsrechtssystem der umsetzenden Staaten. Da das Arbeitsrecht inklusive Urlaubsanspruch und Pensionsjahrenrechnungen auf höhere Arbeitszeiten ausgelegt ist, kann es hier zu Lücken kommen, die sich auf kürzere Sicht auf den Jahresurlaub und auf lange Sicht auf den Rentenanspruch auswirken können. Der Urlaubsanspruch in Dänemark wird anders berechnet als in Finnland oder in Österreich. Zählen in Dänemark und Finnland die Wochen für den Urlaubsanspruch, geht es in Österreich um die Tage, die gearbeitet werden. Das ist einer der Gründe, weshalb die Umsetzung einer flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung, die sowohl Auszubildende als auch ältere Menschen berücksichtigt, in Österreich eine größere Herausforderung darstellt als in nordischen Staaten wie Schweden oder Dänemark.

2.3 Geschichte der Arbeitszeitreduktion in Österreich

Seit Mitte des 19. Jahrhunderts ist der Diskurs um Arbeitszeiten in Österreich wichtiger Bestandteil für deren Regulierung. Die ersten Regelungen der Arbeitszeit wurden auf österreichischem Staatsgebiet im Jahr 1842 beschlossen (Schatzl 2019: 136). Als 1890 auch das Thema Anstieg der Lebensqualität mit kürzeren Arbeitszeiten in Verbindung gebracht wurde (vgl. Sorger 2014: 68), sollte der Aspekt auch weitere Diskurse zu diesem Thema prägen. Der 11-Stunden-Tag als Regelung in Fabriken blieb bis 1918 erhalten (Tálos 1983: 10). Obwohl die Forderungen nach einem 8-Stunden-Tag bei den Aufmärschen zum 1. Mai in Österreich seit 1890 Thema waren (Hussl 1999: 58; Tálos 1983: 8), wurde die Forderung erst 1919 gesetzlich geregelt (StGBI.581/1919).

Im Jahr 1890 gingen die ersten Menschen für eine Arbeitszeitverkürzung in Österreich auf die Straße. Ohne Kollektivvertragliche Rahmenbedingung protestierten die Menschen damals gegen eine Arbeitszeit von bis zu 90 Wochenstunden ohne Urlaubsanspruch. Sie forderten die Einteilung eines Werktages in 8 Stunden Arbeit, 8

Stunden Freizeit und 8 Stunden Schlaf (Brandstaetter, 2022). Damals leisteten viele Gewerbetreibenden Widerstand (Hussl 1999: 62). Diese Entwicklungen wurden auch durch den Zusammenbruch der Habsburgermonarchie und das Erstarken der Sozialdemokratie möglich gemacht (vgl. Tálos 1983: 10). Auch wenn dieses Gesetz damals beschlossen wurde, kam es zu Ausnahmen von der Regelung, wodurch längere Arbeitszeiten bei einigen Betrieben weiterhin an der Tagesordnung standen (vgl. ebd.: 11). Als es 1919 auf überstaatlicher Ebene zum *Washingtoner Arbeitszeitübereinkommen* kam gab es von einigen Staaten die Kritik, dass eine gesetzliche Regelung zu unflexibel für die unterschiedlichen Ausgestaltungen der Arbeitszeiten in nationalen wie internationalen Bereichen sei (vgl. Charak 1951:20). Demnach wurden sie nicht von allen Staaten gleichermaßen umgesetzt.

Unter Bundeskanzler Engelbert Dollfuß verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer:innen durch kriegswirtschaftliche Verordnungen im Mai 1933 (Hussl 1999: 63). Eine Aufhebung von Sonderregelungen machte die Verlängerung von Arbeitszeiten wieder möglich, was in Zeiten von Massenarbeitslosigkeit Menschen zum längeren Arbeiten motivieren sollte (Mesch/Schwarz/Stemberger 1987: 30). Als 1933 die NSDAP die Macht übernahm wurden die Gewerkschaften am 2. Mai zerschlagen, wodurch deren Eingriff unter politischen Rahmenbedingungen unmöglich gemacht wurde (Altun 2005: 81ff.). Um der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, wurde kurz darauf die 40-Stunden-Woche mit einem Überstundenverzicht eingeführt, die die Arbeit auf mehr Beschäftigte verteilen sollte (vgl. Scharf 1987: 586). Arbeitszeitverkürzung als Maßnahme gegen Arbeitslosigkeit wurde in Österreich also bereits in den 1930er Jahren beschlossen. Zu dieser Zeit wurde auch eine Kurzarbeit eingesetzt, bis die Aufrüstung den Arbeitsmarkt wieder belebte und es zu einer Vollbeschäftigung kam. Laut Rechtswissenschaftlerin Suschitz (2010) gibt es aber keine gesetzliche Definition des Begriffs *Kurzarbeit*. Sie beschreibt es als „die vorübergehende Herabsetzung der (Normal-)Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts in einem Unternehmen aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Sie ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument [,] mit dem der Erhalt von Arbeitsplätzen auf der einen Seite und die Reduktion der Personalkosten auf der anderen Seite erreicht werden sollen,“ (Suschitz 2010: 21).

Nachdem die Vollbeschäftigung wieder erreicht war, wurde die Kurzarbeit abgebaut, was zu einer Arbeitszeitverlängerung bis zum 10-Stunden-Tag führte (vgl. Achten et

al. 1984: 178). Von der Deutschen Arbeitszeitkraftverordnung, die am 30. April 1938 in Kraft trat, um die Rüstungswirtschaft zu unterstützen (Achten 1988: 178), waren die Branchen der Landwirtschaft, der Fischerei, der Seeschifffahrt und der Luftfahrt ausgenommen (Schneider 1984: 148). Die Grundlage dieser Verordnung war der 8-Stunden-Tag bzw. die 48-Stunden-Woche, deren Reduktion erst 1955 beim dritten Kongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) beschlossen wurde (Mendel, 2020). Die tatsächliche Umsetzung ließ aber auf sich warten. Nach dem Krieg und dem Wiedereinsetzen einer Regierung wurde den Arbeiter:innen und Angestellten gestattet, wieder Gewerkschaften zu gründen, um kollektivvertragliche Vereinbarungen zu treffen. Der ÖGB versuchte seither eine Herabsetzung der Arbeitszeit per Generalkollektivvertrag durchzusetzen. Die Verhandlungen hierzu waren am 1. Februar 1959 beendet und die Beschlüsse besagten eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit um drei Stunden, also auf eine 45-Stunden-Woche für ca 1,6 von 2 Millionen Arbeitnehmer:innen (vgl. Schatzl 2019: 204). Dieser Generalkollektivvertrag stellte die erste allgemeine Arbeitszeitverkürzung der Zweiten Republik dar. Der Beschluss wurde damit argumentiert, dass: „es im Zuge der internationalen Entwicklung auf dem Gebiet der Arbeitszeit liegt, für die durch die technische Entwicklung gesteigerten Anforderungen an die Arbeitskräfte einen Ausgleich durch erhöhte Freizeit zu schaffen“ (Basalka 1989: 69). Für die Einführung der 40-Stunden-Woche bedurfte es unter anderem ein Volksbegehren, das von der SPÖ im Jahr 1969 eingebracht wurde und eine schrittweise Einführung der 40-Stunden-Woche forderte¹⁰ (Felten 2020). Dieses Volksbegehren bewirkte die Einführung des Arbeitszeitgesetzes (AZG). Dessen dritter Paragraph legt bis heute die Normalarbeitszeit mit 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche fest ([BGBl. Nr. 461/1969](#)). Das AZG ermöglicht seit jeher die Möglichkeit der Durchrechnung der Arbeitszeit, also dass die gesetzliche Vorgabe der 40-Stunden-Woche nicht in jeder Kalenderwoche eingehalten werden muss, sondern nur im Durchschnitt eines längeren festgelegten Zeitraums (Felten 2020). Die schrittweise Einführung der generalkollektivvertraglich geregelten 40-Stunden-Woche wurde somit ab Jänner

¹⁰ Volksbegehren für ein Bundesgesetz betreffend die schrittweise Einführung der 40-Stunden-Woche, sowie die Regelung der Arbeitszeit und der Arbeitsruhe (Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz) 1969 https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XI/I/01327/imfname_313172.pdf

1970 eingesetzt und sollte von 43 Stunden in diesem Jahr, auf 42 Stunden in 1972 und 40 Stunden 1975 umgesetzt werden.¹¹

Seither wurde das Arbeitszeitrecht hauptsächlich dahingehend bearbeitet, die bestehenden Regelungen zu flexibilisieren. Mit der Einführung der Dekadenarbeit und der Gleitzeit, die in der kleinen Arbeitsgesetznovelle 1994 beschlossen wurde (BGBl. Nr. 446/1994), handelte es sich um Formen der Durchrechnung der Arbeitszeit. Das bedeutet, dass sowohl die täglichen acht Stunden als auch die wöchentlichen 40 Stunden überschritten werden dürfen, insofern dafür in anderen Wochen die entsprechenden Stunden als Freizeit ausgeglichen werden. Eine Novelle vom Jahr 1997 machte weitere Flexibilisierungen möglich und schuf die Voraussetzungen für eine längerfristige Durchrechnung von Arbeitszeit. Dadurch ersparen sich die Arbeitgeber:innen Überstundenzuschläge, sollte die durchschnittliche Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum die kollektivvertraglich festgelegte Arbeitszeit nicht überschreiten. Diese kann bis zu 52 Wochen durchgerechnet werden (§ 4 Abs. 6 bis 8 AZG). Außerdem besagt die Novelle vom Jahr 1997, dass die tägliche Arbeitszeit auf neun oder zehn Stunden ausgedehnt werden darf, um die Freizeit, die durch Fenstertage entsteht, zu kompensieren (Hermann/Saupe/Krenn/Schönauer/Herr/Holtgrewe 2016). Im Jahr 2007 wurde die Flexibilisierung der Arbeitszeit weiter vorangetrieben. In Kollektivverträgen konnte dadurch die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden angehoben werden (BGBl. 2007/61). Dadurch wurde es möglich 4-Tage-Wochen mit zehn Stunden pro Tag zu vereinbaren. Außerdem können seither 12-Stunden-Schichten im Schichtarbeitssystem als Normalarbeitszeit zugelassen werden, wenn sie arbeitsmedizinisch unbedenklich sind (Hermann/Saupe/Krenn/Schönauer/Herr/Holtgrewe 2016). Und auch die tägliche Höchstarbeitszeit darf, wenn „vorübergehend besonderer Arbeitsbedarf“ besteht, auf maximal zwölf Stunden erhöht werden (AZG § 7 (4)). Die Arbeitszeitnovelle aus 2007 machte es außerdem möglich, die Normalarbeitszeit in 24 Wochen pro Kalenderjahr auf bis zu 60 Stunden anzuheben.

¹¹WKO, Generalkollektivvertrag zur 40-Stunden-Woche.
https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/generalkollektivvertrag-zur-40-stunden-woche.html#heading_Kollektivvertrag_betreffend_die_etappenweise_Einfuehrung_der_40_Stunden_Woche

Die letzte Arbeitszeitverkürzung, die in Österreich vorgenommen wurde, fand im Pflegebereich statt und wurde von der österreichischen Sozialwirtschaft für 1. Jänner 2022 beschlossen (BGBl. II Nr. 68/2022). Die Arbeitszeit des Pflegepersonals wurde hier von 38 auf 37 Stunden reduziert, die Teilzeitkräfte erhielten eine Lohn- und Gehaltserhöhung im Wert von einer Stunde – also um 2,7 % (Leinfellner 2021).

Betrachtet man die Entwicklungen der Arbeitszeitverkürzung in Österreich seit den 1890er-Jahren, lassen sich daraus zwei Arten von Auslösern zur Reduktion der Arbeitsstunden ableiten. Einerseits jene, die aus der (wirtschaftlichen) Krise entspringt, wie es vor Beginn des Zweiten Weltkrieges der Fall war und die durch eine Übergangsphase der Kurzarbeit in einer Streckung des Arbeitstages geendet ist. Auf der anderen Seite zeigt sich die Wichtigkeit der gewerkschaftlichen Verhandlungen in Bezug auf die Arbeitszeitverkürzung. Durch die verhandelte Regelung des Generalkollektivvertrages wurden branchenübergreifende Änderungen ermöglicht, die zuvor als nicht umsetzbar galten (vgl. Charak 1951: 20). Diese Praxis bestätigt das „verhandelte“ Modell, das Berg et al (2014) im Vergleich zum Vereinigten Königreich mit einem arbeitgeber:innendominierten, oder Frankreich mit einem staatlich regulierten Modell praktizieren. Das bedeutet, dass die Sozialpartner (genauer: von Arbeitgeber:innenseite die Wirtschaftskammer (WKO) und die Landwirtschaftskammer (LKO), von Arbeitnehmer:innenseite die Bundesarbeitskammer (BAK) und der österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)) Spielräume aushandeln, die Branchen- und Betriebsbesonderheiten berücksichtigen. Die Arbeitszeitfestlegung erfolgt anschließend im Betrieb. Um es mit Hermann et al. (2016) grob zusammenzufassen, bedeutet das Folgendes: Das Arbeitsrecht gibt Spielräume für kollektivvertragliche Regulierungen vor, Kollektivverträge schaffen teils weitere Spielräume für Betriebsvereinbarungen und (in Betrieben ohne Betriebsrat) für Vereinbarungen mit einzelnen Beschäftigten über größere Bandbreiten.

Die kollektivvertraglichen Verhandlungen können in der Typologie der Politikinstrumente als Networking-Instrument gesehen werden, da sie Nicht-Regierungsmitglieder mit Regierungsmitgliedern an einen Tisch holt, um Lösungen auf politische Fragestellungen zu finden. Sie stellen im Politikfeld der Beschäftigungspolitik ein signifikantes Werkzeug dar, um Arbeitnehmer:innenrechte zu schützen und zu erweitern. Auch die Beteiligung der Angestellten im ÖGB sind ein wichtiges demokratiepolitisches Instrument, das den Kampf um Arbeitsrechte auf die arbeitende

Bevölkerung erstreckt und sie damit in direkte Verbindungen mit der Regierung stellt. Auf der anderen Seite zeigt sich anhand der langen Perioden von ersten Wünschen einer Arbeitszeitverkürzung durch den ÖGB bis hin zur tatsächlichen Umsetzung durch einen Generalkollektivvertrag auch wie lange diese Diskussionen dauern können. Die langen Verhandlungszeiten der Sozialpartner und die anschließende Dauer bis zur Umsetzung in der Regierung sind auch einer der Gründe, weshalb immer mehr österreichische Unternehmen aus eigener Initiative heraus eine Arbeitszeitverkürzung umsetzen.

2.3.1 Österreichische Unternehmen auf eigene Initiative am Weg zur Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt

In Österreich besteht ein Fachkräftemangel, der tendenziell steigt. Das belegt eine Studie der WKÖ, für die österreichische Unternehmen zum Fachkräftebedarf/-mangel 2022 befragt wurden. Besonders in der Gastronomie und im Tourismus sowie in Branchen, in denen die Angestellten einem hohen Stresslevel ausgesetzt sind, wie im Gesundheitswesen oder in Lehrberufen, steigt der Fachkräftemangel. Aber auch in handwerklichen Berufen ist der Mangel an geeignetem Personal ein präsent Thema (Grabner 2022: 1-2). Das daraus abgeleitete „Fachkräftenadar“ soll darüber Auskunft geben, wie es um die Fachkräfte in Österreich bestellt ist und geht auch mit einem Plan einher, der dem beobachteten Mangel entgegenwirken soll. Die Ergebnisse besagen, dass 73 % der Unternehmen einen starken oder sehr starken Fachkräftemangel spüren. 63 % der Betriebe gaben an Umsatzeinbußen durch zu wenige Fachkräfte zu spüren. Mit diesem Mangel gingen auch Innovationseinschränkungen und erhöhter Stress bei 87 % der Firmenchefs und deren Angehörigen einher (Dornmayr/Riepl, 2022: 48). Und eine Verschärfung des Fachkräftemangels wird von 83 % der Befragten befürchtet. Als Vorschlag von der WKÖ um mehr Fachkräfte zu finden, wurden fünf Punkte genannt (ebd.: 1-2)

1. Ausbau der **Qualifizierung** und ein Aufruf zum lebenslangen Lernen und die Hervorhebung der Wichtigkeit der Lehre
2. Eine überregionale Suche nach betriebsnah qualifizierten Fachkräften, um **Personal zu suchen und zu sichern**
3. Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** soll durch erweiterte Betreuungsangebote gewährleistet werden.

4. Durch eine „gezielte Zuwanderungsstrategie“ sollen die **Zuwanderungspotenziale genutzt werden** und Fachposten mit Personen aus dem Ausland besetzt werden
5. Viele Personen würden auch zu früh aus dem Erwerbsleben ausscheiden und sollten durch den „sinnstiftenden und gesundheitsfördernden Aspekt der Arbeit“ **gesund und arbeitsfähig** erhalten werden

Für die Umsetzung dieser Maßnahmen sollen finanzielle Unterstützungen für die Beschäftigung von älteren Menschen und Langzeitarbeitslosen geschaffen werden, für Arbeitslose sollen Beschäftigungsanreize geschaffen werden sowie flexiblere Kinderbetreuung ermöglicht werden. Was unter Beschäftigungsanreizen zu verstehen ist, verrät die Studie nicht. Bei dem Fachkräftemangel handelt es sich um ein akutes Problem, das durch Qualifizierung, Personalsuche, die Gesundheitserhaltung und die Förderung von Fachkräften aus Drittstaaten nur langfristig zu lösen sein wird. Kurzfristig ist lediglich die Flexibilisierung des Betreuungsangebots geeignet, um Arbeitskräfte freizulegen. Um möglichst schnell aktiv zu werden, beschlossen andere Unternehmen in Österreich auf eigene Initiative eine Arbeitszeitverkürzung, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Das oberösterreichische Onlinemarketing-Unternehmen *eMagnetix* setzte im Jahr 2018 bei seinen 22 Angestellten auf eine schrittweise Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt. Juni 2018 wurde auf eine 34- bis Oktober 2018 auf eine 30-Stunden-Woche umgestellt. Damit wollte das Unternehmen einerseits seine Attraktivität als Arbeitgeber verbessern und andererseits die Work-Life-Balance der Beschäftigten erhöhen. *eMagnetix* entschied sich auch dazu, das Arbeitszeitmodell durch eine unabhängige wissenschaftliche Erhebung vom Unternehmen *XIMES GmbH* zu begleiten. Hier wurde erhoben, wie sehr sich die tatsächlichen Arbeitszeiten und Pausen durch die Arbeitszeitreduktion verändern, wie sich die Tätigkeiten innerhalb der Arbeitszeit der Angestellten verändern und wie sich die reduzierte Arbeitszeit aus Sicht von Beschäftigten Führungskräften auf Work-Life-Balance, Gesundheit, Zufriedenheit, Produktivität/Leistung sowie Kund:innenzufriedenheit auswirkt¹².

¹² eMagnetix Stories: 1 Jahr #30sindgenug – Zahlen, Fakten & Tatsachen
<https://www.emagnetix.at/stories/1-jahr-30sindgenug-zahlen-fakten-tatsachen/> [12.07.2022].

Als Auslöser für die Umstellung zu einer Arbeitszeitverkürzung nannte *eMagnetix* auch die Schwierigkeit, neue Fachkräfte und langfristig motivierte Mitarbeiter:innen zu finden. Wo das Unternehmen bei Junior-Stellen im Jahr 2016 durchschnittlich jeweils 10 Bewerbungen erhielten, bewarben sich 2019 nach der Arbeitszeitverkürzung im Schnitt 100 Personen auf eine Stelle. Auch die Mitarbeitenden bemerkten nach der begleitenden Studie von *Ximes* mehr Zeit für Hobbys und Privatleben sowie eine bessere Work-Life-Balance und allgemeine Zufriedenheit. Und auch die Kund:innen hätten kein Problem mit den Änderungen. Sie zeigten sich zufrieden mit der Dienstleistung.

In Österreich springen unterschiedliche Unternehmen auf den Zug der Arbeitszeitverkürzung auf. So auch das Wiener Unternehmen *MyOptics* von Michael Nader, das im COVID-19-Lockdown den Auslöser für eine Arbeitszeitverkürzung sah und von einer 40- auf eine 30-Stunden-Woche für sich und seine Mitarbeiterin reduzierte. Termine werden vorab ausgemacht, um zu vermeiden, dass zu viele Personen auf einmal im Geschäft wären und Leerläufe zu reduzieren (Glösel 2021). Um den Trend der eigeninitiativen Arbeitszeitverkürzung zu analysieren, wurden für diese Arbeit Interviews mit den Unternehmenssprechern zwei weiterer österreichischer Unternehmen geführt. Sie sollen darüber Aufschluss geben, was die Auslöser und Beweggründe für eine eigeninitiative Arbeitszeitverkürzung in den jeweiligen Unternehmen waren, welche Herausforderungen sich bei der Umsetzung ergeben haben und welche Vorteile dadurch entstanden sind. In weiterer Folge wird aus den individuellen Entscheidungen der Unternehmen abgeleitet, inwiefern diese Umstellung der Arbeit durch Politikinstrumente unterstützt werden kann und ob das überhaupt sinnvoll ist. Abschließend soll im Anschluss werden die Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse sowie die theoretische Grundlage zusammengeführt, um zu beschreiben, wie eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung in Österreich durch Politikinstrumente im bestehenden österreichischen Rechtssystem aussehen könnte und welche Fragen hier offen bleiben.

Bevor sich diese Arbeit aber den Ergebnissen der Befragungen widmet, folgt noch ein kurzer Exkurs zur Analyse des Trends der eigeninitiativen Arbeitszeitverkürzung in Kleinbetrieben als Postwachstumspraxis nach Hubert Eichmann (2020).

2.3.1 Arbeitszeitverkürzung in Kleinbetrieben als Postwachstumspraxis

In seinem Beitrag zum Thema „Arbeitszeitverkürzung in Kleinbetrieben als Postwachstumspraxis?“ stellt Eichmann (2020) eine Verbindung zwischen den beiden Gebieten her und liefert damit eine Ebene zu der Debatte um Arbeitszeitverkürzung, die in dieser Arbeit auch mitberücksichtigt werden soll: Der Degrowth- und Nachhaltigkeitsaspekt. Eichmann analysierte in Interviews mit Klein- und Kleinstbetrieben aus der Wiener Kreativwirtschaft, vor allem Grafik- und Internetbranchen, inwiefern die Vorstellung des rund um die Uhr arbeitenden Selbstständigen bzw. Kleinunternehmers sich verändert. In Befragungen konzentrierte sich Eichmann vor allem auf die persönlichen Motive der Arbeitszeitverkürzung in Selbstständigen- oder Kleinstunternehmen. Er kommt dabei zum Schluss, dass der Zielhorizont der befragten Akteur:innen darauf hinausläuft, die eigenen Leistungsoutputs zu optimieren. Die Unternehmer:innen bemerken ihre eigenen Grenzen und dass eine Überarbeitung und Dauerverfügbarkeit auch in der Selbstständigkeit nicht ertragreicher ist als gezieltere Projekte mit verringerten Stunden. Eichmann betont außerdem, dass viele Akteur:innen aber dem zweiten Drittel ihrer beruflichen Biografie die Grenzen der eigenen Ressourcen erkennen (Eichmann 2020: 96). Daher entscheiden sich viele proaktiv für eine Begrenzung und Reduktion der eigenen Arbeitszeitreduktion.

3 Methode/Empirischer Teil

Im folgenden Kapitel soll der methodische Prozess dargestellt werden, auf dem die Datenerhebung dieser Arbeit aufgebaut hat. Dieser stützt sich auf die Grundsätze der Grounded Theory (Glaser, Strauß 1967) nach Charmaz (2014) in Ergänzung mit Prainsack/Pot (2021). Die folgenden Unterkapitel sollen Aufschluss über die methodische Herangehensweise in dieser Arbeit liefern.

3.1 Forschungsdesign

Die Beantwortung der Forschungsfrage erfolgt in dieser Arbeit durch qualitative Interviews. Da es über die Beweggründe von Unternehmen in Österreich, die eigeninitiativ eine Arbeitszeitverkürzung eingeführt haben, noch keine Forschung gibt, wird die Untersuchung versuchen, hier einen Überblick über die Sachlage zu schaffen. Im Optimalfall können daraus Hypothesen für die weitere Forschung abgeleitet

werden. Zur Datengenerierung wurden Interviews mit Unternehmensvertretern von Firmen geführt, die im Jahr 2021 eigenständig eine Arbeitszeitverkürzung umgesetzt haben.

Methodisch orientiert sich diese Arbeit an der Constructivist Grounded Theory nach Kathy Charmaz (2014). Dabei geht es um eine Theoriebildung, die aus empirischen Daten entsteht. Mit dieser Herangehensweise soll die oftmals kritisierte Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis in den Sozialwissenschaften überwunden werden (vgl. Westle 2018: 363; Charmaz 2014: 7). Die Methode der Grounded Theory zeichnet sich durch ihren iterativen, induktiven und interpretativen Ansatz aus (Prainsack/Pot 2021). Genauere Details zur empirischen Herangehensweise folgen in den nächsten Unterkapiteln.

3.2 Sampling

Ziel der Forschung war es, durch Interviews mit jenen, die selbstständig eine Arbeitszeitverkürzung in Österreich umgesetzt haben, herauszufinden, was deren Beweggründe waren. Es gibt zwar Forschung und Berichterstattung zur großgedachten, staatlich unterstützten Arbeitszeitverkürzung in anderen Ländern mit (gesellschafts)politischen Argumenten. Die erhobenen Daten sollen Aufschluss darüber geben, welche wirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Interessen an hier ebenfalls mitspielen. Als Forschungsteilnehmer:innen kamen demnach alle Unternehmen in Frage, die in Österreich eigeninitiativ eine Arbeitszeitverkürzung umgesetzt hatten.

Um geeignete Teilnehmer:innen zu finden, wurden durch eine Google-Recherche mögliche Firmen und Gesprächspartner:innen gesucht, die für eine Befragung relevant sein könnten. Hierbei wurden die Schlagworte „arbeitszeitverkürzung österreich unternehmen“ gesucht, was mehrere Artikel zu dem Thema von unterschiedlichen Blogs und Zeitungen als Resultate hervorbrachte. Ein Artikel des Mediums www.neuezeit.at¹³ führte zu den Unternehmen *eMagnetix*, einer Marketing-Agentur mit Betriebssitz in Oberösterreich, sowie zum Unternehmen Team Echo in Linz, die beide eine Arbeitszeitverkürzung eingeführt hatten. Ein Zeitungsartikel auf

¹³ Geiger, I. 2022, 18. Mai: 35-Stunden-Woche & volles Gehalt: Unternehmen sind ÖVP&Grünen voraus <https://www.neuezeit.at/35-stunden-woche-unternehmen-oesterreich/>.

www.kurier.at verwies auf die Unternehmen Die Køje, eine Tischlerei in Wien, die die Normalarbeitszeit auf vier Tage pro Woche mit 37 Stunden reduziert haben und in Zukunft auf 35 Stunden reduzieren wollen, und auf das Hotel Aviva, deren Angestellte die 40-Stunden-Woche in einer 4-Tage-Woche unterbringen (Kopper 2021). Die Google-Recherche führte mich auch zu Artikeln über die Unternehmen *whatchado*¹⁴, ein HR-Unternehmen in Wien sowie zum Unternehmen *Kubica*,¹⁵ einen Installateurbetrieb in der Steiermark. Nach einem Blick auf die unterschiedlichen Websites entschloss ich mich dazu, Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen zu kontaktieren, die schon seit einigen Jahren eine Arbeitszeitverkürzung eingeführt hatten und welche, die gerade erst mit der Umsetzung begonnen hatten, um die Erfahrungen gegenüberstellen zu können. Ich fragte bei den Unternehmen Team Echo, *whatchado*, *Kubica* und *eMagnetix* nach. Das Hotel Aviva berücksichtigte ich bei meinen Anfragen nicht, da es sich hier mehr um die Nutzung der Arbeitsflexibilisierung, die mit der Arbeitszeitnovelle 2007 umsetzbar wurde, handelte, als um die eigeninitiative Arbeitszeitverkürzung, für die der gesetzliche Rahmen noch nicht geschaffen war.

Die Constructivist Grounded Theory strebt im Idealfall ein *Theoretical Sampling* an. Da die Zahl der Betriebe, die selbstständig in Österreich eine Arbeitszeitverkürzung umgesetzt haben, trotz steigender Tendenz noch recht gering ist und das Thema Arbeitszeitverkürzung aktuell auch in den Medien sehr gefragt ist (siehe 2. X), waren die Befragten, die auch im Unternehmen voll ausgelastet sind, nicht einfach erreichbar. Das Interesse der Befragten, an einem Forschungsprojekt für eine Masterarbeit teilzunehmen, war demnach nicht sehr hoch. Im Sinne des Convenience-Samplings (vgl. Pot/Prainsack 2021: 80ff), war die Wahl der Befragten, die idealerweise an der Studie teilnehmen sollten, begrenzt. Die Diversität in Bezug auf Geschlecht und Alter konnte in dieser Forschung leider nicht gewährleistet werden, da es sich bei den Firmensprechern besagter Unternehmen stets um Männer mittleren Alters handelte. Da im Jahr 2022 in Österreich allerdings nur 8,9 % aller Führungspositionen der 200

¹⁴ Kontrast.at, 2021, 28.Dezember: Startup Whatchado setzt ab Jänner auf 32 Stunden-Woche bei gleichem Gehalt
<https://kontrast.at/whatchado-4-tage-woche/>

¹⁵ Glösel, K. 2021, 22.Oktober: Installateur in der Steiermark führt 4-Tage-Woche ein – „Die Leistung der Beschäftigten gehört honoriert.“
<https://kontrast.at/4-tage-woche-installateur/>

umsatzstärksten Unternehmen des Landes von Frauen bekleidet wurden (Hager, Wieser 2022), bilden männliche Interviewpartner bei dieser Stichprobe aber am ehesten die Realität ab.

3.3 Kontaktaufnahme und Rekrutierung

Da es nicht viele Personen in Österreich gab, die für ein Interview in Frage kamen, galt es bereits im Vorhinein zu überlegen, wie die ausgewählten Personen am besten von der Teilnahme überzeugt werden könnten. Ich erkundigte mich per E-Mail bei den vier genannten Unternehmen, ob Bereitschaft für ein Interview im Zuge einer Masterarbeit zum Thema Arbeitszeitverkürzung und deren persönlichen Erfahrungen vorhanden wäre. Ich beschrieb in der Nachricht auch, dass aus den Ergebnissen abgeleitet werden sollte, wie eine staatliche Unterstützung aussehen könnte, die eine breitaufgestellte Arbeitszeitverkürzung in Österreich ermöglichen könnte. Sowohl von *eMagnetix* als auch vom *Team Echo* kam eine Absage per E-Mail aufgrund von mangelnder Zeit für ein Interview. *EMagnetix* schickte allerdings einen Verweis auf die begleitende Studie, die sie während der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in ihrem Unternehmen in Auftrag gegeben hatten, um die Entwicklungen zu begleiten. Diese Studie floss auch in das Kapitel des theoretischen Rahmens ein (Kapitel 2). Es erklärten sich schließlich je ein Vertreter von der HR-Firma *whatchado* und vom Installateurunternehmen *Kubica* dazu bereit, die Forschung mit ihren Interviews zu unterstützen.

Der Feldzugang für diese Arbeit hing von der Bereitschaft der Unternehmer ab, sich zu diesem Thema zu öffnen und über die guten, aber auch nicht so guten Erfahrungen bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung zu sprechen. Durch das Etablieren eines respektvollen und wertschätzenden Tons bereits bei der ersten Kontaktaufnahme konnte ein Verhältnis zu den Informationspartnern hergestellt werden, das sich durch Loyalität und Vertraulichkeit auszeichnet (vgl. Thomas 2019: 304). Nach dem die Termine für die Interviews per Mail ausgemacht wurden, bestätigten die Interviewpartner ihre Teilnahme über eine Termineinladung via Google Kalender.

3.4 Datengenerierung

Die Daten für die Forschung wurden durch halbstrukturierte Leitfadeninterviews im Laufe des Junis 2022 erhoben. Dabei handelt es sich um qualitative Interviews, die

sich dazu eignen, um „Praktiken und Perspektiven der Forschungsteilnehmerinnen zu verstehen“ (Prainsack/Pot 2021: 101). Außerdem sind sie hilfreich, um einen ersten Überblick über ein Thema zu gewinnen (vgl. ebd: 118). Da bei den Beweggründen für eine Arbeitszeitverkürzung von Firmen und dem Zusammenspiel mit politischer Seite in diesem Prozess bisher noch kaum Informationen verfügbar sind, bietet sich diese Art der Datengenerierung für diese Arbeit an. Der Vorteil der qualitativen Interviews ist es außerdem nicht nur die Aussagen zu betrachten, die gemacht werden, sondern auch zu betrachten, was nicht gesagt wird. An qualitativen Interviews lässt sich auch ablesen, was betont wird und worauf nur ausweichend geantwortet wird, was es ermöglicht, bei den Daten mehr in die Tiefe zu gehen.

Die Datengenerierung nach der Constructivist Grounded Theory erfolgt in einem iterativen Prozess – also in einem Wechselspiel aus Datengenerierung und Datenanalyse (vgl. Charmaz 2014: 15). Das bedeutet, dass die Transkription und Analyse der erhobenen Daten bereits erfolgt, bevor alle Daten erhoben sind, um somit die neu erhaltenen Informationen auch auf die neuen Interviews anwenden zu können und umgekehrt. Dieser Prozess wird so lange wiederholt, bis eine theoretische Sättigung erreicht ist. Diese Praxis zielt auf die theoretische Sättigung ab, die sich beim Entschluss, keine weiteren Daten mehr zu erheben, einstellen soll (vgl. Charmaz 2014: 213, Hefferich 2011: 174ff).

Die Interviews wurden halbstrukturiert durchgeführt. Diese Art wurde gewählt, da sie zwar eine Richtung für das Gespräch vorgibt, aber die offene Gestaltung dennoch den Raum für neue Erkenntnisse lässt, die von den Interviewpartner:innen eingebracht werden kann, weil auch der:die Interviewende ergebnisoffen bleibt. Das spiegelt sich beim halbstrukturierten Interview auch im Interviewleitfaden wider (vgl. Prainsack/Pot. 101). Nach Durchführung der Interviews und dem Erreichen einer theoretischen Sättigung kann die Datengenerierung abgeschlossen werden.

3.5 Datenmaterial

Für die Erhebung wurden zwei Interviews auf deutsch geführt. Sie dauerten jeweils rund 60 Minuten, wobei beim zweiten Interview einige Fragen zweimal gestellt werden mussten, da das Aufnahmegerät nach 25 Minuten ausgesetzt hat. Da der Interviewteilnehmer sich aber zu einem wiederholten Beantworten der Fragen

bereiterklärte, konnten Datenlücken überbrückt werden. Die Interviews wurden nicht anonymisiert, da die Interviewpartner dies als nicht notwendig sahen.

Es liegen insgesamt 96 Interviewminuten vor, die im Anschluss transkribiert wurden. Dabei handelt es sich im schriftlichen Zustand um 84499 Zeichen inklusive Leerzeichen.

3.6 Forschungsinstrumente

Das Interview stützte sich auf einen halbstrukturierten Leitfaden (siehe 8.1). Dieser Zugang wurde gewählt, um das Interview sowohl hinsichtlich der Länge als auch inhaltlich zu begrenzen und dennoch flexibel zu bleiben (Meuser/Nagel 2009b: 52). Das machte es auch möglich, die geführten Interviews untereinander zu vergleichen und die Antworten besser einander gegenüberstellen zu können, sowie die Interviewten fachlich auf das Gespräch vorzubereiten (Meuser/Nagel 2009a: 77). Der Interviewleitfaden wurde nach einer „Baum-Struktur“ aufgebaut. Es gab darin den generellen Fragetyp der Hauptfragen und der Follow-Ups (Rubin/ Rubin 2012: 119). Der Leitfaden enthielt keine Interviewer:innenanweisungen. Sowohl die Hauptfragen als auch die Follow-Ups wurden im Vorhinein zum Interview festgelegt auch wenn sich während der Interviews Follow-Up-Fragen ergaben, die nicht geplant waren, die aber im Interesse der zu beantwortenden Forschungsfrage standen.

Vor der Erstellung des Leitfadens und der Durchführung des Interviews war eine Vorrecherche zum Thema der Arbeitszeitverkürzung notwendig, um gut auf das Gespräch vorbereitet zu sein und flexibel auf die Antworten der Interviewten reagieren zu können. Das war außerdem Voraussetzung dafür, die Informationen von den Interviewten zu erhalten die für die Forschung relevant sind. Bei der Forschungsfrage „Durch welche Politikinstrumente kann in Österreich eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt unterstützt werden?“ war auch zu beachten, dass die Fragen des Leitfadens nicht zu verwissenschaftlicht dargestellt werden, da es sich bei den Befragten zwar um Fachpersonen, aber keine Politikwissenschaftler handelte (Rubin/Rubin 2012: 132). Bei der Formulierung der Interviewfragen wurde darauf geachtet nach den Unterstützungsangeboten und dem Feedback von außen durch Politik, Zivilgesellschaft und branchenintern zu fragen, um daraus in weiterer Folge die Politikinstrumente abzuleiten, die für eine Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung nützlich sein könnten.

Um die Interviews für das Codieren vorzubereiten wurden sie zunächst nach den Transkriptionsregeln nach Kuckartz (2010) transkribiert (vgl Kuckartz 2010: 43 f.):

- Die Transkription erfolgt wörtlich
- Vorhandene Dialekte werden nicht mittranskribiert
- Sprache und Interpunktion werden dem Schriftdeutschen angenähert
- Keine Transkription von zustimmenden, bestätigenden Lautäußerungen (mhh, ähm, und so weiter) sowie unterstützenden, verdeutlichenden Äußerungen (zum Beispiel Lachen, Seufzen und so weiter)
- Unverständliches Material: Kennzeichnung (unv. mit Zeitangabe)
- Satzzeichen werden nicht berücksichtigt

Nach der erfolgreichen Transkription wurden die Zeilen der Interviews nummeriert und jede Zeile in eine eigene Zeile eines Microsoft Excel Sheets eingefügt. Das schuf eine übersichtliche Grundlage für die weitere Analyse der Daten.

3.7 Analysemethode

Die erhobenen Daten wurden nach der Constructivist Grounded Theory nach Kathy Charmaz (2014) analysiert. Bei dieser Vorgehensweise handelt es sich um eine induktive, interpretative und iterative Analyseform, die darauf abzielt, das empirische Material durch Interpretationen zu verdichten und es damit auf ein neues Abstraktionsniveau zu bringen (Prainsack/Pot 2021: 143).

Am Beginn dieser Methode steht das initiale Kodieren. Dafür wurde der Text Zeile für Zeile interpretiert und dahingehend befragt, wofür ein Satz beispielhaft steht. Aus dieser Analyse ergaben sich erste Codes (siehe Tabelle 1). Insgesamt ergaben sich aus dieser Vorgehensweise 980 Codes.

Tab.1

Zeile	Zitat	Kode
253	einfach mehr Raum für Termine und einfach ein bisschen so ein Puffer ist. Und wenn man	sieht den fünften Arbeitstag als Puffer
254	ehrlich ist, ist der Freitag auch oft gerade	spricht vom fünften Arbeitstag als Tag, an dem man aufgeschobene, übrig gebliebene, kleine Arbeiten

	Freitagnachmittag so der Tag oder diese Zeit, wo	erledigt; der fünfte Arbeitstag ist schon kein kompletter Arbeitstag mehr
255	manche Sachen vielleicht noch schnell erledigt werden, die man ein bisschen aufgeschoben	spricht vom fünften Arbeitstag als Tag, an dem man aufgeschobene, übrig gebliebene, kleine Arbeiten erledigt; der fünfte Arbeitstag ist schon kein kompletter Arbeitstag mehr
256	hat und so und ich merke es an mir selber, dass es jetzt ist, habe ich mich schon arrangiert.	spricht vom fünften Arbeitstag als verzichtbar
257	Aber zu Beginn habe ich doch gemerkt, es fehlt diese Zeit schon, weil es einfach das war	sieht die anfänglich schwierige Umstellung des Arbeitstag als Gewohnheitssache

Im nächsten Schritt, dem *focused Coding*, wurden die Codes analytisch verdichtet, um die Analyse stärker in die Richtung der Forschungsfrage zu lenken (Prainsack/Pot 2014: 149). Da bei der Constructivist Grounded Theory iterativ gearbeitet wird, gehen die erste und die zweite Phase des Kodierens ineinander über und beeinflussen sich gegenseitig. Während des Kodierens wurden außerdem Notizen und Fragen – sogenannte Memos – zu den Interviews in ein extra Worddokument geschrieben, um bei der weitere interpretative Verdichtung auf die Gedanken, die während des ersten Kodierens aufkamen, zurückgreifen zu können. Das Ziel dieses zweiten Analyseschrittes war es, das Material durch Zusammenfassen und Präzisieren sowie das Weglassen von Codes, die für die Beantwortung der Forschungsfrage nicht relevant sind, so lange zu verdichten, bis eine handhabbare Menge an Codes übrigbleibt (Prainsack/Pot 2014: 150). Das Beispiel in Tabelle 2 soll diesen Prozess veranschaulichen.

Tab.2

Zeile	Zitat	Kode (1. Schritt)	Kode (2. Schritt)
254	ehrlich ist, ist der Freitag auch oft	Betriebe mit großem Wettbewerb könnten	die Arbeitszeitverkürzung wurde durch Arbeitszeioptimierung

	gerade Freitagnachmitta g so der Tag oder diese Zeit, wo	keine Arbeitszeitverkürzun g umsetzen	ermöglich, Mitarbeiter arbeiteten in weniger Stunden effizienter
255	manche Sachen vielleicht noch schnell erledigt werden, die man ein bisschen aufgeschoben	Betriebe mit großem Wettbewerb müssten ihr Unternehmen anders attraktiver machen	die Arbeitszeitverkürzung wurde durch Arbeitszeitorientierung ermöglich, Mitarbeiter arbeiteten in weniger Stunden effizienter
256	hat und so und ich merke es an mir selber, dass es jetzt ist, habe ich mich schon arrangiert.	Betriebe mit Kundenverkehr könnten Arbeitszeitverkürzun g nicht umsetzen	die Arbeitszeitverkürzung wurde durch Arbeitszeitorientierung ermöglich, Mitarbeiter arbeiteten in weniger Stunden effizienter
257	Aber zu Beginn habe ich doch gemerkt, es fehlt diese Zeit schon, weil es einfach das war	Betriebe mit Produktion könnten Arbeitszeitverkürzun g nicht umsetzen	Arbeitszeitorientierung g sei eine Sache des disziplinierten Mindsets und einer effizienteren Arbeitsweise

Auf diese Art wurde im zweiten Schritt von 980 auf 48 Codes reduziert, die das Kodierschema bildeten. Ob sie in der Lage waren, beide Interviews zu interpretieren wurde durch ein erneutes Durchkodieren mit Hilfe ebendieses Schemas ausprobiert und bestätigt. Diese Abstraktionsebene ermöglichte es, mit den gleichen Codes Zusammenhänge in unterschiedlichen Interviews herzustellen, was es in weiterer Folge möglich machte, Themen zu entwickeln, aus denen sich im Ergebnisteil (siehe Kapitel 4) die Theorie entwickeln konnte (vgl. Prainsack/Pot 152).

Um Themen zu bestimmen, wurden die Codes in einem Diagramm visualisiert, wo sie so lange unterschiedlich gruppiert und zusammengefasst wurden, bis daraus ein roter

Faden ersichtlich wurde. Die Kodes eigneten sich nach diesem Abstraktionsschritt auch teilweise als Unterüberschriften für die Kapitel des Ergebnisteils.

3.8 Forschungsethische Aspekte

Für das wissenschaftliche Arbeiten mit persönlichen Erfahrungen von Interviewpartner*innen sind die forschungsethischen Aspekte wesentlich zu beachten. Das ist auch deshalb wichtig, um eine vertechnisierte Herangehensweise an die Arbeit zu gewährleisten und zu verhindern, die eigenen Interessen vor das Wohl und die Rechte der befragten Personen zu stellen (vgl. Silverman 2011: 87). Motivation und Ziel der Arbeit war es, durch Interviews mit Unternehmenssprechern, die selbstständig eine Arbeitszeitverkürzung umgesetzt haben, dazu beizutragen, Politikinstrumente herauszuarbeiten und Unterstützungsangebote zu definieren, die in weiterer Folge auch den Unternehmen selbst für weitere Kommunikation in der Umsetzung helfen könnten. Die ständige Reflexion über dieses Ziel wurde nicht nur vor und nach, sondern auch während des Interviews beibehalten, um nicht vom eigentlichen Interesse abzukommen (vgl. ebd.: 87).

Die befragten Personen waren über ihre Rechte und über die Ziele der Befragung informiert. Sie haben freiwillig und ohne Druck an der Untersuchung teilgenommen und hatten stets die Option, das Interview abubrechen, was den Teilnehmer:innen vor Beginn der Befragung mündlich mitgeteilt wurde.

Um die ethischen Richtlinien umzusetzen, wurde auch ein informiertes Einverständnis eingeholt (informed consent). Das heißt, dass die untersuchten Personen darüber informiert wurden, dass sie beforscht werden, dass sie das Recht haben über die Art der Forschung informiert zu sein, sowie das Recht haben, ihre Teilnahme zurückzuziehen (vgl. Ryen 2004: 231). Im Rahmen der Forschungsarbeit wurden nur Praktiken durchgeführt, zu denen die Befragten ihre aktive Zustimmung gegeben haben.

Die Befragten bestätigten via mündlich aufgenommene Einverständniserklärung, dass ihre Teilnahme aus freien Stücken erfolgte und dass sie der anonymisierten und vertraulichen Datenverarbeitung für wissenschaftliche Zwecke zustimmten. Die Interviews wurden nach Zustimmung der Befragten nicht anonymisiert. Da die Durchführung und Auswertung von mehr als zwei Interviews im Rahmen dieser Masterarbeit nicht umsetzbar gewesen wären, konnte auch die theoretische Sättigung

der Daten nicht erreicht werden. Diese Forschung kann daher nicht den Anspruch erheben, alle Aspekte des Themas umfassend abgedeckt zu haben. Dennoch eignen sich die Ergebnisse für weitere Forschungen zu diesem Thema, um darauf breitere Studien aufzubauen.

4 Darstellung der Ergebnisse

Im folgenden Kapitel sollen die Interessen der Unternehmen, die auf eigene Initiative eine Arbeitszeitverkürzung eingeführt haben dargelegt werden. Bei genauerer Betrachtung der Daten ergibt sich das Bild, dass sich diese Neuerung für die Unternehmen durchaus lukrativ gestaltet hat und ihnen entweder einen Wettbewerbsvorteil verschafft oder den bestehenden verstärkt hat. Bei der Analyse der Daten kristallisierte sich heraus, dass trotz dem Argument des gesteigerten Gemeinwohls für alle, auf die die Arbeitszeitverkürzung oft gestützt wird, auch wirtschaftliche Beweggründe und Vorteile eine große Rolle spielen.

4.1 Gründe der Arbeitgeber:innen für eine Arbeitszeitverkürzung

Im ersten Abschnitt sollen die Gründe dargelegt werden, die die Mühen einer Arbeitszeitverkürzung auf eigene Initiative der interviewten Unternehmen erklären. Es wurde hier vorwiegend von zufriedeneren Angestellten gesprochen, aber es gibt noch einige Gründe, denen bei Analyse des Materials höhere Relevanz zukommt.

4.1.1 Arbeitskräftemangel

In den Interviews wurde die Wettbewerbsfähigkeit vom Unternehmen häufig thematisiert. Ein Punkt, der hier besonders hervorstach, war der Arbeitskräftemangel, den die Interviewpartner in ihrer Branche aber auch generell am Arbeitsmarkt beobachteten. In beiden Interviews wurde mehrmals thematisiert, dass ein branchenübergreifender Arbeitskräftemangel bestand, dem vor allem bei der Suche nach gut ausgebildetem Personal durch flexiblere und attraktivere Arbeitsbedingungen entgegengesteuert werden muss. In einem Unternehmen war die Einführung der Arbeitszeitverkürzung direkt an den Personalmangel geknüpft. Als zwei Mitarbeiter kündigten und in eine andere Branche wechselten, sah sich das Unternehmen damit konfrontiert etwas ändern zu müssen, um Mitarbeiter bei sich zu halten. Aber der generelle Mitarbeitermangel war für beide Unternehmen Thema. Laut den Befragten

herrschte in allen Branchen ein Arbeitskräftemangel vor, dem nur durch attraktivere Arbeitsbedingungen entgegengewirkt werden konnte. Die Einführung der Arbeitszeitverkürzung kann also als direkte Reaktion auf einen Arbeitskräftemangel verstanden werden. Beim anderen Unternehmen war dies nicht direkt der Fall. Die Mitarbeiter kündigten nicht, aber da besagtes Unternehmen generell noch jünger war und sich in einer Branche bewegte, in der höhere Bildungsabschlüsse verlangt sind als im befragten Installateurunternehmen, musste es sich folglich auf einer anderen Ebene bzw. früher damit auseinandersetzen, wie es Arbeitnehmer:innen gewinnen konnte. Im Vergleich dazu handelte es sich beim anderen Unternehmen um einen Familienbetrieb, der bereits über Generationen hinweg bestand und der mit der Arbeitszeitverkürzung anders konfrontiert wurde. Die digital-lastigere Firma, um im Wettbewerb aufzufallen und wahrgenommen zu werden und das Installateurunternehmen, um Menschen für den Beruf zu begeistern, da es die Erfahrung damit gemacht hatte, dass sich bestehende, langjährige Mitarbeiter abwandten. Kündigungen würden Firmen generell gefährden, da die bestehenden Angestellten die Zeit ausgleichen müssten, die somit frei würde, was insbesondere dann der Fall wäre, wenn keine neuen Mitarbeiter:innen zu finden wären. Diese Situation auf dem Arbeitsmarkt zwang die Unternehmen dazu sich etwas zu überlegen, um auf sich aufmerksam zu machen. Und da die Arbeitszeitverkürzung ein breit diskutiertes Thema ist, das derzeit im Trend liegt, sahen sie darin eine Chance.

Whatchado Man kann sich natürlich immer aufregen und sagen „Zu mir kommt keiner.“ Aber wenn man natürlich nichts ändert und nicht das bietet, was momentan wirklich wichtiger denn je scheint neben den Gehalt, dann braucht man sich nicht zu wundern, warum quasi man keinen Nachwuchs findet.

Was die Arbeitssuchenden sich wünschen würden, so der Sprecher von Whatchado, wären einerseits bessere Bezahlung und höheres Gehalt, aber auch Flexibilität. Das läge an unterschiedlichen Gründen. Darin sehen die Befragten auch einen Generationenkonflikt. Jüngere Personen, sowohl auf der angestellten als auch auf der anstellenden Seite, hätten höhere Ansprüche an ihren Job. Die aktuellen Berufseinsteiger:innen würden Flexibilität in ihrem Job mehr fordern als die vorangegangenen Generationen. Was sich in beiden Gesprächen zeigte, war die

Betonung des rücksichtsvollen Arbeitgebers, der sich für die Angestellten interessiere und auf deren Wünsche einging. Inwiefern beide Unternehmen sich als so ein Arbeitgeber begriffen wird in einem späteren Abschnitt beschrieben (siehe Kapitel 4.1.4). Bei der attraktiveren Gestaltung von Arbeitszeiten wird von Arbeitgeber:innen meistens von einer Arbeitszeitflexibilisierung gesprochen. Da beide Unternehmen die Arbeitszeitverkürzung im Stil flexiblerer Arbeitszeiten eingeführt haben, scheint diese Wortwahl auch schlüssig. Im digital-lastigen Unternehmen whatchado wurde die Arbeitszeit von 38,5 auf 32 Stunden und auf eine 4-Tage Woche reduziert. Beim Installateurunternehmen Kubica wurde die Arbeitszeit von 38,5 auf 35 Stunden und ebenfalls auf eine 4-Tage-Woche reduziert. Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung sollte auch deshalb umgesetzt werden, da sich ein 8-Stunden-Tag nicht rentieren würde, da kein Mensch länger als vier Stunden am Stück konzentriert arbeiten könnte, wobei sich beide Interviewpartner auf Studien beziehen auf die sie nicht näher eingehen. Trotz dieser Argumentation wurde die Arbeitszeitverkürzung nicht durch eine tägliche Stundenreduktion umgesetzt, sondern durch eine wöchentliche. Die täglichen Arbeitsstunden belaufen sich bei beiden Firmen noch immer bei drei von vier Tagen auf mindestens acht Stunden, was den eigenen Aussagen nach den Gründen für die Arbeitszeitverkürzung widerspricht. Beim Unternehmen Kubica, wo 35 Stunden pro Woche gearbeitet wird, bedeutet das bei einer 4-Tage-Woche erhöhte Überstunden, was auch eine im Schnitt höhere Bezahlung bedeutet. Beim Unternehmen whatchado wird eine 4-Tage-Woche mit 8-Stunden-Tag ermöglicht. Die Ansprüche des gut ausgebildeten Personals trügen außerdem mehr zur Entscheidungsbildung der Unternehmen bei, als jene von nicht so gut ausgebildeten Personen. Aus den Interviews lässt sich ablesen, dass ein Unternehmen sich umso mehr bemühen müsse, umso besser ausgebildete Arbeitnehmer:innen es suche, was in weiterer Folge die Arbeitsbedingungen für jene, mit höherem Abschluss, verbessern würde. Das sieht der Unternehmenschef des Installateurunternehmens auch in der Informiertheit der Mitarbeiter geschuldet. Früher hätten diese sich leichter von Unternehmen ausnutzen lassen und für das Unternehmen gearbeitet, ohne am Profit beteiligt zu sein. Aber diese Zeiten seien vorbei. Doch inwiefern Beteiligung im eigenen Unternehmen stattfindet, bleibt offen. Auch wenn die Arbeitszeitverkürzung ein Mittel sei, eine Gehaltserhöhung vorzuziehen, da dadurch die Arbeitsstunden der Betroffenen aufgewertet würden, sprach keiner der befragten

Unternehmenssprecher von einer direkten Verknüpfung von Firmenprofit an die Entlohnung der Angestellten.

Besonders hart ins Gericht genommen wurden andere Unternehmen, die keine Arbeitszeitverkürzung oder -flexibilisierung umsetzten. Sie seien selbst Schuld, wenn sie keinen Nachwuchs fänden, da sie genau wüssten, was die Arbeitssuchenden sich wünschen würden. Sie seien aber zu profitorientiert, um hier nachzugeben. Ein Interviewpartner erklärt das mit der unterschiedlichen Kraft, die von den unterschiedlichen Arbeitssuchenden ausginge. Besser gebildete Personen, die am Arbeitsmarkt gefragter seien, hätten eine besser Verhandlungsgrundlage als Personen in Niedriglohnjobs. Da erstere gefragter seien als letztere, würde damit die Arbeitszeitverkürzung generell nur für jene Personen umgesetzt werden, die ohnehin schon besser dastünden. Niedriglohnjobs gäbe es demnach immer, weshalb der Markt und die Unternehmen hier keine besseren Arbeitsbedingungen schaffen müssten.

Arbeitsbedingungen werden von den Unternehmen als etwas beschrieben, das sich aus Angebot und Nachfrage entwickelt. Sie müssen so gut sein, dass das Unternehmen eine breite Auswahl an neuen Angestellten hat, aber trotzdem noch „genug Profit“ für das Unternehmen abwerfen. Wie viel das genau ist, wurde nicht thematisiert. Dass sich außerdem die demographischen Grundvoraussetzungen am Arbeitsmarkt veränderten, wäre der Wettbewerb um neue Mitarbeiter:innen mittlerweile ein kompetitiverer als um Kund:innen:

Kubica: Weil der größte Wettkampf in der Baubranche sind einfach momentan oder seit drei vier Jahren schon Mitarbeiter um. Also ich muss für einen Mitarbeiter zehn Mal mehr tun, als um einen Kunden zu gewinnen. Dadurch dass immer weniger nachkommt und und und so viele in Pension gehen.

Die Arbeitszeitverkürzung entstand in beiden Unternehmen als schlüssiger nächster Schritt, der auf die Arbeitssuchenden zugegangen werden konnte und von dem sie damit rechneten, dass er keine großen Defizite bedeuten würde – ganz im Gegenteil. Einen detaillierten Einblick über den wirtschaftlichen Aufschwung, den die Arbeitszeitverkürzung für die Unternehmen bedeutete und wie er herbeigeführt wurde, folgt im nächsten Abschnitt.

4.1.2 Wirtschaftlicher Aufschwung

Für die Unternehmen bedeutete die Arbeitszeitverkürzung zu Beginn einen Arbeitsmehraufwand, der sich auf die Buchhaltungs- und Rechtsabteilung bzw. auf die Geschäftsführungsebene konzentrierte und auch Konsequenzen und Mehrarbeit für die Angestellten bedeutete. Es galt die bestehenden Strukturen zu adaptieren und gleichzeitig das bestehende Geschäft am Laufen zu halten. Beide Unternehmen wählten zum Teil ähnliche, zum Teil unterschiedliche Herangehensweisen, um die Arbeitszeitverkürzung umzusetzen, was auch an deren unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern lag. Die Wege, auf denen die Arbeitszeitverkürzung umgesetzt wurde, trugen aber wesentlich zur Arbeitszeioptimierung und auch zur Produktivitätssteigerung bei, was die Stundenreduktion im Endeffekt auch zu einem wirtschaftlichen Erfolg machte.

Die Arbeitszeitverkürzung wurde durch eine Arbeitszeioptimierung umgesetzt, die durch Flexibilität, den vermehrten Einsatz von Homeoffice, eine disziplinierte Selbstorganisation der Angestellten, sowie durch Arbeitsauslagerung an Kunden ermöglicht werden konnte. Diese Optimierung lohnt sich im Detail zu betrachten. Im Installateurunternehmen betraf das primär den organisatorischen Aufwand. Pausen wurden reduziert, der Arbeitsplatz wurde organisierter verlassen und übergeben und von den Mitarbeitern wurde als Ausgleich zur reduzierten Stundenanzahl ein höheres Maß an Selbstorganisation gefordert, die eine Arbeitszeioptimierung unterstützten, wodurch 3,5 Stunden pro Woche eingespart werden konnten. Die Arbeitszeitreduktion betraf in dem Unternehmen nur die Installateure selbst. Im Büro bzw. in der Geschäftsführung konnte bisher noch keine Arbeitszeitverkürzung umgesetzt werden. Die logistischen Herausforderungen seien hier bislang zu groß gewesen. Dennoch sollte auch in diesen Bereichen im Lauf der Zukunft eine Arbeitszeitreduktion folgen. Da beim Installateurunternehmen die Arbeitszeitverkürzung als Reaktion auf einen Arbeitskräftemangel erfolgte, mussten die Angestellten bei der Umstellung zusätzliche Überstunden machen, um die Arbeitskraft der fehlenden Kollegen auszugleichen. Hier wurden die Stunden zwar faktisch reduziert, aber die Überstunden häuften sich. Es wurde deshalb so vorgegangen, weil mit langfristig besseren Bedingungen im brancheninternen Wettbewerb gerechnet wurde. Um die Früchte für die Innovation zu ernten bedeutete das aber vor allem für die bestehenden Angestellten Überstunden, die ausbezahlt oder im Zeitausgleich abgebaut werden konnten:

Kubica: Ab September also Oktober, November, Dezember letztes Jahr, dass wir gesagt haben wir reduzieren langsam die Stunden, weil natürlich die Auslastung da war, aber keine neuen Mitarbeiter, wir notieren aber nur 35. Das heißt, wir haben es umgestellt, aber gleich weitergearbeitet. Das heißt, sie haben einfach mehr Überstunden gemacht, weil es einfach nicht möglich ist von heute auf morgen, dadurch, dass wir eh zu wenige sind. Und seit Jänner ist es möglich, dass sie nur die 35 Stunden arbeiten.

Im Unternehmen whatchado, das ein digital-lastiges Portfolio vorweist wurden andere Wege gewählt um eine Arbeitszeitverkürzung umzusetzen. Kurz vor der COVID-19 Pandemie, die mit Lockdowns zur Eindämmung des Virus und staatlich unterstützter Kurzarbeit einherging, veränderte whatchado ihre Dienstleistungen, was eine Arbeitszeitverkürzung begünstigte. Durch die Auslagerung von Serviceleistungen, die ursprünglich beim Kundenservice des Unternehmens gelegen waren, konnte Zeit eingespart werden. Die Firma whatchado begründete das mit den Wünschen der Kunden nach mehr Autonomie und Gestaltungsfreiheit, was durch diese Änderungen unterstützt würde. Dadurch wird der bisherige Aufgabenbereich auf Dienstleisterseite reduziert, ohne dass sich etwas an den Einnahmen des Unternehmens geändert hatte. Die Produkte kosteten schließlich noch immer so viel wie davor. Ein weiterer Punkt, wo whatchado die Arbeitszeit optimieren konnte, lag bei der Reduktion von Arbeitswegen. Der Interviewpartner betonte stets die Vorteile des Homeoffice für das Unternehmen. Die Angestellten würden dadurch weniger Zeit am Arbeitsweg verbringen und produktiver arbeiten, was vor allem für junge Familien mit Betreuungspflichten interessant wäre. Außerdem seien die Mitarbeiter:innen im Homeoffice produktiver. Dass hier in weniger Arbeitszeit ähnlich bis gleich viel Leistung erbracht wird, fiel dem Unternehmen auf, als die gesetzlich vorgeschriebene Kurzarbeit umgesetzt wurde:

Whatchado: Und dadurch ist uns schon bewusst geworden okay, das ist interessant irgendwie. Entweder haben wir vorher eben viel Zeit vertrödelt und jetzt ist auf einmal jeder und jeder einfach zu Hause produktiver.

Im Homeoffice fielen soziale Faktoren, die sonst viel Zeit einnahmen, weg, wie beispielsweise das Plaudern am Kaffeeautomaten. Durch diese Einsparungen bemerkte whatchado eine gesteigerte Produktivität in der kürzeren Arbeitszeit. Da Arbeitszeitverkürzung aktuell die Ausnahme darstellt, sind die Angestellten motivierter und dankbarer für ihren Job und leisten dadurch freiwillig mehr in weniger Zeit, weshalb die Produktivität trotz reduzierter Arbeitsstunden gleichbliebe. Ein wesentlicher Faktor für die Steigerung der Produktivität bei den Angestellten trotz kürzerer Arbeitszeiten scheint deren Dankbarkeit zu sein, die sich in höhere Leistungsbereitschaft übersetzt. So berichten die Unternehmen, dass die zufriedeneren Angestellten, die sich verwöhnt und gewertschätzt fühlen, besonders motiviert sind mehr zu leisten. Die Mitarbeiter:innen wären bereit die Extrameile zu gehen, weil sie ausgeruhter und erholter in die Arbeit kämen.

Durch die Bereitschaft zur effizienteren Arbeit aus Dankbarkeit oder Motivation bemerkten die Unternehmen kaum bis gar keine Umsatzverluste bei reduzierten Stunden.

Interviewer: [...] wo kommt das Geld wieder rein, das ihr dann mehr Leistungen für die Mitarbeiter anbieten könnt usw.?

Kubica: [...] Also ich glaube nicht, dass wir jetzt weniger schaffen wie vorher am Ende vom Tag. Und die Mitarbeiter wissen selber, ich kriege jetzt gleich viel bezahlt, wie wenn ich dreieinhalb Stunden mehr arbeite, da macht er halt die halbe Stunde noch konzentrierter fertig, damit er am nächsten Tag nicht noch einmal hinmuss. Das ist ja für jeden ein Benefit.

Auch der Wettbewerbsvorteil der Unternehmen spielt bei der Einführung der Arbeitszeitverkürzung auf eigene Initiative eine große Rolle. Da die meisten Unternehmen in Österreich standardmäßig eine Normalarbeitszeit von 38,5 bis 40 Stunden vorsehen, stellen jene mit 32 bis 35 die Ausnahme dar. Dessen sind sich die Unternehmen auch bewusst. Beide berufen sich darauf, dass es für sie genug Profit wäre, wenn die Mitarbeiter:innen so zufrieden seien, dass sie anderen erzählen würden, wie glücklich sie in ihrem Job seien. Diese Mundpropaganda bedeutet aber nicht nur ein gutes, zufriedenes Gefühl für die Arbeitgeber, sondern auch gesteigerte Chancen im Wettbewerb, da das Unternehmen sich als attraktiver Arbeitgeber

etablieren kann. Welche Konsequenzen hiermit zusammenhängen wird im Abschnitt 4.1.4 detaillierter beschrieben. Abgrenzung zu anderen Unternehmen branchenintern und branchenextern erfolgt häufig über negative Narrative, die die eigenen, besseren Arbeitsbedingungen hervorkehren. Welche Bedeutung die Arbeitszeitverkürzung für die brancheninterne Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hatte, wird im nächsten Abschnitt erörtert.

4.1.3 Wettbewerbsvorteil

Die Interviewpartner betonten beide die außergewöhnlichen Gegebenheiten ihrer Branche, ihres Unternehmens oder der eigenen Fortschrittlichkeit, die eine Arbeitszeitverkürzung in dem eigenen Betrieb ermöglichten. Dabei nahmen sie auch häufig Bezug auf andere Unternehmen und andere Branchen, deren Arbeitsbedingungen nicht so flexibel seien wie die eigenen. Die Arbeitszeitverkürzung wurde auch häufig synonym mit Fortschrittlichkeit, Zukunftsgewandtheit und einer Vorbildrolle verwendet, die die Interviewpartner ihren eigenen Unternehmen zusprachen.

Die befragten Unternehmen repräsentieren unterschiedliche Branchen, die die Arbeitszeitverkürzung auf unterschiedliche Art ausgeglichen haben, ohne Verluste zu machen. Dennoch konnten sie sich beide keine Arbeitszeitverkürzung für andere Branchen vorstellen. Beim Installateurunternehmen Kubica setzte die Arbeitszeitverkürzung nur bei der Berufsgruppe der Installateure um. Im Büro fanden sie die Umsetzung schwierig und verschoben sie auf einen späteren Zeitpunkt. Innerhalb der Argumentation, für wen eine Arbeitszeitreduktion machbar sei, tauchten Widersprüchlichkeiten auf. Der entsprechende Interviewpartner war sich zwar sicher, dass jede:r eine Arbeitszeitverkürzung umsetzen könnte, wenn sie sich bemühen würden. Er merkte aber an, dass diese Veränderung nur mit bestimmten Grundvoraussetzungen bewältigbar seien. So müssten Unternehmen, die eine Arbeitszeitverkürzung umsetzen wollten, finanziell gut dastehen, um eventuelle Verluste ausgleichen zu können. Generell müsste das Unternehmen sich einer hohen Auslastung bzw. Nachfrage am Markt sicher sein, um diese Änderungen zu stemmen. Ein weiterer Punkt, den Kubica anführt, ist die Unternehmensgröße. Er meint, dass bei kleineren Unternehmen, wie dem eigenen, auch weniger Stunden eingespart werden

müssten, wodurch das Risiko für die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung geringer ausfallen würde.

Kubica: Natürlich haben einige am Schluss 30 % weniger Gewinn. Naja, wenn mich jetzt einer anruft, wo ich weiß, der macht 2 Millionen Gewinn und der hat jetzt 30 % weniger, dann sage ich – dann könnte ich eigentlich sagen: „Ja, du bist ein Kapitalist, weil du mit der Kohle nicht auskommst.“ Das ist aber meine persönliche Meinung.

Andererseits stellt er gegenüber, dass bei großen Unternehmen die Umsetzung zwar mit einer größeren Anzahl von Arbeitsstunden einhergehen, weil hier bedeutend mehr Personen beschäftigt wären, aber dort trotzdem von so hohen Gewinnen ausgegangen würde, dass eine Umsetzung möglich sein sollte. An dieser Stelle bemerkte der Interviewpartner, dass die großen Konzerne, die keine Arbeitszeitverkürzung in Erwägung zögen, auch als kapitalistisch und egoistisch gesehen werden könnten, wobei er auch sagte, dass es die Entscheidung der jeweiligen Unternehmen sei und er hier nicht werten würde.

Eine ähnliche Argumentationsweise ist auch im Interview mit dem digital-lastigen Unternehmen whatchado erkennbar. Der Interviewpartner meinte auch, dass er sich nicht vorstellen könne, wie andere Branchen eine Arbeitszeitverkürzung umsetzen könnten. Die eigenen Möglichkeiten dafür sieht er im Produkt, das das Unternehmen anbietet und das hauptsächlich online stattfinden würde. Unternehmen, die Waren produzieren, Direktverkauf oder Kundenkontakt in einem Geschäft anbieten würden sieht er hier klar im Nachteil. Er begründet das mit dem mangelnden Verständnis der Kunden, die mit Lieferverzögerungen oder eingeschränkten Einkaufszeiten rechnen müssten. Für diese Unternehmen sieht er andere Möglichkeiten, um den Job attraktiver zu machen wie Goodies oder andere Arten der flexibleren Arbeit.

Was bei der Argumentation beider Firmen auffällt, ist das Sich-abheben-Wollen von anderen Unternehmen, die keine Arbeitszeitverkürzung umsetzen können. Wenn die Interviewpartner von der freiwilligen Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung sprechen, verwenden sie sie als Indikator für engagierte, menschenfreundliche, faire Arbeitgeber, sowie krisenresistente und vertrauenswürdige Unternehmen. All jene, die es nicht unterstützen würden, wären entweder zu schlecht informiert oder rückwärtsgewandt.

Das digital-lastige Unternehmen betonte auch die Fortschrittlichkeit der Kunden, die den Änderungen sehr offen gegenübergestanden wäre. Für beide Unternehmen spielt auch die eigene Vorbildrolle eine wichtige Rolle. So positionieren sie sich gegenüber anderen Unternehmen als jene, die den Ton angeben und neue Standards setzen. Das bestätigt in weiterer Folge auch den Wettbewerbsvorteil, da sie dem eigenen Unternehmen eine Relevanz beimessen, die Branche und deren Arbeitsbedingungen durch Fortschrittlichkeit zu prägen und mitzugestalten.

Whatchado: [...] dass wir einfach auch Vorreiter sein wollen und vermehrt eben zeigen möchten, was ist eigentlich in der jetzigen Arbeitswelt möglich? Was sind die, die Dinge, die wirklich zählen und was macht Mitarbeitende wirklich zufrieden auch mit ihrem Arbeitgeber? Und wir wollten dann schon mit gutem Beispiel voran gehen [...]

Das Installateurunternehmen positioniert sich auch aktiv gegenüber anderen Branchenvertretern, die zwar mit einer Arbeitszeitverkürzung werben würden, aber im Grunde keine so fortschrittlichen Schritte setzen würden wie das eigene Unternehmen.

Kubica: Wenn ich sage, da muss man jetzt mal nach Wien fahren, jeden Tag zehn Stunden arbeite und am Freitag nicht mehr arbeiten gehe, das ist in der Baubranche üblich, aber sie machen jetzt halt auch Werbung mit der 4-Tage-Woche, obwohl es jetzt in dem Sinn keine Arbeitszeitverkürzung ist.

Durch die Arbeitszeitverkürzung sehen sich die Unternehmen, die diese auf eigene Initiative umgesetzt haben, nicht nur in einer Vorreiterrolle, sie argumentieren damit auch ihre Vorwärtsgewandtheit und ihren Wettbewerbsvorteil. Die Betonung dieses Vorteils und der eigenen Vorreiterrolle wird vor allem in Abgrenzung zu anderen Unternehmen immer wieder Thema im Laufe des Interviews. Hier zeigt sich, dass die Befragten hohen Wert darauf legen, zu kommunizieren, dass sie ein besserer Arbeitgeber sind, der sich besser um seine Mitarbeiter:innen kümmert als das andere Unternehmen tun würden. Aber der Wettbewerbsvorteil, von dem hier die Rede ist, entsteht nicht nur durch das Angebot, das die Firmen mit überdurchschnittlich flexiblen Arbeitszeiten bieten, sondern auch darin, wie diese Besonderheiten kommuniziert

werden. Denn Arbeitszeitverkürzung liegt derzeit im Trend (siehe Kapitel 2.2). Dieses Momentum haben beide Unternehmen gut für sich genutzt, indem sie in der Kommunikation nach außen Fokuspunkte gesetzt haben, die ihnen organisch zu mehr Aufmerksamkeit und Außenwirkung verholfen haben.

4.1.4 Gemeinwohl und Werte als PR-Strategie

Wenn die Unternehmen über Arbeitszeitverkürzung sprechen, fällt auf, dass sie sich stets von anderen Unternehmen abgrenzen, die nicht auf die vermeintlichen Wünsche der Arbeitnehmer:innen eingehen würden. Diese Kommunikation schließt bei dem aktuellen Trend an, der Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeitverkürzung bei Angestellten, Arbeitssuchenden und Medien als besonders relevant einstuft. Durch gezielte PR und Kommunikation in den Medien schaffen es die Unternehmen demnach über die eigene Branche hinaus an Bekanntheit zu erlangen, was sich in weiterer Folge auf mehrere Bereiche positiv auswirkt. In ihrer Argumentation beziehen sich die Unternehmen nie auf eine Handlung für flexiblere Arbeitszeiten auf den eigenen Vorteil bedacht, sondern primär auf ihre „Werte“.

In beiden Interviews zeigte sich, dass die Arbeitszeitreduktion eine große PR-Welle auslöste, die zwar zu Beginn präsenter war, aber trotzdem nie wirklich abbriss (Bruckner/Stefan 2021, 21. April; heute.at 2021, 18. Oktober; kontrast.at 2021, 28. Dezember; orf.at 2022, 11. Juli; Gangl 2022, 27. Januar). Durch das Teilen der Umsetzung auf sozialen Medien und zahlreiche Interviews mit unterschiedlichen Medien waren die Unternehmen im Diskurs um Arbeitszeitverkürzung präsent. Für das jüngere Unternehmen whatchado hatte das die Wirkung, dass auch auf der Karriereplattform LinkedIn viel über sie diskutiert wurde. Der Interviewpartner spricht hier von überwiegenden positiven, aber auch negativen Kommentaren. Aber da jede Art der Kommentare einem LinkedIn-Post durch den Algorithmus hilft, relevant zu bleiben, fielen diese negativen Kommentare nicht ins Gewicht. Insbesondere dann nicht, wenn sie durch ein einfaches Argument abgelenkt werden können. So sagt der Befragte, dass die Kritiker:innen und Gegner:innen der Arbeitszeitverkürzung uninformatiert, konservativ oder kapitalistisch seien und Angst hätten ihre Mitarbeiter:innen an bessere Arbeitgeber:innen zu verlieren.

Whatchado: [das Unternehmen war] oft erstaunt ~~waren~~, dass die die Leute sofort darauf geschlossen haben, also diese wenigen kritischen Stimmen, dass wir diese Einsparung auch als Preisreduktion an den Kunden hätten weitergeben sollen, es werden quasi weiterhin die, die volle Zeit arbeiten sollen und das, was wir dann an Zeit eingespart hatten, ist ja quasi eingespartes Geld. Und dieses eingesparte Geld hätten wir einsetzen sollen, um die Produkte günstiger zu machen. Also das ist auch das ist halt der klassische, ja wahrscheinlich neoliberale, Ansicht, oder? Ja knallharte Geschäftsansicht. Aber das ist halt für unser Unternehmen nicht relevant, weil bei uns unsere Werte halt anders sind und uns wichtiger ist, dass wir halt immer als Vorreiter gesehen werden

In diesem Beispiel zeigt sich die Art der Argumentation in Bezug auf Werte und Vorreiterrolle sehr deutlich. Der Interviewpartner streicht das eigene Unternehmen als zukunftsgewandter und menschenfreundlicher heraus als jene Personen, die es kritisieren. Die Kommentare, die sich gegen die Arbeitszeitverkürzung aussprechen, würden in kapitalistischer Tradition argumentieren und einer neoliberalen Ansicht folgen. Davon habe sich das eigene Unternehmen mit der Arbeitszeitverkürzung distanziert, was es mit den eigenen, ungewöhnlichen Werten begründet, nach denen es handelt. Auch wenn das Wort „Werte“ in den Interviews mehrmals fällt und die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung damit begründet wird, dass ein 8-Stunden-Tag ineffizient sei, reduzierte keine der Firmen die tägliche Arbeitszeit auf weniger Stunden. Die befragten Unternehmen agieren eben auch in dem kapitalistischen System, das sie kritisieren. So fällt auf, dass beide Unternehmen die Komponente des Gemeinwohls und der zufriedeneren Mitarbeiter:innen bei ihrer Entscheidung hervorkehren. Genauer betrachtet bedeuteten die Änderungen, die mit gutem Willen und Fortschrittlichkeit begründet werden, kaum bis wenig finanzielle Einbußen für die Unternehmen. Diese Entwicklung kann auch mit einem Gewinn gleichgesetzt werden. Trotz weniger Arbeitsstunden leisten die Unternehmen ähnlich viel Arbeit wie zuvor. Die gleichen Profite werden also in weniger Stunden erbracht, das Unternehmen findet leichter neue Angestellte und bekommt auch medial mehr Aufmerksamkeit. Auch wenn diese Entwicklung als unerwartet oder lustig kommentiert wird, gibt es Aussagen in

den Interviews, die zeigen, dass mit einer positiven Berichterstattung gerechnet wurde und die Neuigkeiten gezielt inszeniert wurden.

Whatchado: Also ich würde jetzt fast behaupten, zur 4-Tage-Woche würde jetzt wahrscheinlich kein Medium in der aktuellen Zeit schreiben: „Eine Katastrophe. Ein weiteres Wiener Unternehmen, das die vier Tage Woche umsetzt“ das passiert wahrscheinlich nicht, weil im Moment glaube ich auch der gesellschaftliche Konsens sich sehr stark in diese Richtung verankert hat.

Abgesehen davon, dass sich die Arbeitssuchenden also bessere Arbeitszeiten wünschen würden, war die Initiative auch hilfreich, um medial präsent zu sein, da ein akutes mediales Interesse bestünde. Durch ihre Darstellung etablieren sich die Unternehmen als jene, die den Fortschritt vorantreiben, die zukunftsweisend sind und keine Unterstützung von außen gebraucht haben, weil sie selbst progressiv genug gewesen sind.

4.2 Arbeitszeitverkürzung als schwierige Herausforderung

Über negative Erfahrungen bei der Neuorganisation der Arbeitsstunden sprechen die beiden Interviewpartner kaum. Trotzdem gibt es einige Momente, die als schwierig durchschimmern und die nicht außer Acht gelassen werden sollen. Da die Unternehmen es als aktive Strategie verfolgen auf gute Mundpropaganda und Presseberichterstattung zu bauen, um ihr Unternehmen zu bewerben, sollten die negativen Erfahrungen der Befragten an dieser Stelle nicht ausgeklammert werden.

Bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung hatten die Unternehmen schlechte Erfahrungen mit staatlichen Institutionen. Die entsprechenden Ansprechpartner:innen seien uninformiert gewesen und wollten den Unternehmen das Unterfangen der Arbeitszeitreduktion eher ausreden als sie dabei zu unterstützen. Folglich ist es nachvollziehbar, dass sich das Vertrauen der Firmen, die selbstständig eine Arbeitszeitverkürzung umgesetzt haben, in staatliche Institutionen und politische Akteur:innen nicht besonders hoch ausfällt.

4.2.1 Schwierigkeiten bei der Umsetzung intern

Abgesehen von dem Wettbewerbsvorteil, den sich die Unternehmen selbst einräumten und den sie in der Branche, der Größe und der Fortschrittlichkeit des eigenen Unternehmens erkannten, gab es einige Bereiche, bei denen sie von Schwierigkeiten sprachen.

Im Jahr 2022 fielen bis zum Zeitpunkt der Interviews Anfang Juni vier Feiertage auf Wochentage. Bei zweien davon handelte es sich dabei um einen Donnerstag, weshalb die anschließende Freitage häufig als Brücken- oder Fenstertage von den Mitarbeiter:innen, die sich ihre Arbeit flexibel einteilen können, als Urlaub eingetragen wurden. Durch die Arbeitszeitverkürzung und die wenigeren Arbeitsstunden stellte das für die Unternehmen durchaus Schwierigkeiten dar. Die Konsequenzen dieser Feiertage waren den Unternehmen noch nicht in ihrer Gänze bewusst. Nach eigenen Aussagen rechneten sie damit, dass sich diese verlorene Zeit in den Folgejahren ausgleichen würde, weil die Feiertage über die Jahre hinweg wieder günstiger für das Unternehmen fallen würden.

Was in den Gesprächen betont wurde, war die Einstimmigkeit, mit der die Arbeitszeitverkürzung in den Unternehmen angenommen wurde und die niederschwellige Kommunikation, die stattgefunden haben soll. Generell kann gesagt werden, dass die Interviewpartner die Arbeitszeitverkürzung als eine individuelle Unternehmensentscheidung sehen, die sich mit individuellen Anpassungen und Kommunikation mit Angestellten und Kund:innen umsetzen lässt. Hierbei wurde stets betont, dass im Sinne der Mitarbeiter:innen gehandelt wurde. Bevor die Umstellung durchgeführt wurde, wurde in beiden Unternehmen mit den Angestellten gesprochen und ihnen zur freien Entscheidung gestellt, ob sie lieber kürzere Arbeitszeiten oder höheres Gehalt beziehen wollten. Eine Arbeitszeitverkürzung sei nämlich mit einer Gehaltserhöhung gleichzusetzen. In weiterer Folge bedeuteten weniger Arbeitstage nämlich auch weniger Urlaubstage auf das Jahr gerechnet, was im Installateurunternehmen sogar verlacht worden sei. Da die Mitarbeiter es gewohnt seien eine hohe Zahl an Überstunden anzuhäufen, sei es für sie nicht wichtig gewesen, ob sie einen Urlaubstag mehr oder weniger hätten, weil sie das stattdessen auch über den Zeitausgleich lösen könnten.

Was außerdem auffiel, war die Beharrlichkeit mit denen die Unternehmen davon sprachen, auf kaum bis keine Unterstützung bei der Arbeitszeitverkürzung angewiesen

zu sein. Demnach sahen sie auch keine Sinnhaftigkeit oder Möglichkeit einer staatlichen Unterstützung. Die Arbeitszeitreduktion wurde behandelt wie ein individueller Schritt, den Unternehmen setzen, bei denen sie keine Unterstützung wollten oder brauchten.

Die Erfahrung über eine Langzeitwirkung der Arbeitszeitverkürzung fehlt den Unternehmen. Das ist ein Punkt, der bei der Behandlung des Modells als Alternative nicht außer Acht gelassen werden darf. Es gibt noch keine Aufzeichnungen der Arbeitszeitverkürzung über mehrere Jahre, da sie in Österreich und auch in anderen europäischen Ländern, die damit experimentieren, noch eine Ausnahme und Neuerung darstellt.

4.2.2 Kritik gegenüber Institutionen

Beim Gespräch über die eigene Erfahrung mit der politischen und institutionellen Unterstützung bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt, zeigt sich in beiden Interviews eine Abwehrhaltung gegenüber staatlichen Institutionen. Vor allem die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) gerät in die Kritik und wird als Institution besprochen, bei der sich die Interessen unterschiedlicher Parteien bündeln. Außerdem werden auch die Kollektivverträge und generell die strukturellen Grenzen der österreichischen Wirtschaft hervorgehoben, die für die Befragten zu unflexibel für die Zukunft der Arbeit scheinen.

Für die ersten Fragen zu der erweiterten Arbeitszeitflexibilisierung, die die Reduktion der wöchentlichen Arbeitsstunden bedeutete, setzten sich beide befragten Unternehmen mit der WKO in Verbindungen. Obwohl die Firmen in unterschiedlichen Bundesländern angesiedelt sind, was auch mit unterschiedlichen Landesstellen zur Bearbeitung ihrer Anliegen einhergeht, haben beide ähnliche Erfahrungen gemacht. Die Zuständigen bei der WKO seien mit den Anfragen nach Informationen zu möglichen Verträgen für eine Arbeitszeitverkürzung überfordert und generell unvorbereitet auf das Thema Arbeitszeitverkürzung gewesen.

Whatchado: das ist auch das, was ich so von unserem Finance und Rechtsteam im Endeffekt zurückgemeldet bekommen habe, dass das einfach die Wirtschaftskammer komplett überrascht war, dass das jemand umsetzt im Endeffekt und das ist natürlich auch absurd.

Die Interviewpartner zeigten sich beide entsetzt von der Überraschung, mit der die WKO ihren Plänen begegnete. Auch von der Politik fühlten sich die beiden Unternehmen nicht unterstützt. Das mangelnde Bewusstsein für den Schritt, den die Unternehmen gesetzt haben, setzten die Unternehmen mit mangelnder Fortschrittlichkeit gleich. Folglich hätten sie alle Strukturen selbst schaffen müssen. Besonders schwierig sei für die Unternehmen der Umgang mit Lehrlingen gewesen. Die Vertragssituation sei hier noch strikter gewesen als bei den klassischen Angestellten und bedurfte bei beiden Firmen Verhandlungsarbeit. Das Installateurunternehmen war hier nicht erfolgreich, was es laut eigenen Angaben auch bedauert. Es sei politisch nicht möglich gewesen eine 4-Tage-Woche für Lehrlinge einzuführen. Das läge auch daran, dass minderjährige Lehrlinge keine Überstunden machen dürften, was im Fall der Arbeitszeitverkürzung im Installateurunternehmen eine Voraussetzung für die 4-Tage-Woche darstellte. Auch die Installateurlehrlinge arbeiten folglich 38,5 Stunden pro Woche und müssen am Freitag in den Betrieb kommen. In Kombination mit der Arbeitszeitverkürzung der anderen Angestellten hat das für die Lehrlinge aber durchaus Vorteile. Da die Lehrlinge am fünften Arbeitstag auch betreut werden müssen, aber das Installateurunternehmen nur Notfallaufträge übernimmt, muss ein Installateur anwesend sein und mit den Lehrlingen üben. Dadurch haben sie die Chance ohne Kundenkontakt zu lernen, was laut Angaben des Interviewpartners davor nicht möglich gewesen ist. Im digital-lastigen Unternehmen whatchado ließ sich die 4-Tage-Woche für den Lehrling aber nach einigen Besprechungen mit der WKO umsetzen. Dafür musste vom Unternehmen versichert werden, dass die notwendigen Inhalte auch in 32 Stunden beigebracht werden konnten. Da hierfür keine Überstunden benötigt werden, kann die Umsetzbarkeit in dem Unternehmen auch daran liegen.

Bei der Kritik an Politik und WKO fällt auf, dass kritisiert wird, dass die Institutionen keine Möglichkeit zur Vernetzung mit anderen Unternehmen bieten würden bzw. generell keine Pläne oder Strukturen, Checklisten oder Richtlinien zur Verfügung stellen würden. Die Umsetzung war demnach für beide Unternehmen mit Mehrarbeit verbunden, die sich schnell bezahlt machte. Auf die Frage, wie eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung in Österreich möglich sein könnte, reagierten die Befragten überfordert und ablehnend. Das scheint auf den ersten Blick seltsam, da die Unternehmen stets mit den eigenen Werten argumentierten, die eine

Arbeitszeitverkürzung befürworteten. Betrachtet man die Vorteile, die die Firmen, aufgrund der Reduktion von Arbeitsstunden, genießen, wird aber klar, weshalb das Interesse zu einer flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung von den Unternehmen nicht gestützt wird.

4.3 Zwischenfazit

Auch wenn die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung innerhalb der Unternehmen als sehr positiv und zukunftsweisend gehandelt wird, sehen beide Befragten die Arbeitszeitverkürzung nicht als Option, die flächendeckend von Unternehmen umgesetzt werden kann. Es gäbe einfach Branchen, wo die Umsetzung schwierig bis unmöglich wäre. Kritiker:innen der Arbeitszeitverkürzung werden von ihnen dennoch als kapitalistisch, neoliberal und nicht menschenfreundlich eingestuft. In dieser Argumentation entstehen Widersprüche, die wohl darauf zurückzuführen sind, dass die Unternehmen mit der Einführung der Arbeitszeitverkürzung nicht nur nach ihren Glaubenssätzen und Werten gehandelt haben, auf die sie sich im Interview oftmals berufen. Schließlich ging die Umstellung der Arbeitszeitreduktion auch mit einem PR-Boost und einem Wettbewerbsvorteil einher. Durch die Ausnahmestellungen erfahren die Unternehmen die Wertschätzung der Angestellten, die dadurch bereit sind, mehr zu leisten als zuvor bzw. sich besonders zu bemühen. Doch diese Effizienz geht beispielsweise auch mit einer Einbuße an sozialen Interaktionen durch vermehrten Einsatz von Homeoffice oder mit Überstunden einher, die den fünften Arbeitstag frei machen.

Die Arbeitszeitverkürzung in den Unternehmen ist demnach nicht nur eine Entscheidung für ein besseres Leben für alle, sondern auch eine Wirtschaftstaktik in einem kapitalistischen System, das die Befragten kritisieren. Denn auch, wenn ein neoliberaler Gedanke in den Interviews in die Kritik kommt und als etwas eingestuft wird, von dem sich Unternehmen verabschieden müssen, handeln auch die befragten Unternehmen im selben System wie jene, die keine Arbeitszeitverkürzung umsetzen. Die Argumente, auf die sich die Ablehnung zur flächendeckenden Arbeitszeitreduktion stützen, werden im nächsten Abschnitt besprochen. Hierbei wird auch ein Augenmerk daraufgelegt, in welcher Tradition die Befragten argumentieren, wen eine solche Änderung laut ihnen benachteiligt und unter welchen Umständen Unterstützungen für eine Arbeitszeitverkürzung nach den Interviewpartnern umgesetzt werden könnte.

4.4 Flächendeckende Arbeitszeitverkürzung

Wie sich in den vorangegangenen Abschnitten gezeigt hat, stehen die Unternehmen einer flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung kritisch gegenüber. Dafür finden sie einige Begründungen, auf die im folgenden Abschnitt eingegangen wird. Trotz der Kritik haben die Befragten auch Ideen für eine Arbeitszeitorientierung genannt, die für die Umsetzung einer flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung interessant sein können und die an dieser Stelle besprochen werden.

4.4.1 Teilweise Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung und die Auswirkungen auf den Wettbewerb

Beide Interviewpartner konnten sich eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung nicht vorstellen. Das argumentierten sie mit den Gewinner:innen und den Verlierer:innen, die so eine Umstrukturierung gesamtgesellschaftlich und im Mikrokosmos von Unternehmen bedeuten würde.

Einerseits könnte eine Umsetzung, die nicht alle Berufsgruppen in einem Unternehmen betreffe, ein angespanntes Klima erzeugen, das sich wiederum negativ auf die Firma auswirken könnte. Hier liegt die Annahme zu Grunde, dass eine Arbeitszeitverkürzung, die alle Berufsstände umfasst, generell nicht möglich sei. Außerdem befürchtete einer der Befragten, dass eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung dafür sorgen könnte, dass die Arbeitszeit immer weiter reduziert werden würde:

Kubica: Und es wird aber auch nie eine 100 % Lösung geben, weil wenn man sagt, wir stellen alle um, dann ist irgendwann das Thema „Nur mehr 30 Stunden“ und das wird natürlich auch nicht funktionieren.

Eine generelle Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden würde auch deshalb nicht funktionieren, weil die freie Marktwirtschaft und die Regeln von Angebot und Nachfrage, eine massive Verteuerung herbeiführen würde. Diese Kosten müssten dann die Konsument:innen tragen, die eher nicht dazu bereit wären, mehr Geld für Dienstleistungen oder Güter zu bezahlen, die zuvor günstiger waren. Sollte eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung mit dem Zwang für alle einhergehen mitzuziehen, könnten hier Trothaltungen entstehen, die wirtschaftlich negative

Konsequenzen bedeuten könnten. So sagt ein Interviewpartner, dass große Konzerne, die zu einer Arbeitszeitreduktion gezwungen würden aus Trotz ihre Preise anheben oder ihre Produktionsstandorte in andere Länder verlegen könnten, in denen die Arbeitsregelungen lockerer wären.

Aufbauend auf dem Argument der Befragten, dass Unternehmen mit Direktverkauf bei einer Arbeitszeitverkürzung Kunden verlieren würden, würde das allerdings bedeuten, dass eine flächendeckende Arbeitszeitreduktion zu einem quasi Schichtbetrieb innerhalb von Branchen führen könnte, was auch zur Konsequenz haben könnte, dass manche Unternehmen aufgrund von stärkerer Konkurrenz schließen müssten. Vor allem schwierig würde es aber für jene Mitarbeiter werden, die keine starken Lobbys haben. Die Niedriglohnbranche, Scheinselbstständige oder Leiharbeiter seien von dieser Änderung benachteiligt.

Die Befragten fanden zwar Argumente, weshalb eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung in Österreich nicht möglich sei. Sie stützten sich dabei aber stets auf den Fall, dass sich nicht alle an die Umsetzung halten würden und beispielsweise Konzerne sich Schlupflöcher suchen würden.

4.4.2 Arbeitszeitverkürzung als Dienst an der Gesellschaft

Auch wenn es einige Gegenargumente für eine erfolgreiche flächendeckende Arbeitszeitverkürzung gibt, finden die Interviewpartner auch Vorschläge wie sie staatlich unterstützt werden könnte.

Was bei beiden Interviews im Kern argumentiert wurde, war die Stärkung und Optimierung der WKO in Arbeitsbelangen. Hier könnte eine Person eingesetzt werden, die die bestehenden Initiativen zur Arbeitszeitreduktion sammelt und als Ansprechpartnerin zur Verfügung steht. Als eine Art Counselling oder Consulting könnte dieses Angebot für die Förderung der „Zukunft der Arbeit“ eingesetzt werden. Die Befragten meinten, dass ihnen Musterverträge bei der Umsetzung geholfen hätten. Solche Papiere oder Leitfäden könnten auch einen ersten Anknüpfungspunkt für Unternehmen bieten, die sich mit einer Arbeitszeitreduktion auseinanderzusetzen beginnen. Die Vernetzung innerhalb bestehender Unternehmen, die den Schritt gewagt haben, wäre von den Befragten auch begrüßt worden.

Auf staatlicher Ebene wurde die Möglichkeit auf eine Steuerreduktion für jene Unternehmen genannt, die eine Arbeitszeitverkürzung umsetzen würden, wobei die

Befragten hier gleich zu bedenken gaben, dass eine Steuerreduktion auch einen Mehrwert für die Gesellschaft haben müsse. Generell sei eine Lösung für alle nicht im Sinne der Befragten, da hier Details übersehen werden könnten, wodurch manche Unternehmen gefährdet werden könnten und andere unberechtigt ihre Profite erhöhen könnten. Eine staatliche Subvention könnte nicht nur durch das Gemeinwohl argumentiert werden. Dafür müsste es einen gesellschaftlichen Mehrwert geben und zur Umsetzung klar messbar gemacht werden, was in den 8,5 bis 10 Stunden passiert, die durch eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung frei würden.

Whatchado: Da müssen wir dann sagen, Leute, die weniger Stunden arbeiten, engagieren sich dann im Ehrenamt sofort. Da müssten wir das ja klar messbar machen, was dann in dieser Zeit passiert und das ist, glaube ich, viel zu divers, weil die eine Person macht, einfach das und die eine Person macht vielleicht, wenn man Glück hat, ein eigenes Geschäft auf oder so oder macht sich selbstständig in dieser freien Zeit und trägt dann wieder was bei oder zahlt dann wieder mehr in den Topf ein, weil sie steuerlich wieder anders eingestuft wird. Aber der ist, glaube ich, echt superschwierig. Auch gerade, weil die Kollektivverträge gerade in Österreich, das ist ja an sich schon immer so ein Kampf, wenn es um Erhöhungen in Kollektivverträgen geht, und so und wenn ich mir dann vorstelle.

In dieser Argumentation fällt auf, dass als Alternative für ehrenamtliches Engagement, an das eine Arbeitszeitverkürzung geknüpft werden sollte, die Neugründung eines Geschäfts als Glücksfall beschrieben wird. Das würde durch Steuerabgaben wieder Geld in die Staatskasse tragen. Eine Reduktion der Arbeitszeit wäre es aber de facto nicht. Spannend ist auch, dass an dieser Stelle die Kollektivverträge angeführt werden, die der Befragte mit Schwierigkeiten für Verbesserungen verbindet, die aber ein häufiger Weg zur Anpassung von Arbeitsbedingungen darstellt (siehe Kapitel 2.3). Was vom zweiten Interviewpartner noch angeführt wird, ist die Angst vor gesellschaftlichen Konsequenzen, die auf einen tatsächlichen Arbeitsmangel zurückgeht. Als Beispiel nennt er Ärzte, die nur mehr 30 Stunden die Woche arbeiten würden.

Kubica: Und was tun wir jetzt, was tun wir dann, wir haben doch immer wieder Ärztemangel, wenn die Ärzte nur mehr 30 Stunden in der Woche arbeiten? Dann braucht jeder eine Privatversicherung, dass er überhaupt noch einen Termin kriegt. Also das ist schwierig.

Hier offenbart sich die Angst davor, dass staatliche Unterstützung Privatisierung und Zweiklassengesellschaft fördern könnte, da das bestehende Angebot nicht für alle Steuerzahlenden ausreichen könnte. Die Analyse der Interviews erweckt den Eindruck, dass Berufe nicht gleich viel wert sind und manche Branchen es sich weniger leisten können eine Arbeitszeitverkürzung umzusetzen als andere. Die Bewertung der Befragten geht stets von einem Hierarchiegefälle aus, das dafür sagt, dass sich manche Unternehmen aufgrund ihres Einflusses stets aus staatlichen Bestimmungen ausnehmen können und die Konsequenzen dafür von den Konsument:innen getragen werden würden.

5 Diskussion der Ergebnisse

Die Analyse der Interviews lieferte einen Einblick in die Unternehmenssicht auf die Arbeitszeitverkürzung. Es ergaben sich dadurch einige Fragen, die in der Diskussion behandelt werden sollen. Nachdem die Meinung zu einer Arbeitszeitverkürzung bei den Unternehmen zu widersprüchlichen Antworten geführt hat, soll im folgenden Abschnitt analysiert werden, welchen Nutzen eine Arbeitszeitverkürzung für einzelne Unternehmen hat. Was im Gespräch immer wieder auffiel, war das Hervorheben der guten Arbeitsbedingungen der Unternehmen der Befragten. In ihrer Argumentation legten beide stets Wert darauf, sich als Unternehmen darzustellen, denen die Angestellten wichtig sind. Dadurch entsteht schnell der Eindruck, dass die Arbeitgeber aus einer gönnerhaften Haltung heraus eine Arbeitszeitreduktion umgesetzt haben, da es ihnen am wichtigsten sei, dass die Mitarbeiter:innen sich wohl fühlen.

Der nächste Abschnitt beschäftigt sich auch mit der Frage welche Vorteile eine Arbeitszeitverkürzung für die Unternehmen bringt, die sie umsetzen, wenn sie die Ausnahme darstellen. In einem weiteren Schritt wird diskutiert, was eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung für die Unternehmen bedeuten könnte, die sie bereits eigenständig umgesetzt haben. Abschließend soll auch die Forschungsfrage

beantwortet werden, durch welche Politikinstrumenten eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung in Österreich bei gleichbleibendem Gehalt unterstützt werden könnte.

5.1 Arbeitszeitverkürzung als Alleinstellungsmerkmal

Während der Analyse der Interviews stellte sich heraus, dass die Motivation für eine Arbeitszeitverkürzung unterschiedlich begründet werden kann. Hierfür nannten die Interviewpartner vorwiegend Argumente, die unter dem Begriff Gemeinwohl zusammengefasst werden können. Dazu zählen Argumente wie eine bessere Work-Life-Balance, eine gesteigerte Zufriedenheit und Ausgeglichenheit der Angestellten, der Wunsch nach einem besseren Leben für alle, sowie der Wunsch, mehr Zeit für Freizeit für sich selbst und die Beschäftigten zu schaffen. In ihrer Argumentation stützten sich die Befragten auch immer wieder auf Studien. Hier wurden keine expliziten genannt. Dennoch sollen an dieser Stelle Forschungsergebnisse, die sich mit den Auswirkungen von kürzeren Arbeitszeiten auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Betroffenen beschäftigen, besprochen werden.

Die bestehenden Studien beschäftigten sich mit der Arbeitszeitverkürzung aus Angestelltensicht. Ein Experiment, das in Finnland zwischen 1996 und 1998 durchgeführt wurde (siehe Kapitel 2.2.1), ergab, dass die Angestellten, die durch eine Arbeitszeitverkürzung mehr Freizeit zur Verfügung hatten, jene für mehr Familienzeit, Sport oder Haushalt verwendeten. Die Studie ergab auch, dass jene Personen, die einen 6-Stunden-Arbeitstag anstelle eines 8-Stunden-Arbeitstages wählten, mit weniger Arbeits-Familien-Konflikten zu kämpfen hatten (vgl. Anttila 2005; Anttila/Nätti/Väisänen 2005). Zwar gaben die Befragten keine Auskunft darüber, inwiefern die Mitarbeitenden ihre Freizeit durch die Arbeitszeitreduktion inzwischen anders nutzten, aber sie bestätigten, dass die Brücken- oder Fenstertage genutzt wurden, um freie Tage zu nehmen oder den Zeitausgleich für verlängerte Wochenenden einzusetzen (siehe Kapitel 4.2.1).

Außerdem bestätigten sowohl eine schwedische Langzeitstudie (Anttila/Oinas 2021) als auch eine Studie von Schiller et al aus 2018, dass sich die Schlafqualität der Angestellten verbesserte, deren Arbeitsstunden bei gleichem Gehalt reduziert wurden. Der generelle Stress sank und die Reduktion der Erwerbsarbeit trug dazu bei, dass die Betroffenen häufiger entspannenden Freizeitaktivität wie Sport, Freizeit und Kultur

nachgingen (siehe Kapitel 2.2.1). Auch bei einer isländischen Studie, die im Zuge eines Langzeitexperiments zur Arbeitszeitverkürzung durchgeführt wurde, wurde festgestellt, dass sich selbst bei einer durchschnittlichen Arbeitszeitreduktion von 15 bis 36 Minuten pro Woche Verbesserungen der Gesundheit und der persönlichen Beziehungen einstellten (vgl. Haraldsson, Kellam 2021). Von ähnlichen Verbesserungen sprachen auch die Interviewpartner bei ihren Mitarbeiter:innen und bei sich selbst. Bei der staatlichen Umsetzung, auf die sich die genannten Studien beziehen, finanzierte sich die Umsetzung teilweise durch staatliche und durch EU-Förderungen und versprach eine Entlastung des Gesundheitssystems oder eine höhere Beschäftigungsrate. Diese Variablen sind bei einer Umsetzung auf eigene Initiative der Unternehmen nicht gegeben. Es muss also andere Finanzierungsgrundlagen für die Arbeitszeitverkürzung geben, damit die entsprechenden Unternehmen liquide bleiben können.

5.1.1 Arbeitszeitverkürzung als Reaktion auf Arbeitskräftemangel

Die Arbeitszeitreduktion auf eigene Initiative lässt sich auch als Reaktion auf die Umstände am Arbeitsmarkt und einen Fachkräftemangel lesen. Eine Studie der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich ergab, dass ein Viertel aller Beschäftigten im Jahr 2021 planten ihren Job aus Unzufriedenheit zu wechseln (Grabner 2022: 1). Vor der Krise, die durch die COVID-19 Pandemie ausgelöst wurde, knüpften Arbeitende und Angestellte den Plan eines Jobwechsels noch an die Arbeitsmarktchancen. Danach stiegen die Kündigungen auf Grund von Unzufriedenheit im Job auch ohne Aussicht auf eine neue Stelle (ebd.). Dadurch, dass viele Menschen in Kurzarbeit oder durch den Verlust des Jobs im Zuge der Pandemie ihren bisherigen Berufsalltag hinterfragten, begannen sie auch ihre Arbeitgeber:innen und Jobs kritischer zu betrachten. Dadurch kam es zu einem Fachkräftemangel, den auch die WKO erkannt hat. Das „FachkräfteRadar“, das aus einer Unternehmensbefragung zum Fachkräftemangel abgeleitet wurde, soll darüber Auskunft geben, wie es um die Fachkräfte in Österreich bestellt ist und geht auch mit einem Plan einher, der dem beobachteten Mangel gegenwirken soll (Dornmayr/Riepl 2022). Die WKO schlägt hier einen Fünf-Punkte-Plan zur Erhöhung der Fachkräfte vor, der kurzfristig aber kaum im Stande ist einen Unterschied zu machen. Doch die Zeit auf langfristige Lösungen zu warten, haben viele Firmen, aufgrund des oft schon

länger bestehenden Arbeitsmangels und damit verbundenen Konsequenzen für ihre Umsätze, nicht. Während manche davon zusperrten müssen, probieren andere Alternativen zu den Vorschlägen der WKO zu finden.

Auch die Studie der Firma eMagnetix ergab, dass die Angestellten nicht nur allgemein zufriedener waren. Die Anzahl der Bewerbungen stieg im Vergleich zum Jahr 2016 mit durchschnittlich 10 Bewerbungen für Junior-Stellen, nach der Umsetzung der Arbeitszeitreduktion bei gleichbleibendem Gehalt 2019 auf 100 Bewerbungen (siehe Kapitel 2.3.1). Auch die Interviewpartner bestätigten einen Arbeitskräftemangel vor allem in Handwerksberufen. Das befragte Installateurunternehmen hoffte mit der Arbeitszeitverkürzung mehr Fachkräfte gewinnen zu können, da zwei langjährige Mitarbeiter in fremde Branchen gewechselt hatten. Das Vorhaben wurde zu Beginn von den verbleibenden Mitarbeitern getragen, die für die Übergangszeit der Umsetzung von ungefähr drei Monaten mehr Überstunden als gewöhnlich machen mussten. Es rentierte sich aber, da sich durch die Änderungen mehr Mitarbeiter bewarben und die bestehenden nach Aussagen des Unternehmenschefs zufriedener und motivierter waren (siehe Kapitel 4.1.1). Auch beim anderen befragten Unternehmen zeichnete sich ein ähnliches Bild ab. In dem digital-lastigen Unternehmen, das vorwiegend Akademiker:innen beschäftigt, sei aufgrund der Suche nach hoch qualifizierten Mitarbeiter:innen eine gute Stellung des Arbeitsplatzes notwendig. Als Reaktion auf die Ansprüche der Jobsuchenden und angestoßen durch die COVID-19-Pandemie bedingte Kurzarbeit in Österreich, setzte das zweite befragte Unternehmen eine Arbeitszeitverkürzung um, die sich auch in einer Erhöhung der Bewerber:innen pro Job zeigte.

5.1.2 Arbeitszeitverkürzung als PR-Boost

Der Fachkräftemangel ist ein Thema, das auch in den Medien häufig thematisiert wird. Die Ausfälle in Gastronomie und Tourismus, aber auch in anderen Branchen werden regelmäßig thematisiert. Die Zukunft der Arbeit, die sich mit vielen anderen gesellschaftlichen Herausforderungen wie Gesundheitsvorsorge, der Überalterung der Gesellschaft oder Vermögensverteilung überschneidet, hat einen großen Stellenwert in der tagesaktuellen Berichterstattung. Wer sich hier innovativ zeigt, über den wird berichtet. Das belegen internationale Beispiele von staatlichen Maßnahmen oder Unternehmen, die eine Arbeitszeitverkürzung (in Teilen) umsetzen oder Experimente

diesbezüglich starten (siehe Kapitel 2.2.1). Aber auch im nationalen Rahmen wird über die unternehmensspezifische, eigenständige Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt rege berichtet (siehe Kapitel 2.3.1). Wer eine Arbeitszeitverkürzung umsetzt, wird für Interviews angefragt und portraitiert. Bei der Google-Recherche nach Firmen, die in Österreich eine Arbeitszeitverkürzung umgesetzt haben, findet sich eine Vielzahl an Vertreter:innen unterschiedlicher Branchen, die davon schwärmen (siehe Kapitel 3.3).

Diese Beliebtheit trägt dazu bei, dass eine Arbeitszeitverkürzung, die trotz des regen Interesses in Österreich die Ausnahme darstellt, organisch beworben werden kann, wodurch die neue Akquirierung von Fachkräften quasi gratis durch interessierte Presse beworben wird. Das bestätigen auch die beiden Interviewpartner. Sowohl von Print-, Online- und auch auf sozialen Medien bekamen die entsprechenden Unternehmen Anfragen für Interviews und Stellungnahmen (siehe Kapitel 4.1.4). Dass das Thema einer erweiterten Arbeitszeitflexibilisierung bzw. einer Arbeitszeitverkürzung, auch die bestehende österreich- und EU-weite Normalarbeitszeit von 38,5 bzw. 40 Stunden pro Woche in Frage stellt, macht es kontroversiell. Neue Vorstellungen von der Zukunft der Arbeit treffen auf Erfahrung mit einem System, das stundenmäßig seit 1975 nicht mehr angepasst wurde (siehe Kapitel 2.3). Durch diese Brisanz entsponnen sich bei Firmen, die ihre Arbeitszeitverkürzung auch auf Social Media thematisierten, Diskussionen, was – Algorithmus sei Dank – mit einer erhöhten Reichweite einherging. Fachkräfte erfuhren also durch Umwege über Firmen, die die Arbeitszeiten reduzierten und mussten dafür gar nicht erst auf Jobsuche sein.

Was in den Gesprächen mit den Unternehmen außerdem auffiel, war die Begründung der Interviewpartner für die Arbeitszeitverkürzung. Es wurde zwar auch der Fachkräftemangel erwähnt, dennoch wurde vermehrt von den Werten der Unternehmen gesprochen. Die größte Belohnung sei es für die Interviewten, dass die Angestellten gerne in die Arbeit kämen, motiviert und zufrieden seien. Das würde sich in weiterer Folge auch auf die Chefetagen auswirken und alle Beteiligten könnten dadurch zufriedener und glücklicher leben. Es soll hier nicht bestritten werden, dass die Unternehmen sich über zufriedene Mitarbeiter:innen freuen. Dennoch scheint es nur logisch, dass Werte und bessere Arbeitsbedingungen als Mittel verwendet werden, um die Firma in ein gutes Licht zu rücken. Denn im starken Konkurrenzkampf um

Fachkräfte, müssen sich Unternehmen ins Zeug legen. Ein Unternehmen, das sich um die Angestellten kümmert und eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt bietet, verschafft sich eine Vorrangstellung im brancheninternen und branchenexternen Vergleich, von dem die Gesellschaft lesen will. Damit folgt die Berichterstattung automatisch.

Negative Kommentare zur Arbeitszeitreduktion bei gleichbleibendem Gehalt bekamen die Befragten kaum. Im Anschluss an die Debatte der Zukunft der Arbeit, sahen auch die Interviewpartner den Weg zu kürzeren Arbeitsstunden als den fortschrittlichen und zukunftsgerichtet, der sich über kurz oder lang durchsetzen würde. Damit positionierten sich beide Firmen auf der Seite des Fortschritts. Kritiker:innen und Gegner:innen der Arbeitszeitverkürzung beschrieben sie unter anderem als zu uninformat, konservativ oder kapitalistisch. Sie hätten Angst die eigenen Mitarbeiter:innen an bessere Arbeitgeber:innen zu verlieren (siehe Kapitel 2.1.4). Die Entscheidung für eine Arbeitszeitverkürzung verschaffte den Unternehmen durch das Alleinstellungsmerkmal, sowie durch die damit einhergehende Berichterstattung, einen Wettbewerbsvorteil. Verknüpft mit der Bewerbung von firmeninternen Werten führten die Neuerungen nicht nur zufriedeneren bestehenden Mitarbeiter:innen, sondern auch zu mehr Bewerbungen und gesteigerter Bekanntheit der Firmen.

In Abgrenzung zu anderen Firmen sowie in Bezug auf die eigenen Werte thematisierten beide Interviewpartner auch die Irrelevanz von gesteigerten Profiten. Die Produktivität und die damit einhergehenden Gewinne fielen aber laut eigenen Angaben kaum bis gar nicht schlechter aus als in der Zeit vor der Arbeitszeitreduktion.

5.1.3 Dankbarkeit fördert Effizienz

Die eigenständige Einführung einer Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt ist also eine erfolgreiche Gegenmaßnahme auf den Fachkräftemangel, die schon binnen weniger Monate nach Umsetzung Erfolge verspricht. Doch die Neuerungen brachten nicht nur neues Personal. Durch die besondere Attraktivität der Arbeitgeber aufgrund der Arbeitszeiten und des beworbenen guten Umgangs mit den Mitarbeiter:innen, zeigten sich die Angestellten motivierter und effizienter als zuvor. Diese Entwicklung belegte auch die Studie, die auf Basis der Daten des österreichischen Unternehmens eMagnetix durchgeführt wurde. Die Kund:innen seien ob der geleisteten Arbeit so zufrieden wie bisher, und das Unternehmen beschäftigte

mehr Mitarbeiter:innen als zuvor. Die Interviewpartner machten ähnliche Angaben zur Produktivität der Belegschaft. Die Mitarbeiter seien nun bereit die „Extrameile“ für das Unternehmen zu gehen, was sich in einer erhöhten Produktivität in geringerer Arbeitszeit zeigte.

Organisiert wurde diese Produktivitätssteigerungen, die die sozialen Interaktionen reduzierte und eine höhere Eigenverantwortung der Befragten voraussetzte. So wurde im digital-lastigen Unternehmen vermehrt auf Home-Office gesetzt, was nicht nur Arbeitswege reduzierte, sondern als weiteren Effekt auch Kaffeepausen mit Kolleg:innen verringerte, weil die Angestellten seltener gemeinsame Stehzeiten hatten. Das steigerte die Effizienz entsprechend. In Kombination mit einer Auslagerung von Arbeit an die Kunden durch Selbstverwaltung, die vom neuen Produkt des Unternehmens unterstützt wurde, konnte das Unternehmen ohne Probleme die 38,5-Stunden-Woche auf eine 32-Stunden Woche reduzieren (siehe Kapitel 4.1.2). Das HR-/IT-Unternehmen setzte außerdem auf die Messung von Leistung anstatt von Arbeitszeit. Diese Einstellung hat den Vorteil, dass Zeit nicht „abgesessen“ werden muss. Sie kann sich aber auch in Stress und Überstunden niederschlagen, falls ein Projekt in der Normalarbeitszeit nicht fertiggestellt werden kann. Diese Haltung unterstreicht den Druck, den die Arbeitszeitverkürzung auf Job-Anwärter:innen ausüben kann. Sie ist denen vorbehalten, die am Arbeitsmarkt gefragt sind, also Personen mit höheren Abschlüssen, Akademiker:innen und Fachkräften.

Die Dankbarkeit, die sich bei den Beschäftigten aufgrund des Jobs mit Ausnahme-Arbeitszeiten im besten Sinn einstellt, geht mit gesteigerter Produktivität einher. Bei hundert und mehr Bewerbungen pro ausgeschriebenen Job, bedeutet alleine das Ergattern der Stelle, sich im Wettbewerb durchgesetzt zu haben.

Die Interviewpartner der unterschiedlichen Unternehmen setzten die Arbeitszeitverkürzung erst im Jahr 2021 um. Bisher sei es zu kaum bis keinen Verlusten gekommen. Die Auftragslage sei gleich gut geblieben und auch die Kund:innen seien weiterhin zufrieden. Wie sich die Arbeitszeitreduktionen langfristig auswirken kann, sollte aber auch in Zukunft beobachtet werden, um hier aussagekräftige Daten für die Zukunftsfähigkeit der Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt zu erhalten. Die Arbeitszeitverkürzung bedeutete für die Unternehmen, die sie auf eigene Initiative umsetzten nach eigenen Angaben einen

Erfolg auf ganzer Linie. Auf die Frage, wie diese Änderungen flächendeckend umgesetzt werden könnten, reagierten beide Interviewpartner dennoch skeptisch.

5.2 Flächendeckende Arbeitszeitverkürzung als Antithese zur Arbeitszeitverkürzung auf eigene Initiative

Die Arbeitszeitverkürzung bedeutete für beide befragten Unternehmen eine größere Auswahl an Fachkräften und einen Wettbewerbsvorteil. Die Argumente der Interviewpartner, auf die sie die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt stützten, priorisierten den Fortschrittsgedanken, das Wohl der Mitarbeiter:innen, sowie den Verzicht auf überbordende Profite (siehe Kapitel 4.1.1). Anschließend an diese Argumentation liegt die Vermutung nahe, dass eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung die einzig schlüssige Folgerung für die Befragten sein müsste. Aber dem war nicht so.

Die Interviewpartner fanden eine Arbeitszeitverkürzung schwierig umsetzbar. Sie befürchteten negative Auswirkungen auf Preise für alle Konsument:innen, sowie einen Nachteil in den meisten Branchen, die eine Arbeitszeitverkürzung aus organisatorischen oder strukturellen Gründen schlicht schlechter umsetzen könnten (siehe Kapitel 4.4.1). Ein weiterer Punkt, der von einem Unternehmen eingebracht und von dem anderen widerlegt wurde, war, dass bei manchen Unternehmen wohl nur eine teilweise Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung möglich wäre, was zu Unstimmigkeiten innerhalb des Betriebs führen könnte. Das Installateurunternehmen gab keine Auskunft über die Stimmung bei den Beschäftigten, die bisher noch nicht in den Genuss einer Arbeitszeitverkürzung gekommen waren. Bei einer flächendeckenden Arbeitszeitreduktion wären aber ohnehin alle Abteilungen betroffen. Ob sich die Befürchtungen dennoch bewahrheiten würden, kann an dieser Stelle nicht festgestellt sein. Dass eine flächendeckende innerstaatliche Arbeitszeitreduktion auch Änderungen auf anderen Ebenen herbeiführen würde, ist aber naheliegend.

Die Konsequenzen, die diese Änderungen haben können, hängen aber vor allem von der Art ab, auf die sie umgesetzt werden. Bei Umsetzungen, wie Spanien sie aktuell plant, werden Ausfälle mit staatlichen Förderungen ausgeglichen, die sich aus dem European Union Recovery Fund speisen (vgl. Abend 2021). Das Pilotprojekt, das am 6. Juni 2022 im Vereinigten Königreich gestartet ist, finanziert sich ohne staatliche Ausgleichszahlungen und soll nur durch die gesteigerte Produktivität lukrativ sein (vgl.

Kollewe, 2022). Ob dieses Vorhaben erfolgreich sein wird, steht allerdings noch in den Sternen.

Dass die Interviewpartner einer flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung in Österreich kritisch gegenüberstehen, erscheint dennoch schlüssig. Da beide Unternehmen seit der Einführung der Arbeitszeitverkürzung aufgrund von höherer Wettbewerbsfähigkeit so viel Aufmerksamkeit und engagierte Angestellte für sich gewinnen konnten wie noch nie zuvor, würde eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung bedeuten, dass sie ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal verlieren würden. Dadurch würden die Firmen etwas anderes bieten müssen, um den Platz als besonders attraktive Arbeitgeber zu behalten. Eine staatlich unterstützte, flächendeckende Arbeitszeitverkürzung wäre demnach eine Gefahr für die Vorreiter der Branche. Aber was wären die Vorteile und könnten diese Unternehmen auch davon profitieren?

5.2.1 Arbeitszeitverkürzung als Gegenleistung für ehrenamtliches Engagement

Obwohl in den Interviews auf Studien Bezug genommen wurden, die besagen, dass Angestellte nur an vier von acht Stunden pro Tag produktiv sein könnten, behielten beide Unternehmen einen 8- oder sogar einen Mehr-als-8-Stunden-Tag ein – je nachdem, ob für Projekte Überstunden anfielen oder nicht (siehe Kapitel 4.2.1). Auch Studien belegen, dass bei kürzerer Arbeitszeit produktiver und effizienter gearbeitet werden könnte (Anttila/Nätti/Väisänen 2010; Nätti/Anttila 1999; Åkerstedt et al. 2001). In ihrer Argumentation berufen sich die Interviewpartner auf ein zeitgemäßes Arbeitsmodell, dem sie selbst nicht gerecht werden. Auf die Frage wie eine Arbeitszeitverkürzung flächendeckend möglich sein könnte, sprechen die Befragten davon, dass an den Luxus von mehr Freizeit statt Arbeitszeit auch Gegenleistungen gegenüber den Steuerzahler:innen geknüpft werden müssten. Angelehnt an Kopatz (2012) besteht auch eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass sich Menschen ehrenamtlich engagieren, deren Arbeitszeit sich von 40 bzw. 38,5 auf weniger Stunden reduziert. Dieses Engagement könnte, um eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt ökonomisch zu rechtfertigen, auch als Anforderung behandelt werden.

Bei der Unterstützung, die sich die Unternehmen gewünscht haben, nannten sie vor allem bestehende Strukturen, die aufgewertet werden sollten, wie die WKO. Jene hat aber nach aktuellen Vorschlägen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken,

sowie in Presseaussendungen kein Interesse an einer Arbeitszeitverkürzung (siehe Dorner, Riepl 2022).

Die Unternehmen gaben weniger direkt als indirekt Aufschluss darüber, wie eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt umgesetzt werden könnte. Sie zeigten vorwiegend, dass im bestehenden wirtschaftlichen, kapitalistischen System – das die Interviewpartner zwar kritisierten, aber wovon sie eben auch selbst Teil sind – auch Änderungen, die vermeintlich für ein besseres Leben für alle sorgen sollen, der wirtschaftliche Gedanke nicht vernachlässigbar ist. Diese Erkenntnisse in Kombination mit Ergebnissen von bereits durchgeführten Experimenten in Richtung Arbeitszeitverkürzung und den ersten Erkenntnissen von noch laufenden Experimenten, ergeben dennoch gesamt betrachtet Anhaltspunkte für Politikinstrumente, die eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt in Österreich unterstützen könnten.

5.3 Politikinstrumente, die eine Arbeitszeitverkürzung unterstützen könnten

Da Österreich Arbeitszeitverkürzungen bisher in der Tradition des verhandelten Modells nach Berg et al. (2014) umgesetzt hat, wäre eine solche Vorgehensweise die traditionell schlüssigste. Der erste Vorschlag für eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt lautet demnach wie folgt:

Die letzte Arbeitszeitverkürzung wurde durch ein autoritatives Politikinstrument, also eine gesetzliche Änderung, eingeführt. Sie fand ihre endgültige Durchführung, nach einer schrittweisen Anpassung seit 1970, im Jahr 1975 und war den Forderungen des Volksbegehrens für ein neues Arbeits- und Ruhezeitgesetz im Jahr 1969 gefolgt (Felten 2020). Das verhandelte Modell meint aber auch die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern in Österreich, was einige Jahre in Anspruch nehmen kann, bevor es zu einer gemeinsamen Entscheidung kommt. Die Länge dieser Verhandlungen zeigt sich immer wieder bei Anpassungen des Kollektivvertrages. Im Fall einer kollektivvertraglichen Anpassung, bei der es sich um ein autoritatives, im Fall einer Kombination mit einem Volksbegehren zusätzlich um ein Networking Politikinstrument, handeln würde, könnte diese Umsetzung noch einige Jahre dauern.

Eine weitere Möglichkeit, die sich aus den Vorschlägen der Interviewpartner ableitet, wäre eine Weichenstellung für die Arbeitszeitverkürzung, die durch ein organisatorisches Politikinstrument umsetzbar wäre. In diesem Fall könnten die

bestehenden Institutionen wie beispielsweise die WKO genutzt werden, um Ressourcen für die Aufklärung zur eigenständigen Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung zu stellen. Dazu müssten finanzielle Mittel verfügbar gemacht werden, die als Budget für die Zukunft der Arbeit eingeplant werden könnten. An dieser Idee hängt aber auch die Überzeugung, die einen eigenen, neuen Bereich für die Zukunft der Arbeit einrichtet und die die Arbeitszeitverkürzung als solche benennen würde. Unter Berücksichtigung der aktuellen Ausrichtung der WKO, scheint auch dieser Schritt unrealistisch.

Eine Art der Umsetzung, die bei der wirtschaftlichen Tradition der eigenständigen Arbeitszeitverkürzung ansetzen würde, wäre eine Knüpfung der flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt an ehrenamtliches Engagement. Hierbei würde es sich um eine Kombination von mehreren Politikinstrumenten handeln. Dem zugrunde müsste ein gesellschaftlicher Konsens liegen, der ehrenamtliches Engagement als Aufwand im Austausch für Erwerbsarbeit sieht. Von staatlicher Seite könnte nach einer Entscheidung dafür, durch informative Politikinstrumente, Kampagnen gestartet werden, die die Bevölkerung über das Vorhaben informieren. Im Anschluss könnte durch autoritative Politikinstrumente wie Gesetzesänderungen, die Einführung der flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung mit Bindung an ehrenamtliches Engagement umgesetzt werden. Das könnte im österreichischen Vereinswesen, über die Mitgliedschaft in einem Verein gelöst werden. Wie viele Stunden genau in Ehrenamt fließen wäre wohl schwer nachvollziehbar. Wenn dieses Engagement aber als Initiative für die Stärkung der Zivilgesellschaft und gegen die Vereinsamung, was in weiterer Folge auch positive gesundheitliche Auswirkungen hätte, gesehen würde, könnte diese Durchführung aber von mehreren Seiten gestützt werden. Eine solche Umsetzung setzt aber voraus, dass die Zukunft der Arbeit als akutes Problemfeld betrachtet wird und im politischen Diskurs die interdisziplinäre Verknüpfung von Feldern wie Arbeit, Gesundheit und Umwelt erkannt werden, wie es Anttila und Oinas (2021) beschreiben.

In Anlehnung an Figerl, Thamesberger und Theurl (2020) könnten auch finanzielle Politikinstrumente berücksichtigt werden. Sie schlagen vor, Budgets umzuschichten. Ihre Idee beruht auf der Annahme, dass eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung Jobs schaffen würde, da Arbeitsstunden frei würden, indem Arbeitszeit von 40 auf 30 Stunden reduziert werden. Dadurch würden Jobs frei, die mit Personen besetzt werden

könnten, die aktuell Mindestsicherung oder Arbeitslosengeld bezögen. Dieses Vorhaben widerspricht allerdings den bisherigen Ergebnissen der Studien, die belegen, dass sich die Produktivität bei verringerten Arbeitsstunden steigert und demnach nicht mehr Angestellte für die gleiche Arbeit benötigt werden. Dennoch könnte die Umschichtung von Budgets, die aus der Gesundenkasse frei wird, wenn die Antwort sich bewahrheitet, dass Personen, die weniger arbeiten, gesünder sind. Diese Überlegungen können nur ein Anfangspunkt für die Politikinstrumente, die die Umsetzung einer flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt unterstützen können, sein. Sie setzen voraus, dass die Thematik ernsthaft als Problem erkannt wird, für das eine Lösung gefunden werden soll. Das hängt wiederum von den gewählten Regierungen bzw. von Volksbegehren ab, die zivilgesellschaftlich gestartet und unterstützt werden.

6 Fazit

Die bestehende Literatur zum Thema Arbeitszeitverkürzung sowie die europaweiten Versuche, eine staatlich unterstützte Arbeitszeitverkürzung umzusetzen, zeigen die Relevanz des Themas (siehe Kapitel 2). Die stetig fortschreitende Digitalisierung und die damit einhergehende Effizienzsteigerung wird als Argument für eine Arbeitszeitverkürzung auf 30 bzw. 35 Stunden verwendet. Dennoch finden sich in Österreich aktuell keine Volksbegehren zum Thema. Gleichzeitig besteht ein Fachkräftemangel, der die Wirtschaft vor Herausforderungen stellt, neue Mitarbeiter:innen zu finden bzw. bestehende Angestellte zu halten, oder länger im Beruf dienen zu lassen, wie es bei Lehrpersonal, in Gesundheitsberufen oder in der Gastronomie derzeit überlegt wird (siehe Kapitel 2). Dem entgegen ergreifen Unternehmen, die nicht auf Regierungsmaßnahmen warten wollen, selbst Initiativen. Die beiden Interviews und die Analyse der bestehenden Literatur, auf die die Daten in dieser Arbeit zurückgehen, ergeben die Reaktion auf den Fachkräftemangel durch eine Arbeitszeitverkürzung, die sich für die Unternehmen rentiert hat. Durch den Trend, der sich derzeit um das Thema entwickelt hat, erfolgte auf die Umsetzung auf eigene Initiative, ein wahrer PR-Boost, der den Unternehmen durch das Alleinstellungsmerkmal zu einem Wettbewerbsvorteil verhalf.

Es besteht daher kein Interesse der Unternehmen, dass möglichst flächendeckend eine Arbeitszeitverkürzung umgesetzt wird. Dennoch liefern die Interviews Einblick in

die Kraft, die aktuell mit einer Arbeitszeitreduktion einhergeht. Die erhobenen Daten machen klar, wie wichtig die wirtschaftliche Komponente in kapitalistischen Staaten wie jenen der EU, auch bei der Umsetzung von Gesetzen oder Innovationen ist, die Gemeinwohl und eine Entlastung des Gesundheitssystems versprechen. Demnach ergab die Analyse der Daten nicht nur einen Einblick in die Beweggründe der Unternehmen, sondern auch ein Verständnis für die Gründe, die eine Arbeitszeitverkürzung auf wirtschaftlicher Ebene unterstützen könnten. In Kombination mit den Ergebnissen von Studien zu dem Thema sowie mit aktuellen Experimenten, die europaweit durchgeführt werden, ergeben sich unterschiedliche Kombinationsarten von Politikinstrumenten, die eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt unterstützen können. Es handelt sich dabei um vier unterschiedliche Herangehensweisen, die unterschiedliche Politikinstrumente kombinieren.

Die Vorschläge können als Gedankenanstoß für weitere Überlegungen gesehen werden. In Anschluss an die österreichische Tradition der Arbeitszeitverkürzung würde sich am ehesten die Umsetzung einer gesetzlich verankerten, kollektivvertraglich gestützten Arbeitszeitverkürzung anbieten, die zuletzt 1975 die 40-Stunden-Woche als Normalarbeitszeit geregelt hat (siehe Kapitel 2.3). Durch dieses autoritative Politikinstrument, das sich im besten Fall auf das partizipative Politikinstrument eines Volksbegehrens stützt, könnte eine zivilgesellschaftlich sowie politisch getragene 35- bzw. 30-Stunden-Woche und deren schrittweise Umsetzung geregelt werden. Hier wäre auch die Kombination mit finanziellen Politikinstrumenten bzw. mit informativen Politikinstrumenten spannend.

Die aktuellen Krisen und Missstände sind nicht innerhalb einer Disziplin zu lösen – so auch nicht Arbeitspolitik als singuläres Politikfeld. Arbeit, Gesundheit, Nachhaltigkeit und Demokratisierung sind interdisziplinär miteinander verwoben. Eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung, wie sie aktuell im Vereinigten Königreich ausprobiert wird, begreift diese Felder als untrennbar und erkennt darin die Verantwortung für eine Gesellschaft der Zukunft. Sie kann als Reaktion auf die aktuellen Missstände und als eine wirtschaftliche Strategie gesehen werden, aber auch als ideologische Entscheidung für ein Leben mit besserer Work-Life-Balance. Beides lässt sich argumentieren. Wie die Umsetzung aussieht, hängt von der jeweiligen Regierung ab.

7 Literatur

- Abend, L. 2021, March 22: Spain Is Going to Trial a 4-Day Work Week. Could the Idea Go Mainstream Post-Pandemic? In: Time <https://time.com/5948677/four-day-work-week-spain/> [17.09.2021].
- Abrell, B. 2015. Führen in Teilzeit. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Achten, U. et al. 1984: Mehr Zeit für uns. Dokumente und Bilder zum Kampf um die Arbeitszeitverkürzung. Bund-Verlag. Köln
- Achten, U. 1988: „... denn was uns fehlt, ist Zeit.“ Geschichte des arbeitsfreien Wochenendes. Bund-Verlag. Köln.
- Altun, U. 2005: Arbeitszeitflexibilisierung in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie und die Verbandsstrategien. Eine vergleichende Analyse der arbeitszeitpolitischen Strategien des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall und der Industriegewerkschaft Metall. Dissertation, Kassel.
- Amlinger-Chatterjee, M./Wöhrmann, Anne M. 2017. Flexible Arbeitszeiten. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 71 (1), 39–51
- Antal, Plank, B./Mokos, J./ Wiedenhofer, D. 2020. Is working less really good for the environment? A systematic review of the empirical evidence for resource use, greenhouse gas emissions and the ecological footprint. Environmental Research Letters, 16(1), 13002.
- Antosz, P. /Rembiasz, T./ Verhagen, H. 2020: Employee shirking and overworking: modelling the unintended consequences of work organisation. Ergonomics, 2020-08-02, Vol.63 (8), S.997-1009.
- Anttila, T./ Nätti, J./ Väisänen, M. 2010. The experiments of reduced working hours in Finland: impact on work–family interaction and the importance of the sociocultural setting. Community, Work and Family, 8(2), 187–209.
- Archibald, A.R. C./Casey, M. G/Lawless, M. 2019. Using Zoom Videoconferencing for Qualitative Data Collection: Perceptions and Experiences of Researchers and Participants. International Journal of Qualitative Methods, 18.
- Astleithner, F./Schönauer, A.2018. „Ohne Überstunden geht finanziell gar nichts.“ Eine Analyse zur Relevanz von Überstunden als Gehaltsbestandteil in der Privatwirtschaft. In: Hubert Eichmann/Bernhard Saupe/Annika Schönauer (Hg.). Arbeitszeitlandschaften in Österreich – Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 145–170. Online verfügbar unter <https://www.nomos-elibrary.de/index.php?doi=10.5771/9783845274881-355> [20.12.2021].

- Astleithner, F./ Stadler, B. 2022: Arbeitszeitverkürzung in Betrieben - Modelle und Praxis: Betriebe als Treiber kürzerer Arbeitszeiten?, Wirtschaft und Gesellschaft. Wien, Österreich, 47(4), S. 469–510. Verfügbar unter: <https://journals.akwien.at/wug/article/view/79> [27.05.2022].
- BBC, 2021, July 6: Four-day Week an 'overwhelming success' in Iceland. <https://www.bbc.com/news/business-57724779> [18.09.2021].
- Behnke, J./ Baur, N./Behnke, N. 2010: Empirische Methoden der Politikwissenschaft. Paderborn: Verlag Ferdinand Schöningh - zur Methoden.
- Berg, P./Bosch, G./Charest, J. 2014: Working-time configurations: a framework for analysing diversity among countries. In: Industrial & Labor Relations Review 67 (3), 805–837.
- Blum, S./ Schubert, K. 2018. Politikfeldanalyse (3. Aufl. 2018). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Boltanski, L./Chiapello, E. 2003. Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- Boltanski, L./ Chiapello, E.. 1999. Le nouvel esprit du capitalism. Paris:Gallimard.
- Boltanski, L./ Chiapello, E./ Elliott, G. 2005. The new spirit of capitalism. London/New York: Verso.
- Brandstetter, J. 2022: Arbeitszeitverkürzung wird erkämpft, nicht geschenkt! In: www.moment.at. <https://www.moment.at/story/arbeitszeitverkuerzung-wird-erkaempft-nicht-geschenkt>. [27.05.2022].
- Bruckner, R./ Stefan, L. 2021: Viele wollen weniger arbeiten. Können wir uns das leisten? .In:derstandard.at <https://www.derstandard.at/story/2000126170753/viele-wollen-weniger-arbeiten-koennen-wir-uns-das-leisten> [18.09.2021].
- Charmaz, K. 2014. Constructing Grounded Theory. London: Sage.
- Charak, H. L. 1951 Das Arbeitszeitproblem im Lichte internationaler Regelungen. In : DRdA, 1. Jg., Nr. 1.18–32.
- Coot, A./Marechal, A. 2018. When Time Isn't Money: The Case for Working Time Reduction.In: Green European Journal. <https://www.greeneuropeanjournal.eu/when-time-isnt-money-the-case-for-working-time-reduction/> [17.09.2021].
- Czarnecki, D. 2013. Prostitution von Kindern in Guatemala: Mädchen zwischen Arbeit und kommerzieller sexueller Ausbeutung (1. Auflage 2013.). Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Deppermann, A. 1999: Gespräche analysieren. Eine Einführung in konversationsanalytische Methoden. Leske und Budrich: Opladen.

- DiePresse.com 2021, 28.April: Große Zustimmung zur Arbeitszeitverkürzung. <https://www.diepresse.com/5972309/grosse-zustimmung-zu-arbeitszeitverkuerzung?from=rss> [17.09.2021].
- Dill, H./ Keupp, H. 2010: Erschöpfende Arbeit: Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt. In: Reflexive Sozialpsychologie 6. transcript verlag.
- Dornmayr, H./ Riepl, M. 2022: Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel. Fachkräftetender 2022. Ibw-Forschungsbericht Nr. 210. Wien.
- Eichmann, H./Saupe, B. 2015: Sozialpolitische Studienreihe Band 15, Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie.
- Eichmann, H. 2020: Arbeitszeitverkürzung in Kleinbetrieben als Postwachstumspraxis? In: Lange, B./ Hülz, M./ Schmid, B./ Schulz, C. (Hg): Postwachstumsgeographien. Raumbezüge diverser und alternativer Ökonomien. transcript Verlag. Bielefeld. 85-97.
- Eurostat 2021: Zahl der geleisteten Wochenstunden bei Vollzeitbeschäftigte <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00071/default/table?lang=de> [18.09.2021].
- European Union 2022: 2022 report on gender equality in the EU. Via. [ec.europa.eu https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2022_report_on_gender_equality_in_the_eu_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2022_report_on_gender_equality_in_the_eu_en.pdf) [10.07.2022].
- Fadler, A./ Sorger, C. 2018: Interview: Höchste Zeit für Verkürzung. Arbeit&Wirtschaft.
- Fagan, C./ Lyonette, C./ Smith, M./ Saldaña-Tejeda, A. 2012. The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence. Geneva: ILO
- Felten, E. 2020, 16. März: Der 8-Stunden-Arbeitstag: die wechselvolle Geschichte eines Mythos. Via www.awblog.at. <https://awblog.at/der-8-stunden-arbeitstag-geschichte-eines-mythos/> [12.07.2022].
- Figerl, J./ Thamesberger, D./ Theurl, S. (2020): Arbeitszeitverkürzung ist sinnvoll und finanzierbar <https://awblog.at/arbeitszeitverkuerzung-sinnvoll-und-finanzierbar/> [17.09.2021].
- Fitzgerald, J.B. 2022. Working time, inequality and carbon emissions in the United States: A multi-dividend approach to climate change mitigation. Energy Research & Social Science, 84, 102385.
- Flecker, J./Schönauer, A. 2010. Neue Politikfelder für eine Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Wirtschaft und Gesellschaft 36 (3), 349–374.
- Foucault, M. 1979. Die Geburt der Biopolitik. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Foucault, M. 2006: Vorlesung 4 (Sitzung vom 1. Februar 1978), in: Ders.: Sicherheit, Territorium, Bevölkerung. Geschichte der Gouvernementalität I, Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 134-172.
- Fraser, N. 1987: "Women, Welfare, and the Politics of Need Interpretation." *Hypatia: A Journal of Feminist Philosophy* Vol2, 1, 103-21. (Reprinted in Fraser, *Unruly Practices: Power, Discourse, and Gender in Contemporary Social Theory*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1989.
- Fraser, N. 1994: After The Family Wage: Gender Equality and the Welfare State. In: *Political Theory*, November 1994, Vol.22,4, 591-618.
- Früh, W. 2011. Inhaltsanalyse. Theorie und Praxis. Konstanz: UVK Verlags-Gesellschaft.
- Gangl, V. 2022, 27.Januar: Installateur zieht erste Bilanz: „Ich bereue die Umstellung nicht. Via: www.kleinezeitung.at/steiermark/suedostsued/6090837/VierTageWoche-eingefuehrt_Installateur-zieht-erste-Bilanz_Ich [09.09.2022].
- Glaser, B.G./Strauss, A.L. 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Chicago, IL: Aldine.
- Glauser, W. 2018. Part-time doctors - reducing hours to reduce burnout. *Canadian Medical Association Journal (CMAJ)*, 190(35).
- Glösel, K. 2021, 25. November: Wiener Optiker setzt auf 30-Stunden-Woche: „Erfüllen alle Aufträge und sind entspannter als früher“. Via [www.kontrast.at/https://kontrast.at/optiker-30-stunden-woche/](https://kontrast.at/optiker-30-stunden-woche/) [12.07.2022].
- Goldberg, F./Hildebrandt, A. 2020: Experteninterviews. Anwendung, Durchführung und Auswertung in der Politikwissenschaft, in: Wagemann, Goerres, A., & Siewert, M. B. (2020). *Handbuch Methoden der Politikwissenschaft*. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Grabner, C. (2022): Ein Viertel will wechseln. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich. Linz.
- Hager, T; Wieser, C 2022. Frauen. Management. Report.2022. Quantensprung Quote. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Haraldsson, G.D./ Kellam, J. 2021: Going Public: Iceland's Journey To A Shorter Working Week. Alda. Autonomy.Alda, Association for Democracy and Sustainability. https://en.alda.is/wp-content/uploads/2021/07/ICELAND_4DW.pdf [18.09.2021].
- Haslinger, S. 2015, 15. Juli : Warum wir über Arbeitszeit reden müssen. In: [mosaik-blog.at/https://mosaik-blog.at/arbeitszeitverkuerzung/](https://mosaik-blog.at/arbeitszeitverkuerzung/) [18.09.2021].
- Härmä, M. 2015.. Promoting older workers' job retention and health by working hour patterns. In *Sustainable working lives*. 249-268. Springer, Dordrecht.

- Heath, T 2017, April 21: A six-hour workday could make you happier, healthier and more productive. Via: [www.washingtonpost.com
https://www.washingtonpost.com/business/economy/will-a-six-hour-workday-help-you-live-longer/2017/04/21/5569f0dc-237b-11e7-b503-9d616bd5a305_story.html](https://www.washingtonpost.com/business/economy/will-a-six-hour-workday-help-you-live-longer/2017/04/21/5569f0dc-237b-11e7-b503-9d616bd5a305_story.html) [11.07.2022].
- Hermann, C./Saupe, B./Krenn, M./Schönauer, A./Herr, B./Holtgrewe, U. 2016: Arbeitszeitflexibilisierung auf betrieblicher Ebene. Forschungsprojekt für das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Forschungs-und Beratungsstelle Arbeitswelt. Wien.
- Hermann, R. 2017, 2. Februar: Wenn kühle Rechner Sozialutopien umsetzen. Via. [www.nzz.ch. https://www.nzz.ch/wirtschaft/schweden-und-der-6-stunden-arbeitstag-kopie-von-wenn-kuehle-rechner-sozialutopien-umsetzen-ld.143790](https://www.nzz.ch/wirtschaft/schweden-und-der-6-stunden-arbeitstag-kopie-von-wenn-kuehle-rechner-sozialutopien-umsetzen-ld.143790) [11.07.2022].
- Heute.at 2021, 18. Oktober: Keiner will Job – Chef zahlt volles Gehalt für 35 Stunden. Via: [www.heute.at: https://www.heute.at/s/keiner-will-job-installateur-zahlt-volles-gehalt-fuer-35-h-arbeit-100169108](https://www.heute.at/s/keiner-will-job-installateur-zahlt-volles-gehalt-fuer-35-h-arbeit-100169108) [09.09.2022].
- Hildebrandt/ Jäckle S./ Wolf, F./ Heindl, A. n.d.. Methodologie, Methoden, Forschungsdesign (2015th ed.). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Howlett, M. (2011) Designing Public Policies: Principles and Instruments, Abingdon: Routledge.
- Hurst, L. 2021, July 6th: Iceland cuts working hours for majority after shorter working week trial. In: [euronews.com. https://www.euronews.com/2021/07/06/iceland-cuts-working-hours-for-majority-after-shorter-working-week-trial](https://www.euronews.com/2021/07/06/iceland-cuts-working-hours-for-majority-after-shorter-working-week-trial) [17.09.2021].
- Hussl, R. 1999: Arbeitswelt 1900–2000. 100 Jahre österreichische Arbeitszeitpolitik. In: Gärtner, Reinhold : Blitzlichter : Österreich am Ende des Jahrhunderts. Innsbruck, S. 55–79
- International Labour Organisation 2014: Employment relationships in the media and culture industry. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_240701.pdf [06.06.2021].
- Kasam, A. 2021, March 15th: Spain to launch trial of 4-day working week, in: [theguardian.com https://www.theguardian.com/world/2021/mar/15/spain-to-launch-trial-of-four-day-working-week](https://www.theguardian.com/world/2021/mar/15/spain-to-launch-trial-of-four-day-working-week). [17.09.2021].
- Keynes, J. M. 1963: Essays in Persuasion, New York: W.W.Norton & Co., 1963. 358-373. Via [econ.yale.edu. http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf](http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf) [17.06.2022].

- King, C.L./ van den Bergh, J. C. J. M. 2017. Worktime Reduction as a Solution to Climate Change: Five Scenarios Compared for the UK. *Ecological Economics*, 132 (February), 124–134.
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Virtanen, M. et al. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *Lancet*, 386 (10005), 1739–1746.
- Kobie, N. 2021, July 12: What really happened in Iceland's four-day week trial. *wired.co.uk*.
<https://www.wired.co.uk/article/iceland-four-day-work-week> [18.09.2021].
- Kollewew, J. 2022: Thousands of UK workers begin world's biggest trial of four-day week. Via www.theguardian.com.
<https://www.theguardian.com/business/2022/jun/06/thousands-workers-worlds-biggest-trial-four-day-week> [10.07.2022].
- Koltai, J./ Bierman, A./ Schieman, S. 2018. Financial circumstances, mastery, and mental health: Taking unobserved time-stable influences into account. *Social Science & Medicine*, 202, 108–116.
- Kontrast.at 2021, 28. Dezember. Startup Whatchado setzt ab Jänner auf 32-Stunden-Woche bei gleichem Gehalt via: www.kontrast.at: <https://kontrast.at/whatchado-4-tage-woche/> [09.09.2022].
- Kopatz, M. 2012. Arbeit, Glück und Nachhaltigkeit – Warum kürzere Arbeitszeiten, Wohlbefinden, Gesundheit, Klimaschutz und Ressourcengerechtigkeit fördern. Wuppertal, Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH.
https://epub.wupperinst.org/frontdoor/deliver/index/docId/4181/file/ImpW3.pdf?wptouch_preview_theme=enabled [03.06.2022].
- Kopper, T: 2021, 22.Dezember: Arbeitszeitverkürzung: Wie realistische ist die Vier-Tage-Woche? Via www.kurier.at. <https://neuezeit.at/35-stunden-woche-unternehmen-oesterreich/> [12.07.2022].
- Kurier 2020, 31. August: IV und Wirtschaftsbund gegen Arbeitszeitverkürzung
<https://kurier.at/wirtschaft/iv-und-wirtschaftsbund-gegen-arbeitszeitverkuerzung/401016920> [18.09.2021].
- Leinfellner, P. 2021, 17. März: Europa ist bereit für kürzere Arbeitszeiten.
<https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/arbeitszeit/viertagewoche-jetzt> [28.05.2021]
- Leinfellner, P. 2021, 13.Juli: Keine Panik vor der Arbeitszeitverkürzung.
https://news.wko.at/news/oesterreich/position_arbeitszeitverkuerzung.html [17.09.2021].
- Leinfellner, P. 2021, 27. Dezember: Sozialwirtschaft Österreich: 37-Stunden-Woche startet durch.
 Via www.oegb.at

<https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/arbeitszeit/sozialwirtschaft-oesterreich--37-stunden-woche-startet-durch-> [12.07.2022].

- Lepenies. 2016. The power of a single number : a political history of GDP. Columbia University Press.
- Martin, A./Hertkorn M. 2004. Das Selbstverständnis Freier Journalist/inn/en und seine Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehung zum Auftraggeber. *Arbeit*, 13(1), 16.
- Marx, K. 1962: Das Kapital. Zur Kritik der politischen Ökonomie. Band 1. MEW 23. Berlin.
- Marx, K./Engels, F: Manifest der Kommunistischen Partei. MEW 4. Berlin, 459-493.
- Mayring, P. 2010. Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (11., aktualisierte und überarb. Aufl.). Beltz.
- Mendel, M. 2020, 28.August: Mehr Freizeit, mehr Mensch sein. Warum es nach 45 Jahren höchste Zeit für eine Arbeitszeitverkürzung ist. Via. [www.oegb.at. https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/arbeitszeit/mehr-freizeit--mehr-mensch-sein](https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/arbeitszeit/mehr-freizeit--mehr-mensch-sein) [11.07.2022].
- Messenger, J. C., & Ghosheh, N. (Eds.) 2013. Work sharing during the great recession: New developments and beyond. Edward Elgar Publishing.
- O'Carroll, A. (2015) Working Time, Knowledge Work and Post-Industrial Society: Unpredictable Work, London: Palgrave Macmillan.
- Mesch, M./Schwarz, B./Stemberger, G. 1987: Arbeitszeitgestaltung. Wien.
- Meuser, M./Nagel, U. 1991. ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Detlef Garz/Klaus Kraimer (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methode, Analysen. Opladen: Weststadt Verlag, 441-471.
- Meuser, M./, Nagel, U. 2009a. Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen, Hrsg. Susanne Pickel, Detlef Jahn, Hans-Joachim Lauth und Gert Pickel, 465–479. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meuser, M./ Nagel, U. 2009b: Experteninterview und der Wandel der Wissensproduktion. In Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3. Aufl.Hrsg. Alexander Bogner, Beate Littig, und Wolfgang Menz. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften. 35–60.
- Michalitsch, G. 2006: Die neoliberale Domestizierung des Subjekts. Von den Leidenschaften zum Kalkül, Frankfurt/New York 101–126.

- Milner, A./ LaMontagne, A. D. 2017. Underemployment and mental health: comparing fixed-effects and random-effects regression approaches in an Australian working population cohort. *Occupational and environmental medicine*, 74(5), 344–350.
- Münnich S. (2021) Luc Boltanski und Eve Chiapello: Der Neue Geist des Kapitalismus. In: Kraemer K., Brugger F. (eds) *Schlüsselwerke der Wirtschaftssoziologie*. Wirtschaft + Gesellschaft. Springer VS. 431-438.
- Nätti, J./ Anttila, T. 1999. Experiments of reduced working hours in finnish municipalities. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*.
- OECD 2014: Beschäftigungsausblick. www.oecd.org.
<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/employment-outlook-2014-AT.pdf>
 [18.09.2021].
- Offe, C. 2018: *Macht und Effizienz: Studien zur kapitalistischen Rationalisierung der Arbeit*. Springer Fachmedien Wiesbaden. Wiesbaden.
- Oinas, T./Anttila T. 2021: *Social Situation Monitor. Working Time and Working Time Reduction*. European Commission. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Oo, Thein H. Impact of reduced working hours. many residents under-report their work hours. *Bmj*. 2011;342:1.
- Orf.at 2022, 11.Juli. Viertagewoche noch nicht angekommen. Via www.orf.at
<https://wien.orf.at/stories/3164024/> [09.09.2022].
- Petersson, G. 1990: *Zeit-Puzzle: Modell Schweden – Arbeitszeit- und Familienpolitik*. VSA-Verlag. Hamburg.
- Prainsack, B./Pot, M. 2021: *Qualitative und interpretative Methoden in der Politikwissenschaft*. Qualitative und interpretative Methoden in der Politikwissenschaft. Uni-Taschenbücher GmbH Verlag. Facultas.
- Raposo, P.S./ Van Ours, J. C. 2010. How a Reduction of Standard Working Hours Affects Employment Dynamics. *De Economist (Netherlands)*, 158(2), 193–207.
- Reiff, C. 2022. Kurzarbeit: Arbeitsmarktpolitik in Zeiten von COVID-19/Corona. Via: a&w blog.
<https://awblog.at/kurzarbeit-arbeitsmarktpolitik-corona/> [08.09.2022].
- Rubin, H.J./ Rubin, I. 2012. *Qualitative interviewing: The art of hearing data*, 3. Aufl. London: Sage.
- Ryen, A. 2004: Ethical Issues. In: Clive Seale, Giampietro Gobo, Jaber F. Gubrium, David Silverman (Hrsg.): *Qualitative Research Practice*. London Sage (S. 218-235).
- Sauer, B. 2015: Feministische Staatskonzeption als Digestive: Staat im Spätwerk Foucaults, in: Brigitte Bargetz/ Gundula Ludwig/ Birgit Sauer (hg.): *Gouvernementalität und Geschlecht*. Politische Theorie im Anschluss an Michel Foucault, Frankfurt/New York, S. 90-116.

- Scharf, G. 1987: Geschichte der Arbeitszeitverkürzung: Der Kampf der deutschen Gewerkschaften um die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Köln.
- Schatzl. 2019. Der Griff nach der Zeit: Perioden, Charakteristika, Motive und Interessen österreichischer Arbeitszeitpolitik (1945-2018) (1st edition.). Böhlau Verlag.
- Schweppe, C. (Hrsg.) (2003): Qualitative Forschung in der Sozialpädagogik. Opladen: Leske+Budrich.
- Scheinbenbogen, Oliver/ Andorfer, Ute/ Kuderer, Margret/ Musalek, Michael 2017: Prävalenz des Burnout-Syndroms in Österreich. Verlaufsformen und relevante Präventions- und Behandlungsstrategien. BMASK, BURN AUT, Anton Proksch Institut Wien.
- Schneider, M. 1984: Streit um Arbeitszeit: Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland. Köln.
- Schütz, B.2015: Fortschritt bedeutet Arbeitszeitverkürzung – der Ansicht waren schon Marx und Keynes. In: awblog.at
<https://awblog.at/fortschritt-bedeutet-arbeitszeitverkuerzung-der-ansicht-waren-schon-marx-und-keynes/> [17.06.2022].
- Schiller, H./ Lekander, M./ Rajaleid, K./ Hellgren, C./ Åkerstedt, T./ Barck-Holst, P./Kecklund, G. 2018. Total workload and recovery in relation to worktime reduction: a randomised controlled intervention study with time-use data. Occupational and environmental medicine, 75(3), 218–226.
- Schnell, R./ Hill, P.B./ Esser, E. 1999. Methoden der empirischen Sozialforschung. 6. Aufl. München: Oldenbourg.
- Seipel, Ch./ Rieker, P. (2003): Integrative Sozialforschung. Konzepte und Methoden der qualitativen und quantitativen empirischen Forschung, München: Juventa.
- Silverman, D. 2011: Research Ethics. In: Ders.: Interpreting Qualitative Data. London: SAGE. 87-110.
- Sommavilla, F. 2021: Vier Tage Arbeit, drei Tage frei: Ist die Zeit reif für die Viertagewoche?, In: [derstandard.at](https://www.derstandard.at/story/2000125616439/vier-tage-arbeit-drei-tage-frei-ist-die-zeit-reif)
<https://www.derstandard.at/story/2000125616439/vier-tage-arbeit-drei-tage-frei-ist-die-zeit-reif> [17.09.2021].
- Tálos, E. 1983: Arbeitszeitpolitik – Der Kampf um die Arbeitszeit. In : Tálos, Emmerich/Vobruba, Georg : Perspektiven der Arbeitszeitpolitik. Wien, S. 3–21.
- Tálos, E. 2016. Arbeitszeitpolitik in Österreich: 40-Stunden-Woche – Ein Meilenstein. In: N. Bergmann/C. Sorger (Hg.). 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Sozialpolitik in Diskussion. Wien, ÖGB-Verlag, 7–18.

- Vahle-Hinz T, Kirschner K, Thomson M (2013) Employment-related demands and resources – new ways of researching stress in flexible work arrangements. *Manag Revue* 24: 199–221.
- Vega, G. 2022: How two companies in Spain moved to a four-day week without cutting salaries. In: English.elpais.com. https://english.elpais.com/science-tech/2022-01-20/how-two-companies-in-spain-moved-to-a-four-day-week-without-cutting-salaries.html#?prm=copy_link [10.07.2022].
- Villegas, P./ Knowles, H. 2021, July 7: Iceland tested a 4-day workweek. Employees were productive — and happier, researchers say. *Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/business/2021/07/06/iceland-four-day-work-week/> [18.09.2021].
- 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.
- Ware, B. 2018: The burnout Society/Psychopolitics, neoliberalism and new technologies of power. *New Formations*. S. 175-179. [17.09.2021].
- Weber, M. 1988. Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. In: Weber, M. (Hrsg.), *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*. Bd. 1, 9. Aufl., S. 17–206. Tübingen: J.C.B.
- Weinacht, S. 2021: Journalismus & Werbung. In: Krone, Jan/ Pellegrini, Tassilo. *Handbuch Medienökonomie*. Springer Fachmedien Wiesbaden. S. 1389-1426.
- Westle, B. (Hg.) 2018. *Methoden der Politikwissenschaft*, 2. aktualisierte Auflage, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Wernhart, G., Dörfler, S., Halbauer, S., Mazal, W., & Neuwirth, N. (2018). *Familienzeit - Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt: Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit*. (Forschungsbericht / Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 25). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich 2021: Arbeitszeitverkürzung, die Rechnung geht nicht auf. https://news.wko.at/news/oesterreich/position_arbeitszeitverkuerzung.html [17.09.2021].
- Wirtschaftskammer Österreich, Arbeitsrecht, Sozialrecht [09.07.2022].
- Åkerstedt, T./ Olsson, B./ Ingre, M./ Holmgren, M./ Kecklund, G. 2001. A 6-hour working day-effects on health and well-being. *Journal of human ergology*, 30(1-2), 197–202.

8 Appendix

8.1 Interviewleitfaden

1. Können Sie sich und Ihr Unternehmen bitte kurz vorstellen?
2. Wie haben Sie sich dem Thema der Arbeitszeitverkürzung genähert? Wie ist das Thema für Sie relevant geworden?
3. Wann und wieso haben Sie sich in ihrem Unternehmen für eine Arbeitszeitverkürzung entschieden?
4. Über welchen Zeitraum und unter welchen Bedingungen haben Sie die Arbeitszeitverkürzung umgesetzt?
5. Was waren Herausforderungen bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung, mit denen Sie zu Beginn konfrontiert waren?
6. Mit welchen Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitszeitverkürzung sind Sie heute konfrontiert?
7. Welches Feedback von Seiten der Politik erfahren Sie derzeit bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung?
8. Welche Vor- und Nachteile hat die Arbeitszeitverkürzung für Ihr Unternehmen bedeutet?
9. Unter welchen Umständen wäre Ihrer Meinung nach eine flächendeckende Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung in Österreich möglich?
10. Welche (politische) Unterstützung oder Erleichterungen würden Ihnen bei der Durchführung der Arbeitszeitverkürzung helfen?
11. Was sind Ihrer Meinung nach die Vor- und Nachteile einer Arbeitszeitverkürzung?
12. Möchten Sie noch etwas hinzufügen?
13. Wie hat sich die Arbeitszeitverkürzung bisher auf die Unternehmenskultur ausgewirkt?
14. Wie hat sich die Arbeitszeitverkürzung auf die Fluktuation in ihrem Unternehmen ausgewirkt?

15. Wie ist das Feedback in der Öffentlichkeit ausgefallen, als Sie sich für eine Arbeitszeitverkürzung im Unternehmen entschieden haben?
16. Wie hat sich die Arbeitszeitverkürzung bisher auf die Finanzen des Unternehmens ausgewirkt?

Abstract Deutsch

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit der Arbeitszeitverkürzung in Österreich. Sie schlägt Politikinstrumente vor, die bei einer flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt in Österreich zum Einsatz kommen könnten. Dafür wird zum einen der Inhalt qualitativer Interviews mit Unternehmenssprechern untersucht, die auf eigene Initiative eine Arbeitszeitverkürzung eingeführt haben, bestehende Literatur analysiert und bisherigen Wegen zur Arbeitszeitverkürzung in Österreich gegenübergestellt.

Methodologisch ist diese Arbeit auf der Constructivist Grounded Theory nach Kathy Charmaz (2014) aufgebaut. Diese Vorgehensweise ermöglicht die Theoretisierung von Daten für eine weitere Bearbeitung. Da die Beweggründe von Unternehmen, die auf eigene Initiative eine Arbeitszeitverkürzung in Österreich eingeführt haben, noch nicht erhoben wurden, leisten die Daten dadurch einen ersten Beitrag in diese Richtung.

Die Analyse zeigt, dass die Unternehmen eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung nicht unterstützen würden. Das könnte daran liegen, dass jene für die Unternehmen ein Alleinstellungsmerkmal und einen Wettbewerbsvorteil in Zeiten eines branchenübergreifenden Fachkräftemangels bedeutet. Dennoch hätte eine Arbeitszeitverkürzung gesamtgesellschaftliche Vorteile. Abschließend schlägt die Arbeit deshalb vier unterschiedliche Kombinationsarten von Politikinstrumenten vor, an denen für die Umsetzung einer flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Gehalt in Österreich weitergeforscht werden kann.

Abstract English

This master's thesis deals with the reduction of working hours in Austria. It proposes policy instruments that could be used in the case of a nationwide reduction of working hours at constant salaries in Austria. For this purpose, the content of qualitative interviews with company spokespersons who have introduced a reduction in working hours on their own initiative is examined, existing literature is analyzed and being compared with previous ways of reducing working hours in Austria.

Methodologically, this work is based on Constructivist Grounded Theory according to Kathy Charmaz (2014). This approach enables the theorization of data for further processing. Since the motivations of companies that have introduced a reduction in working hours in Austria on their own initiative have not yet been surveyed, the data thereby make a first contribution here.

The analysis shows that companies would not support a nationwide reduction in working hours. This could be due to the fact that it represents a unique selling proposition for companies and a competitive advantage in times of a cross-sector shortage of skilled workers. Nevertheless, a reduction in working hours would have benefits for society as a whole. In conclusion, the paper therefore proposes four different combinations of policy instruments on which further research can be conducted for the implementation of a nationwide reduction in working hours at constant salaries in Austria.