



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Die Arbeitswelt von morgen?
Der Einfluss der Covid-19-Pandemie auf Diskursnetzwerke zu
neuen arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Policy-
Vorschlägen in Österreich

verfasst von | submitted by
Gloria Tokatligil BA

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

Wien | Vienna, 2024

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

UA 066 824

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

Masterstudium Politikwissenschaft

Betreut von | Supervisor:

Dr. Katharina Kieslich BA MA

Abstract

Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit der Veränderung der Diskursnetzwerke zu drei arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Policy-Vorschlägen in Österreich im Laufe der Covid-19-Pandemie: der Vier-Tage-Woche, dem bedingungslosen Grundeinkommen und dem Arbeiten aus dem Homeoffice. Dazu werden die Theorien der Narrative als Koalitionsmagneten und der Krisen als Auslöser für Rahmenwettbewerbe herangezogen. Mittels der Methode der Diskursnetzwerkanalyse werden die drei Forschungsfragen zur Veränderung der Befürwortung und Ablehnung der Policy-Vorschläge, der im Diskurs herangezogenen Argumente und Narrative und der sich daraus gebildeten Akteur*innennetzwerke über drei Untersuchungszeiträume – vor, während und nach der Pandemie – beantwortet. Dafür werden 1080 in Printmedien erwähnte Aussagen politischer Akteur*innen zu den drei Policy-Vorschlägen codiert. Die Ergebnisse zeigen eine ambivalente Veränderung der drei Policies und deuten auf einen Einfluss der Covid-19-Pandemie auf den Wandel der Diskursnetzwerke hin. Zuletzt wird ein Ausblick über die Umsetzungsaussichten der Policy-Vorschläge, basierend auf der diskursiven Netzwerkentwicklung, gegeben.

Am 28.12.2020 schrieb Zukunftsforscher Tristan Horx für die Kronen Zeitung:

Ein wildes Jahr

Das Jahr 2020 neigt sich dem Ende zu – wahrlich eines für die Geschichtsbücher. Freilich ist die Pandemie noch nicht besiegt, aber nun geht es auch in Österreich endlich mit dem Impfen los. Das nächste Jahr kann also eigentlich nur besser werden. Die große Frage, die sich nun stellt, ist, ob die Krise zu einem nachhaltigen Wandel führt. Obwohl es nun viele Artikel zu den oft ungesehenen positiven Auswirkungen von Corona gibt, stehen die Apokalyptiker nicht weit weg und erinnern uns daran, dass nächstes Jahr die Wirtschaftskrise kommt, und alles nur noch weiter bergabgehen wird. Ein Teil des Problems ist vermutlich, dass wir auf der Suche nach einem definitiven Ende der Corona-Krise sind. Doch selbst wenn das Virus besiegt sein sollte – die Welt von einst kommt so nicht mehr zurück, so gerne wir das auch hätten. Um die neue, spannende Zukunft, die uns bevorsteht, etwas greifbarer zu machen, eine kurze Vorschau: Das Homeoffice wird bleiben – sogar Mietkostenzuschüsse und bessere Laptops werden von Arbeitgebern zur Verfügung gestellt. In Kombination damit wird auch die berüchtigte 4-Tage-Woche wieder ein Thema werden, eine Reduktion der Arbeitszeit steht bevor. Somit dürfen wir uns auch auf eine Form des Grundeinkommens freuen, in welcher Form auch immer. Das Jahr 2021 wird achtsamer, ökologischer und optimistischer. Ein frohes neues Jahr, in dem nichts wird wie früher, aber dafür immer besser sein wird (Horx, 2020).

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
2. Stand der Forschung: Die Rolle der Covid-19-Pandemie für einen arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Perspektivenwechsel	10
2.1 Sichtbarmachen bestehender Probleme	10
2.2 Umverteilung der Verhandlungsmacht	11
2.3 Covid-19 als Katalysator neuer Arbeitspraktiken.....	13
2.4 Alte Ideen für neue Probleme	15
2.5 Forschungslücke	17
3. Historische Kontextualisierung: Akteur*innen und Prozesse des arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Policy-Cycles in Österreich	19
3.1 Arbeitszeitpolitische Kämpfe	19
3.2 Das Homeofficegesetz	20
3.3 Gesetzgebungsprozesse im Sozialrecht	21
4. Theorie: Ideelle Erklärungen und Narrative als Koalitionsmagneten	23
4.1 Die Rolle von Ideen im Policy-Prozess	23
4.2 Narrative als Koalitionsmagneten	25
4.3 Der Einfluss von Krisen	27
4.4 Massenmedien und Agenda-Setting	29
5. Forschungsfragen	30
6. Methode: Die Diskursnetzwerkanalyse.....	31
7. Die Policy-Vorschläge, bestehende Narrative und experimentelle Erkenntnisse.....	39
7.1 Die Vier-Tage-Woche	39
7.2 Das bedingungslose Grundeinkommen	50
7.3 Homeoffice	59
8. Datenanalyse und Interpretation.....	68
8.1 Häufigkeiten der Datenbanksuchergebnisse.....	68
8.2 Befürwortung und Ablehnung der Policies	71
8.3 Veränderung der Narrative.....	76
8.4 Die Diskursnetzwerke im Laufe der Pandemie	85
8.4.1 Die Diskursnetzwerke zur Vier-Tage-Woche.....	86
8.4.2 Die Diskursnetzwerke zum bedingungslosen Grundeinkommen	91
8.4.3 Die Diskursnetzwerke zu Homeoffice	95
9. Diskussion und Ausblick	100
10. Conclusio.....	103
11. Literaturverzeichnis	105
12. Anhang: Codebook.....	116

Abbildungsverzeichnis

1.1 Häufigkeit der Datenbanksuchergebnisse – Vier-Tage-Woche	68
1.2 Häufigkeit der Datenbanksuchergebnisse – Bedingungsloses Grundeinkommen	69
1.3 Häufigkeit der Datenbanksuchergebnisse – Homeoffice	70
2.1 Verhältnis der Zustimmung/Ablehnung – Vier-Tage-Woche	72
2.2 Verhältnis der Zustimmung/Ablehnung – Bedingungsloses Grundeinkommen	73
2.3 Verhältnis der Zustimmung/Ablehnung – Homeoffice	73
3.1 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum vor Corona – Vier-Tage-Woche	77
3.2 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum während Corona – Vier-Tage-Woche	77
3.3 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum nach Corona – Vier-Tage-Woche	78
3.4 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum vor Corona – bedingungsloses Grundeinkommen	80
3.5 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum während Corona – bedingungsloses Grundeinkommen	80
3.6 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum nach Corona – bedingungsloses Grundeinkommen	81
3.7 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum vor Corona – Homeoffice	82
3.8 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum während Corona – Homeoffice	83
3.9 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum nach Corona – Homeoffice	83
4.1 Diskursnetzwerk vor Corona – Vier-Tage-Woche	86
4.2 Diskursnetzwerk während Corona – Vier-Tage-Woche	88
4.3 Diskursnetzwerk nach Corona – Vier-Tage-Woche	90
4.4 Diskursnetzwerk vor Corona – Bedingungsloses Grundeinkommen	92
4.5 Diskursnetzwerk während Corona – Bedingungsloses Grundeinkommen	93
4.6 Diskursnetzwerk nach Corona – Bedingungsloses Grundeinkommen	94
4.7 Diskursnetzwerk vor Corona – Homeoffice	95
4.8 Diskursnetzwerk während Corona – Homeoffice	96
4.9 Diskursnetzwerk nach Corona – Homeoffice	98

1. Einleitung

Vier-Tage-Woche, bedingungsloses Grundeinkommen, Homeoffice – die Welt hat sich verändert, und somit auch unsere Anforderungen und Vorstellungen davon, wie wir arbeiten und wie wir entlohnt werden möchten. Seit langem gab es jedoch keine neuen Meilensteine oder tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt und des Wohlfahrtsstaats mehr – die Errungenschaften des 19. und 20. Jahrhunderts haben sich nicht weiterentwickelt, ganz im Gegenteil, der Neoliberalismus der 1980er Jahre hieß in manchen Staaten sogar einen Schritt zurück (MacGregor, 2005: 142; Palley, 2020) und mit der Wiedereinführung des Zwölf-Stunden-Tags erfuhr auch Österreich eine Aushöhlung bereits erreichter arbeitsrechtlicher Errungenschaften (Parlament Österreich, 2018). Auch im Hinblick auf die Entlohnung unbezahlter Care-Arbeit gab es bisweilen noch keine herausragenden Fortschritte (Angerer, 2022). Doch die Auswirkungen der Digitalisierung, des Klimawandels und demographischer Veränderungen bleiben nicht unbemerkt. Somit entstand in den letzten Jahren ein Diskurs zu neuen Modellen und Forderungen.

Die tradierten Modelle funktionieren nicht mehr: Während die einen von ihrer Erwerbsarbeit kaum leben können, leiden viele Bereiche unter Arbeits- und Fachkräftemangel. Arbeit ist zudem eine Frage der Solidarität: Der Applaus für „systemrelevante Berufe“ war von kurzer Dauer, die Care-Arbeit – vor allem von Frauen – hält das System am Laufen, wird aber weder angemessen entlohnt noch gesellschaftlich gewürdigt. Für die „Generation Z“ zählt Work-Life-Balance mehr als die 40-Stunden-Woche. Dem entgegengesetzt steht die Forderung mancher Arbeitgeber[*innen] nach längeren Arbeitszeiten. Verschärft wird die Situation zudem durch den demografischen Wandel, Digitalisierung und Automatisierung (Prainsack, 2023: Klappentext).

Mit der Covid-19-Pandemie wurden diese Missstände in vielen Bereichen klarer, gleichzeitig verursachte sie aber auch einen Paradigmenwechsel im Hinblick darauf, was möglich ist. Die Debatte um „Bullshit Jobs“, welche schon vor der Pandemie existierte (Graeber, 2018), wurde durch das Konzept der „systemrelevanten Berufe“ verschärft und warf somit Fragen auf über die Notwendigkeit, 40 Stunden, fünf Tage die Woche im Büro zu sitzen (Graeber, 2020; McClelland, 2021). Die materielle Erfahrung, dass vieles auch von zuhause aus im Homeoffice problemlos zu erledigen wäre, veränderte Perspektiven auf bereits vor der Pandemie bestehende Probleme, wie langes Pendeln und Staus, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Flexibilität des Arbeitsortes (Haig et al., 2020). Durch das während der Pandemie eingeführte Modell der Kurzarbeit und die hohen an Unternehmen ausgezahlten Coronahilfen wurde die Idee, dass der Staat in Krisenzeiten Entgeltausfälle decken soll, normalisiert (McClelland, 2021) und die

Debatte um ein Grundeinkommen wieder relevant (Nettle et al., 2021; Zeleza, 2021: 118ff.). Die Covid-19-Pandemie machte jedoch auch gegenteilige Missstände deutlich. Die vielen Krankmeldungen verschärften bereits bestehende Probleme wie den Fachkräftemangel und der drohende Zusammenbruch des Gesundheitssystems machte die massiv fehlenden Arbeitskräfte in diesem Bereich deutlicher denn je (Causa et al., 2022: 9ff.; Poon, 2022). Somit kann angenommen werden, dass die Pandemie dazu beitrug, gewisse neue Narrative zu schaffen und alte Narrative zu verstärken, welche für oder gegen diese arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Policies sprechen.

Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit verschiedenen, arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Policy-Vorschlägen, welche derzeit medial im Diskurs stehen, und vergleicht dabei, wie und von wem über diese Policy-Vorschläge im Laufe der Zeit diskutiert wird. Dabei werden verschiedene Thesen aufgestellt zu Narrativen, welche zur Argumentation der Befürwortung oder Ablehnung dieser Policies herangezogen werden. Die Verwendung dieser wird dann im zeitlichen Vergleich, vor, während und nach der Pandemie untersucht, um zu sehen, ob die Covid-19-Pandemie eine Befürwortung oder eine Ablehnung dieser Policy-Vorschläge verstärkt hat und mittels welcher Argumente. In einem zweiten Schritt werden die Akteur*innen hinter diesen Argumenten bzw. Narrativen zu Koalitionen zusammengeschlossen, sodass eine Netzwerkanalyse durchgeführt werden kann. Diese soll als Indiz dienen, wie aussichtsreich eine gesetzliche Verankerung bzw. Umsetzung dieser Policy-Vorschläge in naher Zukunft scheint.

Als leitende Theorie stützt sich die Arbeit dabei auf die Idee der Narrative als Koalitions-magneten. Narrative sind eine Art „Rahmenbündel“ (Leifeld & Haunss, 2012: 384), die entlang einer übergreifenden Erzählung miteinander verwoben sind und dabei Feind*innen, Opfer und Held*innen identifizieren (Shanahan et al., 2013; McBeth et al., 2017). Diese sollen vielen Akteur*innen dabei helfen, ihre Weltanschauungen zu erklären, aber auch selbst zu verstehen (McBeth et al., 2017: 233). Gleichzeitig fungieren diese Narrative auch als „Koalitions-magneten“, indem sie durch das „Framing“ von Interessen Unterstützer*innen für gewisse Policy-Anliegen mobilisieren können (Béland & Cox, 2016: 429). Diese Mobilisierung sei zentral für die Umsetzung verschiedener Policy-Vorschläge.

Daran anknüpfend wird die Theorie der Krisen als Auslöser des Rahmenwettbewerbs von Boin et al. (2009) herangezogen. Da die Policy-Koalitionen grundsätzlich stabil seien (Sabatier, 1998: 105), bedürfe es eines externen Schocks, um Veränderungen hervorzurufen. Die Störung gesellschaftlicher Routinen und Erwartungen eröffnen politischen Raum für Akteur*innen

innerhalb und außerhalb der Regierung, Themen neu zu definieren, Reformen vorzuschlagen, Popularität zu gewinnen und gegen Gegner*innen vorzugehen. Sie schaffen politische Möglichkeiten für Interessensgruppen, die etablierten Richtlinien in Frage zu stellen (Boin et al., 2009; 82; Birkland, 2006).

Es wird angenommen, dass gerade durch die erlebte Erfahrung der Covid-19-Pandemie neue Erzählungen bzw. Narrative geschaffen wurden, bzw. alte mit neuen Beispielen und Anekdoten versetzt wurden, oder während der Pandemie ein größeres Publikum erreicht haben, wodurch sich Mehrheiten verschoben und das Verhältnis der Befürwortung oder Ablehnung der Policy-Vorschläge geändert haben könnten. Um dies zu erforschen, werden drei Forschungsfragen gestellt,

1. Wie wirkte sich die Covid-19-Pandemie in Österreich auf die Befürwortung bzw. Ablehnung gewisser arbeitsrechtlicher und wohlfahrtsstaatlicher Policy-Vorschläge unter den wichtigsten Akteur*innen aus?
2. Inwiefern hat die Covid-19-Pandemie zu einer Veränderung der Narrative über arbeitsrechtliche und wohlfahrtsstaatliche Policy-Vorschläge in Österreich beigetragen?
3. Welche neuen Diskurskoalitionen haben sich dabei gebildet, bzw. wie haben sich bestehende Diskurskoalitionen verändert?

Die Methode, mit welcher diese Forschungsfragen beantwortet werden sollen, nennt sich „discourse network analysis“ also Diskursnetzwerkanalyse. Diese ist eine Kombination aus Inhalts- und Netzwerkanalyse und erlaubt es, Koalitionen und Narrative zu operationalisieren, indem gleichzeitig die Policy-Vorstellungen und die Akteur*innen, die sie ausgedrückt haben, identifiziert werden (Leifeld & Haunss, 2012: 389).

Es wird angenommen, dass Koalitionen über geteilte Grundwerte und gemeinsame Ansichten zu Relevanz und Wichtigkeit gewisser Probleme, sowie deren Ursachen und bevorzugte Lösungsvorschläge zusammengehalten werden (Jenkins-Smith et al., 2017: 191). Diese Grundwerte und Ansichten werden diskursiv ausgedrückt und verhandelt (Schmidt, 2008; Boin et al., 2009), weshalb man die Koalitionen als Diskurskoalitionen verstehen kann (Seidl, 2022: 362). Zur Operationalisierung werden zuerst aus der Literatur die bestehenden Narrative, also Erzählungen, ermittelt, welche dann kategorisiert werden. Die genaue Abgrenzung der Kategorien und Subkategorien von Narrativen wird systematisch und mit Beispielen in einem Codebook vorab definiert, welches für die Codierung heranzuziehen ist. Dann wird mittels Stichwortsuche in einer Datenbank nach Zeitungsartikeln aus den wichtigsten österreichischen Tageszeitungen zu den Themen der unterschiedlichen Policy-Vorschläge gesucht. Die

Analyseeinheit bilden hierbei nicht die Zeitungsartikel selbst sondern die jeweiligen Aussagen, welche darin von verschiedenen Akteur*innen zu den Policy-Vorschlägen gemacht werden (Koopmans & Statham, 2010).

In einem zweiten Schritt werden die Akteur*innen, welche die Claims in den Artikeln geäußert haben, zu Akteur*innengruppen zusammengefasst und ihre Verhältnisse zueinander visuell dargestellt, wodurch gewisse Knotenpunkte identifizierbar werden. Dadurch soll ersichtlich werden, welche Diskurskoalitionen sich verändert haben, welche um neue Akteur*innengruppen erweitert wurden oder sich aufgelöst haben und damit als Indiz dafür dienen, ob die Umsetzungen dieser Policy-Vorschläge in Aussicht stehen.

2. Stand der Forschung: Die Rolle der Covid-19-Pandemie für einen arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Perspektivenwechsel

Forderungen zur Verkürzung der Arbeitszeit, eines bedürfnisbefriedigenden, bedingungslosen Grundeinkommens und von zuhause aus arbeiten zu dürfen sind in arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Debatten, auch in Österreich, nichts Neues und gehen der Covid-19-Pandemie lang voraus. Im 21. Jahrhundert finden sie sich als Teil einer größeren, systemhinterfragenden Debatte wieder, darüber, wie wir in Zukunft arbeiten möchten und wie wir entlohnt werden möchten. Die einzelnen Diskurse zu Themen wie „New Work“ (Fröhlich et al., 2021; Josipovic, 2023) oder der „Great Resignation“, auch bekannt als „the Great Quit“ (Causa et al., 2021: 17), beziehen sich alle auf einen Perspektivenwechsel bzw. -wandel innerhalb der Arbeitswelt in den letzten Jahren, bei welchem insbesondere Arbeitnehmer*innen Anliegen wie verkürzte und flexiblere Arbeitszeiten, höhere Entlohnung, Flexibilität des Arbeitsplatzes, flache Hierarchien aber auch eine Abkehr von „sinnloser Arbeit“ iSd „Bullshit Jobs“ (Graeber, 2018) an immer mehr Bedeutung gewinnen.

In der neuesten Literatur zu diesen Debatten wird immer wieder auf die Covid-19-Pandemie und ihren Einfluss auf den Diskurs Bezug genommen und von manchen sogar als Punkt des politischen Erwachens für neue Massenbewegungen angesehen (Haig et al., 2020; Müller & Reiff, 2021; Popp & Ott, 2020; Prainsack, 2023). Daher kann man annehmen, dass die Erfahrung der Pandemie als eine Art Wendepunkt gilt, im Hinblick darauf, *wie* verschiedene Policy-Vorschläge diskutiert werden, wie auch *wer* am Diskurs teilnimmt. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass Erfahrungen aus der Pandemie dazu beigetragen haben, die Unterstützung für verschiedene arbeitsrechtliche und wohlfahrtsstaatliche Policies zu verstärken und damit auch den Kreis an Unterstützer*innen zu erweitern.

2.1 Sichtbarmachen bestehender Probleme

Es wurde die These aufgestellt, dass die Veränderungen im Rahmen der Covid-19-Pandemie Missstände, welche bereits davor bestanden, einerseits deutlich machte und andererseits verstärkte. Diese Annahme kann auf verschiedenen arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Ebenen beobachtet werden. Besonders deutlich wurde die Debatte der „Bullshit Jobs“ (Graeber, 2018) veranschaulicht durch die Unterteilung von Erwerbsarbeit in

„systemrelevante“ bzw. „systemerhaltende“ und „nicht systemerhaltende“ Berufe während der Pandemie (Graeber, 2020; McClelland, 2021). Gerade die „nicht-systemrelevanten“ Berufe, welche problemlos ins Homeoffice versetzt werden konnten und bei denen es scheinbar keinen Unterschied machte, ob sie überhaupt erledigt wurden oder nicht, begannen in ihrer Sinnhaftigkeit hinterfragt zu werden (ebd.). Es ging dabei also um ein Sichtbarmachen eines bestehenden Problems, das im Rahmen der Pandemie durch die verwendeten Begrifflichkeiten bestätigt wurde.

It was suddenly decided that there were the industries that were *essential*, and others that weren't. In the latter, millions were confined to their homes, confronted with this redefinition of labour and the question it posed: if their jobs weren't essential, what purpose did they really serve? (McClelland, 2021)

Durch diese Unterscheidung wurden aber auch weitere Missstände deutlich, und zwar insbesondere die geringe Wertschätzung jener, welche die systemerhaltenden Berufe ausübten und dafür erstmalig (!), wenn auch nur kurzweilig, mit Applaus renummeriert wurden (Graeber, 2020; Prainsack, 2023). Wenn man Systemrelevanz auf diese Weise definiert, kann man sich jedoch der Schlussfolgerung kaum entziehen, dass die wirtschaftlich vorteilhafteren bzw. essenziellen Berufe – wie etwa Erntehelfer*innen, Krankenpfleger*innen, Lieferant*innen, Elektriker*innen, usw. – nicht nur tendenziell am schlechtesten bezahlt werden, sondern oft die gefährlichsten Berufe darstellen und ihnen auch am Arbeitsplatz mit dem geringsten Respekt begegnet wird (Graeber, 2020). Gerade im Gesundheitsbereich zeigte sich dieses Gefälle am deutlichsten, was sich durch eine hohe Fluktuationsrate als Folge der Pandemie zeigte (Poon, 2022).

2.2 Umverteilung der Verhandlungsmacht

Während die extremen, körperlich und psychisch anstrengenden und gefährlichen Arbeitsbedingungen im Gesundheitsbereich während der Covid-19-Pandemie eine hohe Fluktuationsrate als logische Konsequenz erscheinen lassen (Causa et al., 2021: 9), ging die Bereitschaft zu arbeiten jedoch auch in anderen Branchen zurück, was einen weitreichenderen Effekt der Pandemie auf Arbeitsperspektiven vermuten lässt (Causa et al., 2021; Faberman et al., 2022; Parker & Horowitz, 2022). Nicht nur generell die Bereitschaft zu arbeiten, sondern auch das gewünschte Stundenausmaß der Arbeitnehmer*innen nahm während der Pandemie ab (Faberman et al., 2022: 4). Man fand eine Reihe von Hinweisen, die zeigten, dass die Covid-19-Pandemie wahrscheinlich eine erhebliche Rolle bei der beobachteten Reduzierung der

gewünschten Arbeitsstunden spielte – einschließlich geringerer gewünschter Stunden bei Arbeitsplätzen mit einem höheren potenziellen Risiko einer Covid-19-Infektion (ebd.).

Außerdem wurde festgestellt, dass die meisten Menschen während der Pandemie dauerhaft höhere Reservationslöhne hatten, was mit einer Neubewertung ihrer Entscheidungen über das Arbeitskräfteangebot einherging (ebd.: 31). Insgesamt soll eine geringere Arbeitsbereitschaft zu einem Rückgang des Arbeitskräfteangebots geführt haben, welcher während der gesamten Pandemie anhielt. Dieser Rückgang trug zu einer raschen Anspannung des Arbeitsmarktes nach Ausbruch der Pandemie bei (ebd.).

Auch Causa et al. (2021: 3) kamen zu dem Entschluss, dass der Post-Covid-19 ansteigende Arbeitskräftemangel pandemiebedingt ist und strukturelle Veränderungen in den Perspektiven der Arbeitnehmer*innen reflektiert, welche nicht mehr bereit sind, minderwertige Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne, Schichtzeiten, gesundheitliche Risiken, anstrengende Aufgaben sowie schlechte Sozialleistungen zu akzeptieren (ebd.: 17).

Dieser Perspektivenwechsel ist gefolgt von Diskursen zu möglichen Policy-Vorschlägen zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels, welcher als „Great Resignation“ bezeichnet wird und insbesondere in Branchen niedrig bezahlter Arbeit wie der Gastronomie, Hotellerie, dem Gesundheitswesen oder Handel vorkommt (ebd.: 6ff.). „[T]he pandemic has reinforced and made more visible the detrimental effects of low pay, poor working conditions and weak social protection on workers’ living standards, health and more broadly well-being“ (ebd.: 9). Die „Great Resignation“ stellt also eine Welle von Menschen dar, die ihre Karriereaussichten, Möglichkeiten für Hybrid- und Remote-Arbeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben überdenken und schließlich in so großer Zahl zurücktreten, dass sich das Arbeitskräfteangebot im Zuge dessen drastisch verändert (Hobijn, 2022). Die Policy-Vorschläge zur Bekämpfung dieses Problems umfassen flexiblere Arbeitsbedingungen bezüglich Arbeitsort und -zeit sowie Stundenausmaß, Möglichkeiten zur Umschulung und Umverteilung von Arbeitsuchenden, Policies zum Ausgleich geschlechterspezifischer Unterschiede am Arbeitsmarkt wie auch verbesserten Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen und richten sich damit sowohl an Arbeitgeber*innen als auch an den*die Gesetzgeber*in (Causa et al., 2021: 20). Der Arbeitskräftemangel und insbesondere Fachkräftemangel, welcher bereits vor der Pandemie bestand, wurde also pandemiebedingt verstärkt und in gewissen Branchen deutlicher: „the crisis has drawn attention to the low quality of many frontline jobs“ (ebd.: 19), was die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer*innen

verstärken sollte, insbesondere im Hinblick auf Arbeitszeitverkürzungen, bessere Entlohnung und flexiblere Arbeitsmodelle (McClelland, 2021).

Andere sehen diese Entwicklung hingegen weniger bahnbrechend und behaupten, dass die sogenannten „Great Resignations“ typischer Bestandteil sich schnell erholender Wirtschaften seien und sich weniger aus einem Perspektivenwechsel der Arbeitnehmer*innen als aus den kurzfristig veränderten wirtschaftlichen Gegebenheiten der Post-Pandemiezeit ergeben, ähnlich wie beim Wirtschaftsaufschwung der Nachkriegszeit (Hobijn, 2022). Nach einem vorübergehenden Anstieg der Entlassungen, wie während der Pandemie, veröffentlichten Arbeitgeber*innen viele offene Stellen, um Personal neu zu besetzen und die wieder gestiegene Nachfrage nach ihren Waren und Dienstleistungen zu befriedigen (ebd.). Dies erkläre die stark erhöhte Zahl offener Stellen, die mit der Rekord-Kündigungsrate einhergehe. Diese offenen Stellen lockten nicht nur Bewerber*innen an, die arbeitslos sind, sondern zögen auch Arbeitnehmer*innen von anderen Arbeitgeber*innen an (ebd.). Arbeitnehmer*innen, die ein besseres Angebot erhalten, würden entweder ihren aktuellen Job aufgeben und sich einen anderen, besser bezahlten Job suchen oder ihre Löhne, Sozialleistungen und Arbeitsvereinbarungen mit ihrem*ihrer aktuellen Arbeitgeber*in neu ausverhandeln. Der „Große Rücktritt“ ließe sich also eigentlich besser als „Große Neuverhandlung“ interpretieren (ebd.).

Nichtsdestotrotz stellt diese Situation eine Umverteilung der Verhandlungsmacht zugunsten der Arbeitnehmer*innen dar, welche es ihnen erleichtert, neue arbeitsrechtliche und wohlfahrtsstaatliche Forderungen auf die Tagesordnung zu setzen und zum Durchbruch zu verhelfen. Gerade deshalb ist es nicht verwunderlich, dass z.B. die Diskussion um einen Rechtsanspruch auf eine Vier-Tage-Woche gerade während der Coronazeit wieder an Bedeutung gewann (Mendel, 2021: 14).

2.3 Covid-19 als Katalysator neuer Arbeitspraktiken

Nach einer anderen Annahme fungierte hingegen die Covid-19-Pandemie als Katalysator für die Verbreitung gewisser arbeitsrechtlicher Praktiken (Josipovic, 2023: 23), die nach der Pandemie beibehalten wurden, denen jetzt jedoch ein neuer Mehrwert zugeschrieben wird, sollte dieser auch ursprünglich nicht im Fokus gestanden sein. Homeoffice als wohl einschlägigste arbeitsrechtliche Regelung während der Pandemie, die davor bloß in einigen wenigen Branchen wie IT oder unter manchen selbstständigen verbreitet war (Milasi et al.,

2021: 5f.), währenddessen als Notwendigkeit galt, um den epidemiologischen Verlauf in Grenzen zu halten und Risikogruppen zu schützen, gilt mittlerweile als attraktives Asset in Jobanzeigen, um Arbeitskräfte zu gewinnen (Barrero et al., 2021; Criscuolo et al., 2021; Josipovic, 2023: 24f.).

So fanden Adrjan et al. durch die Analyse von Stellenanzeigen heraus, dass sich Jobanzeigen, die mit Homeoffice geworben haben, im Laufe der Pandemie fast verdreifacht haben (Adrjan et al., 2021). Durch einen Ländervergleich konnten sie außerdem zeigen, dass zwar die Verschärfung von Covid-Beschränkungen zu einem erheblichen Anstieg der beworbenen Telearbeit führte, ihre Lockerung den Anstieg jedoch nur geringfügig umkehrte, somit also Telearbeit trotz Lockerungen weiter verstärkt in Jobangeboten beworben wurde im Vergleich zu prä-Pandemiezeiten (ebd.: 2). Als Gründe dafür, warum gerade Homeoffice als Covid-Maßnahme auch noch nach ihrer Notwendigkeit beibehalten wurde, werden fünf Thesen aufgestellt. Die Maßnahme soll beibehalten worden sein, da 1. besser als erwartete Erfahrungen damit gemacht wurden, 2. neue Investitionen in Sach- und Humankapital, die Homeoffice ermöglichen, bereits getätigt wurden, 3. eine Entstigmatisierung im Zusammenhang mit Homeoffice stattfand, 4. anhaltende Bedenken hinsichtlich Ansteckungsrisiken fortbestanden, sowie 5. ein pandemiebedingter Anstieg technologischer Innovationen, die Homeoffice unterstützen, erfolgte (Barrero et al., 2021).

Die Pandemie eignete sich somit ideal als Großexperiment einer Policy, welches zu seiner Durchführung ohne die gesundheitspolitische Notwendigkeit ein enormes finanzielles Risiko für einzelne Arbeitgeber*innen zu Nicht-Pandemiezeiten dargestellt hätte (ebd.: 3). Somit konnte die Pandemie als Chance genutzt werden, diese Praktik auszutesten, ohne dabei ein vermeidbares wirtschaftliches Risiko auf sich zu nehmen und damit gleichzeitig zu testen, welche Vor- und Nachteile sich im jeweiligen Unternehmen bzw. am jeweiligen Arbeitsplatz daraus ergeben (ebd.). Dabei stellte sich heraus, dass viele Umfrageteilnehmer*innen einen übertriebenen Pessimismus im Hinblick auf Homeoffice vor der Pandemie berichteten (ebd.). „In sum, the pandemic swept aside inertial forces related to experimentation costs, biased expectations, and coordination within networks that had previously inhibited remote work” (Barrero et al., 2021: 3). Diese Perspektive hat sich durch die gelebte Erfahrung dahin verändert, dass Homeoffice heute sogar zu einem Wunsch eines großen Teils der Arbeitnehmer*innen geworden ist und sie in post-pandemischen Zeiten im Schnitt am liebsten zwei bis drei Tage die Woche im Homeoffice arbeiten würden (Criscuolo et al., 2021: 1).

Die Gründe, die Arbeitnehmer*innen dafür angeben, von zuhause aus arbeiten zu wollen anstatt an einem externen Arbeitsplatz, haben sich seit Oktober 2020 erheblich verändert. Laut einer Studie aus 2022 wurde im Anschluss (des Höhepunkts) der Pandemie diese Entscheidung eher aus einer Präferenz für die Arbeit von zuhause aus getroffen, als aus der Sorge, sich mit dem Coronavirus zu infizieren. Ganze 76 % der Arbeitnehmer*innen, die angaben, dass sie derzeit ausschließlich oder hauptsächlich im Homeoffice arbeiten, obwohl ihnen ihr Arbeitsplatz zur Verfügung stünde, gaben als Hauptgrund dafür an, dass ihnen im Homeoffice zu arbeiten schlicht lieber sei, wobei der Anteil, der dies als Hauptgrund nannte, im Laufe der Zeit deutlich gestiegen ist (Parker et al., 2022: 9).

In der Pandemie entwickelten viele also eine Präferenz für die Arbeit im Homeoffice. Somit wurden aber auch Forderungen an die Gesetzgeber*innen, die notwendigen Policies und rechtlichen Rahmenbedingungen zur Unterstützung einer einfachen, dauerhaften Einführung von Homeoffice, unabhängig vom Pandemiezustand zu schaffen, lauter (Criscuolo et al., 2021: 34; OECD, 2020: 1). Durch diese Weiterentwicklung von Homeoffice zu einem arbeitsrechtlichen Anspruch ist die zeitliche Diskursveränderung zu dieser Policy weiterhin von Interesse.

2.4 Alte Ideen für neue Probleme

Wenn sich ein Perspektivenwechsel hinsichtlich Arbeitsmotivation und Arbeitsbedingungen – ausgelöst oder verstärkt durch die Pandemie – verzeichnet hat, kann davon ausgegangen werden, dass als Pendant dazu auch Perspektiven über wohlfahrtsstaatliche Policies, welche für nicht-erwerbstätige Personen sowie unbezahlte Arbeit leistende Personen eine zentrale Rolle spielen, eine Veränderung durchgemacht haben. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, zeichnet sich die wohlfahrtsstaatliche Gesetzgebung der letzten Jahre dadurch aus, keine bahnbrechenden Weiterentwicklungen durchgemacht zu haben und beläuft sich im Grundsatz auf die Errungenschaften des letzten Jahrhunderts. Es kann daher angenommen werden, dass im Rahmen der Covid-19-Pandemie, welche Lebensumstände verursacht hat, für die der derzeitige Wohlfahrtsstaat keine direkte Lösung parat hatte, wie z.B. die drohende Massenarbeitslosigkeit infolge der Lockdowns oder erhöhte Betreuungsbedürfnisse infolge von Schulschließungen, alte Policy-Ideen wieder an Relevanz gewonnen haben, die sich dazu eignen würden, für solche Lebenssituationen vorzusorgen.

Einer dieser Policy-Vorschläge, der im Rahmen der Covid-19-Pandemie wieder an Bedeutung gewann, ist der eines bedingungslosen Grundeinkommens (Hensher, 2020; Nettle et al., 2021; Volpicelli, 2020). Nicht überraschend wurde daher genau dieses Instrument insbesondere am Anfang der Pandemie erneut politisch diskutiert und in Spanien sogar als Maßnahme gegen Covid-19-bedingte Einkommensausfälle eingeführt (Der Standard, 2020a; Hensher, 2020; Nettle et al., 2021: 2; Ng, 2020). Es wurde international insbesondere als Instrument zur Begrenzung des wirtschaftlichen, sozialen und psychologischen Schadens von Covid-19 vorgeschlagen (Hensher, 2020: 2f.). Die durch Covid-19 ausgelöste Arbeitslosigkeit stellte in vielen Ländern eine große Gefahr für die Gesundheit der Bevölkerung dar. Das Herumbasteln an den Rändern der aktuellen Wohlfahrtssysteme, die Forderung nach noch mehr „Flexibilität“ des Arbeitsmarktes oder die mangelnde Bereitschaft, die öffentlichen Ausgaben während eines potenziell langen und langwierigen Abschwungs aufrechtzuerhalten, könnten schnell zu unbefriedigenden Ergebnissen führen, so die Behauptung damals (ebd.: 4). Das Ausmaß des Corona-Wirtschaftsschocks erfordere radikalere Maßnahmen, wurde vertreten. Die erheblichen Gesundheitsschäden der Arbeitslosigkeit hätten, so die Annahme, durch ein universelles Grundeinkommensprogramm gemildert werden können (ebd.).

Auch die oben erwähnte Kategorisierung in systemerhaltende und nicht-systemerhaltende Arbeit machte schon vor der Pandemie bestehende Missstände noch deutlicher, die für die Einführung eines Grundeinkommens sprachen: trotz ihrer zugesprochenen Systemrelevanz blieb Care-Arbeit und häusliche Reproduktionsarbeit, selbst bei pandemiebedingtem erhöhtem Arbeitsaufwand durch Schulschließungen, Homeoffice oder Pflege von nahen Angehörigen infolge von Covid-19-Erkrankungen, weiter unbezahlt. Diese meist von Frauen* geleistete Arbeit wurde also anders als die zumindest durch das Kurzarbeitsmodell abgedeckten Entgeltausfälle nicht einmal geleisteter Arbeit, auf keine Weise renummeriert, obwohl durch die Pandemie klar gezeigt wurde, dass sie für den Erhalt des gesamten Systems essenziell ist. „Indeed, at least half, and perhaps most, of the most valuable work isn’t paid at all, but performed out of love, overwhelmingly by women” (Graeber, 2020).

Es kann daher auch deshalb angenommen werden, dass die Erfahrung der Pandemie einen Perspektivenwechsel im Hinblick auf das bedingungslose Grundeinkommen erwirkt hat, da die Einführung dieses Instruments anstelle jenes der Kurzarbeit diese Personen nicht durch das Netz hätte fallen lassen. Tatsächlich konnte in der Forschung ein Anstieg an Unterstützung verursacht durch die Erfahrung der Covid-19-Pandemie verzeichnet werden (Nettle et al., 2021). Nettle et al. führten dazu drei separate Studien durch. In der ersten stellten sie fest, dass

die Befragten bedeutend stärkere Unterstützung für die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens (BGE) während sowie nach der Pandemie äußerten als zuvor, was durch die Wichtigkeit, die sie pandemiebedingt einem System zuschrieben, welches einfach und effizient zu administrieren ist und damit Stress und Ängste vor Einkommensausfällen in der Bevölkerung reduzieren kann, erklärt wurde. In der zweiten Studie, in welcher ein BGE gegen ein bedingtes, gezieltes, soziales Transfersystem gestellt wurde, wurde herausgefunden, dass die Bevorzugung des BGEs in Pandemiezeiten stärker ausfiel, was teilweise durch eine Reihe von empfundenen Vorteilen erklärt werden konnte, wie etwa vereinfachte Administration und Anpassungsfähigkeit in einer sich verändernden Welt. Letztlich wurde in der dritten Studie herausgefunden, dass die genannten Ergebnisse der ersten beiden Studien auch noch nach einem Zeitraum von sechs Monaten nach Beginn der Pandemie fortbestanden, wenn auch mit abgeschwächter Effektgröße (ebd.). Diese Ergebnisse zeigen, wie eine sich verändernde soziale und ökonomische Lage veränderte Policy-Präferenzen mit sich bringen kann (ebd.) und stehen daher im Einklang mit der Annahme eines pandemiebedingten Perspektivenwechsels wohlfahrtsstaatlicher Policy-Vorschläge.

2.5 Forschungslücke

Während somit gewisse pandemiebedingte Veränderungen zu arbeits- und sozialpolitischen Policies in die Literatur durchaus Eingang gefunden haben, beschränkt sich der derzeitige Stand der Forschung einerseits meist auf die Situation in den USA bzw. innerhalb der EU auf Ländervergleiche und andererseits wird überwiegend mit quantitativen Daten zu Jobsuche, insbesondere über die Analyse von Jobanzeigen, Beschäftigungsausmaß oder Meinungsforschung und Umfragedaten gearbeitet. Es ergibt sich daher eine Forschungslücke für den Fall Österreich, da aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher und politischer Rahmenbedingungen regionale Unterschiede zwischen den amerikanischen und österreichischen Ergebnissen bestehen könnten. Andererseits ergibt sich eine weitere Lücke im Hinblick auf die untersuchten Personen. Während Markt- und Meinungsforschung wichtig sind, um ein Stimmungsbild der Bevölkerung zu unterschiedlichen Diskursen zu geben, können daraus noch keine Schlüsse gezogen werden, wie wahrscheinlich es ist, dass eine gewünschte Policy auch tatsächlich implementiert wird. Für die Aussichten der Umsetzung einer Policy kommt es daher überwiegend darauf an, wie politische Akteur*innen dazu stehen und wie diese sich für die Einführung bzw. Nichteinführung eines Instruments zusammenschließen. Mittels

einer auf Österreich bezogenen Netzwerkanalyse können daher aufschlussreiche neue Erkenntnisse über thematische Koalitionsverschiebungen gewonnen werden. Daraus ergibt sich die Forschungslücke, die mittels dieser Arbeit gefüllt werden soll.

3. Historische Kontextualisierung: Akteur*innen und Prozesse des arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Policy-Cycles in Österreich

Der durch die Pandemie verursachte Paradigmenwechsel und die in den Medien erscheinenden Narrative zu arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Policy-Vorschlägen wie der Vier-Tage-Woche, Homeoffice oder dem bedingungslosen Grundeinkommen können als Anhaltspunkt dafür verstanden werden, wo sich innerhalb des Policy-Cycles die genannten Policies befinden und wie aussichtsreich eine Umsetzung dieser in naher oder ferner Zukunft scheint. Dazu soll hier kurz darauf eingegangen werden, wie sich arbeitsrechtliche und wohlfahrtsstaatliche Policies in Österreich historisch typischerweise durchgesetzt haben, inklusive eines Überblicks der wichtigsten Akteur*innen, Interest-Groups, Stakeholder*innen, was diesen Prozessen vorausging und wie sie bisher auf der Tagesordnung landeten.

3.1 Arbeitszeitpolitische Kämpfe

Arbeitsrechtlich von hoher Relevanz war historisch gesehen der andauernde Kampf um Arbeitszeitverkürzung. Dieser begann mit der Industrialisierung im 19. Jahrhundert, als es zum Anstieg der täglichen Arbeitszeit von zehn bis zwölf auf 16 Stunden und dem Wegfall des freien Sonn- und Feiertags kam (Mendel, 2021: 13). Damit begannen nicht nur theoretische Überlegungen, wie jene von Marx, sondern auch die Agitation der Gewerkschaften und Fachvereine, die für den Acht-Stunden-Tag, arbeitsfreie Samstagnachmittage sowie Sonn- und Feiertage und fixe Ladenschlusszeiten kämpften (ebd.). Dieser Jahrzehnte andauernde Kampf führte dazu, dass in der Ersten Republik endlich das 8-Stunden-Tag-Gesetz und das Arbeiterurlaubsgesetz verabschiedet wurden (ebd.). Wenn auch nur von kurzer Weile, da diese zuerst unter den Austrofaschist*innen verwässert und dann unter den Nationalsozialist*innen zurückgenommen wurden (ebd.: 13f.). Die Wiedereinführung des Acht-Stunden-Tags im Arbeitszeitgesetz dauerte dann jedoch bis 1969 und war gefolgt von zahlreichen gesetzlichen Regelungen bezüglich Arbeitszeitflexibilisierungen (ebd.: 14). Schließlich wurde auch diese Errungenschaft erneut ausgehöhlt, als 2018 unter der rechts-konservativen schwarz-blauen Regierung der 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche wieder eingeführt wurden und das

Arbeitszeitrecht österreichischer Arbeitnehmer*innen damit zurück ins 19. Jahrhundert versetzt wurde (ebd.).

Der Policy-Prozess verlief daher in einem Kreislauf – der mit der Feststellung schlechter Arbeitsbedingungen begann, dann von der Literatur und Wissenschaft aufgegriffen wurde und in weiterer Folge von den Gewerkschaften zusammen mit der sozialdemokratischen Partei zu einem politischen Anliegen gemacht wurde (ebd.: 16f.). Durch Werbung und Propaganda führten theoretische Überlegungen zu praktischen Handlungen, welche über Boykotts, Verhandlungen und Streiks schließlich dazu führten, dass die Forderungen in Kollektivverträgen durchgesetzt wurden. Als letzter Schritt wurden diese dann von der*dem Gesetzgeber*in durch die Umwandlung von Kollektivvertragsinhalten in Gesetze rechtlich verankert (ebd.).

Die Akteur*innen, die die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzungen in Österreich Jahrzehnte lang erkämpften, sind also hauptsächlich die Gewerkschaften, die Sozialdemokratische Partei und die Arbeiter*innenbewegung generell, wobei Rückschläge historisch von oben herab während der Regierung rechtsradikaler und rechtskonservativer Parteien verursacht wurden (ebd.: 14).

Seit 1946 ist die arbeitsrechtliche Gesetzgebung in Österreich außerdem geprägt durch die Sozialpartnerschaft, also der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und der Landwirtschaftskammer Österreich (LKÖ) auf Arbeitgeber*innenseite und der Bundesarbeiterkammer (BAK) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) auf Arbeitnehmer*innenseite (Die Sozialpartnerschaft Österreich, 2023). Durch die öffentlich-rechtliche Ausgestaltung als Selbstverwaltungskörper der Kammern und die damit einhergehende gesetzliche Mitgliedschaft nimmt Österreich international gesehen eine Sonderstellung ein, die sich maßgeblich auf den arbeitsrechtlichen Gesetzgebungsprozess auswirkt, da die Kammern nicht bloß als Interessensvertretung fungieren, sondern im österreichischen politischen System tief verankert sind (ebd.).

3.2 Das Homeofficegesetz

Im Falle des Homeofficegesetzes verlief der Gesetzgebungsprozess hingegen viel schneller, weniger umkämpft und verstärkt von oben herab. Pandemiebedingt war bereits in den ersten Monaten 2020 Homeoffice in vielen Unternehmen eingesetzt, um die Kontinuität der Arbeit

während der Krise sicherzustellen (Der Standard, 2020b). Bundeskanzler Kurz rief dazu auf, Mitarbeiter*innen, sofern möglich, von zuhause aus arbeiten zu lassen (Bechtold, 2020). Zu diesem Zeitraum handelte es sich dabei jedoch um rein privatrechtliche Vereinbarungen zwischen den Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen, welche durch das allgemeine Arbeitsrecht auszulegen waren. Es gab weder ein Recht darauf noch eine Pflicht dazu, aus dem Homeoffice zu arbeiten (Weise et al., 2020).

Die Entwicklung fand außerdem nicht aus arbeitsrechtlichen Beweggründen, sondern gesundheitspolitischer Erforderlichkeit statt (Zach, 2020). Arbeitsrechtlich stellten sich über die Monate hinweg jedoch zahlreiche Fragen zu Sachverhalten, welche mittels der bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen nicht eindeutig beantwortet werden konnten (Scheidinger, 2021). Die Rechtsunsicherheit, die dies mit sich brachte, verlangte gesetzliche Rahmenbedingungen. Gesetz wurden diese vorerst von den Sozialpartnern. Im Dezember 2020 hatten die sich geeinigt, danach gab es Nachverhandlungen mit dem Finanzministerium und der Ministerratsbeschluss erfolgte am 27. Jänner 2021 (Der Standard, 2021). Die Begutachtungsfrist für das Gesetz betrug bloß zweieinhalb Tage und war somit außergewöhnlich kurz (Ungerboeck, 2021). Trotzdem führte es zu einiger Kritik, von Justiz, den Kammern und Städten und Gemeinden (ebd.). Die gesetzliche Verankerung blieb jedoch dabei, dass Homeoffice eine Vereinbarungssache zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in ist, weshalb weiterhin weder ein Rechtsanspruch darauf noch eine Pflicht dazu bestand (Der Standard, 2021). In Folge der Pandemie blieb die Regelung zu Homeoffice aufrecht, es wurde jedoch auch in den Folgejahren kein Anspruch darauf gesetzlich festgelegt. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass die Forderung immer häufiger Bestandteil der Voraussetzungen für viele Arbeitsuchende geworden ist und auch von vielen Unternehmen herangezogen wird, um damit Mitarbeiter*innen zu gewinnen und dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken (Steiner, 2024).

3.3 Gesetzgebungsprozesse im Sozialrecht

Was das bedingungslose Grundeinkommen betrifft, gab es historisch gesehen noch keine Gesetzgebungsprozesse, dafür aber rege Gesetzgebungsaktivitäten rund um die mit dem BGE verwandten, sozialrechtlichen Policies wie dem Arbeitslosengeld und der Mindestsicherung. Ähnlich wie im Kampf um die Arbeitszeit stellte sich auch hier der Prozess langwierig dar und bestand aus einem ständigen Vor und Zurück. Das Sozialversicherungsrecht in Österreich

begann sich ebenso wie das Arbeitsrecht im Zuge der industriellen Revolution zu entwickeln (Brodil & Windisch-Graetz, 2021: 18). 1920 wurde ein Arbeitslosenversicherungsgesetz erlassen, dessen Leistungen allerdings von der Bedürftigkeit des*der Arbeitslosen abhingen (ebd.). Das derzeit geltende ASVG trat 1956 in Kraft, 1997 und 1998 wurde dieses novelliert, „wodurch auch freie Dienstnehmer und Neue Selbstständige in die Sozialversicherung einbezogen wurden“ (ebd.: 19). Die historische Entwicklung sämtlicher sozialrechtlicher Gesetze hier aufzugreifen, würde jedoch den Rahmen dieser Arbeit sprengen, weshalb es bei diesem groben Umriss belassen werden soll.

4. Theorie: Ideelle Erklärungen und Narrative als Koalitionsmagneten

4.1 Die Rolle von Ideen im Policy-Prozess

Die leitende theoretische Annahme dieser Arbeit geht davon aus, dass Ideen von Bedeutung sind in der Umsetzung von Policies. Diese Annahme wurde bereits vielfach in der Literatur diskutiert bzw. nachgewiesen (vgl. z.B. Schmidt, 2008; Parsons, 2016). „Ideen“ in dieser Diskussion sind Diagnosen von Problemen, Prioritäten und Lösungen in einem politischen Bereich (Parsons, 2016: 447). Sie definieren die durch politische Maßnahmen zu lösenden Probleme, die zu berücksichtigenden Themen, die zu erreichenden Ziele, die anzuwendenden Normen, Methoden und Instrumente sowie die Ideale, die als Lösungen für ein bestimmtes Problem vorgeschlagen werden (Schmidt, 2008: 306). Insbesondere Ideen, ausgedrückt in Form von Diskursen, sind ein zentraler Bestandteil für politische Mobilisierung, Konflikte und Entscheidungen (Leifeld & Haunss, 2012: 383). Diskurs ist der interaktive Prozess der Ideenvermittlung, der oft schon für sich erklären kann, wieso gewisse Ideen erfolgreich sind und andere nicht (Schmidt, 2008: 309). Die Erkenntnis, dass Diskurs für die Umsetzung von Policies ausschlaggebend ist, geht bereits dem voraus, was manchmal als „linguistic turn“ in den Sozialwissenschaften oder „argumentative turn“ in der Politikwissenschaft bezeichnet wird (Hajer, 1993: 44f.; Leifeld & Haunss, 2012: 383) und entwickelte sich aus dem Empfinden, dass diskursive Dimensionen bisher in politischen Prozessen und insbesondere in Erklärungen von Policy-Veränderungen vernachlässigt wurden (Hajer, 1993; Schmidt & Radaelli, 2004; Schmidt, 2008).

Für viele Politikwissenschaftler*innen war die Hinwendung zu Ideen ein nützliches Korrektiv für die Grenzen neuer institutionalistischer Ansätze aller Art und ein stillschweigendes Eingeständnis ihrer Schwierigkeiten, Veränderungen zu erklären. Eine große Zahl „neuer Institutionalism*innen“, seien es Rational-Choice-, historische oder soziologische Institutionalism*innen, haben versucht, Ideen zu nutzen, um der statischen und übermäßig deterministischen Natur von Institutionen in ihren Erklärungen entgegenzuwirken (Schmidt, 2008: 303). Nur so können so manche wichtigen Fragen überhaupt erst beleuchtet werden, wie etwa jene zur jeweiligen Rolle von Ideen bei der Gestaltung politischen Handelns, Überzeugungskraft in politischen Debatten, Deliberation für demokratische Legitimation, Konstruktion und Rekonstruktion politischer Interessen und Werte o.ä. (ebd.: 305). Es muss daher, um diese Aspekte erforschen zu können, von der grundsätzlichen Annahme ausgegangen

werden können, dass Ideen und Diskurse eine ausschlaggebende Funktion im Policy-Prozess haben (ebd.).

Gleichzeitig sind Machtgefälle nach wie vor wichtig, da die Fähigkeit politischer Akteur*innen, die richtigen Ideen zur richtigen Zeit zu entwickeln, zu etablieren und darauf Bezug zu nehmen und somit die Entwicklung des Diskurses im Laufe der Zeit zu beeinflussen, von entscheidender Bedeutung ist (ebd.: 315). „Discursive hegemony is never the only factor that will explain policy outcomes. Entrenched power structures and interest coalitions do not lose their importance by adding a discursive layer” (Leifeld & Haunss, 2012: 386).

Trotzdem soll von der Annahme vieler Skeptiker*innen abgegangen werden, die vermuten, dass Machtausübung in der Politik allein durch materielle und institutionelle Dynamiken bestimmt wird und dass die scheinbaren „Ideen“ der Akteur*innen bloße Rationalisierungs- und Dekorationsfunktionen erfüllen (Parsons, 2016: 448). Ideen üben hingegen einen eigenen Einfluss aus, wenn auch nicht von selbst (Biernacki, 1995: 35). Das bedeutet also 1., dass Ideen einen eigenen Einfluss auf Policy-Veränderungen haben, da sie der Handlung eine bestimmte Form oder ein bestimmtes Element verleihen, das nicht nur ein Echo oder eine Ausschmückung von Reaktionen auf andere einflussreiche Aspekte des Policy-Prozesses ist aber gleichzeitig 2., dass Ideen nicht völlig eigenständig agieren – ihre Aufnahme und ihr Einfluss auf die Wirkung werden durch andere Bedingungen beeinflusst (Parsons, 2016: 448).

Somit bedingen Diskurse politisches Handeln, ähnlich wie andere Arten von Institutionen (Schmidt, 2008: 315). Aus dieser Annahme wird unter anderem abgeleitet, dass, wenn politische Debatten ein politisches Instrument ignorieren, es unwahrscheinlich ist, dass dieses umgesetzt wird (ebd.). Demnach kann eine Analyse der Veränderung eines politischen Diskurses zu einem Policy-Vorschlag als Indikator dafür dienen, wie wahrscheinlich es ist, dass dieser Policy-Vorschlag in absehbarer Zukunft umgesetzt wird bzw. wo er sich derzeit im Policy-Cycle befindet. Für die Umsetzung neuer arbeitsrechtlicher und wohlfahrtsstaatlicher Policy-Ideen heißt das also, dass nicht bloße Machtgefälle, sondern auch Ideen, ausgedrückt in Diskursen, ausschlaggebend für ihre Implementierung sind und wiederum eine Analyse der Diskurse Auskunft darüber geben kann, ob ein Policy-Vorschlag in Bewegung ist.

4.2 Narrative als Koalitionsmagneten

Ideen erscheinen im politischen Diskurs in verschiedenen Formen – sei es als Narrative, Mythen, Frames, kollektive Erinnerungen, Geschichten, Szenarien oder Bilder (Schmidt, 2008: 309). Die Begriffe des Diskurses im Sinne von Bill Connolly (1983), als institutionalisierte Bedeutungsstrukturen, die politisches Denken und Handeln in bestimmte Richtungen lenken, sind vielfältig. So kann der Diskurs technische und wissenschaftliche Argumente mit allgemein zugänglichen Erzählungen vermischen, die Argumente von Spezialist*innen mit Berichten über Ereignisse, symbolträchtige Fälle und sogar Weltuntergangsszenarien verbinden, um überzeugende Geschichten über die Ursachen aktueller Probleme und darüber, was getan werden muss, wie sie behoben werden können und wie sie mit den zugrunde liegenden Werten der Gesellschaft übereinstimmen, zu generieren (Schmidt, 2002: 209ff.; 2008: 309).

Eine Form, in welcher Ideen herangezogen werden, um politische Veränderungen zu bewirken, ist die der Narrative. Die Frage, ob eine Situation überhaupt erst als politisches Problem wahrgenommen wird, hängt von dem Narrativ ab, mittels welchem sie diskutiert wird (Hajer, 1993: 44). Narrative können als Rahmenbündel oder „Frames“ verstanden werden (Leifeld & Haunss, 2012: 384). Diese „Frames“ sind soziale Konstrukte, gemeinsame Interpretationen, durch die die Welt wahrgenommen wird. Ein Frame vereinfacht und verdichtet die „Welt da draußen“, indem er Objekte, Situationen, Ereignisse, Erfahrungen und Handlungsabfolgen innerhalb der gegenwärtigen oder vergangenen Umgebung selektiv interpunktiert und kodiert (Snow & Benford, 1992: 137). Dieser Prozess der Konstruktion oder Formulierung politischer Probleme ist ein äußerst bedeutsames Element des politischen Prozesses. In einem politischen Konflikt definieren Frames das Problem, bieten Lösungen an und beschreiben Wege, zu dieser Lösung zu gelangen, d. h. sie fungieren als diagnostische, prognostische und motivierende Frames (Benford & Snow, 2000).

Politische Narrative werden von Einzelpersonen und Organisationen konstruiert, die sich für ein politisches Ziel einsetzen, das sich aus einem definierten Problem ableitet (Shanahan et al., 2013: 457). Laut Shanahan et al. gibt es daher zwei notwendige Voraussetzungen für Policy-Narrative: Erstens muss ein politisches Narrativ eine politische Haltung oder eine Beurteilung eines politikbezogenen Verhaltens enthalten und zweitens muss eine politische Erzählung mindestens eine Figur enthalten, die als Held*in, Bösewicht oder Opfer besetzt ist (ebd.). Das zweite Kriterium darf, um auf eine Reihe von verschiedenen Policies anwendbar zu bleiben, nicht zu eng verstanden werden. So können etwa die Bösewichte eines politischen Narrativs

auch Dinge wie „das Patriachat“ oder „der Kapitalismus“ und die Rollen der Opfer in arbeitsrechtlichen Policy-Diskursen etwa „Arbeitnehmer*innen“ ganz generell sein. Es muss sich also nicht zwingend auf eine bestimmte natürliche Person bezogen werden, um ein Narrativ zu schaffen, sondern auch abstrakte Konzepte oder Gruppen können diese Rollen erfüllen, die durch die „Frames“ und gewisse Lösungsvorschläge in den Narrativen impliziert werden. Diese Bedingung unterscheidet eine politische Erzählung bzw. Narrative von anderen politischen Texten wie Faktenlisten und bringt die Erzählung in Bewegung. Darüber hinaus können politische Narrative auch Hilfsbestandteile enthalten, die nicht zu den oben genannten notwendigen Bedingungen gehören. Beispielsweise können politische Narrative auch zusätzliche narrative Elemente (z. B. Handlungen, Kausalmechanismen, Lösungen und Beweise), narrative Strategien (z. B. Verteilung von Kosten und Nutzen) und politische Überzeugungen enthalten (Shanahan et al., 2013: 457).

Policy-Narrative werden sowohl auf der Micro-, Meso-, als auch Macroebene erforscht, wobei sich die Forschung auf der Meso-Ebene auf die Untersuchung der strategischen Konstruktion von Policy-Narrativ-Koalitionen fokussiert (Shanahan et al., 2013: 456). Dabei wird der Theorie von Narrativen als Koalitionsmagneten gefolgt (Béland & Cox, 2016). Diese argumentiert, dass Ideen eine maßgebliche Rolle dabei spielen, politische Machtverhältnisse zu beeinflussen, indem sie als Anziehungspunkt für Koalitionen fungieren (Béland & Cox, 2016: 429). Unter diesem Konzept wird die Fähigkeit einer Idee betont, eine Vielzahl von Individuen und Gruppen anzusprechen und von politischen Akteur*innen – seien es einzelne Personen oder kollektive Gruppen, die spezifische politische Lösungen befürworten, – strategisch genutzt zu werden.

Dies geschieht mit dem Ziel, Interessen zu definieren, Unterstützer*innen zu mobilisieren und Koalitionen zu formen. Diese Koalitionen können unterschiedliche Ausprägungen aufweisen, sowohl hinsichtlich ihres Organisationsgrades als auch in Bezug auf die etablierten formalen Beziehungen oder informellen Netzwerke (Béland & Cox, 2016: 429). Mehrdeutige und polyseme Ideen könnten für die Koalitionsbildung ansprechender sein als klar definierte Konzepte. Durch ihre Vielseitigkeit eröffnen sie Raum für unterschiedliche Interpretationen, was die Möglichkeit erhöht, dass sie als Anziehungspunkt für Koalitionen dienen. Diese Ideen haben die Fähigkeit, ein breiteres Publikum von Menschen und Wahlkreisen anzusprechen und können somit als effektive Grundlage für die Koalitionsbildung fungieren (ebd.: 432). Für diese Diskussion über Koalitionsmagneten ist es wichtig festzuhalten, dass polysemische Ideen das Potenzial haben, einen gesellschaftlichen Konsens zu schaffen und nicht bloß einen minimalen

oder unsicheren Gewinn zu erzielen (ebd.). Daher könnte eine Analyse der Diskursnetzwerke und Veränderungen den gängigen Narrativen darüber Aufschluss geben, ob eine gewisse Policy potentiell die für eine Umsetzung notwendige, breite Unterstützung der politischen Akteur*innen erreicht hat.

Aus der Theoretisierung von Narrativen als Koalitionsmagneten lässt sich ableiten, wie diese Einfluss auf Policyprozesse nehmen. Im Einklang mit der argumentativen Diskursanalyse (Hajer, 1993) und dem diskursiven Institutionalismus (Schmidt & Radaelli, 2004; Schmidt, 2008) gehen Leifeld und Haunss (2012) davon aus, dass der politische Prozess als Konflikt um die diskursive Hegemonie zwischen zwei Diskurskoalitionen verstanden werden kann und dass eine der Koalitionen erfolgreicher in der Erreichung dieses Ziels war als die andere, bevor die Policy umgesetzt wurde (Leifeld & Haunss, 2012: 383). Die wahre Herausforderung argumentativer Analyse liege daher darin, Wege zu finden, die Analyse der diskursiven Produktion der Realität mit der Analyse der (extradiskursiven) sozialen Praktiken, aus welchen soziale Konstrukte entstehen, zu verbinden. Dies ist die Funktion des Konzepts einer Diskurskoalition (Hajer, 1993: 45).

4.3 Der Einfluss von Krisen

Grundsätzlich gelten politische Überzeugungen zu Policies als nur schwer zu verändern, woraus auch geschlossen wird, dass die Zusammensetzung einer Policy-Koalition über die Zeit hinweg stabil bleibt und keinen starken Schwankungen ausgesetzt ist (Sabatier, 1998: 105). Sofern eine Policy-Koalition die Macht erlangt hat, gelten die von ihr vertretenen Inhalte also nicht als leicht abänderbar. Demzufolge bestehe die einzige Möglichkeit, die grundlegenden politischen Merkmale der Regierungspolitik zu verändern, darin, einen externen Schock auszulösen. Dieser Schock müsste das Gleichgewicht politischer Ressourcen oder die Überzeugungen von Koalitionen innerhalb des Subsystems nachhaltig beeinflussen (ebd.: 105f.).

Ein derartiger notwendiger Schock, der Veränderung von Policy-Positionen auslösen könnte, entstehe nach Boin et al. in Folge von Krisen. Krisen führen zu Rahmenwettbewerben, um Ereignisse, ihre Ursachen sowie die damit verbundenen Verantwortlichkeiten und Lehren so zu interpretieren, dass sie ihren politischen Zielen und Visionen künftiger politischer Richtungen entsprechen (Boin et al., 2009: 81). Das Gefühl der Bedrohung und Unsicherheit, das sie hervorrufen, kann das Verständnis der Menschen für die Welt um sie herum tiefgreifend beeinflussen (ebd.). Wenn eine Krise die Macht- und Autoritätsverhältnisse, die diesen

Diskursen zugrunde liegen, delegitimiert, wird von vielen ein struktureller Wandel gewünscht und erwartet (Klein, 2007).

Der Zusammenhang zwischen Krisen, Katastrophen und öffentlicher Ordnung im Sinne von Policy wird in der Literatur auf deren potentielle Agenda-Setting-Funktion zurückgeführt (Primo & Cobb, 2003; Birkland 2006). Es scheint, dass Störungen gesellschaftlicher Routinen und Erwartungen politischen Raum für Akteur*innen innerhalb und außerhalb der Regierung eröffnen, um Themen neu zu definieren, politische Innovationen und organisatorische Reformen vorzuschlagen, Popularität zu gewinnen und gegen Gegner*innen vorzugehen. Sie schaffen politische Möglichkeiten für Interessensgruppen, die etablierten Richtlinien in Frage zu stellen (Boin et al., 2009: 82; Birkland, 2006). Boin et al. schlagen daher vor, dass die Nachwirkungen einer Krise und ihre Folgen sinnvoll im Sinne von „Rahmenwettbewerben“ zwischen den verschiedenen Akteur*innen verstanden werden können, die versuchen, diesen krisenbedingten Chancenraum zu nutzen (Alink et al., 2001; Boin et al., 2009: 82). Krisen erzeugen typischerweise einen Wettbewerb zwischen Rahmen und Gegenrahmen über die Art und Schwere einer Krise, ihre Ursachen, die Verantwortung für ihr Auftreten oder ihre Eskalation und ihre Auswirkungen auf die Zukunft. Die Teilnehmer*innen manipulieren, entwickeln Strategien und kämpfen dafür, dass ihr Rahmen als vorherrschendes Narrativ akzeptiert wird. Sie versuchen, die Störung der gewöhnlichen Abläufe, die Krisen mit sich bringen, auszunutzen, um ihre jeweiligen Positionen zu verteidigen bzw. zu stärken (Boin et al., 2009: 82). Ähnlich wie Leifeld und Haunss (2012: 383) erkennen Boin et al. also den Konflikt um Hegemonie zweier Diskurskoalitionen, behaupten jedoch, dass Krisen in diesem Konflikt bewusst dazu ausgenutzt werden, um neue Narrative zu stärken.

Auch können Krisenereignisse als entscheidende Gelegenheit genutzt werden, Mängel im Status quo ex ante aufzudecken und damit dazu neigen, Schuldige zu identifizieren (Boin et al., 2009: 84f.). Unter anderem wurden Krisen im Gesundheitsbereich von den Autor*innen als Beispiel genannt (ebd.: 83), weshalb auch für die Covid-19-Pandemie angenommen werden kann, dass diese als Auslöser diente, Policy-Diskurse zu verändern bzw. von Diskurskoalitionen genutzt wurde, um neue Narrative zu stärken.

4.4 Massenmedien und Agenda-Setting

Der Ort, an dem diese Rahmenwettbewerbe stattfinden, ist häufig in den Massenmedien. Massenmedien spielen eine entscheidende Rolle im Framing-Wettbewerb, der im Zuge einer Krise entsteht (Seeger et al., 2003; Ulmer et al., 2007). Die Medien sind nicht nur der Hintergrund, vor dem Krisenakteur*innen agieren, sie stellen eine erstklassige Arena dar, in der Amtsinhaber*innen und Kritiker*innen, Status-Quo-Akteur*innen und Befürworter*innen des Wandels auftreten müssen, um politischen Einfluss zu erlangen oder zu bewahren. Krisenakteur*innen müssen Nachrichtenmacher*innen davon überzeugen, auf ihren jeweiligen Krisenrahmen zu achten und ihn, wenn möglich, zu unterstützen (Boin et al., 2009: 95).

Hajer argumentiert, dass eine Diskurskoalition, um erfolgreich zu sein, den diskursiven Raum dominieren muss und dass die institutionellen Praktiken im politischen Bereich diese diskursive Dominanz widerspiegeln müssen (Hajer, 1993: 48). Das Rahmenbündel einer erfolgreichen Koalition wird daher die Kernrahmen des Konflikts enthalten und dominieren. Die dominierende Koalition wird in den Nachrichten bzw. Massenmedien prominenter erscheinen, einen größeren Wahlkreis gewinnen und in der Lage sein, die Kernrahmen in eine konsistentere Handlung zu integrieren als ihre Gegner*innen (Leifeld & Haunss, 2012: 384). Die maßgebliche Art, wie Narrative in Diskursen Einfluss auf die Umsetzung von Policies haben, ist also, indem sie zum Agenda-Setting-Prozess des Policy-Cycles beitragen und somit darüber bestimmen, was auf die politische Tagesordnung gesetzt wird, was wiederum durch die Präsenz der Narrative in Massenmedien erreicht werden kann. Insbesondere Krisen können daher dazu beitragen, diese Präsenz mit neuen Narrativen zu erreichen und dadurch Policy-Veränderungen zu ermöglichen.

5. Forschungsfragen

Aus den soeben erläuterten theoretischen Überlegungen und der sich durch den Stand der Forschung ergebenden regionalen sowie methodischen Forschungslücke in Bezug auf arbeitsrechtliche und wohlfahrtsstaatliche Policy-Vorschläge unter dem Einfluss der Covid-19-Pandemie in Österreich ergeben sich folgende Forschungsfragen:

1. Wie wirkte sich die Covid-19-Pandemie in Österreich auf die Befürwortung bzw. Ablehnung gewisser arbeitsrechtlicher und wohlfahrtsstaatlicher Policy-Vorschläge unter den wichtigsten Akteur*innen aus?
2. Inwiefern hat die Covid-19-Pandemie zu einer Veränderung der Narrative über arbeitsrechtliche und wohlfahrtsstaatliche Policy-Vorschläge in Österreich beigetragen?
3. Welche neuen Diskurskoalitionen haben sich dabei gebildet, bzw. wie haben sich bestehende Diskurskoalitionen verändert?

6. Methode: Die Diskursnetzwerkanalyse

Anknüpfend an die aufgestellten Theorien über das Zusammenwirken diskursiver und struktureller Elemente entwickelte Leifeld (2009; 2010) eine neue Methode, und zwar die Diskursnetzwerkanalyse, welche Elemente der Diskursanalyse bzw. Inhaltsanalyse mit jenen der Netzwerkanalyse verbindet (Leifeld, 2013: 169). Dabei wird die Bedeutung beider Faktoren deutlich, aber auch, wie sie miteinander interagieren, weil Ideen bzw. Narrative wie auch die Akteur*innen, die sie äußern, zusammen betrachtet werden. Die Diskursnetzwerkanalyse wird in der Literatur herangezogen, um empirisch Policy-Prozesse zu überprüfen und um etwa zu zeigen, wieso eine Policy bei einem ersten Anlauf nicht umgesetzt werden konnte und bei einem zweiten hingegen schon, indem zeitlich verglichen wird, wie sich Diskursnetzwerke verändert haben bzw. um zu zeigen, wieso sich eine Koalition durchsetzen konnte und die andere nicht im Hinblick auf einen Policy-Konflikt (Leifeld & Haunss, 2012; Leifeld, 2013; Seidl, 2022). Dabei werden sowohl inhaltliche als auch personelle Veränderungen sichtbar und als Erklärung für den Erfolg bzw. das Versagen einer Policy herangezogen.

In Abgrenzung zur bisherigen Literatur soll in dieser Arbeit aber nicht ex post untersucht werden, inwiefern Narrative dazu beigetragen haben, eine bereits implementierte Policy gesetzlich umzusetzen, sondern es soll die Veränderung von Narrativen zu potentiellen zukünftigen Policies im Laufe der Covid-19-Krise untersucht werden, um zu sehen, ob die Krise diese in ihrem Policy-Prozess in eine gewisse Richtung vorangetrieben oder zurückgeworfen hat. Somit ist es auch sinnvoll, für noch nicht umgesetzte Policy-Vorschläge eine Diskursnetzwerkanalyse durchzuführen, einerseits um zu verstehen, ob der Policy-Cycle zu dieser Thematik in Bewegung ist, aber auch um zu sehen, an welche Narrative und Akteur*innen insbesondere anzuknüpfen ist, um der Policy zu ihrer Umsetzung zu verhelfen.

Die arbeitsrechtlichen Policy-Vorschläge, die in dieser Arbeit untersucht werden sollen, sind die Vier-Tage-Woche und Homeoffice/Telearbeit und der wohlfahrtsstaatliche Policy-Vorschlag eines bedingungslosen Grundeinkommens, die allesamt, wie bereits erläutert, im Laufe der Covid-19-Pandemie einen öffentlichen Perspektivenwechsel erfuhren. Damit wird ein Spektrum an unterschiedlichen Policy-Vorschlägen abgedeckt, die unterschiedliche Bereiche erfassen – einerseits, wie wir arbeiten (bzw. wo), andererseits wie viel wir arbeiten und außerdem, wie wir entlohnt werden und wie auch jene entlohnt werden, die keine klassische Erwerbsarbeit verrichten. Die unabhängige Variable ist hierbei die Covid-19-Pandemie, welche eine Krise im Sinne von Boin et al. (2009) darstellt, während die abhängigen Variablen 1. die

Befürwortung bzw. Ablehnung der verschiedenen arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Policy-Vorschläge, 2. die im Diskurs dazu herangezogenen Narrative und Argumente und 3. die Akteur*innen, die diese äußern, darstellen. Die drei abhängigen Variablen beziehen sich jeweils auf eine der drei Forschungsfragen in entsprechender Reihenfolge.

Um diese zu operationalisieren, wird mittels Suchstrings – bestehend aus einer Reihe von verschiedenen Schreibweisen und Bezeichnungen bzw. Schlagwörtern – in der Datenbank (APA-OnlineManager) nach Zeitungsartikeln zu den jeweiligen Policy-Vorschlägen gesucht. Das Datenmaterial sind also Zeitungsartikel, welche als Massenmedien die Arena des Framingwettbewerbs der Diskurskoalitionen darstellen und den Akteur*innen die Stimme verleihen, um ihre Narrative zum Ausdruck zu bringen und damit auf die politische Agenda zu setzen (Boin et al., 2009: 95). Da sich die Untersuchung auf den Fall Österreich bezieht, werden sieben der nach ihrer Reichweite größten österreichischen Tageszeitungen (in ihrer Printauflage) herangezogen, die auch ein breites Spektrum in der politischen Ausrichtung ihrer Blattlinie und Qualität abdecken. Dabei handelt es sich um die Tageszeitungen: Kronen Zeitung, Heute, Kleine Zeitung, Kurier, Der Standard, Oberösterreichische Nachrichten und Die Presse.

Die Analyseeinheit stellen allerdings nicht die Artikel selbst dar oder die Aussagen der Autor*innen der Artikel, sondern die „Claims“, also Aussagen zu einem Policy-Vorschlag von einem*r im Artikel erwähnten Akteur*in (Koopmans & Statham, 2010). Diese werden in der von Leifeld entwickelten Java Software „Discourse Network Analyzer“ codiert. Um einen Codierungsfall darzustellen, müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt sein – ein Claim wird immer dann codiert, wenn:

- a) eine Meinung zu dem untersuchten Policy-Vorschlag kundgemacht wird
- b) diese Meinung von einer klar identifizierbaren Quelle (Akteur*in) stammt (die aber nicht der*die Autor*in des Artikels selbst sein darf), und
- c) dabei klar eine Befürwortung oder Ablehnung der Policy ausgedrückt wird (Seidl, 2022: 362).

Die Codierung erfolgt dabei dermaßen, dass je Codierungsfall auszuwählen ist: 1. ob der*die Akteur*in die Policy befürwortet oder ablehnt, zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage (1. abhängige Variable), 2. welcher Policy-Narrative sich der*die Akteur*in dabei bedient, zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage (2. abhängige Variable) und 3. der Name des*der Akteurs*in und, wenn gegeben, die Organisation, der er*sie angehört, zur Beantwortung der dritten Forschungsfrage (3. abhängige Variable).

Die Aussagen werden dabei im Gesamtkontext des Artikels behandelt und können sowohl durch direkte als auch indirekte Zitate dargestellt werden oder lediglich in der Berichterstattung über die Haltung eines*einer Akteur*in zur Policy bestehen. Wird z.B. der Arbeitskräftemangel im Artikel diskutiert und im selben Zusammenhang direkt darauffolgend die Ablehnung eines*einer Akteur*in zur Vier-Tage-Woche erwähnt, so wird diese Aussage im Kontext des Arguments codiert, da sie im Artikel in unmittelbaren Zusammenhang gebracht wurde und damit ein Bezug darauf impliziert ist, auch wenn kein direktes Zitat vorliegt, in welchem sich der*die Akteur*in selbst direkt auf den Arbeitskräftemangel bezieht. Dies ergibt sich aus der journalistischen Praxis, dass lange direkte Zitate selten vorkommen und bei einer Einschränkung auf diese viele Policy-Positionierungen wichtiger Akteur*innen unbeachtet bleiben würden.

Herangezogen werden sämtliche Ergebnisse, unabhängig davon, ob es sich dabei um Zeitungsartikel, Interviews, Kommentare etc. handelt, sofern eine andere Meinung als bloß jene des*der Autors*in ausgedrückt wird. Somit werden nicht die Meinungen des Mediums bzw. der Redaktion widerspiegelt, sondern jene der Akteur*innen, die das Medium als Sprachrohr benutzen, um ihre Argumente vorzubringen und zu kommunizieren. Damit fallen aber auch ganze Artikel heraus, die zwar für oder gegen die Policy argumentieren, dabei aber keine Meinungen von Akteur*innen erwähnen, sondern lediglich jene des*der Autors*in. Auch die Meinung von Autor*innen von Leser*innenbriefen werden daher nicht berücksichtigt, da diese als Autor*innen und eben nicht Akteur*innen im politischen Raum auftreten. Es kann durch die strenge Abgrenzung der Meinung der Autor*innen und jener der Akteur*innen sein, dass ein Medium z.B. die Einführung einer Policy kritisiert, dabei aber eine*n Akteur*in erwähnt, der*die die Policy befürwortet, was in diesem Fall als Befürwortung zu codieren ist.

Bei Gastkommentaren, die von (politischen, wirtschaftlichen) Akteur*innen und nicht etwa Journalist*innen des Mediums stammen, kann es oft schwierig sein abzugrenzen, ob es sich dabei um die Meinung des Mediums (bzw. des*der Autors*in) handelt, oder ob ein*e Akteur*in das Medium als Sprachrohr benutzt. In diesen Fällen wird darauf abgestellt, ob der Zeitungsartikel den*die Autor*in (meist am Ende des Artikels) in dritter Person vorstellt und auf ihre Tätigkeit hinweist, die nicht in der journalistischen Tätigkeit für dieses Medium besteht. Einzelpersonen aus Leser*innenbriefen werden typischerweise nicht dermaßen vorgestellt und sind damit auch keiner Institution zuordenbar, weshalb sie genauso wie die Journalist*innen des Mediums nicht als Akteur*innen gelten. Es wird außerdem nicht danach unterschieden, ob die Aussage von einem*einer österreichischen oder ausländischen Akteur*in stammt, da auch

das Auftreten ausländischer Akteur*innen in der österreichischen Medienlandschaft zeigt, dass sie Teil des Diskurses hierzulande sind und damit relevant für die österreichische Debatte.

Die Ausprägungen zur ersten abhängigen Variable sind binär und beschränken sich damit auf die Zustimmung bzw. Befürwortung oder die Ablehnung der Policy. Nicht berücksichtigt werden Claims mit den Ausprägungen „setzt sich weder für noch gegen die Umsetzung der Policy ein“; „ambivalent“ oder „nicht zutreffend“. Ist aus einer Meinung sowohl Ablehnung als auch Befürwortung herauszulesen, erfolgt die Beurteilung danach, ob die Aussagen des*der Akteurs*in in ihrer Gesamtheit die Policy ablehnen oder befürworten, also je nachdem, was überwiegt. Liegt kein Überwiegen vor und ist die Meinung ausgeglichen bzw. unklar oder nicht in eine Richtung interpretierbar, wird der Claim nicht codiert. Dies trifft allerdings nur auf einzelne Aussagen zu. Wird hingegen sowohl ein Argument für die Policy, als auch ein Argument gegen die Policy mittels unterschiedlichen Narrativen hervorgebracht, sind diese einzeln zu codieren. Somit entstehen von einer Person ausgehend Koalitionen sowohl mit manchen Befürworter*innen als auch mit manchen Ablehner*innen, deren Narrative und Argumente für eine Befürwortung bzw. Ablehnung sie teilen.

Zur Beurteilung, ob ein*e Akteur*in sich für oder gegen die Policy ausspricht, soll auch die Narrative, der er*sie sich bedient (dazu gleich), beachtet werden. Äußert sich ein*e Akteur*in also nicht explizit zur Policy, indem er*sie etwa behauptet, „ich bin dafür, die Vier-Tage-Woche umzusetzen“, bedient sich aber in seiner*ihrer Argumentation befürwortender Narrative, z.B. „die Vier-Tage-Woche kann dabei helfen, dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken“, so ist ersichtlich, dass der*die Akteur*in die Policy befürwortet und die Aussage wird auch dementsprechend codiert.

Die Ausprägungen zur Codierung der zweiten abhängigen Variable sind die unterschiedlichen Policy-Narrative. Diese werden in den nächsten Kapiteln aus der Literatur herausgearbeitet und erläutert und dann in einem weiteren Schritt in Codierungskategorien eingeteilt, die jeweils zusammengehörende Argumentationsstränge zusammenfassen und von anderen Argumentationslinien abgrenzen. Die tabellarische Darstellung aller Codierungskategorien und die Fälle, die jeweils davon umfasst sind, finden sich im Codebook (siehe Anhang).

Für jede Aussage soll dann ausgewählt werden, welcher der Narrative sich der*die Akteur*in bedient. Werden in einer Aussage derselben Person mehrere Argumente gebracht bzw. aufgezählt, sind diese jeweils als eigener Codierungsfall zu zählen. Wird von einer Person hingegen nur ein Argument vorgebracht, das in mehrere Kategorien passen könnte, ist die Aussage je nachdem, welcher Inhaltsgehalt überwiegt, bloß einer Kategorie zuzuteilen. Wird

auf dieselben Aussagen eines*r Akteurs*in in mehreren Artikeln, immer wieder Bezug genommen, stellen diese trotzdem jeweils einen eigenen Codierungsfall dar, da damit auch erhöhte Medienpräsenz erreicht wurde. Stimmen, die im Diskurs daher öfter vorkommen, zeigen, dass diese über eine gewisse Dominanz des Diskurses verfügen, was für die Analyse der Veränderung des Diskurses wichtig zu beachten ist (Leifeld & Haunss, 2012: 384). Im Hinblick auf die Analyse der sich aus dem Diskurs formenden Netzwerke findet jede*r Akteur*in selbstverständlich nur einmal Einklang. Kommt ein Argument derselben Narrative, geäußert von derselben Person in demselben Artikel mehrere Male vor, wird dieses nur einmal codiert. Das Argument ist dabei nämlich dasselbe, wird allerdings über mehrere Zeilen erläutert oder im selben Artikel auf unterschiedliche Weise aufgegriffen, bezieht sich aber auf einen einzelnen Fall, in dem sich der*die Akteur*in auf das Argument beruft, und sagt somit nichts über die Dominanz des Diskurses aus. Ansonsten wäre es ununterscheidbar, ab wann ein weiterer Fall zu verzeichnen ist, in dem ein Argument erneut vorgebracht wird und wann bloß eine Ausführung zu einem angeführten Argument vorliegt. Dasselbe Argument derselben Person muss also in unterschiedlichen Artikeln erneut genannt werden, um einen neuen Codierungsfall darzustellen.

Findet sich keine passende Codierungskategorie für eine getätigte Aussage, ist diese mittels beschreibender Stichworte zu codieren. Diese Stichworte werden im Laufe des Codierens auf Muster untersucht, welche dann zu neuen Codierungskategorien zusammengeschlossen werden und Eingang ins Codebook finden. Dadurch wird sowohl deduktiv als auch induktiv vorgegangen, da sich die Codierungskategorien einerseits aus den Narrativen aus der Literatur und andererseits direkt aus den Claims selbst ergeben. Der Codierungsprozess besteht daher darin, Narrative nach vorgegebenen Gruppierungen einzuordnen und gleichzeitig neue Kategorien aus nicht einordenbaren Kategorien zu formen und diese wiederum systematisch zu überarbeiten, sodass logische, klar voneinander abgrenzbare Kategorien entstehen, welche weder zu groß gefächert sind und sich damit auf zu viele unterschiedliche Narrative berufen, noch zu eng gegriffen sind und damit bloß einzelne Fälle von Erzählungen beinhalten. Zur genaueren Abgrenzung der einzelnen Kategorien siehe das Codebook.

Für die dritte abhängige Variable werden die Namen der Akteur*innen sowie die Organisation, der sie angehören, notiert, sodass diese später in ihren Verhältnissen zueinander abgebildet werden können. Die Zuordnung der Akteur*innen zu Organisationen, Parteien, Unternehmen o.ä. bezieht sich immer auf den jeweiligen Codierungszeitpunkt. So kann eine Person wie Martin Kocher z.B. in der ersten Codierungsphase noch dem IHS zugeordnet werden, später

aber der österreichischen Bundesregierung bzw. der ÖVP. Gehört eine Person zeitgleich mehreren Institutionen an, ist mittels Recherche zur Person zu ermitteln, für welche Institution die Person am repräsentativsten ist.

Der Einfluss der unabhängigen Variable, der Covid-19-Pandemie in Österreich, wird gemessen durch die unterschiedlichen Untersuchungszeiträume. Zur Festlegung der Untersuchungszeiträume vor, während und nach der Pandemie stellten die ersten verzeichneten Covid-19-Infektionen in Österreich einen Anhaltspunkt dar, wenngleich in anderen Ländern schon früher vom Beginn der Pandemie gesprochen werden könnte. Diese wurden am 25. Februar 2020 verzeichnet, was daher als Tag des Beginns der Pandemie in Österreich für diese Arbeit gelten soll. Alles davor wird automatisch als Zeit vor der Pandemie bewertet.

Ein Datum für das Ende der Pandemie festzulegen, stellt sich als etwas komplizierter dar, nachdem selbst zum Zeitpunkt der Verfassung dieser Arbeit das Infektionsgeschehen noch nicht völlig beendet ist und besonders während der Wintermonate weiterhin zahlreiche Ansteckungen mit dem Covid-19-Virus erfolgen. Selbst wenn es also medizinisch noch keine Zeit „nach Corona“ gibt, kann politisch davon gesprochen werden, dass die Gesundheitskrise überwunden wurde (Knitter, 2023). Eine Orientierung für ein Datum bietet der 1. Juli 2023, an welchem die letzten Corona-Maßnahmen in Österreich aufgehoben wurden und Impfungen, Tests für Menschen mit Symptomen sowie die Abgabe von COVID-19-Medikamenten in die regulären Strukturen des Gesundheitssystems übernommen wurden (Öffentliches Gesundheitsportal Österreich, 2023), wobei dies die weniger einschneidenden, noch übriggebliebenen Maßnahmen darstellte und das Thema in seiner Relevanz bereits einige Monate davor schon an gesellschaftlicher Bedeutung verlor und zu einer Art Normalität zurückgekehrt werden konnte.

Auch einen Zeitraum „während Corona“ festzulegen, ergibt sich nicht als eindeutig, da bereits am 25. Februar 2020 Fälle in Österreich verzeichnet wurden und noch bis 1. Juli 2023 Maßnahmen galten, gerade aber zu den „Randzeiträumen“ um diese Termine herum die Pandemie nicht immer spürbaren Einfluss auf Diskurse nahm, da ihr Einwirken auf unterschiedliche Lebensbereiche noch nicht bzw. bereits nicht mehr ausgeprägt genug war. Um den Zeitraum während Corona daher bestmöglich in der Hochblüte seiner Auswirkungen zu erfassen, sollen Daten aus einer Zeit codiert werden, in der sich die Maßnahmen besonders stark auf unterschiedlichste Lebensbereiche auswirkten und eine Reihe von verschiedenen Maßnahmen gleichzeitig galten. Es erweist sich jedoch als sinnvoll, um gewisse andere Faktoren mehr oder weniger konstant zu halten, den Tag und den Monat der drei Zeiträume über die Jahre hinweg gleich zu halten. Durch das gleichbleibende Datum soll vermieden

werden, dass anderweitige Faktoren, die saisonal bedingt sind, wie z.B. die jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen, die im Herbst beginnen, oder die Urlaubszeit im Sommer, die Daten unterschiedlich beeinflussen.

Aus diesen Überlegungen wurde sich daher für die folgenden drei Untersuchungszeiträume entschieden: Der Untersuchungszeitraum vor Corona soll vom 25. Februar 2020 zurück in die codiert werden, der Untersuchungszeitraum während Corona soll vom 25. Februar 2021 zurück codiert werden und der Untersuchungszeitraum nach Corona soll vom 25. Februar 2024 zurück codiert, jeweils bis die gewünschte Anzahl der zu codierenden Claims erreicht wurde. Dabei muss außerdem sichergestellt werden, dass sich die Zeiträume der Codierung nicht überschneiden, andernfalls nur so weit codiert wird, bis ein anderer Untersuchungszeitraum beginnt.

Je Policy und je Zeitrahmen werden jeweils 120 Claims codiert. Es wird somit vom Ende des Zeitraums so lange zurück codiert, bis 120 Codierungsfälle codiert wurden. Dies kann darin resultieren, dass in manchen Codierungszeiträumen die Codierungsfälle weiter zurück reichen werden (z.B. bis August) als in anderen (z.B. nur bis September), je nachdem, wie viel zur Policy innerhalb des Zeitraums publiziert wurde. Insgesamt werden somit 1080 Claims codiert, also 360 Claims pro Policy.

Die verschiedenen Zeiträume können bei Veränderungen der abhängigen Variablen einen Indikator für eine Korrelation zur Covid-19-Pandemie darstellen. Es wird so gut wie möglich versucht, andere Faktoren konstant zu halten, indem z.B. immer dasselbe Datum in den drei Untersuchungszeiträumen als Ausgangspunkt herangezogen wird und die Suchstrings und ausgewählten Zeitungen dieselben bleiben. Doch lässt sich nicht ausschließen, dass es auch andere unberücksichtigte Faktoren sein könnten, die eine mögliche Veränderung verursacht haben. Um den Einfluss der Covid-19-Pandemie auf die abhängigen Variablen klarer zu erkennen, wird für den Zeitraum während und nach der Pandemie für jeden codierten Artikel vermerkt, ob darin auf die Covid-19-Pandemie in irgendeiner Weise Bezug genommen wird. Sollte die Covid-19-Pandemie immer wieder mit dem Diskurs zu diesen arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Policies in Verbindung gebracht werden, insbesondere auch dann noch, wenn die Pandemie bereits vorbei ist, kann dies als zusätzliches Indiz dafür genommen werden, dass die Pandemie ein beeinflussender Faktor für die möglichen Veränderungen war.

Da es im Rahmen der Masterarbeit nicht möglich ist, alle Zeitungsartikel von mehreren Codierer*innen codieren zu lassen, stellt sich das Problem der fehlenden Inter-Coder-Reliabilität. Um dem entgegenzuwirken, werden die Ergebnisse der einzelnen Codierungen

nicht bloß einmalig sondern mehrere Male über einen längeren Zeitraum hinweg durchgegangen und überprüft. Nach der Codierung werden die Daten sortiert und überarbeitet. Daraufgehend werden in statistischen Auswertungen die Veränderungen 1. der Befürwortung/Ablehnung, 2. der am häufigsten herangezogenen Narrative und 3. der Diskursnetzwerke in den drei verschiedenen Zeiträumen für jede Policy analysiert. Einzelne interessante Aspekte, die sich nicht quantitativ darstellen lassen, werden durch eine qualitative Analyse aufgegriffen.

7. Die Policy-Vorschläge, bestehende Narrative und experimentelle Erkenntnisse

7.1 Die Vier-Tage-Woche

Wie bereits erwähnt wurde unter anderem der Policy-Vorschlag einer Vier-Tage-Woche im Rahmen der Covid-19-Pandemie wieder relevant und von verschiedenen Interessensgruppen diskutiert. In diesem Abschnitt soll kurz darauf eingegangen werden, worum es sich beim Konzept einer Vier-Tage-Woche handelt und dann anhand von einschlägiger Literatur der Diskurs dazu mittels der unterschiedlichen Argumente der Befürworter*innen und Kritiker*innen zusammenfassend abgebildet werden. Diese Pro- und Contra-Argumente sollen für die Herausarbeitung der Narrative, welche als Codingkategorien im empirischen Teil dieser Arbeit verwendet werden, dienen. Abschließend soll eine Zusammenfassung der bisherigen Experimente einer Vier Tage-Woche und den wichtigsten Erkenntnissen, die aus der Praxis gezogen wurden, skizziert werden, da die argumentative Erläuterung allein noch keine Aufschlüsse darüber gibt, ob die geschafften Narrative auch tatsächlich der Wahrheit entsprechen.

Die Idee einer Vier-Tage-Woche hat ihre Wurzeln schon in der marxistischen Vorstellung von Arbeitszeitverkürzung als zentrales Thema im kapitalistischen Klassenkampf (Spencer, 2022: 402). Nach Marx Darstellung war die Militanz der Arbeiter*innen über die Länge der Arbeitszeit von entscheidender Bedeutung für den Industrialisierungsprozess und tatsächlich waren es die Erfolge des proletarischen Kampfes für kürzere Arbeitszeiten, die das Kapital dazu veranlassten, die Produktion zu mechanisieren (Weeks, 2009: 103). Die damit einhergehende Steigerung der Produktivität trug dazu bei, den Grundstein für das zu legen, was Marx als eine neue Art von Freiheit präsentierte, deren Grundvoraussetzung die weitere Verkürzung des Arbeitstages sein würde (ebd.: 103). Auch Keynes prognostizierte, aber aus einem anderen Blickwinkel, dass die Wochenarbeitszeit bis zum Jahr 2030 auf nur noch fünfzehn Stunden sinken würde und durch das erhöhte Wirtschaftswachstum Einkommen steigen und die Arbeitszeit verkürzt werden würde (Spencer, 2022: 402). Obwohl Marx und Keynes in einigen grundlegenden Punkten unterschiedlicher Meinung waren, stimmten sie darin überein, dass gesellschaftlicher Fortschritt mit einer Verlängerung der Freizeit gleichzusetzen sei (ebd.). Andere sozialistische Schriftsteller*innen, insbesondere William Morris, brachten ähnliche

Argumente vor, um die Überwindung der durch den Kapitalismus geschaffenen „nutzlosen Arbeit“ und die Verwirklichung „nützlicher Arbeit“ im Sozialismus zu unterstützen. Dies bedeutete eine Reduzierung der Arbeitszeit sowie eine Steigerung der Arbeitsqualität (ebd.: 405f.). Der Schutz und die Ausweitung der Freizeit standen daher schon immer im Mittelpunkt der Gewerkschaftsbewegung und der sozialistischen Politik generell (Harper, 2019). Zeiten, in denen die wöchentliche Arbeitszeit gesunken ist, waren Zeiten, in denen die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer*innen stark war. Die kollektive Organisation der Arbeitnehmer*innen über Gewerkschaften, gepaart mit niedriger Arbeitslosigkeit und starkem Wirtschaftswachstum, haben dazu beigetragen, dass sich Anfang des 20. Jahrhunderts der Acht-Stunden-Tag in weiten Teilen Europas (wie auch anderen Teilen der Welt), durchsetzen konnte, wobei die Leitidee vorsah, dass der Tag somit in acht Stunden Arbeit, acht Stunden Freizeit und acht Stunden Schlaf aufgeteilt werden kann. Dafür wurde aber weiterhin davon ausgegangen, dass Frauen* nicht in Erwerbsarbeit tätig sind und somit die Hausarbeit übernehmen (Hermann, 2015; Lehdorff, 2014: 839f.; Veal, 2023: 173).

Die Vor- und Nachteile eines Umstiegs auf eine Fünf-Tage-Woche wurden im Vereinigten Königreich in den 1930er Jahren auf ähnliche Weise diskutiert, wie die Vier-Tage-Woche heute, wobei die Forderungen einer Vier-Tage-Woche zwischen den 1970er und 1990er Jahren erstmals konkret laut wurden und insbesondere in den USA an Bedeutung gewannen (Hartman & Weaver, 1977; Lehdorff, 2014: 840; Veal, 2023: 173). Damals waren es jedoch nicht die Arbeitnehmer*innen, sondern die Arbeitgeber*innen, die eine 40-Stunden-Vier-Tage-Woche initiierten und sich dadurch eine erhöhte Produktivität erhofften (Allen & Hawes, 1979; Gannon, 1974; Hedges, 1971; Veal, 2023). Eine weitreichende Verbreitung davon schlug allerdings fehl (Bird, 2010), nicht zuletzt aufgrund der Öl- und Wirtschaftskrisen der 1970er und 1980er Jahre (Veal, 2023: 174). Fragen zur Rolle, die Erwerbsarbeit im Verhältnis zur Freizeit in unseren Leben spielen sollte, kamen also schon über Jahrhunderte immer wieder auf (Delaney & Casey, 2022: 176; Darier, 1998; Gorz, 1999).

Trotz des weit zurückreichenden politischen Ziels einer Vier-Tage-Woche bezieht sich der Begriff nicht auf eine genau bestimmte Ausgestaltung der Idee. Aus diesem Grund wird wohl auch den Begriff der 32h-Woche von manchen bevorzugt, da dieser die Forderung des zu leistenden Arbeitsausmaßes genauer festlegt. Grundsätzlich sind dabei zwei Typen zu unterscheiden. Der erste geht mit einer Arbeitszeitverkürzung einher, wodurch im Unterschied zu den derzeitigen fünf Acht-Stunden-Tagen nur mehr vier Acht-Stunden-Tage zu leisten sind und somit die wöchentliche Normalarbeitszeit um einen ganzen Arbeitstag auf 32h pro Woche

reduziert wird (Bird, 2010: 1063). Diese Ausgestaltung einer Vier-Tage-Woche wurde erst im 21. Jahrhundert konzeptualisiert (Veal, 2023: 175). Innerhalb dieses Modells wird dann weiter unterschieden, indem entweder davon ausgegangen wird, dass diese Arbeitszeitverkürzung mit einer aliquoten Lohnherabsetzung einhergeht, oder vom Gegenmodell einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich, die ohne Herabsetzung erfolgt (Veal, 2023: 173; 4 day week: 2023). In der anderen Ausgestaltung der Vier-Tage-Woche wird hingegen die derzeitige 40-Stunden-Woche auf vier Tage komprimiert, an denen also jeweils zehn Stunden Arbeitszeit zu leisten sind (Facer & Wadsworth, 2010: 1034). Je nach Argument für bzw. gegen die Vier-Tage-Woche erscheint das eine oder andere Modell als sinnvoll oder präferabel.

In der heutigen Debatte haben Ideen zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit und der Umsetzung einer Vier-Tage-Woche wieder an Bedeutung gewonnen. Bemerkenswert ist, dass diese Ideen mit unzähligen Zielen verknüpft werden, die von radikalen Vorstellungen menschlicher Emanzipation bis hin zum pragmatischen Streben nach höherer Produktivität reichen (Spencer, 2022: 402). Hinter diesen Vorstellungen stecken wiederum Narrative, die Argumente in eine Geschichte einbauen. Mittels dieser wird argumentiert, dass die Vier-Tage-Woche gewisse Probleme lösen würde bzw. erst entstehen ließe.

Einige Befürworter*innen argumentieren aus einer normativen Perspektive für die Einführung einer Vier-Tage-Woche, indem die Normalisierung der Fünf-Tage-40-Stunden-Woche in Frage gestellt wird. In kritischen Kreisen sind „Post-Work“-Ideen prominent (Srnicke & Williams, 2015). Diese argumentieren, dass Arbeit schädlich für das Wohlbefinden sei, und loben die Vorteile eines arbeitsfreien Lebens. Der Übergang zur Vier-Tage-Woche gelte als notwendiger erster Schritt, um die Menschen von den Einschränkungen und Entbehrungen der Arbeit zu befreien. Darüber hinaus wird es als wichtig erachtet, die Freiheit der Menschen, ihre Talente in außerberuflichen Aktivitäten zu entfalten, zu erweitern. Eine positive Sicht auf die Freizeit liefert Argumente für eine Verkürzung der Arbeitszeit (Spencer, 2022: 402).

Ähnlich wird aus einer weiteren Perspektive argumentiert, dass eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich den Erkenntnissen aus Pilotstudien zur Vier-Tage-Woche wie auch den Erfahrungen der Covid-19-Pandemie entspreche, welche die Annahmen der früher dominanten „burnout-culture“, in welcher fälschlich davon ausgegangen wurde, dass mehr Arbeit automatisch bessere Arbeit bedeutet, widerlegten (Autonomy, 2023: 9).

Auch aus einer feministischen Perspektive kann für eine Vier-Tage-Woche argumentiert werden. Es wird angenommen, dass sich durch die Einführung des Instruments die Geschlechterunterschiede zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit ausgleichen könnten

(Spencer, 2022: 402). Gewisse Aufgaben, wie etwa Arzttermine von Kindern oder Schulaktivitäten, welche häufig auch während der typischen Arbeitszeit einer Fünf-Tage-40-Stunden-Woche stattfinden, wovon sich derzeit jedoch überwiegend Frauen* kümmern, führen zu Abwesenheiten der Frauen* am Arbeitsplatz oder zwingen sie dazu, keine Vollzeittätigkeit aufzugreifen. Diese Aufgaben könnten in der Familie mittels einer Vier-Tage-Woche alternativ organisiert werden, z.B. eben am fünften Tag der Woche von egal welchem Elternteil erledigt werden und damit die Zeit reduzieren, die Frauen* von der Erwerbsarbeit für diese Verpflichtungen fernbleiben müssen. Gleichzeitig würde dies dabei helfen, die hohe Teilzeitrates unter Frauen* zu reduzieren (Wadsworth & Facer, 2016: 386; Veal, 2023: 179). Die leitende Narrative sieht also einen freien Freitag als Möglichkeit, jene familiären und anderweitigen Erledigungen zu tätigen, für welche unter der Woche, ohne eine unverhältnismäßige Überbelastung von Frauen* oder deren Fernbleiben von Erwerbsarbeit, keine Zeit bleibt:

The fifth day is presented as an opportunity to attend the parent/teacher conference and the physical therapy appointment. This is an enormous help to families in which all adults are in the workplace and have dependents whose needs call for workers' time during business hours [...] Friday allows workers a business day to take care of all of the tasks that could not be fit into break time during the five-day work week (Silbaugh, 2010: 1275f.)

Doch nicht nur für familiäre Verpflichtungen, auch für die Betätigung an gemeinschaftlichen und politischen Aktivitäten könnte der freie Freitag genutzt werden, was den gesellschaftlichen Wert des Instruments unterstreicht. Kontrolle über die eigene Zeit sei essentiell dafür, ob sich jemand gesellschaftlich engagiert oder nicht (Jarrow, 2023). Dies manifestiere sich beispielsweise in einer ständig abnehmenden Religionszugehörigkeit der Gesellschaft. Mehr Freizeit könnte Menschen den Platz geben, neue Institutionen zu schaffen, welche es ermöglichen, diese Lücke zu füllen und die prosozialen Effekte zurückgewinnen, die nichtwirtschaftliche Aktivitäten erzeugen können (ebd.). Die enorm große Rolle, welche Erwerbsarbeit, allein stundenanzahlmäßig in unseren Leben einnimmt, wird als ausschlaggebendes Problem dafür gesehen, wieso sich Menschen wenig gesellschaftlich beteiligen (Etkind, 2022). So gaben 48% der Befragten einer Studie an, dass ihre Erwerbsarbeit der Grund dafür sei, wieso sie sich nicht gemeinnützig engagieren bzw. keine Freiwilligenarbeit leisten (ebd.). Dies zeige sich am deutlichsten darin, dass die Personen, die derzeit bei gemeinnützigen Veranstaltungen anzutreffen sind, häufig gerade jene sind, welche nicht (mehr) berufstätig sind, wie etwa Pensionist*innen (ebd.). Eine Vier-Tage-Woche ist daher nicht nur für die Förderung der Verpflichtungen unseres Privatlebens vorteilhaft, sondern auch für die Förderung der Zivilgesellschaft essenziell (ebd.).

Außerdem wird argumentiert, dass die Vorteile einer Vier-Tage-Woche nicht nur dabei helfen, seinen familiären und gesellschaftlichen Verpflichtungen nachzukommen, sondern auch, seine Freizeit zu genießen, sei es damit fernzusehen, sich kreativ auszudrücken, kulturelle, sportliche oder weiterbildende Aktivitäten zu verfolgen, soziale Kontakte besser zu pflegen oder sich auszuruhen – das Instrument biete schlichtweg mehr Zeit – wie auch immer man sie nutzen möchte – und damit auch mehr Freiheit (Grosse, 2018).

Daraus resultiert ein oft vorgebrachtes Argument im Diskurs zur Vier-Tage-Woche: die größere Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen. Diese kann natürlich als Selbstzweck ausreichend sein, um für die Einführung des Instruments zu argumentieren, bringe aber auch weitreichendere Vorteile für die Gesellschaft und auch die Arbeitgeber*innenseite. Die argumentierte gestiegene Zufriedenheit unter einer Vier-Tage-Woche im Vergleich mit einer Fünf-Tage-Woche würde durch mehr Freizeit, bessere Erholung, bessere Lebensqualität und bessere Gesundheit erreicht werden (ebd.) So gehöre zum verbesserten Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen auch, dass sie weniger Stress empfinden und sich im Krankheitsfall länger auskurieren könnten, weshalb es zu kürzeren Krankenständen komme, was auch für die Arbeitgeber*innen einen wichtigen Vorteil darstelle (Thoms, 2023). Außerdem soll sich durch die Vier-Tage-Woche sowohl die psychische Gesundheit als auch die Motivation der Arbeitnehmer*innen verbessern (Robinson, 2022). Auch die Work-Life-Balance der Arbeitnehmer*innen verbessere sich, sodass sie mehr Zeit mit Freund*innen und Familie verbringen, sich mehr bewegen und neue Hobbies entwickeln können (ebd.).

Daraus ergibt sich das nächste befürwortende Argument, das behauptet, dass die Vier-Tage-Woche, insbesondere eine mit einer wöchentlichen Arbeitszeitreduzierung ausgestaltete, einzelnen Arbeitgeber*innen, die diese in Jobanzeigen oder bestehenden Mitarbeiter*innen anbieten, einen Vorteil bei der Suche um Arbeitnehmer*innen, gegenüber ihrer Konkurrenz, verschaffe (Thoms, 2023). Dies setzt allerdings voraus, dass die Vier-Tage-Woche kein gesetzlicher Anspruch, sondern bloß eine „Prämie“ einzelner Arbeitgeber*innen bleibt. Somit könnte die Vier-Tage-Woche die Lösung darstellen für Arbeitgeber*innen, die unter einem Arbeitskräftemangel leiden.

Ein anderes Argument, das häufiger von Arbeitgeber*innenseite zur Befürwortung der Vier-Tage-Woche herangezogen wird, bezieht sich auf die Kostenseite der Einführung einer Vier-Tag-Woche, die einerseits durch erhöhte Produktivität und andererseits durch eingesparte Nebenkosten verbessert werden würde.

In Bezug auf die gesteigerte Produktivität wird davon ausgegangen, dass Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitszeit besser nutzen würden, wenn sie wüssten, dass der Arbeitsaufwand, für welchen sie früher fünf Arbeitstage zur Verfügung hatten, jetzt in bloß vier Arbeitstagen erledigt werden müsste, wodurch auch die zusätzlichen Kosten einer Vier-Tage-Woche ausgeglichen werden könnten (Veal, 2023: 180f.). Es wird dabei von Parkinsons Gesetz ausgegangen, nachdem sich Arbeit in dem Maße ausdehnt, in dem die dafür vorgesehene Zeit verstreicht (4 day week, 2023). Ebenfalls würde das vorher angesprochene gesteigerte Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen zu erhöhter Motivation führen, was die Produktivität steigern würde (Grosse, 2018). Außerdem wird die derzeitige Fünf-Tage-Woche als ineffizient angesehen und es wird angenommen, dass Arbeitnehmer*innen bei einer Vier-Tage-Woche weniger müde und gestresst wären und dadurch konzentrierter arbeiten könnten und besser zum Vorteil der Arbeitgeber*innen beitragen würden (Spencer, 2022: 402f.).

Ersparnisse von Nebenkosten würden sich hingegen durch eine erhöhte Arbeitsmoral ergeben, die mit einer Vier-Tage-Woche einhergehe, wodurch zusätzliche Kosten verlorener Arbeitszeit für Abwesenheiten, Verspätungen und Fluktuation eingespart werden könnten (Hedges, 1971: 34; Spencer, 2022: 403). Durch die Vier-Tage-Woche werde der Druck, dem Arbeitnehmer*innen ausgesetzt sind, erheblich reduziert, weshalb auch die Kündigungsrate abnehme, was Ersparnisse bezüglich Rekrutierung und Onboarding neuer Arbeitnehmer*innen bedeute (4 day week, 2023). Durch verbesserte Erholungsmöglichkeiten könnten Abwesenheiten aufgrund von Burnout oder anderen Erkrankungen vermieden werden, wodurch ebenfalls gespart werden könne (ebd.). Zusätzlich könnten durch die konzentrierte Arbeitszeit auch Heiz- und Stromkosten am Arbeitsplatz um ein Fünftel reduziert werden (Veal, 2023: 180f.). Ebenfalls könnten Kosten eingespart werden, indem weniger Arbeitszeit „verloren“ ginge durch die täglichen „Anlauf- und Abschaltzeiten“ im Verhältnis zur Betriebszeit (Hedges, 1971: 34). Auch wenn sich diese Ersparnisse für die*den einzelne*n Arbeitnehmer*in nicht auf große Summen beriefen, würden sie sich, insbesondere in größeren Unternehmen, summiert nicht unbemerkt auswirken.

Ein weiteres Argument der Befürworter*innen aus wirtschaftlicher Perspektive behauptet, dass durch das verlängerte Wochenende einer Vier-Tage-Woche der Konsum angeregt werden würde, was zu einer größeren Nachfrage, insbesondere nach Freizeitartikeln wie z.B. Büchern, Sportgeräten, Fernsehern etc. aber auch in der Gastronomie und im Tourismus, und damit zu einem Wirtschaftswachstum führen könnte (Hedges, 1971: 36; Grosse, 2018). Diese Idee war

bereits Bestandteil der Überlegungen Henry Fords in 1922, der als Pionier der Fünf-Tage-Woche galt, um die Nachfrage nach Automobilen zu steigern (Hedges, 1971: 36).

Auch um neue Arbeitsplätze zu schaffen, könnte die Vier-Tage-Woche hilfreich sein, da bei einer Arbeitszeitverkürzung neuer Bedarf nach Arbeitsplätzen entstünde und somit Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden könnte. Dieses Argument stammt schon aus den frühen Zeiten der gewerkschaftlichen Kämpfe um Arbeitszeitverkürzung, findet aber immer wieder in Debatten Eingang (Mendel, 2021: 15).

Zuletzt gibt es auch eine ökologische Perspektive unter den Befürworter*innen der Vier-Tage-Woche, die darin eine Möglichkeit sehen, den Verbrauch natürlicher Ressourcen zu reduzieren, insbesondere hinsichtlich der benötigten Energie für das Pendeln des Personals, den Betrieb der Betriebsstätte, usw.

[...] whenever an enterprise institutes a four-day work week, that enterprise closes its factory, office, or building for the remaining fifth day. Employees drive twenty percent less, reduce congestion by twenty percent, and firms consume twenty percent less energy each day the office is closed. The resulting environmental benefits from reduced energy consumption are nothing short of enormous – a twenty-percent decline in overall energy consumption for activities related or indirectly related to the operation any four-day work week enterprise (Bird, 2010: 1077).

Aus einer umgekehrten Perspektive wird außerdem argumentiert, dass durch ökologisch bewusstes Verhalten und einen verringerten Konsum die damit rückläufige Nachfrage von Konsumgütern zu einer verringerten Produktion führen könnte, welche eine Vier-Tage-Woche oder andere Art der Arbeitszeitverkürzung ermögliche (Pullinger, 2014: 11).

Gegner*innen der Vier-Tage-Woche beschäftigen sich oftmals mit denselben thematischen Schwerpunkten, sehen die Dinge aber anders.

Das Gegenargument zum Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen bezieht sich hauptsächlich auf die Ausgestaltung einer Vier-Tage-Woche, bei welcher keine tatsächliche Arbeitszeitverkürzung stattfindet, sondern bloß die bisherige Normalarbeitszeit von 40 Stunden über vier Tage aufgeteilt wird. So ergab sich als typische Beschwerde in einem Experiment, bei welchem die Arbeitnehmer*innen Zehn-Stunden-Tage leisten mussten, dass dadurch die für Mittags- und Kaffeepausen zur Verfügung stehende Zeit oftmals reduziert wurde (Maklan, 1977: 20). Auch was oben als Vorteil für die Arbeitgeber*innen angeführt wurde, erwies sich als Nachteil für die Arbeitnehmer*innen: wenn mehr Arbeit je Arbeitsstunde erledigt werden muss, mag dies zwar effizienter sein, führe im Endeffekt aber zu mehr Stress (Thoms, 2023).

Die positive Bewertung der gesteigerten Produktivität wird oft auch kritisch gesehen, indem argumentiert wird, dass diese nicht lang anhalten würde bzw. auf Dauer nachhaltig hoch bleiben könnte oder gar kontinuierlich steigen könnte (Hedges, 1971: 35). Gewisse damit verbundene Vorteile, wie etwa die sinkende Kündigungsrate, welche Unternehmen dabei helfe, Arbeitskräfte länger zu behalten und damit zu Ersparnissen wie auch mehr Produktivität führe, gingen außerdem spätestens dann verloren, wenn die Vier-Tage-Woche nicht mehr als Besonderheit oder Bonus einzelner Unternehmen gelte, sondern zum Standard einer Industrie oder sogar einer rechtlichen Vorgabe werde. Daher könne der Wettbewerb um Mitarbeiter*innen damit nicht mehr gewonnen werden (ebd.). Die produktivitätsbezogenen positiven Effekte, die in verschiedenen Experimenten gefunden wurden, seien außerdem auf den Hawthorne Effekt zurückzuführen, weshalb es keine Sicherheit gebe, dass sie auch dauerhaft bestehen bleiben würden und angezweifelt wird, dass die erhöhte Arbeitsmoral sich nicht wieder lege (ebd.; Gannon, 1974: 75f.).

Die vermeintlich gesteigerte Produktivität wird auch aus einer anderen Perspektive zum Kritikpunkt: nicht in allen Branchen sei es möglich, die Produktivität einer Fünf-Tage-Woche dermaßen zu steigern, dass sie in einer Vier-Tage-Woche untergebracht werden könnte (Veal, 2023: 182) – ein Beispiel dafür sei etwa die darstellende Kunst: „‘it requires about as many minutes for Richard II to tell his "sad stories of the death of kings" as it did on the stage of the Globe Theatre’ in sixteenth-century London.” (Baumol & Bowen, 1968: 164 in Veal, 2023: 181). Aber auch in anderen Branchen wie im Gesundheitswesen, dem öffentlichen Verkehr oder an Arbeitsplätzen, an denen gewisse Öffnungszeiten herrschen oder Dienste geboten werden, ist es oftmals nicht möglich, diese effizienter und dafür weniger zeitintensiv auszugestalten (Thoms, 2023). Es ist in gewissen Berufsfeldern daher schlichtweg unmöglich, den Arbeitsprozess zu beschleunigen oder effektiver zu gestalten, und damit Arbeitszeitverkürzungen zu ermöglichen (Veal, 2023: 181f.).

Eine feministische Narrative der Gegner*innen der Vier-Tage-Woche, die sich ebenfalls auf das komprimierte Modell einer bleibenden 40-Stunden-Woche mit Zehn-Stunden-Tagen bezieht, sieht diese als größere Belastung für Frauen* und der Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens, als die derzeitige Fünf-Tage-Woche, da gewisse Aufgaben des Haushalts, wie etwa die Betreuung von Kindern oder die Zubereitung von Mahlzeiten, nicht auf den freien Freitag aufgeschoben werden könnten und damit zwingend im Anschluss des Zehn-Stunden-Tags trotzdem erledigt werden müssten (Hedges; 1971: 36). Dies würde daher die

Notwendigkeit für weitere Betreuungseinrichtungen schaffen, welche ohnehin schon ein knappes Gut darstellen (ebd.).

Auch der vermeintliche Ausgleich der häuslichen Arbeit, welcher durch die Vier-Tage-Woche erfolgen sollte, sei keine Sicherheit, von der man ausgehen könne. Hingegen würden weiterhin die traditionellen Geschlechterrollen darüber bestimmen, wie der zusätzliche freie Tag innerhalb eines Haushalts genützt werde. Das würde weiterhin dazu führen, dass Frauen* einen größeren Anteil der regelmäßig notwendigen und aufwendigen Haushaltsarbeiten wie Einkaufen, Kochen oder Putzen übernehmen, während Männer* eher dazu neigen würden, Reparatur- oder Gartenarbeiten zu tätigen, die in zeitlich viel größeren Abständen anfallen (Delaney & Casey, 2022: 178).

Abschließend gibt es auch Kritiker*innen der Vier-Tage-Woche, die die Narrative schaffen, dass ein zusätzlicher freier Tag und damit mehr Freizeit in einem Anstieg ressourcenintensiver Aktivitäten resultieren könnte (Delaney & Casey, 2022: 178). Außerdem kann man sich vorstellen, dass durch die verlängerten Wochenenden die Reiseaktivität steigen würde und die Menschen zu mehreren jährlichen Kurzurlaube mittels Kurzstreckenflügen tendieren könnten, was ebenfalls umweltschädliche Konsequenzen mit sich bringen würde (Pullinger, 2014: 12).

Um ein grobes Verständnis dafür zu gewinnen, inwiefern diese Narrative sich auch durch Daten belegen lassen, sollen hier kurz die Ergebnisse der wichtigsten Studien und Experimente, die zur Vier-Tage-Woche durchgeführt wurden, erwähnt werden. Es ist anzunehmen, dass sich diese auch auf den politischen Diskurs auswirken. Dabei gibt es eine Welle an Experimenten aus den 1970er Jahren wie auch neuere Forschung aus den letzten Jahren, als die Debatte wieder an Bedeutung gewann. Obwohl der Arbeitskontext vor über 50 Jahren sehr unterschiedlich war, gibt es eine Reihe von Erkenntnissen, die für die heutigen Bemühungen um eine Vier-Tage-Woche immer noch von Relevanz sind.

Die Untersuchungen von Mahoney, Newman und Frost (1975) ergaben, dass 55 % der Teilnehmer*innen eine Vier-Tage-Woche bevorzugten, auch wenn es dabei keine Reduzierung der Stunden gab, verglichen mit 34%, die dies nicht bevorzugten. In ähnlicher Weise ergab eine andere Studie mit einer Stichprobe, die repräsentativ für die allgemeine US-Bevölkerung war, dass 70 % die Vier-Tage-Woche bevorzugten, auch hier selbst ohne reduzierte Arbeitszeit (Allen & Hawes, 1979). Andere Ergebnisse aus Studien dieser Zeit zeigen, dass Arbeitnehmer*innen es vorzogen, den Arbeitstag für längere Wochenenden zu verlängern (Hedges, 1971), jedoch überrascht es nicht, dass sie, wenn sie die Wahl hätten, kürzere Arbeitszeiten präferierten (Grosse, 2018: 114).

Außerdem wurde 2008 vom damaligen Gouverneur von Utah, USA, Jon Huntsman, eine verpflichtende Vier-Tage-Woche mit zehn-Stunden-Tagen eingeführt, welche fast 18 000 der 25 000 im Bundesstaat beschäftigten Arbeitnehmer*innen betraf, mit dem Ziel, vier zentralen Herausforderungen entgegenzuwirken: den steigenden Energiekosten (Gas war im Sommer 2008 auf einem Allzeithoch); der schlechten Luftqualität des Staates, der Verbesserung der Leistungserbringung für Bürger*innen und der Rekrutierung und dem Beibehalten von Mitarbeiter*innen (Facer & Wadsworth, 2010: 1041). Dies konnte auch erreicht werden, so sank der gesamte Energieverbrauch um 10,5% (ebd.: 1043). Genauer sank der Stromverbrauch um 6% und Gasverbrauch um 16,5%, wodurch der Staat insgesamt 502 000 US-Dollar an Energiekosten einsparen konnte (ebd.). Aufgrund des geringeren Energieverbrauchs konnte der Staat nach eigenen Angaben den CO₂-Ausstoß um 4.546 Tonnen und andere Treibhausgasemissionen um 8.000 Tonnen pro Jahr senken. Durch die Änderung des Pendelverhaltens hat Utah den jährlichen Benzinverbrauch um schätzungsweise 744 000 Gallonen gesenkt. Schließlich konnte Utah eine Reduzierung der von der Flotte staatlicher Fahrzeuge zurückgelegten drei Millionen Meilen verzeichnen, was zu Einsparungen in der Höhe von 1,4 Millionen US-Dollar führte (ebd.: 1044). Auch das Problem der Leistungserbringung für Bürger*innenservices wurde verbessert, indem z.B. die Wartezeiten des DMV (Department of Motor Vehicles) von durchschnittlichen 11,4 Minuten auf 7,3 Minuten reduziert wurden, ohne dabei Kund*innenzufriedenheit zu beeinträchtigen (ebd.). 66% der Befragten wünschten sich eine Fortsetzung der Vier-Tage-Woche, darunter insbesondere in der öffentlichen Verwaltung Tätige (82% darunter wünschten sich die Fortsetzung); 20% hingegen wünschten sich eine Beendigung des Programms (ebd.). Insbesondere im umweltpolitischen Kontext haben die Ergebnisse weitreichende Implikationen.

Eine Studie schwedischer Haushalte mit ähnlichem Fokus fand heraus, dass pro Abnahme der Arbeitszeit um 1% der Energieverbrauch und die Grünhausgasemissionen um ca. 0,7% bzw. 0,8% respektiv gesenkt werden können (Nassen & Larsson, 2015: 726).

Auch in Neuseeland wurde 2018 ein acht-wöchiges Vier-Tage-Woche-Experiment mit den 240 Angestellten des Unternehmens Perpetual Guardian durchgeführt, das eine Arbeitszeitreduktion von 37,5 Stunden auf 30 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich beinhaltete (Reichenberg, 2022: 71). Dieses wurde von Manager*innen, ohne das Zutun von Gewerkschaften initiiert, mit dem Ziel, Produktivität zu steigern (Spencer, 2022: 404). Die Ergebnisse des Versuchs waren positiv: Das Engagement des Teams stieg, die Leistung blieb gleich, die Work-Life-Balance verbesserte sich deutlich und der Stresspegel verringerte sich.

Die Mitarbeiter*innen wurden motiviert, effizienter zu arbeiten, um einen zusätzlichen freien Tag pro Woche zu bekommen, ohne Lohnkürzungen zu erleiden. Am Ende des Pilotprojekts wurde die Vier-Tage-Woche dauerhaft im Unternehmen eingeführt (ebd.). Das Experiment enthielt außerdem eine qualitative Komponente und hielt fest, dass die zusätzliche Freizeit dazu genutzt wurde, Aufgaben im Privatleben zu erfüllen, wie am Familienleben teilzunehmen (Veal, 2023: 183). Negativ wirkte sich aus, dass durch die Zielsetzung der Steigerung der Produktivität, andere Ziele wie das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen in den Hintergrund gerieten und diese demnach auch mehr Druck am Arbeitsplatz spürten, die Produktivitätsziele zu erreichen (Spencer, 2022: 404).

In einem Experiment aus Island, das zwar keine Vier-Tage-Woche, aber eine Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 36 Wochenstunden testete (Spencer, 2022: 403f.), wurde festgestellt, dass diese zu weniger Stress zuhause für die Arbeitnehmer*innen führte, sowie zu mehr Zeit, die sie mit Freund*innen und Familie oder alleine verbrachten, um sich zu erholen oder Hobbies nachzugehen (Haraldsson & Kellam, 2021: 41ff.). Außerdem ermöglichte die Erledigung von Haushaltsaufgaben am Freitag mehr Freizeit am Wochenende und eine größere Beteiligung von Männern* im Haushalt wurde vermerkt (ebd.). Die positiven Effekte gingen sogar über die betroffenen Personen hinaus und wurden in ihrem unmittelbaren Umfeld, wie unter Freunden und Verwandten, durch vermehrten Kontakt gemessen (ebd.).

Ein neueres Experiment wurde von Microsoft in Japan 2019 unter dem Namen „Work-Life Choice Challenge Summer 19“ durchgeführt, wobei eine Vier-Tage-32-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich versucht wurde und Arbeiter*innen über fünf Wochen freitags frei gegeben wurde (Cao, 2019; Paul, 2019; Spencer, 2022: 403; Veal, 2023: 178). Die Ergebnisse zeigten effizientere Meetings, zufriedeneren Mitarbeiter*innen, sowie einen Anstieg der Produktivität um 40%. Darüber hinaus wurde eine Energiekostenreduktion durch eine Stromkostenersparnis von 23% und Druckkostenersparnis von 59% im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet (Cao, 2019). 94% der befragten Mitarbeiter*innen behaupteten, dass ihnen das Experiment gefallen hat, und 92%, dass sie die Einführung einer Vier-Tage-Woche-Policy befürworten würden (ebd.). Herausforderungen gab es im Hinblick auf Verständnisprobleme über die neuen Arbeitszeiten zwischen Abteilungen und Manager*innen, sowie Sorgen mancher Mitarbeiter*innen um Unannehmlichkeiten für Kund*innen, wobei angemerkt wurde, dass all diese Probleme leicht lösbar wären (ebd.). Trotz des positiven Feedbacks resultierte das Experiment nicht in der permanenten Einführung der Vier-Tage-Woche bei Microsoft-Japan,

sondern lediglich in einer Überarbeitung und Re-evaluierung der Fünf-Tage-Woche (Paul, 2019; Spencer, 2022: 403).

Eine der größten Studien zur Vier-Tage-Woche wurde 2022 in Großbritannien durchgeführt, in welcher ca. 3000 Arbeitnehmer*innen aus über 60 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen über einen Zeitraum von sechs Monaten 80% ihrer bisherigen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich leisteten. Dabei wurden sowohl administrative Daten der Unternehmensleitung als auch Umfrage- und Interviewdaten der Mitarbeiter*innen vor, während und nach dem Experiment erhoben (Autonomy, 2023; Bonnell, 2023; Reichenberg, 2022: 72). Das Experiment erwies sich als Erfolg, von den 61 teilnehmenden Unternehmen behielten 56 (92%) die Vier-Tage-Woche bei, wobei 18 bestätigten, diese als dauerhafte Unternehmenspolicy einzuführen (Autonomy, 2023: 6). Im Hinblick auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen wurden sowohl weniger Stress (39%) und Burnouts (71%) als auch verbesserte psychische und physische Gesundheit vermessen (ebd.). Es wurde auch einfacher empfunden, Arbeit und Sozialleben (62%), Haushalt (54%) und Pflege- bzw. Betreuungsverpflichtungen (60%) miteinander zu verbinden (ebd.). In wirtschaftlicher Hinsicht blieben die Einnahmen der Unternehmen über den Testzeitraum hinweg ca. gleich, mit einem durchschnittlichen Anstieg von 1,4%, gewichtet nach Unternehmensgröße, jedoch einem bemerkenswerten durchschnittlichen Anstieg von 35% im Vergleich zum selben Zeitraum in den Vorjahren (ebd.: 7). Die Kündigungsrate nahm signifikant ab, durchschnittlich um 57% während der Testphase (ebd.). 15 % der Arbeitnehmer*innen gaben an, dass kein Geldbetrag sie dazu bewegen könnte, eine Fünf-Tage-Woche über die Vier-Tage-Woche hinaus zu akzeptieren, an die sie jetzt gewöhnt waren (ebd.).

7.2 Das bedingungslose Grundeinkommen

Eine weitere Policy-Idee, welche, wie bereits erwähnt, im Rahmen der Covid-19-Pandemie wieder an Bedeutung gewann, ist das bedingungslose Grundeinkommen (kurz „BGE“). Ebenso soll hier eine Definition und ihre Ausgestaltungen kurz skizziert werden, sowie eine Übersicht der wichtigsten Pro- und Contra-Argumente aus der Literatur und der Narrativen, die dahinterstehen, sowie einige Ergebnisse aus Forschungsexperimenten.

Ein bedingungsloses Grundeinkommen ist ein Einkommen, das eine politische Gemeinschaft an alle ihre Mitglieder regelmäßig und individuell auszahlt, ohne dabei eine Bedürftigkeitsprüfung durchzuführen oder eine Arbeitsvoraussetzung zu stellen und das hoch

genug ist, um eine materielle Existenz und Teilhabe an der Gesellschaft zu gewährleisten (Van Parijs, 2004). Dieses Grundeinkommen ist also universell da es an alle Mitglieder ausbezahlt wird (Widerquist et al., 2013: xiii f.), (daher auch der englische Name *Universal Basic Income*) und gleichzeitig bedingungslos (da es an keine Leistungen gebunden ist und somit unabhängig davon, ob die Empfänger*innen über andere Einkommensquellen verfügen oder bedürftig sind, geleistet wird (ebd.: xiv)). Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit auch von einem „wohlfahrtsstaatlichem“ und eben nicht einem „sozialstaatlichem“ Policy-Vorschlag gesprochen, da der Begriff „sozialstaatlich“ Bedingungen implizieren würde (Pinkert, 2020).

Zur genauen Ausgestaltung eines BGEs ergeben sich in den verschiedenen Konzeptionalisierungen der Literatur einige bedeutende Unterschiede. Diskutiert wird etwa, wer alles dem Empfänger*innenkreis angehören soll, was die Beantwortung einer Definition des Wortes „universell“ bedürfte. Offen steht, ob es dabei um ein Einkommen geht, das nur an Bürger*innen ausbezahlt wird oder an alle Einwohner*innen, wobei auch hier unklar ist, welche Einwohner*innen gemeint wären. Einer Stadt? Einer Region? Eines Staates? Oder gar global? (Widerquist et al., 2013: xviii).

Abhängig davon, wie die Zielsetzung des BGEs definiert wird und wie die Umsetzung und vor allem die Finanzierung eines BGEs konzeptualisiert wird, ergeben sich dabei gänzlich unterschiedliche, einleuchtende Argumente für die Ausgestaltung auf die eine oder die andere Art.

Auch die Höhe des Grundeinkommens stellt ein solches Problem dar, über das sich die Literatur zum bedingungslosen Grundeinkommen nicht ganz einig ist. Stellt das Grundeinkommen den Anspruch, die Bedürfnisbefriedigung aller Personen, die es erhalten, zu sichern, werden Überlegungen, die beispielsweise die Höhe des Grundeinkommens altersspezifisch anpassen, relevant, da man für die Bedürfnisbefriedigung bei einer fünfköpfigen Familie mit vielen Kindern natürlich pro Kopf weniger braucht, als etwa für einen Ein-Personen-Haushalt ohne Kinder (Widerquist et al., 2013: xvii). Ein niedrigeres Einkommen für Kinder oder Abstufungen nach der Größe des Haushalts erscheinen unter verschiedenen Argumentationslinien also als gerecht.

Andererseits wird das Grundeinkommen von vielen auch als Möglichkeit gesehen, bürokratische Prozesse zu vereinfachen und damit auch im Verhältnis zu bisherigen wohlfahrtsstaatlichen Policies von einer Differenzierung nach Bedürfnissen, ob diese nun auf Alter der Empfänger*innen oder Vermögen oder Einkommen gerichtet ist, abzusehen und damit auch den finanziellen Aufwand, den die Prüfung für so eine differenzierte Auszahlung

beanspruchen würde, einzusparen (Kela, 2016; Kangas et al., 2019: 25). Somit gibt es auch Argumente gegen unterschiedlich hohes Grundeinkommen für Kinder und Erwachsene (Fleischer & Hemel, 2020: 625). Auch zur Finanzierung selbst gibt es nicht nur ein Konzept, wie diese ausgestaltet werden könnte (Mencinger, 2017; Riedl, 2020).

Einigkeit herrscht jedoch Großteils über folgende Merkmale: das Grundeinkommen wird in Geld ausbezahlt, die Empfänger*innen sind individuell, erhalten es unabhängig von anderen Einkommensquellen und stehen unter keiner Verpflichtung dafür irgendeine Leistung zu erbringen oder die Bereitschaft dazu nachzuweisen (Widerquist et al., 2013: xvii).

Über dieses Grundkonzept als Policy-Vorschlag lassen sich in der Literatur sowohl Argumente für als auch gegen die Umsetzung eines bedingungslosen Grundeinkommens finden, welche oft in verschiedene Narrativen eingebaut erläutert werden.

Die Argumente der Befürworter*innen sind weitreichend – wobei sich manche sehr generell halten und schlichtweg finden, dass jeder Person bedingungsloser Zugriff auf lebensnotwendige Ressourcen zustehen soll (Widerquist et al., 2013: xiv) und das BGE daher als gutes Mittel sehen, Armut zu bekämpfen, ein gutes Leben für alle zu ermöglichen und Menschen vom Zwang zu ungewollter Erwerbsarbeit zu befreien (B.I.E.N. Austria, 2018), beziehen sich andere Argumente auf ganz spezifische Probleme, die mit dem BGE beseitigt werden könnten.

Ein solches spezifischeres Argument für die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens bezieht sich auf den Einfluss der Automatisierung und des technologischen Fortschritts, welche in der Zukunft viele der derzeitigen Arbeitskräfte obsolet machen würde. Für die damit einhergehenden Einkommensausfälle soll das bedingungslose Grundeinkommen die Lösung sein, sodass das System dabei nicht zusammenbreche (Ford, 2018: 15). Die Annahme geht davon aus, dass die Automatisierung fast überall Einzug hält und fast alle Arten vorhersehbarer Routinearbeiten verschwinden werden und es daher einen „Wendepunkt“ geben muss, ab dem die Gesamtwirtschaft einfach nicht mehr arbeitsintensiv genug ist, um weiterhin Arbeitnehmer*innen aufzunehmen, die aufgrund der Automatisierung ihren Arbeitsplatz verlieren (ebd.). Sollte dieser Punkt erreicht werden, stünden wir vor einem ernsthaften Problem mit der Verbraucher*innennachfrage. Sollte die Automatisierung unaufhörlich voranschreiten, beginne, so das Argument, der grundlegende Mechanismus, der die Kaufkraft in die Hände der Verbraucher*innen bringt, zusammenzubrechen (ebd.). Wir müssten daher einen Weg finden, unser Wirtschaftssystem umzustrukturieren und dazu sollte die Entkopplung des Einkommens von traditionellen Arbeitsplätzen gehören. Eine Form eines garantierten Einkommens oder eines universellen Grundeinkommens sei der praktikabelste Weg, dies zu erreichen (ebd.).

Ein ähnliches Argument, das auch zukunftsgerichtet an die neue Arbeitswelt denkt, behauptet, das bedingungslose Grundeinkommen könne dazu beitragen, die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität zu erreichen, die die Wirtschaft des 21. Jahrhunderts erfordere. Es geht davon aus, dass die Menschen die Chancen der Technologie nutzen würden, solange sie es sich leisten können, ihren Arbeitsplatz aufzugeben, Risiken einzugehen und die entsprechende Ausbildung bzw. Umschulungen zu erhalten (Rodriguez-Montemayor, 2018: 18). Der Prozess der Weiterqualifizierung und der Wechsel zu neuen Arbeitsplätzen erfordere Zeit und Geld und ein Grundeinkommen könne dies daher ermöglichen (ebd.: 19).

Ebenso wird behauptet, dass durch ein BGE sogar Anreize geschaffen werden würden, Erwerbsarbeit zu leisten, weil damit sichergestellt werde, dass sich Arbeit wieder lohne, da im Vergleich zu anderen Wohlfahrtsystemen bzw. Sozialsystemen, wie etwa Arbeitslosengeld, einem das BGE nicht gestrichen werde, sobald man wieder Erwerbsarbeit aufnimmt (Widerquist et al., 2013: xvi f.).

Ein weiteres Argument für ein bedingungsloses Grundeinkommen sieht es als Mittel, während Wirtschafts- bzw. sonstigen Krisen Einkommensausfälle durch Arbeitslosigkeit abzufedern und damit auch den negativen Nachfrageschock des Wirtschaftsabschwungs abzumildern (Oestereich, 2018: 29). Am Beginn der Covid-19-Krise war die Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens, wie bereits erwähnt, auch in Österreich im Hinblick darauf Teil der politischen Debatte, wohlgleich man sich dann für das Modell der Kurzarbeit entschieden hatte (Pinkert, 2020). Auch außerhalb von Krisenzeiten wird der heutige Arbeitsmarkt als nicht sicher genug angesehen, um für alle Lebensumstände vorzusehen, und das derzeitige Sozialversicherungssystem als zu sehr darauf ausgelegt, dass man entweder Vollzeit erwerbsarbeitstätig ist oder eben nicht. Das Grundeinkommen würde Sicherheit für komplexere Lebenssituationen bieten, indem es sicherstellt, dass jederzeit zumindest die Grundbedürfnisse gedeckt sind (Lister, 2018: 56f.).

Weniger an den wirtschaftlichen Realitäten und mehr an politischen Theorien angelehnt ist das Argument, das die „natürliche Ordnung“ unserer Identität als Arbeiter*innen hinterfragt. Die Gesellschaft sei eine Konstruktion von Überzeugungen, an der wir alle teilhaben – und sei es auch nur dadurch, dass wir sie nicht in Frage stellen (Eno, 2018: 31f.). Dabei gebe es die gesellschaftliche Vorstellung, dass es sowohl sozial unverantwortlich als auch moralisch beschämend sei, arbeitslos zu sein und man damit eine „Belastung für die Gesellschaft“ wäre. Das stimme aber nicht und die Entkoppelung von Erwerbsarbeit als (oftmals) einzig mögliche Einkommensquelle würde es einem ermöglichen, freier zu entscheiden, wie man seine Zeit

nutzen möchte. Das Argument geht davon aus, dass dies bei einer großen Zahl an Menschen dazu führen würde, viele äußerst nützliche Dinge – gesellschaftlich nützliche Dinge – zu tun, die sie vorher einfach nicht hätten tun können, weil sie diese Zeit für Erwerbsarbeit brauchten (ebd.: 32).

Die feministischen Argumente zur Befürwortung des BGE sind ebenso vielseitig. Eines bezieht sie sich auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit, die das BGE ermögliche und somit Frauen* dabei helfen könnte, aus traditionellen Geschlechterverhältnissen auszubrechen, was insbesondere in Fällen von geschlechterbasierter häuslicher Gewalt o. Ä. eine Rolle spielen kann (Barry, 2018: 40ff.). Die individuelle Ausbezahlung impliziert, dass separate Zahlungen an alle Familienmitglieder erfolgen würden, was dazu beitrage, dass sich im Haushalt kein „Familienoberhaupt“ bilde, das durch alleinige finanzielle Kontrolle auch alleinige Kontrolle in allen anderen Bereichen ausüben kann (Widerquist et al., 2013: xiv).

Andere feministische Argumente beziehen sich auf eine Neubewertung dieser stereotypischen Geschlechterrollen, indem Care-Arbeit, die derzeit immer noch Großteils von Frauen* übernommen wird, (jedoch sowohl gesellschaftlich ungewürdigt als auch unbezahlt ist), mit einem BGE zumindest teilweise durch ein Einkommen ausgeglichen bzw. renummeriert werden könnte. Das Problem bestehe darin, dass die Entscheidung, Kinder zu bekommen als „lifestyle choice“ angesehen werde, vergleichbar mit der Anschaffung eines Haustiers, weshalb die dahinterstehende Leistung für die Gesellschaft keine Anerkennung finde. Da aber eben die Gesellschaft von dieser Arbeit, die von Frauen* geleistet wird, sowohl profitiere als auch abhängig sei, soll sie auch dafür finanziell aufkommen, etwa im Rahmen eines bedingungslosen Grundeinkommens (Olorenshaw, 2018: 46).

Dann gibt es außerdem befürwortende Argumente, die sich auf ganz generelle Grundsatzfragen und Gerechtigkeitsvorstellungen beziehen. Ein solches Argument negiert die Behauptung, die oft von Gegner*innen des Grundeinkommens aufgestellt wird, dass es falsch sei, Menschen etwas zukommen zu lassen, ohne im Gegenzug dafür eine Leistung zu verlangen und behauptet hingegen, dass dies ohnehin bereits jetzt auch ohne Grundeinkommen erfolge, indem durch ungleiche Verteilung den reichsten Menschen der Gesellschaft Geld zukomme, das sie nie tatsächlich selbst „erarbeitet“ hätten (Widerquist, 2018: 49). Sollte es Leute geben, die aufgrund eines bedingungslosen Grundeinkommens nicht mehr arbeiten gehen möchten, sollte man, anstatt das Problem darin zu sehen, eher hinterfragen, ob Arbeitgeber*innen angemessene Löhne bezahlen, die dem Arbeitsaufwand entsprechen und somit als ausreichende Anreize

dienen, diese Arbeit zu erledigen und über das Bedürfnis, seine zum Überleben notwendigen Kosten decken zu können, hinausgehen (ebd.: 51).

Auch das Argument, dass durch das BGE der bürokratische Prozess massiv vereinfacht und vergünstigt werden könnte, im Vergleich zu anderen, bedürfnisorientierten sozialstaatlichen Policies, die diese Bedürfnisse immer erst überprüfen müssen, findet man in der Literatur immer wieder (Widerquist et al., 2013: xxii; Kangas et al., 2019: 25). Denn anders als sozialstaatliche Instrumente wie Arbeitslosengeld, Studienbeihilfe oder Mindestsicherung müsste beim BGE nicht erst geprüft werden, ob die notwendigen rechtlichen Voraussetzungen dafür erfüllt werden. Diese Prüfungen verlangen einen enormen bürokratischen und damit auch finanziellen Aufwand, welcher bei einem bedingungslosen Grundeinkommen nicht entstünde. Dies rechtfertigt auch, dass auch wenige Reiche, die das Grundeinkommen nicht notwendigerweise bräuchten, es dennoch erhielten (Kela, 2016; Kangas et al., 2019: 25f.).

Weniger Begeisterung fand sich, zumindest historisch gesehen, unter Gewerkschaften und traditionellen sozialdemokratischen Parteien, die das BGE als Bedrohung für den Mindestlohn erachteten oder die Verwendung des BGEs als Rechtfertigung für die Ausbeutung von Arbeitnehmer*innen befürchteten (Widerquist et al., 2013: xx).

Ein ähnliches Gegenargument des BGEs behauptet, das Grundeinkommen gehe nicht angemessen gegen Ungleichheit vor, da es die Verantwortung auf den oder die Einzelne*n übertrage, sie aber für die Behörden reduziere. Die Tatsache, dass das BGE auch Personen, die bereits einen angemessenen Lebensstandard haben, begünstigt, dass gleichzeitig aber etwa Menschen mit einer Behinderung, die eine höhere Summe bräuchten, diese nicht erhielten, entspreche nicht dem Anspruch des BGE, die Bedürfnisbefriedigung aller zu decken, da es nicht auf die komplexen Unterschiede der einzelnen Empfänger*innen und ihrer Lebensrealitäten eingehe (Mestrum, 2018: 97). Das bedingungslose Grundeinkommen sei als Modell zu individualistisch und ziehe dabei den Staat aus seiner Verantwortung, weshalb das BGE auch nicht als Alternative zu bereits bestehenden sozial- und wohlfahrtsstaatlichen Modellen gesehen werden sollte (ebd.: 100). Bei einem Grundeinkommen, das jeder*jedem den gleichen Betrag auszahlt, unabhängig von Einkommen oder bestehenden Ressourcen, bleibe die derzeitige Ungleichheit unverändert (ebd.: 98).

Ein weiteres, ähnlich gerichtetes Gegenargument behauptet, das bedingungslose Grundeinkommen sei unpassend, da es weiter Konsum fördere und dabei keine Rücksicht auf globale Ungerechtigkeiten nehme, insbesondere im Hinblick auf die Produktionsweisen von Konsumgütern und Ausbeutung von Arbeitskräften und natürlichen Ressourcen (Whitfield,

2018: 109f.) z.B. im globalen Süden. Strukturelle Ungerechtigkeiten würden vom BGE daher nicht adäquat adressiert werden, es garantiere hingegen nur die Kaufkraft der Arbeiter*innenklasse, was wiederum den wenigen Reichen zugutekäme (ebd.: 110).

Ein anderes Gegenargument geht sogar noch weiter und sieht das BGE als bloße Garantie für Unternehmen, ihre Geschäfte wie gewohnt weiterzuführen. Dies bedeute, dass im Namen des kontinuierlichen Wachstums Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Lieferant*innen letztendlich gleichermaßen unter Druck gesetzt werden könnten wie zuvor. Sollten die Menschen irgendwann zu arm werden, um weiterzuarbeiten oder zu konsumieren, liefere das BGE die nötige Geldspritze, damit das Unternehmen weiterarbeiten könne (Rushkoff, 2018). Es diene als politisches Instrument also lediglich dazu, die reichsten Menschen an der Spitze des wirtschaftlichen Betriebssystems zu halten, da das Geld, das die Regierung den Bürger*innen auszahlt, unweigerlich an sie fließe (ebd.).

Dadurch erübrige das BGE auch die Notwendigkeit, echte Alternativen zum Leben als passive Konsument*innen in Betracht zu ziehen. Darüber hinaus würden dadurch andere, sinnvollere politische Lösungsvorschläge verdrängt werden (ebd.).

Ein weiteres Gegenargument beschäftigt sich mit der Frage nach Anreizen für Menschen, arbeiten zu gehen, wenn ihre Grundbedürfnisse ohnehin vom Staat ohne jegliche Voraussetzungen gedeckt werden. Das BGE würde nur dem Rande der Gesellschaft auf Kosten der Mittelklasse dienen (Hassel, 2018: 113f.). Der Oberschicht würde dadurch sogar die soziale Verantwortung genommen werden, da sich diese im Hinblick auf soziale Ungleichheiten immer auf das BGE berufen könnte (ebd.). Damit gebe man sogar Unternehmen eine elegante Möglichkeit, einen massiven Stellenabbau zu rechtfertigen, wobei sich gleichzeitig auch der Staat nicht mehr explizit für diese arbeitslos gewordenen Menschen verantwortlich fühle (ebd.). Darüber hinaus entmutige ein BGE die Leute, in sich selbst und ihre Zukunft und Ausbildung zu investieren und überhaupt nach Erwerbsarbeit zu suchen, da ihnen schon während ihrer Schulzeit, insbesondere Kindern aus weniger wohlhabenden Familien, „die Versuchung“ vom Grundeinkommen allein zu leben, anstatt an einer Karriere zu arbeiten, immer vorschwebe (ebd.: 114).

Außerdem fehle dem BGE die soziale Legitimität: Die vollwerbstätige Mittelschicht, die zwar nach manchen steuerlichen Finanzierungsmodellen das Grundeinkommen zu einem bedeutenden Teil mitfinanzieren würde, davon aber keinen materiellen Nutzen hätte, dürfte in dieser „bedingungslosen“ Umverteilung keine soziale Gerechtigkeit finden (ebd.: 115).

Dazu wird außerdem behauptet, ein bedingungsloses Grundeinkommen widerspreche den Bedürfnissen einer Gesellschaft mit rasch wachsender Einwanderung, da dies einen Mechanismus darstelle, der keine soziale Integration fördere, wie z.B. einander in der Arbeit zu sehen, kennenzulernen und die Landessprache zu lernen. Vor diesem Hintergrund sei es fatal, den Menschen einen Grund zu geben, nicht mehr zu arbeiten, sich nicht weiterzubilden und einfach zuhause zu bleiben (ebd.: 115f.).

Da die jeweilige genaue Ausgestaltung eines BGEs und dessen Verständnis von „bedingungslos“ natürlich auch Fragen aufwirft, ob durch die Einführung eines solchen Instruments mit einem Anstieg an Einwanderung im Hinblick gerade darauf, in den Genuss des BGEs zu gelangen, zu rechnen ist, diese aber ohne eine konkret zu diskutierende Policyausgestaltung, welche festlegt, wann man einen Anspruch auf das Grundeinkommen haben sollte (Staatsbürgerschaft, Aufenthaltsgenehmigung, Hauptwohnsitz für eine gewisse Zeit/dauerhaft, etc.), nicht sinnvoll zu beantworten wären, werden Argumente dazu an dieser Stelle nicht behandelt.

Ein weiteres Gegenargument, das auch im Hinblick auf höhere Lohnforderungen öfter gebracht wird, ist, dass ein an alle ausbezahltes Grundeinkommen zu hoher Inflation führe und damit den ausbezahlten Betrag wiederum obsolet mache, bzw. durch die höheren Preise die Bedürfnisbefriedigung, die das BGE verspricht, wieder nicht gesichert sei (Flassbeck, 2017: 82). Auch ganz generell wird das Grundeinkommen als Bedrohung für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt gesehen (Widerquist et al., 2013: xiv).

Zum bedingungslosen Grundeinkommen als Modell erfolgten weltweit bereits verschiedene Experimente. Einige davon sollen hier kurz abgebildet werden, wie auch die daraus resultierenden Ergebnisse, sodass ein Verständnis darüber erlangt werden kann, was man sich tatsächlich von der Einführung dieses Politikinstruments erwarten kann.

Das bekannteste Experiment zum BGE stammt aus Finnland. Nachdem das Sozialversicherungssystem dort infolge eines starken wirtschaftlichen Abschwungs in den 1990er Jahren vermehrt in Kritik geraten war, wurden Stimmen lauter, die eine Reform forderten, welche eine Entbürokratisierung, generelle Vereinfachung des Sozialsystems und stärkere Anreize für Erwerbsarbeit biete. Infolgedessen hat sich die finnische Regierung auf ein BGE-Experiment geeinigt, welches zwischen 1. Jänner 2017 und 31. Dezember 2018 durchgeführt wurde (Kangas et al., 2019: 7f.). Durch ein randomisiertes Sampling wurden dabei 2000 arbeitslose Personen im Alter von 25 bis 58 Jahren ausgewählt, die in diesem Zeitraum

ein bedingungsloses Grundeinkommen in der Höhe von €560 monatlich erhielten, was der Untergrenze des Arbeitslosengeldes in Finnland entsprach (ebd.: 8).

Im Rahmen der Studie wurden Register-, Survey- und Interviewdaten zum Wohlbefinden der Testpersonen und den Auswirkungen des Empfangs eines Grundeinkommens, insbesondere hinsichtlich Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit und Anreizen, nach Erwerbsarbeit zu suchen, erhoben, sowie entsprechende Daten einer Kontrollgruppe (ebd.: 9). Dabei wurde herausgefunden, dass sich der Erhalt des BGEs weder negativ noch positiv auf die Beschäftigung der Empfänger*innen auswirkte und diese etwa gleich viele Tage im Jahr als beschäftigt galten (ebd.: 12), wobei das durchschnittliche Jahreseinkommen der Testgruppe höher war als jenes der Kontrollgruppe (ebd.: 16). Die Unterschiede im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung als Anteil der gesamten Beschäftigung zwischen den beiden Gruppen ergaben sich als statistisch nicht signifikant (ebd.: 23). Außerdem ergab die Studie einen sehr bedeutenden Unterschied im Wohlbefinden (gemessen durch „Zufriedenheit mit dem Leben“) (ebd.: 18) und Selbstvertrauen 1. in die eigene Zukunft, 2. in ihre eigene finanzielle Lage und 3. in ihre Fähigkeit, gesellschaftliche Probleme zu beeinflussen, wie auch 4. Selbstvertrauen bezogen darauf, Beschäftigung zu finden. Alle diese fielen bei der Testgruppe deutlich besser aus als bei der Kontrollgruppe (ebd.: 20ff.). Auch war das Vertrauen der Testgruppe in andere Personen, politische Institutionen und Akteur*innen leicht, aber statistisch signifikant, höher als bei der Kontrollgruppe (ebd.: 19f.) und auch bei der Selbstbewertung ihrer eigenen physischen und psychischen Gesundheit schnitt die Testgruppe besser als die Kontrollgruppe ab (ebd.: 21f.). Fragen zum finanziellen Wohlbefinden zeigten einen signifikanten Unterschied, wobei die Testgruppe weniger oft behauptete, gerade noch über die Runden zu kommen und das selbst dann, wenn das Einkommen als Kontrollvariable berücksichtigt wurde (ebd.: 24). Daraus resultierend sah sich die Testgruppe auch deutlich weniger Stress ausgesetzt (ebd.: 25). Auch der bürokratische Aufwand des Wohlfahrtssystems wurde für das BGE als etwas geringer empfunden als für andere Systeme (ebd.: 25ff.).

Auch in Kenia wurde 2018 ein breitflächiges Experiment zum bedingungslosen Grundeinkommen gestartet, bei welchem ca. 200 Dörfer in unterschiedliche Gruppen eingeteilt wurden (GiveDirectly, 2023). Der ersten Gruppe wird seit 2018 für zwölf Jahre monatlich ein bedingungsloses Grundeinkommen ausgezahlt, der zweiten Gruppe ebenso, jedoch nur für zwei Jahre, und der dritten wurde stattdessen zu Beginn des Experiments eine einmalige höhere Summe ausgezahlt, die dem summierten Betrag der zweiten Gruppe entsprach (ebd.). Erste Ergebnisse liegen bereits vor, und zeigen, dass sich durch die monetären Zuwendungen zwar

nicht das Ausmaß an geleisteter Arbeitszeit unter der Bevölkerung verändert hat, sich mehr Personen jedoch selbstständig machten als zuvor. Ersparnisse nahmen insbesondere in der ersten Gruppe zu, Alkoholkonsum hingegen nicht. Diese Effekte waren außerdem bedeutend größer in der ersten Gruppe als in der zweiten, welche das BGE nur für kurze Zeit erhielt. Ebenso wurde von der ersten Gruppe mehr Geld investiert (ebd.).

Ein weiteres Experiment, das zwischen 2017 und 2018 in Barcelona, Spanien 1000 einkommensschwachen Haushalten ein Grundeinkommen auszahlte, fand heraus, dass sich dadurch die Zufriedenheit mit der finanziellen Situation der Haushalte verbesserte, sowie das Gefühl finanzieller Unsicherheit reduziert wurde (Ajuntament de Barcelona, 2019: 37). Außerdem wurde die Notwendigkeit, Einkommen durch andere Quellen als Erwerbsarbeit, wie etwa Untermiete, zu generieren, stark reduziert (ebd.). Das Risiko, an einer psychischen Krankheit zu erkranken, verringerte sich auch deutlich und die Schlafqualität nahm zu, was beides auf reduzierten Stress zurückzuführen sei (ebd.: 38). Es wurde beobachtet, dass die Bereitschaft, Freiwilligenarbeit zu leisten, anstieg (ebd.).

Weitere Experimente in den Niederlanden und den USA fanden darüber hinaus auch positive Effekte zwischen dem Erhalt des BGEs und der Wahrscheinlichkeit, Vollzeitbeschäftigung zu finden bzw. einen Anstieg im Selbstbewusstsein, Erwerbsarbeit zu finden (SEED, 2021: 1; Verlaet et al., 2020: 5ff.).

7.3 Homeoffice

Die letzte Policy, die in dieser Arbeit untersucht werden soll, ist Homeoffice bzw. Telearbeit/Mobile-Working. Homeoffice kann verstanden werden als das gelegentliche oder ständige Arbeiten in den privaten Räumlichkeiten der Arbeitnehmer*innen (IHK Berlin, 2020).

Im Homeoffice erfolgt die Arbeitsleistung an einem fixen Arbeitsort, nämlich in der Wohnung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Beim Mobile Working sind die Beschäftigten hinsichtlich der Wahl ihres Arbeitsortes nicht auf die Wohnung beschränkt. Gemeinsam ist beiden Formen, dass meist die dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologien verwendet werden (Arbeitsinspektion, 2023).

Der Policy-Vorschlag für Homeoffice bzw. Telearbeit unterscheidet sich von den anderen beiden Policy-Vorschlägen danach, dass dieser bereits für mehrere Jahre als Maßnahme gegen die Covid-19-Pandemie breitflächig umgesetzt wurde, sowohl in Österreich als auch international. Somit wäre auch eine Auswirkung der Pandemie auf die Meinungen und Narrative Homeoffice kein überraschendes Ergebnis, sondern geradezu zu erwarten. Allerdings

muss beachtet werden, dass Telearbeit nicht lediglich als gesundheitspolitische Maßnahme betrachtet werden darf, sondern auch als arbeitsrechtliche Forderung. In diesem Kontext bzw. mit diesem Ziel, Arbeitnehmer*innen zugute zu kommen, wurde die Maßnahme nie eingeführt, weshalb auch in Folge des Wegfalls der pandemiebedingten Notwendigkeit für viele Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit, aus dem Homeoffice zu arbeiten, wegfiel. Zwar wurde die Policy in einigen Betrieben beibehalten oder zumindest die Option, einen oder zwei Tage pro Woche im Homeoffice zu arbeiten, eine arbeitsrechtliche, gesetzliche Verankerung eines Rechtsanspruchs darauf blieb jedoch aus und viele Arbeitnehmer*innen wurden zurück in die Büros geholt (Der Standard, 2021).

Der Wandel der Policy von einer gesundheitspolitischen Maßnahme zu einer arbeitsrechtlichen Forderung wurde bereits im Forschungsstand diskutiert. Daher ist auch anzunehmen, dass sich die Narrative und Argumente zur Policy, die sich nicht zwingend auf die Pandemie beziehen, gewandelt haben. Dabei ist insbesondere der Zeitraum vor und jener nach der Pandemie interessant, da die Diskurse während dieser Zeiträume über die gesundheitspolitischen Anliegen hinausgehen. Doch auch während der Pandemie dauerte es nicht lang, bis arbeitsrechtliche Akteur*innen nicht intendierte Vor- und Nachteile von Telearbeit diskutierten, gerade weil das Thema so aktuell war. Hier sollen daher einige der gängigsten Narrative der Befürworter*innen und Gegner*innen von Telearbeit aus einer arbeitspolitischen Perspektive erläutert werden, welche später die Codingkategorien für die Datenerhebung darstellen werden.

Ein Argument, das sich für die Telearbeit ausspricht, ist jenes der Flexibilität, welche sowohl den Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen ein Anliegen sein kann (Abendroth & Reimann, 2018: 327). Kontrolle über die zeitliche Einteilung seiner Arbeit zu haben, erlaube es einem, sich seine Arbeitszeit flexibel, je nach familiären Bedürfnissen einzuteilen (ebd.). Man könne somit viel einfacher familiäre bzw. private Verpflichtungen mit beruflichen unter einen Hut bringen, was insbesondere für erwerbstätige Frauen* einen Vorteil darstellen könne, denen sonst aufgrund der verpflichtenden Anwesenheit am Arbeitsplatz oft nichts anderes übrigbleibe, als in Teilzeit zu arbeiten (Rose et al., 2013: 43). Etwa könne man seine Kinder während des Arbeitstages kurz zum Sport bringen, da man ohnehin nicht auf Bürozeiten angewiesen ist, aber auch auf unerwartete Ereignisse des Alltags besser reagieren, zum Beispiel, wenn ein Kind krank wird (Abendroth & Reimann, 2018: 327). Daraus ergibt sich auch, dass ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf das Arbeiten im Homeoffice als feministisches Anliegen gesehen werden kann. Die Telearbeit erlaube es Frauen* mit Betreuungsverpflichtungen trotzdem einer Karriere nachzugehen (Couch et al., 2020: 273) bzw. könnte langfristig auch

dabei helfen, die häusliche Reproduktionsarbeit besser zwischen den Geschlechtern aufzuteilen, da nicht mehr entschieden werden müsse, zwischen Familie und Beruf (Garcia, 2022).

Das Resultat einer verbesserten Work-Life-Balance durch Telearbeit seien laut mancher Befürworter*innen zufriedenere, glücklichere Mitarbeiter*innen. Dies ergebe sich insbesondere durch die gesteigerte Unabhängigkeit und Selbstbestimmung, die Arbeitnehmer*innen durch Homeoffice erlangen. Weil sie in ihrer Entscheidungsfreiheit über die Einteilung ihrer Arbeit und damit Nutzung ihrer Zeit weniger eingeschränkt sind, verbessere sich auch ihr Wohlbefinden (de Vries et al., 2019: 576). Sie seien durch die erhöhte Autonomie außerdem weniger gestresst (Galanti et al., 2021: 427).

Ein weiteres Argument zur Befürwortung der Telearbeit, stellt auf die zeitliche Effizienz ab. Diese ergibt sich dadurch, dass Arbeitnehmer*innen zuhause weniger Ablenkungen ausgesetzt sein sollen als am Arbeitsplatz, da sie sich nicht von den „office politics“, persönlichen Gesprächen oder Lästereien aufhalten lassen und damit konzentrierter an die Arbeit herangehen können (Brownson, 2004: 141f.). Das Gros der gesteigerten Effizienz würde jedoch durch Zeitersparnisse gewonnen werden, da Arbeitnehmer*innen nicht mehr zu ihren Arbeitsplätzen pendeln, im Stau stecken oder Parkplätze suchen müssten (ebd.: 142). Nicht nur Zeit, sondern auch Geld könnte dadurch gespart werden, für Benzinkosten, Parkplätze aber auch Betreuungseinrichtungen für Kinder, die zuhause bleiben könnten, wenn ihre Eltern von dort aus arbeiteten (ebd.). Die Unternehmen selbst sparten dadurch auch Geld für Büroraummiete, Energiekosten und andere Betriebskosten (ebd.).

Andere Befürworter*innen der Telearbeit beziehen sich auf die Ausweitung des Arbeitsmarktangebots für Personen in ländlichen Regionen (Couch et al., 2020: 273). Jobanzeigen, die bisher auf Metropolen oder zumindest mittelgroße städtische Regionen beschränkt waren und damit zu Landflucht führten, könnten mittels Telearbeit nun auch Menschen in anderen Regionen erreichen und damit Ballungsräume in Städten entlasten und ländliche Regionen am Leben erhalten (ebd.). Auch Menschen mit einer Behinderung, denen es sonst schwerfällt, zum Arbeitsort zu pendeln, könnten davon profitieren (ebd.). Doch auch für die Arbeitgeber*innenseite stelle dies einen Vorteil dar, da sich das Becken an potentiellen Bewerber*innen damit vergrößere und somit auch die Wahrscheinlichkeit, die besten Kandidat*innen für eine offene Stelle zu finden. Es ist dazu oft nicht einmal mehr notwendig, dass sich die Person überhaupt im Inland aufhält, wodurch es einfacher werden könnte, die besten, spezialisiertesten Fachkräfte ausfindig zu machen (Brownson, 2004: 141). Telearbeit

könnte auch ein Vorteil in Jobanzeigen gegenüber Mitbewerber*innen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften sein, weil die Option im Homeoffice zu arbeiten für viele als Anreiz bzw. Benefit gelte, wodurch sich nicht nur mehr Personen um eine Stelle bewerben, sondern auch bestehende Mitarbeiter*innen weniger dazu neigten zu kündigen, da sie diesen Vorteil nicht verlieren möchten (ebd.).

Ein weiterer Vorteil von Telearbeit, den Allen et al. bereits 2015, also lange vor der Covid-19-Pandemie, erkannten, ist, dass die Kontinuität der Arbeit garantiert sei und – anders als die Arbeit in Präsenz – nicht durch Wetterereignisse, Grippewellen oder andere Notfälle unterbrochen werde (Allen et al., 2015: 57). Telearbeit könnte Teil einer Risikominderungsstrategie sein, die es Unternehmen ermögliche, die Aufrechterhaltung lebenswichtiger Dienste im Katastrophenfall sicherzustellen (ebd.).

Letztlich findet sich auch bei dieser Policy die ökologische Perspektive wieder, die argumentiert, dass Homeoffice durch den Wegfall der Notwendigkeit zu pendeln eine umweltfreundliche und klimaschonende Policy sei (Brownson, 2004: 141), was auch im Laufe der Pandemie durch die kurzzeitig stark rückläufigen Emissionen deutlich wurde (Tollefson, 2021: 343). Insbesondere der tägliche Weg im Auto in die Arbeit und zurück, welcher von den meisten Menschen allein bewältigt wird, stelle eine enorme Quelle für Treibhausgasemissionen dar, die mittels Homeoffice in einem einfachen Schritt reduziert werden könnte. Auch die Infrastrukturen in Ballungsräumen würden dadurch entlastet werden (Allen et al., 2015: 56).

Als Gegenpol zu den ersten befürwortenden Argumenten enthält die Literatur auch die negativen Seiten - etwa, dass erhöhte Flexibilität meistens auch bedeute, dass eine Erwartungshaltung zu ständiger Verfügbarkeit, Erreichbarkeit und Bereitschaft, Überstunden zu leisten, vorliege, welche Arbeitnehmer*innen stark belastet (Abendroth & Reimann, 2018: 327). Gerade weil keine Trennung von Arbeitsort und dem Zuhause vorliege, würde schnell angenommen werden, dass Mitarbeiter*innen jederzeit alles stehen und liegen lassen und prompt Aufträge erfüllen könnten, ganz unabhängig von ihren familiären Verpflichtungen (ebd.). Dadurch könnte das Abendessen mit der Familie oder die Zeit mit den Kindern oder dem Partner zu kurz kommen bzw. von der Arbeit überlagert werden. Es könnte auch dazu kommen, dass der Überblick über die geleisteten Überstunden verloren gehe, da ein gleitender Übergang ohne klare Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben entstehe (ebd.: 327f.; Galanti et al., 2021: 427).

Auch der damit verbundene feministische Effekt der Telearbeit könnte aus einem anderen Winkel als eher antifeministisch gesehen werden. Es bestehe die Gefahr, dass, wenn Frauen*

von zuhause aus arbeiten, schnell angenommen werde, dass sie plötzlich eine viel größere Last an häuslicher Arbeit und Betreuungspflichten auf sich nehmen (können). Ihnen werde also noch mehr Reproduktionsarbeit aufgedrängt, als sie schon zuvor hatten, insbesondere wenn ausgerechnet wegen der Tlearbeit die Entscheidung getroffen wurde, auf eine Betreuungseinrichtung für Kinder zu verzichten. Dazu komme, dass bei dieser Doppelbelastung Frauen* noch mehr in die Privatsphäre gedrängt werden würden und ihnen damit auch soziale Kontakte und Teilhabe am öffentlichen Leben fehle (Frize et al., 2021: 378ff.; Allen et al., 2015: 54). Tlearbeit führe daher häufig zu einer Verstärkung der bereits bestehenden und meist Frauen* unverhältnismäßig belastenden ungerechten Aufteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern (Sullivan & Lewis, 2001). Dadurch sei sie oftmals anstrengend, vereinsamend, und überfordernd (Couch et al., 2020: 268).

Selbst wenn sich diese Befürchtungen nicht bewahrheiten sollten, bestehe dennoch die Gefahr für Frauen*, dass solche Annahmen auf sie projiziert werden und sie daher als abgelenkt oder nicht fokussiert wahrgenommen werden. Ihre professionellen Identitäten seien dadurch bedroht, dass man glaube, im Homeoffice erfüllten sie ihre Arbeit nicht mit der notwendigen Ernsthaftigkeit, weshalb sie sich ständig beweisen müssten, indem sie jegliche Probleme im Haushalt bestmöglich kaschieren (ebd.: 269). In einem Interview aus einer Studie zu Homeoffice während der Pandemie wurde folgende Narrative beschrieben:

I am trying to field my children's schoolwork questions and concerns, in between their Zoom meetings and mine. I'm trying to prepare for my meetings, so I can offer some semblance of intelligence and maintain my professional standing. I am frequently muting myself in meetings, mindful of the background noise from the household and children that might filter into meetings and provide a distraction for colleagues. I am also aware how I may look distracted and unfocused in some meetings when I am hearing my children argue, and I keep looking sideways to the closed office door, wondering if I'll need to intervene, or if there will be further crying, or possible injury am used to the feeling that on all fronts, I am failing. Never quite making it at work, always almost enough, and never enough at home, never competent with the Mum stuff. But now that I am working from home, the worry about not being perceived to be really working is there in my mind (ebd.: 269f.).

Ein weiteres Argument gegen Tlearbeit bezieht sich auf die stärkere Überwachung, der Arbeitnehmer*innen dadurch ausgesetzt seien. Durch digitale Überwachungsmittel dringe diese nun stark in ihre Privatsphäre der Mitarbeitenden ein, indem in die Privatwohnräume Einblick gewonnen werde (Manokha, 2020: 276). So argumentierte der Technologie-Blog Techdirt anhand eines Beispiels für eine „Hausüberwachungssoftware“ – ein Programm namens „Sneek“, das während der Krise bei Arbeitgeber*innen besonders beliebt wurde. Mit dieser

Software können Manager*innen eine „Wand aus Gesichtern“ ihrer remote arbeitenden Mitarbeiter*innen erstellen – eine Tafel mit Fotos von Mitarbeiter*innen, die alle ein bis fünf Minuten über die Kamera ihres Laptops aktualisiert werden – und die Mitarbeiter*innen durch Klicken auf deren Gesichter sofort in einem Live-Videoanruf verbinden, auch wenn die betroffenen Mitarbeiter*innen nicht auf „Akzeptieren“ geklickt haben (ebd.: 283).

Ein weiteres Tool, das während der Pandemie bei Arbeitgeber*innen sehr beliebt war, ist Prodoscore, das die Aktivitäten der Arbeitnehmer*innen verfolgt, ohne dass sich die Mitarbeiter*innen dessen bewusst sind, und den Managern dann eine Bewertung auf einer Produktivitätsskala liefert (ebd.). Die Narrative bezieht sich mittels dieses Beispiels darauf, dass der*die Arbeitnehmer*in, der*die aus der Ferne arbeitet und insbesondere der häuslichen Überwachung durch den*die Arbeitgeber*in unterliege, in gewisser Weise von seinem*ihrem privaten Raum entfremdet sei – es sei nicht mehr sein*ihr privates Zuhause, sondern ein Arbeitsplatz, zu dem der*die Arbeitgeber*in in irgendeiner Form Zugang hätte (ebd.: 284).

Ein anderes Problem damit, von zuhause aus zu arbeiten, kann sich für manche durch fehlende passende Räumlichkeiten ergeben. Insbesondere wenn kein Arbeitszimmer vorhanden ist oder mehrere Personen zeitgleich von zuhause aus arbeiten müssen und sich etwa den Küchentisch teilen, könnte dies Schwierigkeiten bereiten und zu Ablenkungen führen (Galanti et al., 2021: 427). Gleichzeitig kann der Mangel an Platz und ergonomisch einwandfreier Ausstattung die körperlichen Gesundheitsrisiken für Telearbeiter*innen erhöhen, so das Argument (Samek-Lodovici et al., 2021). Darüber hinaus könne Telearbeit zu einer Abwälzung der Kosten der Heimarbeit auf die Arbeitnehmer*innen führen. Dies könne auch zur Entstehung neuer sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt führen, zwischen denjenigen, denen dies möglich ist, und denjenigen, bei denen das nicht der Fall ist – etwa, weil sie in nicht-telearbeitsfähigen-Sektoren/Berufen arbeiten, weil ihnen digitale Fähigkeiten oder Ausrüstungen fehlen, oder weil sie keinen oder nur einen begrenzten Zugang zu Breitband haben (Samek-Lodovici et al., 2021).

Gegner*innen behaupten außerdem, Homeoffice führe zur sozialen Isolierung und Einsamkeit, da die Verwendung digitaler Kommunikationstechnologien nur bedingt persönliche Kontakte ersetzen könne (ebd.). Soziale Begegnungen, die Arbeitnehmer*innen gewöhnlicherweise am Arbeitsplatz erleben, aber auch gemeinsame After-Work-Aktivitäten fielen weg (ebd.). Der Arbeitsplatz diene als eine stabilisierende soziale Institution, die informelle Interaktionen auch außerhalb des Arbeitsplatzes verankere, und ihr Wegfall führe zu einer noch stärkeren Individualisierung und einem noch stärkeren Bruch sozialer Normen in der Gesellschaft (Allen et al., 2015: 57; Contreras et al., 2020: 2).

Andere Gegner*innen bezweifeln hingegen, dass man über Telekommunikationstechnologien in der Lage ist, genauso gut zu kommunizieren wie über persönlichen Austausch und behaupten, dass dabei viele zwischenmenschliche Nuancen, Emotionen und Implikationen verloren gingen (Allen et al, 2015: 55). E-Mails seien zum Beispiel nicht fähig, die soziale Reichhaltigkeit von Gesten zu übertragen und selbst bei Videoanrufen über Plattformen wie Zoom oder Skype fehle es an gewissen zwischenmenschlichen Verbindungen wie etwa Blickkontakt aufgrund der Unmöglichkeit gleichzeitig in die Kamera und auf den Bildschirm zu blicken (ebd.).

Daraus entstehe des Weiteren die Befürchtung, dass Arbeitnehmer*innen im Homeoffice mit weniger Engagement arbeiten und sich ihrem Unternehmen gegenüber weniger stark verbunden fühlen, was sich in ihrer schwächeren Arbeitsleistung widerspiegle (de Vries et al., 2019).

Das Argument der Befürworter*innen zur vereinfachten Rekrutierung von Fachkräften für Telearbeitsplätze wird von den Kritiker*innen ebenfalls gekontert. Wenn mehr Telearbeit genutzt wird, um geografisch nahe gelegene und teurere Arbeitskräfte durch weiter entfernte und billigere zu ersetzen, könnte dies zu einer neuen Welle von Outsourcing und Standortverlagerungen führen, was manche als „Telemigration“ bezeichnen (Baldwin, 2019; Kakkad et al., 2021). Dies könnte die Verhandlungsmacht der Unternehmen stärken und die Löhne drücken. Die traditionelle Vertretung der Arbeitnehmer*innen wie z.B. Kollektivvertragsverhandlungen könnten erschwert werden, wenn Arbeitnehmer*innen geografisch stärker verstreut sind (Criscuolo et al., 2021: 36).

Eine weitere Sorge bei der Verlegung der Arbeitsplätze nach Hause kommt von der Seite der Investor*innen von Immobilien, insbesondere von Bürogebäuden und anderen Geschäftsräumlichkeiten, die durch die ausbleibende Nutzung nicht mehr vermietet werden können und dadurch auch an Wert verlieren würden (Gupta et al., 2022: 2). Die räumliche Konzentration von Büroimmobilien in städtischen, zentralen Geschäftsvierteln stelle auch die Kommunalverwaltungen vor finanzielle Herausforderungen, die zur Bereitstellung öffentlicher Güter und Dienstleistungen stark auf Grundsteuern angewiesen seien, die auf Gewerbebüros und die angrenzenden Einzelhandelsflächen erhoben werden. Ein Rückgang der Bewertungen von Büro- und angrenzenden Einzelhandelsimmobilien könne eine fiskalische Katastrophe auslösen, die die Lebensqualität der Bewohner*innen beeinträchtigt und das Geschäftsumfeld verschlechtere, so die Annahme (ebd.).

Anders als zur Vier-Tage-Woche und zum bedingungslosen Grundeinkommen, für welche jeweils vereinzelte experimentelle Daten über ihre Auswirkungen vorliegen, wurde für Telearbeit quasi ein mehrjähriges internationales „Experiment“ an mehreren Millionen bzw.

eventuell sogar Milliarden Personen durchgeführt, welche während der Pandemie aus dem Homeoffice arbeiteten. Aus diesem Grund gibt es auch zahlreiche Studien aus dieser Zeit. Die Literatur enthält aber auch einige Studien, welche schon vor der Coronakrise durchgeführt wurden. Hier sollen ein paar ausgewählte wissenschaftliche Erkenntnisse kurz skizziert werden, um – wie bereits für die beiden anderen Polcies – einen groben Überblick darüber zu geben, welche der Narrative auch tatsächlich durch Daten bestätigt werden können.

Eine Studie aus 2003, die die psychologischen Auswirkungen von Telearbeit untersuchte, fand heraus, dass die Policy negative Auswirkungen auf die Psyche mit sich bringt, mit gesteigerten Emotionen der Einsamkeit und Reizbarkeit, mehr Sorgen und Schuldgefühlen und leicht mehr körperlichen Gesundheitssymptomen in der Testgruppe als in der Kontrollgruppe (Mann & Holdsworth, 2003: 196). Die einzige Ausnahme davon bildete Stress, welcher in der Kontrollgruppe der Büromitarbeiter*innen höher ausfiel (ebd.: 204). Den Telearbeiter*innen fiel es jedoch schwer, nach der Arbeit abzuschalten und eine Trennung zwischen Arbeit und Privatleben aufrechtzuerhalten (ebd.).

Bereits 2010 wurde ein Homeoffice-Experiment in einem chinesischen Unternehmen mit 16.000 Mitarbeiter*innen durchgeführt, welches einen 13% Anstieg an Produktivität feststellte sowie bedeutend höhere Mitarbeiter*innenzufriedenheit, wodurch die Arbeitsplatzfluktuationsrate des Unternehmens um über 50% gesunken ist (Bloom et al., 2015: 212). Durch die erhöhte Performance der Mitarbeiter*innen sowie Ersparnisse durch verringerte Bürokosten profitierte das Unternehmen stark finanziell von Homeoffice (ebd.: 207f.).

Neuere Umfragedaten aus der Zeit nach Pandemiebeginn zeigen, dass die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen, sowie deren Work-Life-Balance durch Telearbeit gestiegen ist, was ihren Stress reduzierte (Owl Labs, 2022: 25). Sie fühlten sich dadurch außerdem produktiver und es wurde für viele zur Voraussetzung in der Jobsuche, da sie die Flexibilität zu schätzen lernten (ebd.: 3). Auch Geld konnten die Arbeitnehmer*innen durch die Arbeit von zuhause aus sparen, insbesondere durch die Ersparnis des Pendelns (ebd.: 20). Das Misstrauen der Arbeitgeber*innen gegenüber der Arbeit im Homeoffice und die damit verbundene stärkere Überwachung der Arbeitnehmer*innen wurde jedoch ebenso festgestellt (ebd.: 13).

Eine andere Studie aus dem Vereinigten Königreich, welche ebenfalls 2022 erschienen ist, zeigte ebenfalls, dass sich das Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen durch größere Flexibilität, eine bessere Work-Life-Balance und weniger Ausgaben fürs Pendeln mit der Einführung von Homeoffice verbessert hat (Mutebi & Hobbs, 2022: 27). Eine andere Studie,

welche während der Pandemie stattfand, stellte jedoch – wie auch jene von Mann und Holdsworth aus 2003 – fest, dass Homeoffice zu einer Verschlechterung der psychischen Gesundheit beitrug, durch die Isolierung und fehlenden Interaktionen mit Mitarbeiter*innen (ebd.: 28). Ebenso wurden in einer Studie aus 2020 Manns und Holdsworths Ergebnisse über die Schwierigkeit der Trennung zwischen Arbeit und Privatleben während Homeoffice bestätigt (Chung et al., 2020).

8. Datenanalyse und Interpretation

8.1 Häufigkeiten der Datenbanksuchergebnisse

Als ein erstes Indiz dafür, ob die Covid-19-Pandemie Veränderungen im Hinblick auf die drei untersuchten Policy-Vorschläge bewirkt hat, kann die Anzahlen der jeweiligen Suchergebnisse in der Datenbank herangezogen werden. Es ist davon auszugehen, dass eine höhere Anzahl an Suchergebnissen auf einen Bedeutungsgewinn hindeutet und eine sinkende Anzahl genau umgekehrt auf einen Bedeutungsverlust (Schmidt, 2008: 315; Boin et al., 2009: 95). Gesucht wurde jeweils für den Zeitraum des 25. Februars des Vorjahres bis zum 24. Februar des Folgejahres, da der 25. Februar 2020 das Datum der ersten beiden registrierten Corona-Infektionen in Österreich festsetzt, wie bereits erwähnt. Die ausgewählte Datenbank, die verwendeten Suchstrings und die Tageszeitungen, nach denen gesucht wurde, wurden ebenfalls konstant gehalten, sodass immer nur das Jahr ausgetauscht wurde. Wie man an den Abbildungen 1.1, 1.2 und 1.3 erkennen kann, veränderte sich die absolute Anzahl der Suchergebnisse für alle drei Policies über die Zeit sichtbar, wenn auch sehr unterschiedlich. Ebenfalls kann man den Graphen entnehmen, dass sich der Wendepunkt, an welchem sich der Trend der Häufigkeiten veränderte, bei allen drei Policies in etwa zwischen 2020 und 2022 befindet, was ein Indiz dafür sein kann, dass die Pandemie zu diesem Wandel beigetragen hat.

1.1 Häufigkeit der Datenbanksuchergebnisse – Vier-Tage-Woche

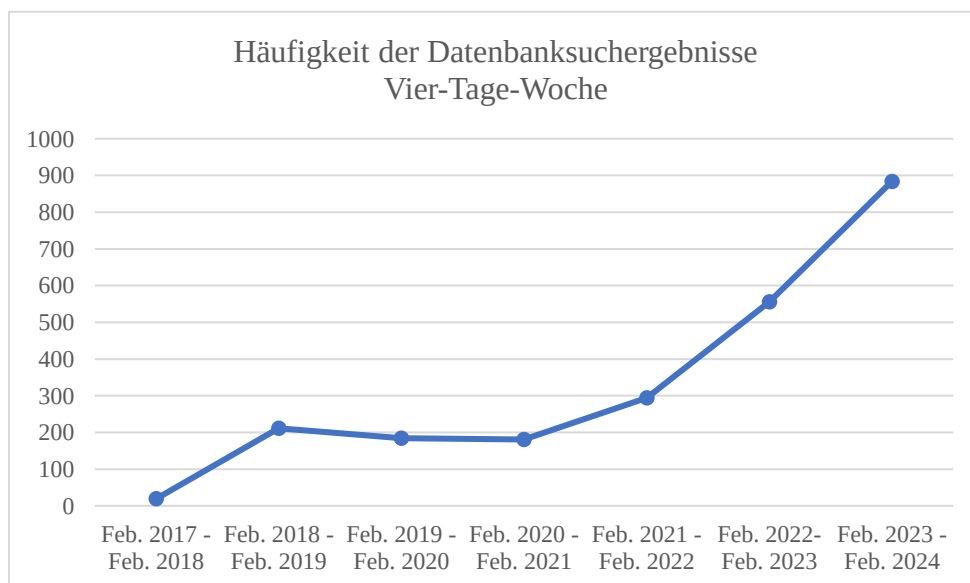
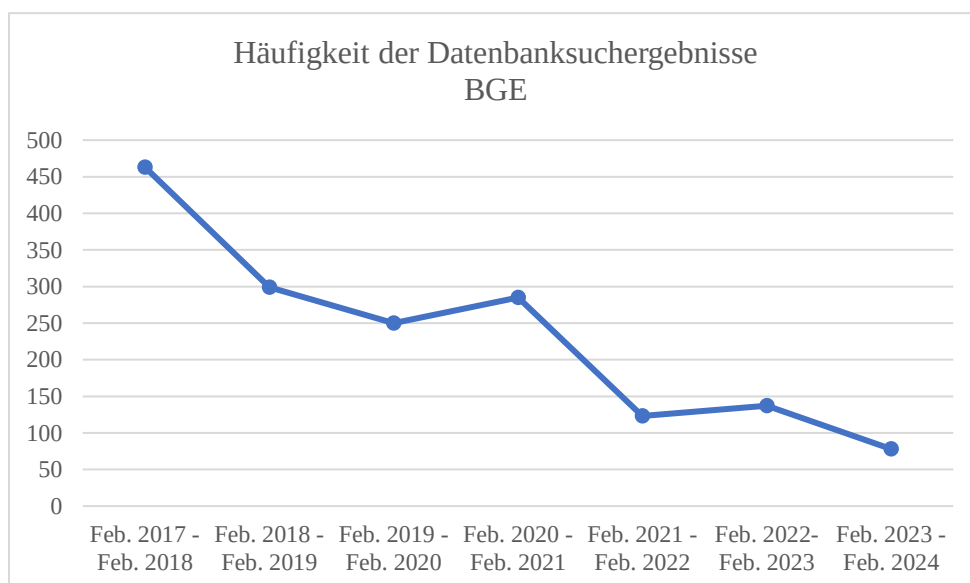


Abbildung 1.1 zeigt die Häufigkeiten der Suchergebnisse zur Vier-Tage-Woche. Diese unterliegen einem stetigen Wachstum, wobei zwei deutliche Schübe wahrzunehmen sind. Der erste erfolgte zwischen 2017 und 2018 und ist somit nicht über die Pandemie zu erklären. Dabei stieg die Anzahl der Suchergebnisse von nur 19 Zeitungsartikeln zwischen 25. Februar 2017 - 24. Februar 2018 auf ganze 211 Artikel im selben Zeitraum im Folgejahr. Danach blieb die Anzahl der Suchergebnisse über drei Jahre hinweg relativ konstant, bis zum Zeitraum Februar 2021, ab welchem ein exponentielles Wachstum begann. Zwischen Februar 2023 - Februar 2024 erschienen 884 Zeitungsartikel in den sieben ausgewählten Tageszeitungen, die eines der Schlagwörter aus dem Suchstring enthielten. Das Thema hat somit klar an medialer Präsenz gewonnen und nach dem derzeitigen Trend kann davon ausgegangen werden, dass es auch in der Zukunft weiterhin an Bedeutung zunehmen wird.

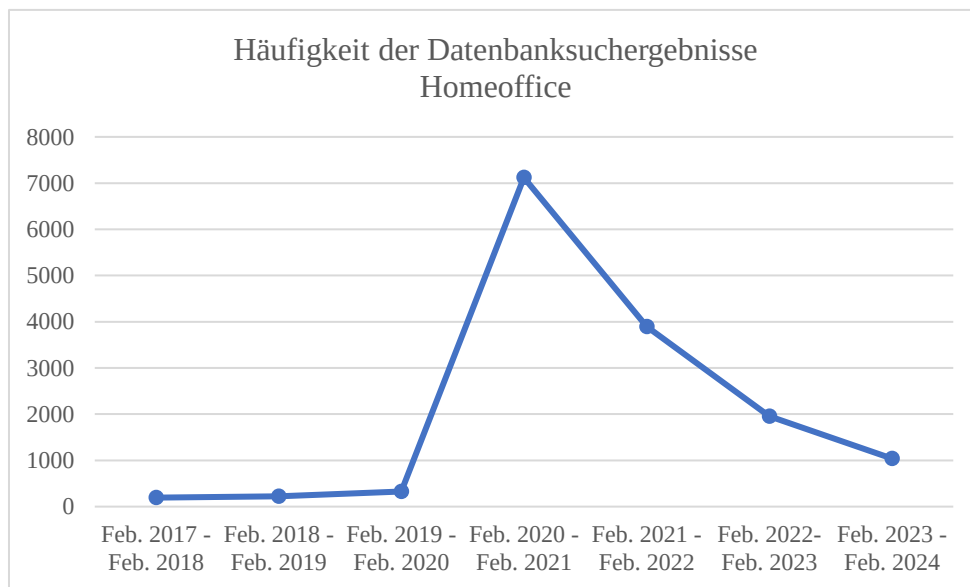
1.2 Häufigkeit der Datenbanksuchergebnisse – Bedingungsloses Grundeinkommen



Interessanterweise machte das bedingungslose Grundeinkommen eine fast gegensätzliche Veränderung durch. Die bei weitem höchste Anzahl an Datenbanksuchergebnissen wurde im Jahr Februar 2017 - Februar 2018 vermessen, mit 463 Suchergebnissen. Das Thema war also einige Jahre vor Pandemiebeginn durchaus in den Medien präsent. Trotz zweier Volksbegehren in Österreich für ein bedingungsloses Grundeinkommen 2019 und 2022 konnte das Thema keine vergleichbare Medienpräsenz zu 2017-2018 gewinnen und erreichte im Zeitraum Februar 2023 - Februar 2024 seinen Tiefpunkt mit bloß 78 Suchergebnissen. Die deutlichste Abnahme

verzeichnete sich zwischen den ersten beiden Pandemie Jahren, als die Datenbanksuchergebnisse von 285 (Februar 2020 - Februar 2021) auf bloß 137 (Februar 2021 - Februar 2022) herabsanken.

1.3 Häufigkeit der Datenbanksuchergebnisse – Homeoffice



Weniger überraschend bzw. wie zu erwarten, zeigen sich die Datenbanksuchergebnisse zur Policy Homeoffice bzw. Telearbeit. Diese waren zwar bereits 2017 in den Medien präsent (mit 195 Suchergebnissen), stiegen jedoch mit Beginn der Pandemie dramatisch an, auf ganze 7119 Suchergebnisse im Zeitraum Februar 2020 - Februar 2021, was klar auf die Einführung des Instruments während der Pandemie zurückzuführen ist. Auch wenn der hohe Anstieg bereits im Folgejahr wieder drastisch abnahm (auf 3891 Ergebnisse), blieben die Zahlen der Suchergebnisse hoch – die Policy wurde auch zwischen Februar 2023 - Februar 2024 noch mehr als dreimal öfter erwähnt als zu Pandemiebeginn und mehr als fünf Mal so oft als im Zeitraum Februar 2017 - Februar 2018. Damit ist klar erkennbar, dass trotz Aussetzung der gesundheitspolitischen Maßnahme der Policy-Vorschlag weiterhin politisch relevant blieb.

Die Unterschiede in der Anzahl der Suchergebnisse im Laufe der Pandemie können sich teilweise durch die inhaltlichen Unterschiede zwischen den Policies in Verbindung mit den Gegebenheiten der Pandemie erklären. Während das bedingungslose Grundeinkommen im Hinblick auf die Pandemie ein Instrument darstellt, das die krisenbedingten Einkommensausfälle abdecken könnte und somit einer gewissen Dringlichkeit bedarf, kann die

Forderung einer Vier-Tage-Woche als zeitlich verzerrte Entwicklung, die erst durch gewisse Erkenntnisse, die durch das Erlebnis der Pandemie gewonnen wurden, verstanden werden. Als zu Pandemiebeginn entschieden werden musste, ob der Staat nun in eine Massenarbeitslosigkeit verfallen oder seine Bürger*innen finanziell durch die Krise tragen soll, wurde das Thema des bedingungslosen Grundeinkommens kurz wieder aktuell, da es einen potenziellen Lösungsansatz darstellte, was auch durch die leichte Zunahme an Erwähnungen zu Beginn der Pandemie (Februar 2020 - Februar 2021) im Graphen 1.2 zu erkennen ist. Als sich dann innerhalb relativ kurzer Zeit für ein anderes Instrument, und zwar die Kurzarbeit, entschieden wurde, war die Dringlichkeit nicht weiter gegeben und damit auch das Thema des bedingungslosen Grundeinkommens erst mal weg vom Tisch. Die Vier-Tage-Woche hingegen stellt einen Policy-Vorschlag dar, welcher keine vergleichbaren Dringlichkeit zu Pandemiebeginn erforderte und dessen Wachstum an Erwähnungen damit erklärt werden kann, dass die Erfahrung der ersten Pandemiejahre einerseits eine Re-Priorisierung von Freizeit, Familie und Freund*innen mit sich brachte und es andererseits viele Menschen nach der Kurzarbeit nicht mehr gewohnt waren, fünf Tage die Woche zu arbeiten und sich gegen einen vollen Wiedereinstieg wehrten. Die Relevanz der Policy wuchs also stetig über die Zeit durch Erkenntnisse aus gelebten Erfahrungen, für die sie als Lösungsansatz galt. Dadurch könnte auch die mediale Debatte entfacht worden sein.

Homeoffice hingegen wurde auch wie das bedingungslose Grundeinkommen und anders als die Vier-Tage-Woche gerade zu Beginn der Pandemie relevant, da ebenfalls eine gewisse Dringlichkeit vorlag, eine Lösung für die Krisensituation ehestmöglich zu finden. Da sich jedoch für Homeoffice und gegen das bedingungslose Grundeinkommen als Maßnahme entschieden wurde, konnte Homeoffice im Vergleich zum bedingungslosen Grundeinkommen seine Relevanz über die Pandemie hinweg, wenn auch stark abgeschwächt, beibehalten und galt auch nach der Pandemie noch als ein breit diskutiertes Thema.

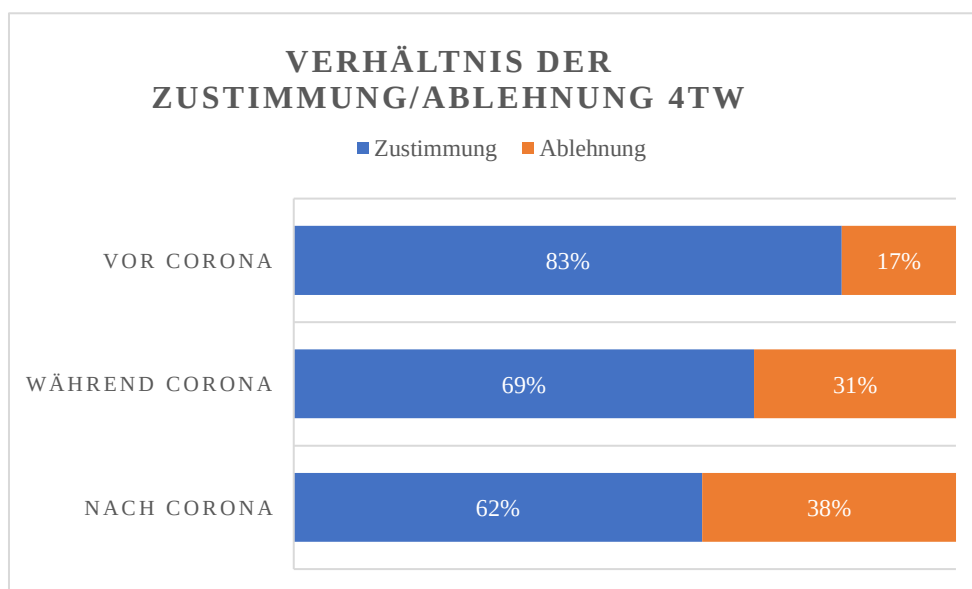
8.2 Befürwortung und Ablehnung der Policies

Zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage, „Wie wirkte sich die Covid-19-Pandemie in Österreich auf die Befürwortung bzw. Ablehnung gewisser arbeitsrechtlicher und wohlfahrtsstaatlicher Policy-Vorschläge unter den wichtigsten Akteur*innen aus?“, wurde, wie bereits erklärt, eine binäre Variable codiert, welche je Claim beurteilte, ob sich der*die Akteur*in darin für oder gegen die Policy ausspricht. Es ist daher wichtig, bei der Betrachtung

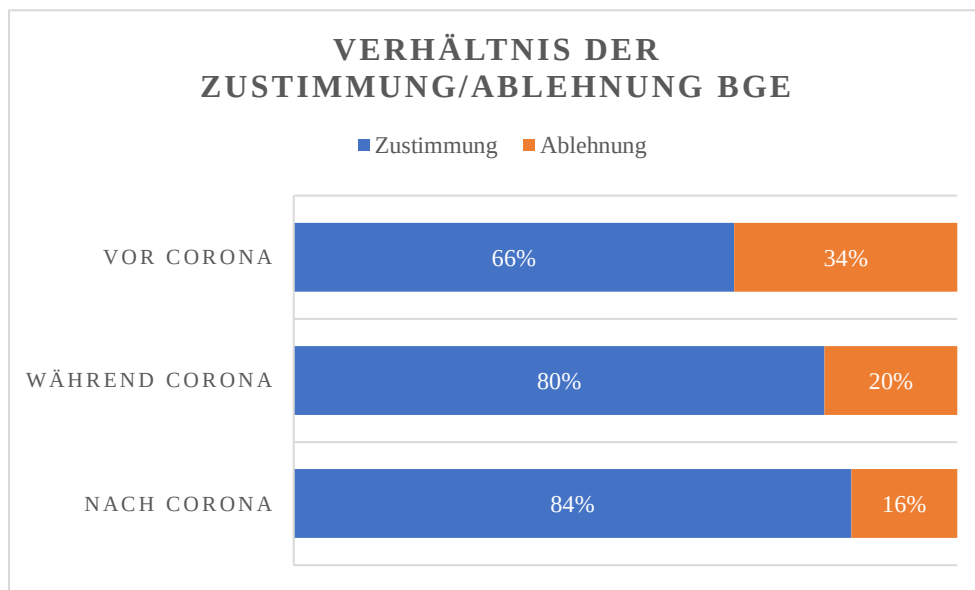
dieser Daten im Kopf zu behalten, dass die Befürwortung oder Ablehnung der Policies den Meinungen politischer Akteur*innen und nicht jenen der Bevölkerung, Medien oder Teilnehmer*innen von Umfragen, wie sie im Forschungsstand erwähnt wurden, entsprechen. Graphen 2.1, 2.2. und 2.3 zeigen das Verhältnis der Befürwortung und Ablehnung der Policies jeweils für die drei verschiedenen Untersuchungszeiträume.

Sowohl die Vier-Tage-Woche, als auch das bedingungslose Grundeinkommen zeigen über alle drei Untersuchungszeiträume hinweg eine überwiegende Befürwortung unter den Akteur*innen. Homeoffice hingegen bloß für die Zeiträume vor und nach Corona – während der Pandemie war die Ablehnung der Policy überwiegend. Dabei soll bedacht bleiben, dass gewisse Akteur*innen höhere Präsenz in den Artikeln erhielten und ihre Meinung zu den Policy-Vorschlägen immer wieder in verschiedenen Artikeln aufkamen. Das bedeutet, dass sich Meinungen prominenter Akteur*innen, über welche häufiger berichtet wurde, auch stärker in der Statistik niederschlagen als jene weniger bekannter Akteur*innen, die eventuell nur ein oder zwei Mal in einem Artikel erwähnt wurden. Trotz des Überwiegens der Zustimmung aller Policies in fast allen Untersuchungszeiträumen lassen sich eindeutige Veränderungen über die Zeit festmachen.

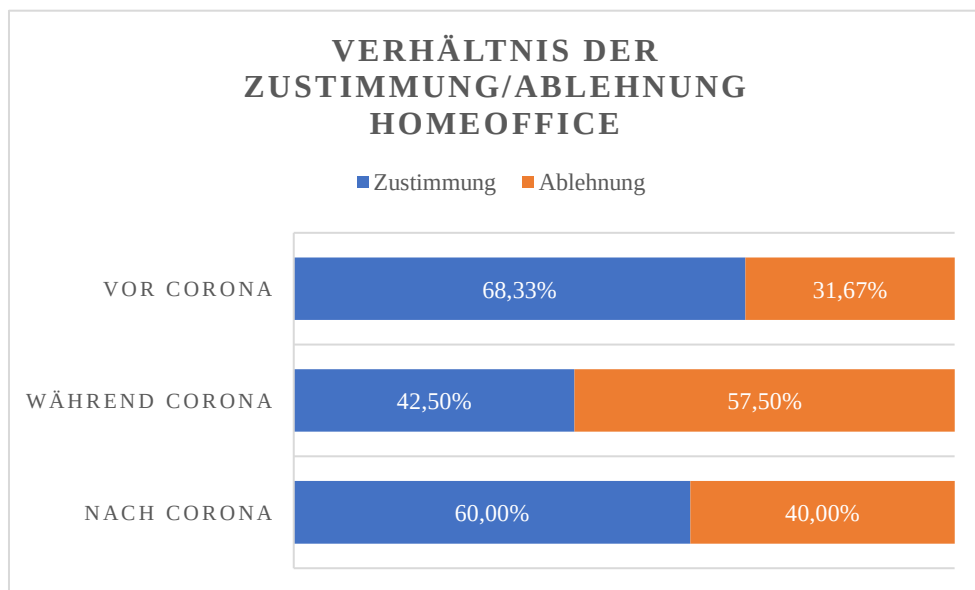
2.1 Verhältnis der Zustimmung/Ablehnung – Vier-Tage-Woche



2.2 Verhältnis der Zustimmung/Ablehnung – Bedingungsloses Grundeinkommen



2.3 Verhältnis der Zustimmung/Ablehnung – Homeoffice



Die Vier-Tage-Woche verlor über die Pandemie hinweg deutlich an Beliebtheit, wie der Abbildung 2.1 zu entnehmen ist. Das bedingungslose Grundeinkommen hingegen nahm mit der Covid-19-Krise an Beliebtheit zu und stieg stark in seiner Zustimmung (siehe Abbildung 2.2). Homeoffice verlor während der Pandemie an Zustimmung, gewann in Folge derer jedoch wieder an Zustimmung, wenn diese auch nicht das Niveau vor der Pandemie erreichte. Die Ergebnisse verhalten sich somit genau gegensätzlich zu jenen der Häufigkeiten der

Datenbanksuchergebnisse – zwar stieg die Anzahl an Suchergebnissen für die Vier-Tage-Woche, die Zustimmung für die Policy sank jedoch, während das bedingungslose Grundeinkommen an Medienaufmerksamkeit verlor aber an Zustimmung gewann. Die Ablehnung von Homeoffice korrespondiert auch exakt mit den Zahlen zu den Häufigkeiten der Suchergebnisse. Diese Ergebnisse wirken auf den ersten Blick unerwartet, wenn man den Erkenntnissen aus dem Forschungsstand folgt und davon ausgeht, dass die Pandemie die Policy-Vorschläge sowohl bekannter als auch beliebter machte (Haig et al., 2020; Mendel, 2021; Müller & Reiff, 2021; Popp & Ott, 2020; Prainsack, 2023). Es zeigt sich hingegen genau die umgekehrte Annahme: Je höher die Medienpräsenz eines Themas, desto stärker fällt die Ablehnung dessen aus und je geringer die Medienpräsenz eines Themas, desto stärker fällt die Zustimmung aus.

Eine potentielle Erklärung dafür könnte sein, dass mit steigender Präsenz eines Themas auch die Stimmen der Kritiker*innen lauter werden, etwa weil diese die Bedrohung der potentiellen Umsetzung der Policy erkennen und verhindern möchten und daher beginnen, sich dazu negativ zu äußern. Hingegen stellt eine Policy, die ohnehin nicht weit verbreitet ist, keine Gefahr ihrer Umsetzung dar, weshalb sich die wenigen kundgemachten Meinungen stärker auf ihre Befürworter*innen beschränken. Anders wäre es eventuell bei einem negativ formulierten Policy-Vorschlag, welcher in der Abschaffung einer bereits implementierten Policy besteht. Da es sich hierbei aber jeweils um positiv formulierte Policy-Vorschläge handelt, welche noch nicht umgesetzt sind, melden sich ihre Gegner*innen erst dann zu Wort, wenn eine potentielle Umsetzung durch erhöhte Präsenz des Themas wahrscheinlicher wirkt und verhindert werden soll. Eine Policy, die keine große Aufmerksamkeit erlangt, würde deshalb, wenn man dieser Erklärung folgt, im Verhältnis ihrer Befürwortung zunehmen, weil Gegner*innen einer Policy gar kein Interesse daran haben, sich negativ zu dem Vorschlag zu äußern, wenn dieser erst gar nicht im Raum steht. Mit steigender Präsenz steigt somit auch die Kritik an der Policy, während ein Thema, das wenig Relevanz hat, von denen, die ihm nicht zustimmen, einfach ignoriert werden kann.

Der größte Sprung der Veränderungen im Verhältnis der Befürwortung und Ablehnung zeigt sich bei der Vier-Tage-Woche, dem bedingungslosen Grundeinkommen sowie Homeoffice jeweils zwischen den Zeiträumen vor und jenen während der Pandemie – in einer Veränderung von ganzen 14 Prozentpunkten bei den ersten beiden Policies und 25,83 Prozentpunkten bei Homeoffice. Das, obwohl der zeitliche Abstand zwischen den ersten beiden

Untersuchungszeiträumen deutlich näher zusammenliegt als der zeitliche Abstand der letzten beiden Untersuchungszeiträume.

Diese Veränderungen sind bedeutend und korrelieren zumindest zeitlich mit dem Einsetzen der Covid-19-Pandemie, was auf eine Kausalität hindeuten könnte. Da die zeitliche Korrelation für sich allein jedoch nicht ausreichend präzise ist, um nachzuweisen, dass der Wandel durch die Pandemie ausgelöst wurde und nicht etwa mit anderen Faktoren zu tun hat, welche mit der Pandemie zeitgleich stattgefunden haben, wurden zusätzlich Daten erhoben, die einen direkten Hinweis auf Covid-19 in den Zeitungsartikeln nachweisen. Mit Ausnahme von Homeoffice gelten die Policies selbst schließlich nicht als gesundheitspolitisch besonders relevant und wurden auch im Rahmen der Pandemie nicht umgesetzt, weshalb nicht zwingend eine Verbindung zur Pandemie angenommen werden muss. Insbesondere das bedingungslose Grundeinkommen und die Vier-Tage-Woche könnten als Policy-Vorschläge auch ganz unabhängig von der Corona-Pandemie diskutiert werden. Aus diesem Grund wurde für jeden Zeitungsartikel, welcher zumindest einen codierten Claim enthält und in den Untersuchungszeiträumen „während Corona“ und „nach Corona“ publiziert wurde, festgehalten, ob dieser zusätzlich einen Verweis in irgendeiner Form auf die Corona-Krise macht. Ein Verweis auf die Krise wurde immer dann festgestellt, wenn im selben Zeitungsartikel eines der Schlagwörter „Corona“, „Covid“, „Pandemie“ oder „Lockdown“ erwähnt wurde. Die Schlagwörter „Krise“ und „Virus“ wurden nur dann als Verweis auf die Pandemie codiert, wenn sie sich inhaltlich darauf bezogen.

Von den zur Vier-Tage-Woche codierten Zeitungsartikeln erwähnten im Untersuchungszeitraum während der Pandemie 85% Covid-19 in irgendeiner Weise, während sich im Untersuchungszeitraum nach der Pandemie immerhin noch 32,3% der Zeitungsartikel darauf bezogen. Die Zahlen zu den Zeitungsartikeln für das bedingungslose Grundeinkommen sehen ähnlich aus, so erwähnten 75,9% der Zeitungsartikel während der Pandemie Covid-19 und 28,6% der Artikel, die nach der Pandemie erschienen sind. Von den Homeoffice-Artikeln erwähnten während der Pandemie 80,8% und nach der Pandemie immer noch 51,7% Corona. Diese Zahlen unterstützen die Annahmen, welche aus der zeitlichen Korrelation der Wendepunkte und der Covid-19-Pandemie gezogen werden können. Nicht nur wurden die arbeits- und sozialpolitischen Policy-Vorschläge während der Pandemie größtenteils im Kontext dieser diskutiert, sondern wirkt sich die Pandemie zumindest auf ca. ein Drittel bzw. die Hälfte der Diskurse zu diesen Policies auch Jahre später nach der Pandemie noch aus.

8.3 Veränderung der Narrative

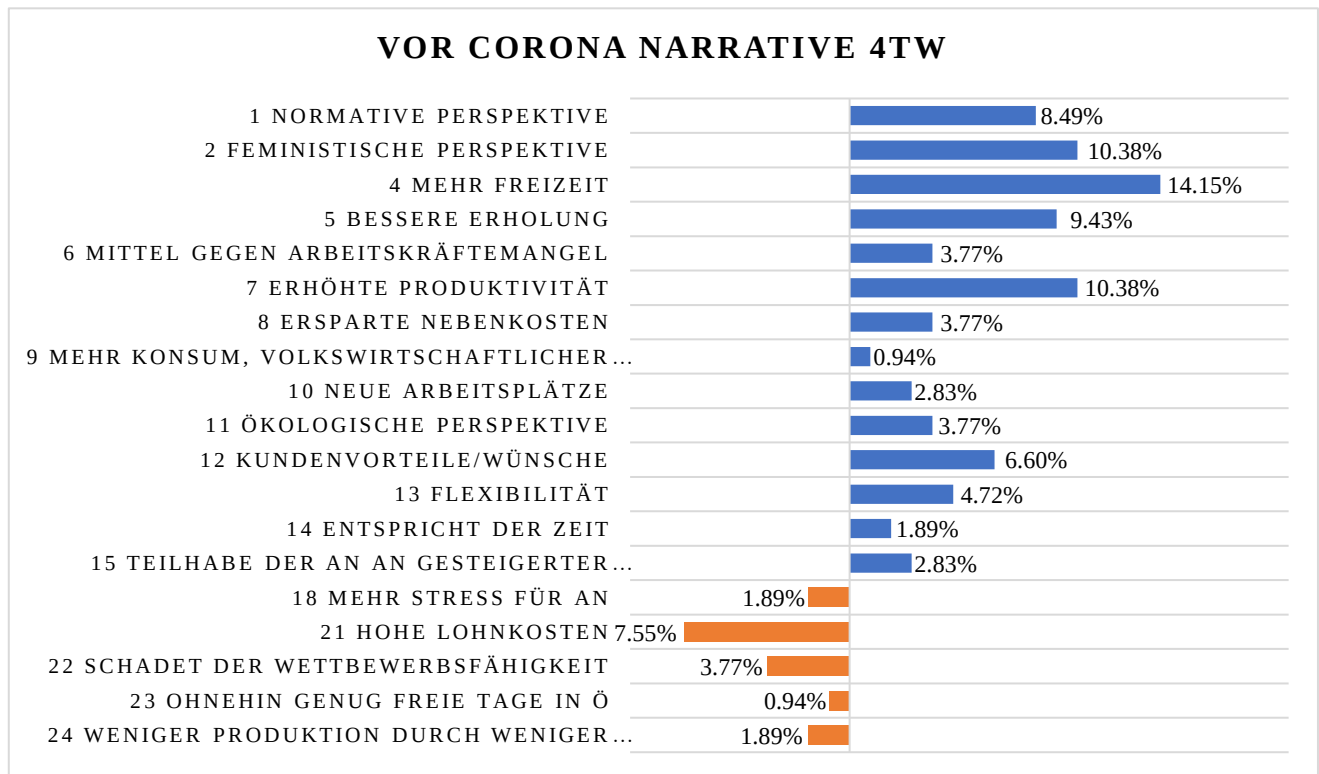
Um genauer zu verstehen, wie sich der Diskurs inhaltlich über die Pandemie hinweg verändert hat und die zweite Forschungsfrage, „Inwiefern hat die Covid-19-Pandemie zu einer Veränderung der Narrative über arbeitsrechtliche und wohlfahrtsstaatliche Policy-Vorschläge in Österreich beigetragen?“, zu beantworten, folgt hier eine Analyse der Argumente bzw. Narrative, welche von den Akteur*innen herangezogen wurden, um ihre Zustimmung bzw. Ablehnung auszudrücken.

Aus den Abbildungen 3.1-3.9 lässt sich für jede der drei Policies für alle Untersuchungszeiträume ablesen, welche Narrative herangezogen wurden, ob diese befürwortend oder ablehnend sind und welchen Anteil das jeweilige Narrativ von allen während dieses Zeitraums vorgekommenen Narrativen ausmacht. Somit lässt sich zeitlich vergleichend erklären, welche Narrative neu dazukamen, welche verloren gingen, welche an Bedeutung gewannen bzw. verloren, welche die Diskurse dominierten und welche eine weniger wichtige Rolle spielten.

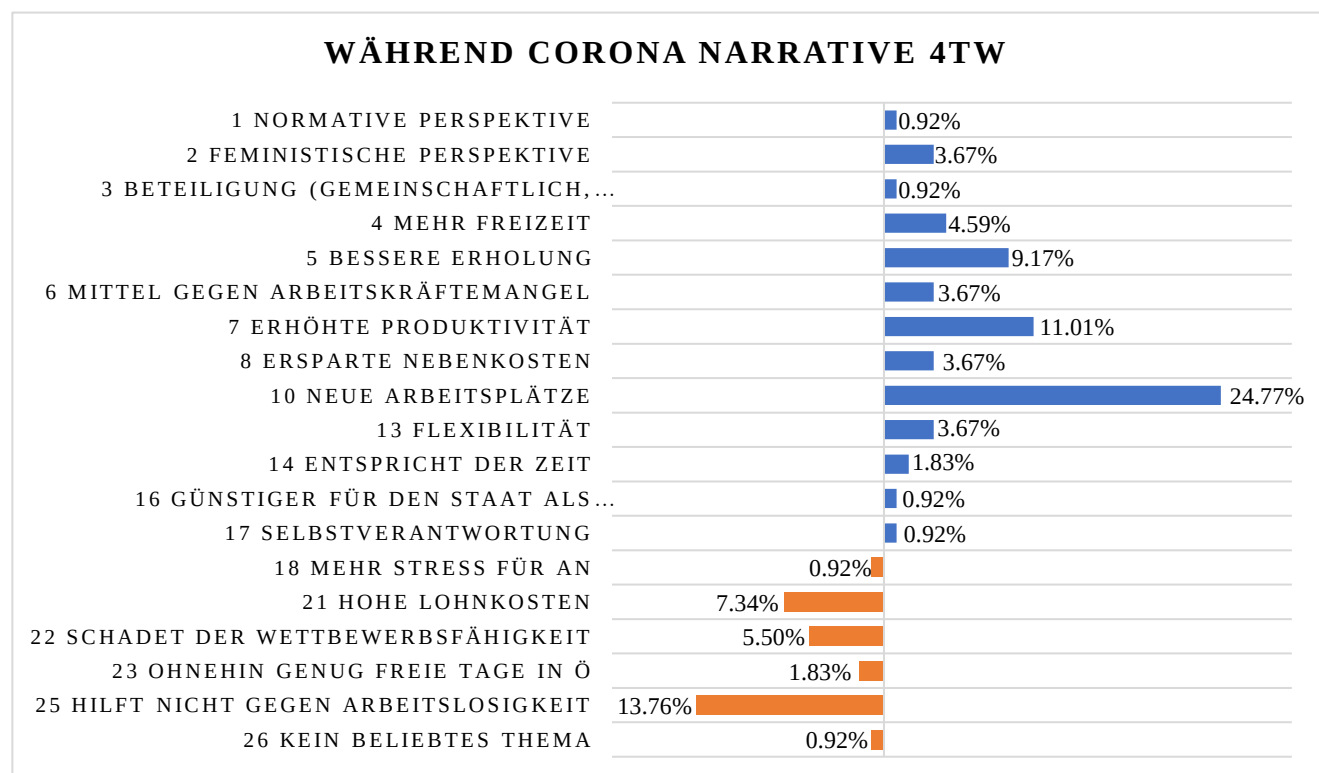
Die befürwortenden Argumente sind jeweils in blau und die ablehnenden in orange dargestellt. Links in den Abbildungen sind die abgekürzten Namen der jeweiligen Codierungskategorien enthalten. Diese umfassen jedoch nicht die Kategorie in ihrer Gesamtheit und alles, was darunterfiel. Für genauere Abgrenzungen, welche Narrative und Argumente welcher Kategorie zugeteilt wurden, soll daher hier auf das Codebook im Anhang verwiesen werden.

Es soll angemerkt werden, dass manche der Claims nicht in Verbindung mit Narrativen oder Argumenten gemacht wurden und in einer schlichten Zustimmung bzw. Ablehnung der Policy bestehen. Diese erfüllen zwar trotzdem die Voraussetzung eines Codierungsfalles und spiegeln sich daher in den Daten zur Befürwortung/Ablehnung zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage wider, wurden aber aus den folgenden Daten, welche sich auf die Narrative der Diskurse und später die daraus entstandenen Diskursnetzwerke fokussieren, herausgenommen.

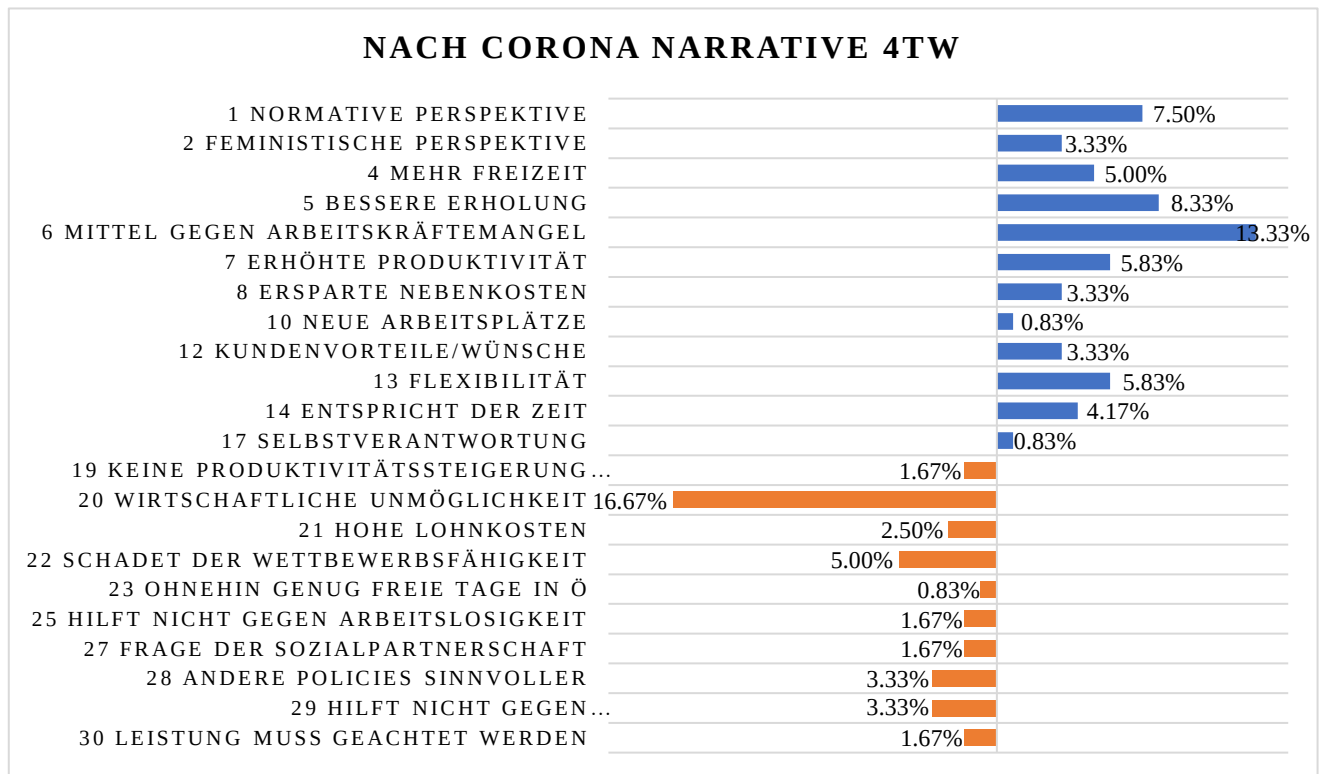
3.1 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum vor Corona – Vier-Tage-Woche



3.2 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum während Corona – Vier-Tage-Woche



3.3 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum nach Corona – Vier-Tage-Woche



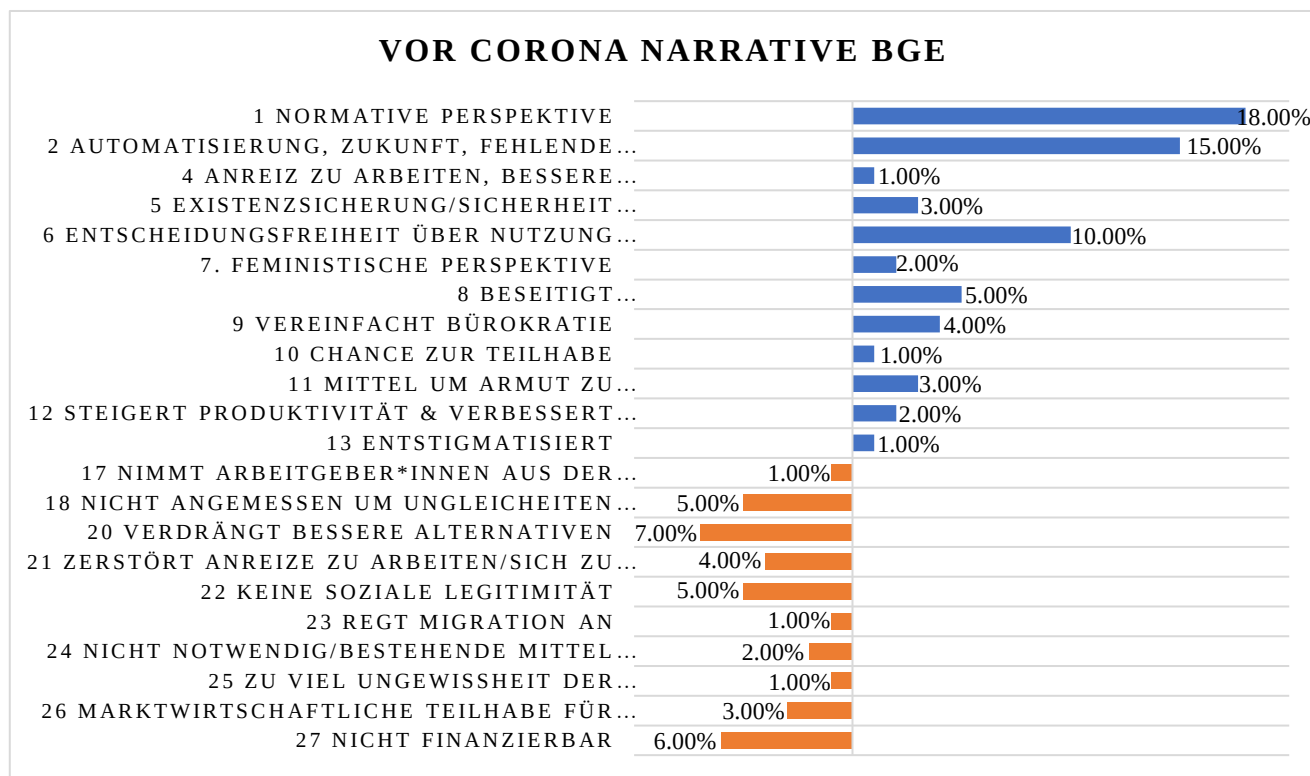
Die Abbildungen 3.1, 3.2 und 3.3 lassen erkennen, dass über die Pandemie hinweg die thematischen Schwerpunkte des Diskurses zur Vier-Tage-Woche einem Wandel unterlaufen sind. Im Einklang mit den Daten zur Befürwortung und Ablehnung nahm außerdem das Spektrum an verschiedenen negativen Argumenten gegen die Einführung einer Vier-Tage-Woche im Laufe der Zeit zu, während einige der befürwortenden Argumente nicht mehr vorkamen. Somit wurden nicht bloß dieselben Gegenargumente, die bereits zu Pandemiebeginn herangezogen wurden, häufiger erwähnt, sondern neue ablehnende Perspektiven traten hinzu, und zwar Narrative 25 „Hilft nicht gegen Arbeitslosigkeit“ und Narrative 26 „Kein beliebtes Thema“. Im Zeitraum nach der Pandemie traten weitere negative Narrative hinzu, z.B. 19 „Keine Produktivitätssteigerung möglich“ und 20 „Wirtschaftliche Unmöglichkeit“. Ebenso wurden die befürwortenden Argumente aus der Zeit vor der Pandemie nicht bloß weniger häufig erwähnt, sondern beschränkten sich während und nach der Pandemie auf eine geringere Anzahl an verschiedenen Narrativen. Es wurden also weniger verschiedene Perspektiven vorgebracht als noch vor der Corona-Krise.

Während die häufigsten befürwortenden Narrative vor der Pandemie die Argumente mehr Freizeit, höhere Produktivität, feministische Gründe sowie bessere Erholung für

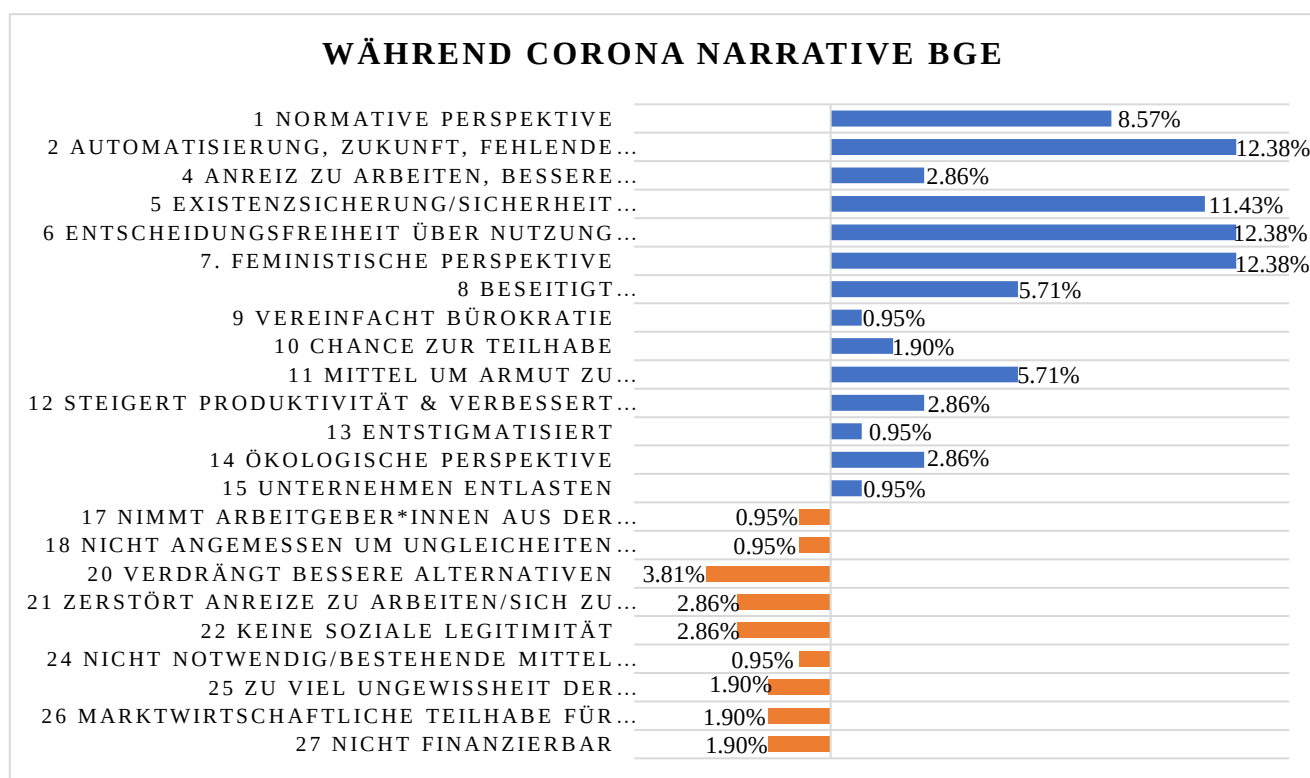
Mitarbeiter*innen beinhalteten und das häufigste Gegenargument die hohen Lohnkosten waren und damit Probleme einzelner Arbeitgeber- bzw. nehmer*innen ansprechen, verlagerte sich während der Pandemie der Fokus auf Themen, die im Rahmen der Krise relevant wurden, allen voran: die Arbeitslosigkeit. So lautete während Corona das häufigste Argument der Befürworter*innen, dass durch die Vier-Tage-Woche neue Arbeitsplätze geschaffen werden könnten, was gegen die hohe pandemiebedingte Arbeitslosigkeit helfen würde, während das häufigste Gegenargument der Gegner*innen lautete, die Vier-Tage-Woche helfe nicht gegen Arbeitslosigkeit. Argument und Gegenargument können als direkte Antworten aufeinander innerhalb des Diskurses verstanden werden. Ähnliches kann für den Zeitraum nach der Pandemie behauptet werden. Hier lautete das häufigste Argument der Befürworter*innen, dass die Vier-Tage-Woche ein Mittel gegen den Arbeitskräftemangel darstelle, während von den Gegner*innen gekontert wurde, dass die Einführung dieser wirtschaftlich unmöglich sei. Auch hier wird auf die in der post-pandemischen Zeit relevanten arbeitsmarktpolitischen und volkswirtschaftlichen Problemstellungen mittels des Policy-Vorschlags Bezug genommen und der Diskurs besteht auch in diesem Untersuchungszeitraum aus Argument und Gegenargument als direkte Antworten aufeinander.

Inhaltlich wandelte sich der Diskurs also von einer Debatte, die die verschiedenen Vor- und Nachteile der Policy auf der individuellen Ebene betrachtet, zu einer, welche die Policy als Lösungsansatz bzw. falschen Lösungsansatz für derzeitige arbeitsmarktpolitische und wirtschaftliche Probleme strukturell betrachtet. Demnach stehen im Diskurs vor der Pandemie Narrative im Fokus, welche die individuelle Situation des*der einzelnen Arbeitnehmers*in im Visier haben, wie z.B. mehr Freizeit oder bessere Erholung, aber auch jene des*der einzelnen Arbeitgebers*in, wie etwa die hohen Lohnkosten oder die gesteigerte Produktivität. Während und nach der Pandemie hingegen rücken Narrative in den Vordergrund, welche systemfokussierter sind und eine gesamtgesellschaftliche und volkswirtschaftliche Betrachtungsweise heranziehen, wie etwa Arbeitslosigkeit, der Fachkräftemangel oder die wirtschaftliche Unmöglichkeit. Die Effekte der Lösungsansätze für diese Probleme betreffen zwar auch die einzelnen Arbeitnehmer*innen bzw. Arbeitgeber*innen, sind jedoch erst spürbar, wenn die Policy großflächig umgesetzt wird. Die wichtigsten Narrative aus dem Zeitraum vor der Pandemie hingegen würden bereits ihre Wirkung entfalten, wenn sie bloß von einzelnen Arbeitgeber*innen eingeführt werden würden.

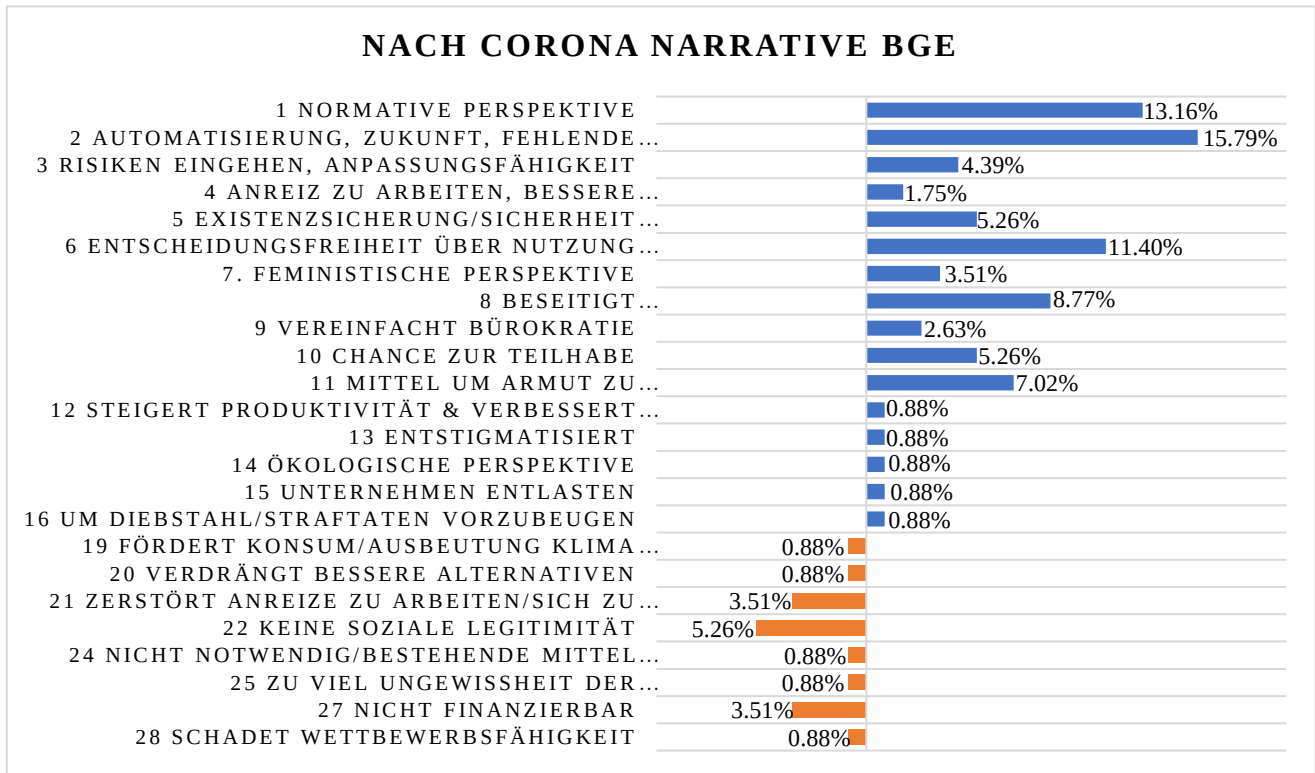
3.4 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum vor Corona – bedingungsloses Grundeinkommen



3.5 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum während Corona – bedingungsloses Grundeinkommen



3.6 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum nach Corona – bedingungsloses Grundeinkommen



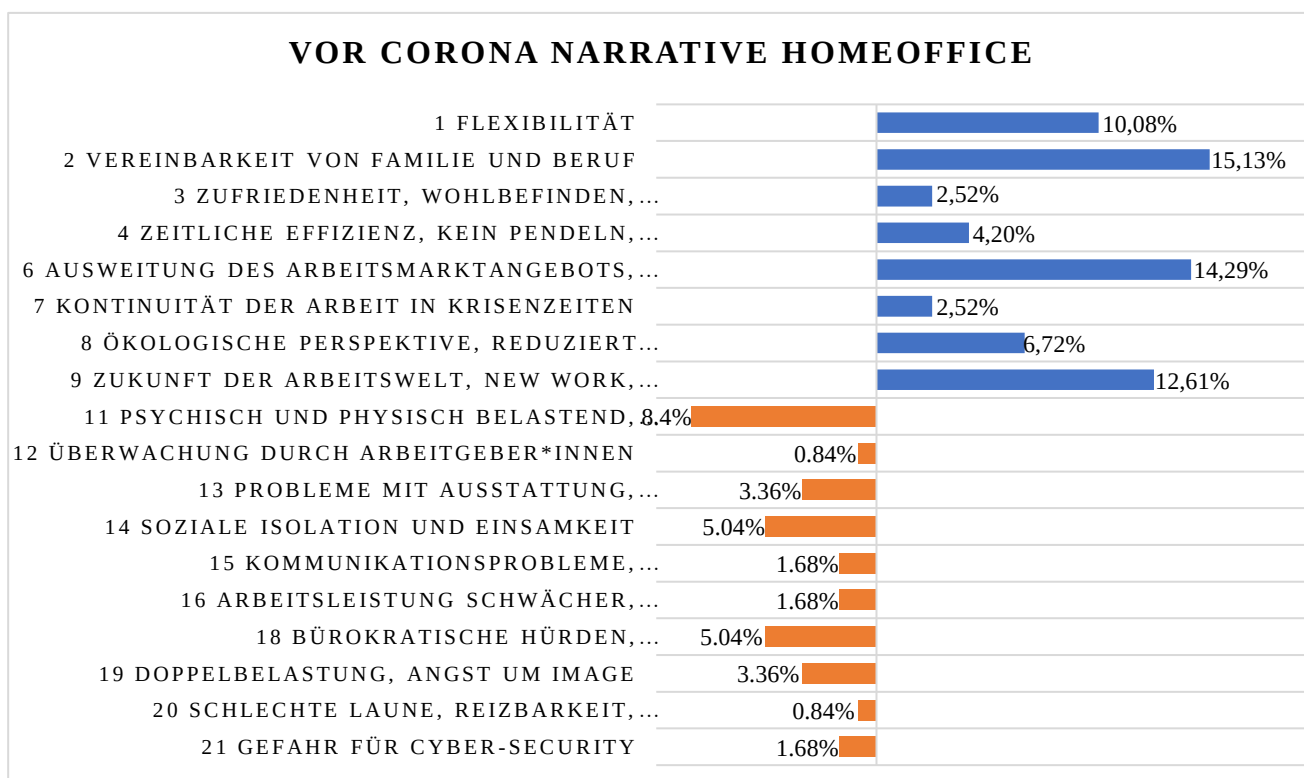
Wie auch durch die Daten zur Befürwortung und Ablehnung der Policy, zeigt sich auch durch die Daten der herangezogenen Narrative, dass das bedingungslose Grundeinkommen im Laufe der Corona-Krise an Beliebtheit gewann. Entgegen den Ergebnissen der Vier-Tage-Woche wuchs die Anzahl der unterschiedlichen befürwortenden Narrative über die Zeit – während vor der Pandemie bloß zwölf verschiedene Narrative von den Unterstützer*innen herangezogen wurden, waren es während der Pandemie schon 14 und nach der Pandemie 16 verschiedene Argumente. Der Diskurs unter den Befürworter*innen hat sich also diversifiziert. Das zeigt sich auch darin, dass vor der Pandemie bloß ein paar befürwortende Narrative den Diskurs dominierten und während und nach der Pandemie mehrere Narrative hinzutraten, die wichtiger wurden. Das Thema 5 „Existenzsicherung während Krisen“ nahm, wie zu erwarten, im Untersuchungszeitraum während Corona stark an Bedeutung zu, in jenem nach Corona aber auch wieder ab. Ähnliches gilt für Thema 7 „Feministische Perspektive“, welche überwiegend Fragen der Trennung von Einkommen und Erwerbsarbeit im Hinblick auf oftmals von Frauen* geleistete unbezahlte Care-Arbeit betraf. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass diese Ungleichheiten insbesondere während der Krise deutlich wurden, als die Doppelbelastung von Frauen* durch das Zuhausebleiben beider Partner*innen besonders sichtbar wurde. Nach dem

Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag ging auch die Sichtbarkeit dieses Problems verloren und damit die Stimmen, die Lösungen, wie eben das BGE, dafür forderten.

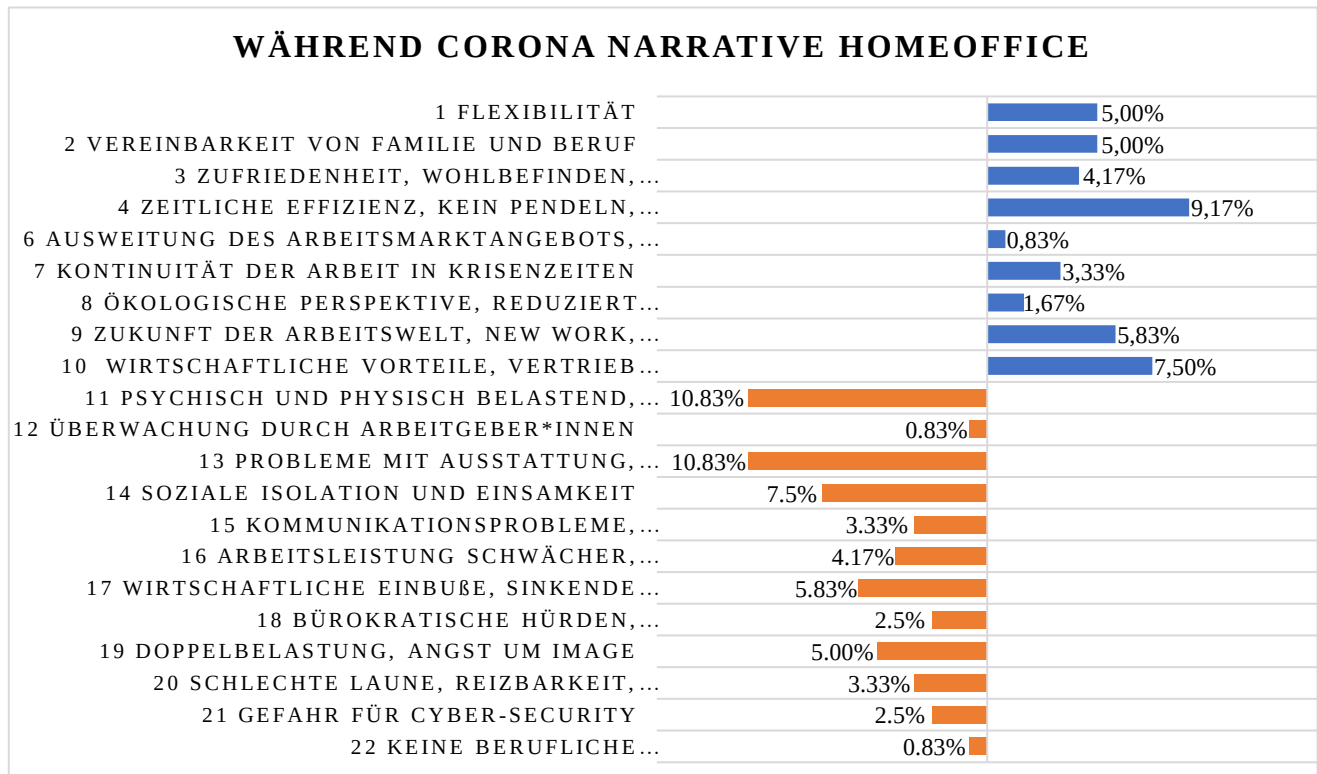
Ein Thema, das durchgehend relevant blieb und in allen Untersuchungszeiträumen von den Befürworter*innen herangezogen wurde, ist jenes der Automatisierung und deren Auswirkungen auf Arbeitslosigkeit. Zwar wurde es dezent von anderen Themen während Corona verdrängt, blieb jedoch trotzdem eines der wichtigsten Argumente für die Einführung des bedingungslosen Grundeinkommens. Als zukunftsorientiertes Thema, welches die Langzeitfolgen der Digitalisierung im Blick hat, ist es wenig auf pandemiebedingte Ereignisse gerichtet, anders als die Top-Narrative der Vier-Tage-Woche, die sich auf die jeweiligen zeitlich relevanten Probleme bezogen.

Die Gegenargumente der Kritiker*innen des bedingungslosen Grundeinkommens sind in allen drei Zeiträumen relativ diversifiziert, es bildet sich kaum ein dominanter Erzählstrang heraus. Vor wie auch während Corona wurde am häufigsten gegen die Maßnahme argumentiert, mit der Behauptung, das bedingungslose Grundeinkommen verdränge bessere Alternativen für bestehende Probleme, während nach der Pandemie am häufigsten auf die fehlende soziale Legitimität abgestellt wurde. Die Veränderungen sind jedoch nicht besonders stark, weshalb nicht von einem richtigen Wandel gesprochen werden kann.

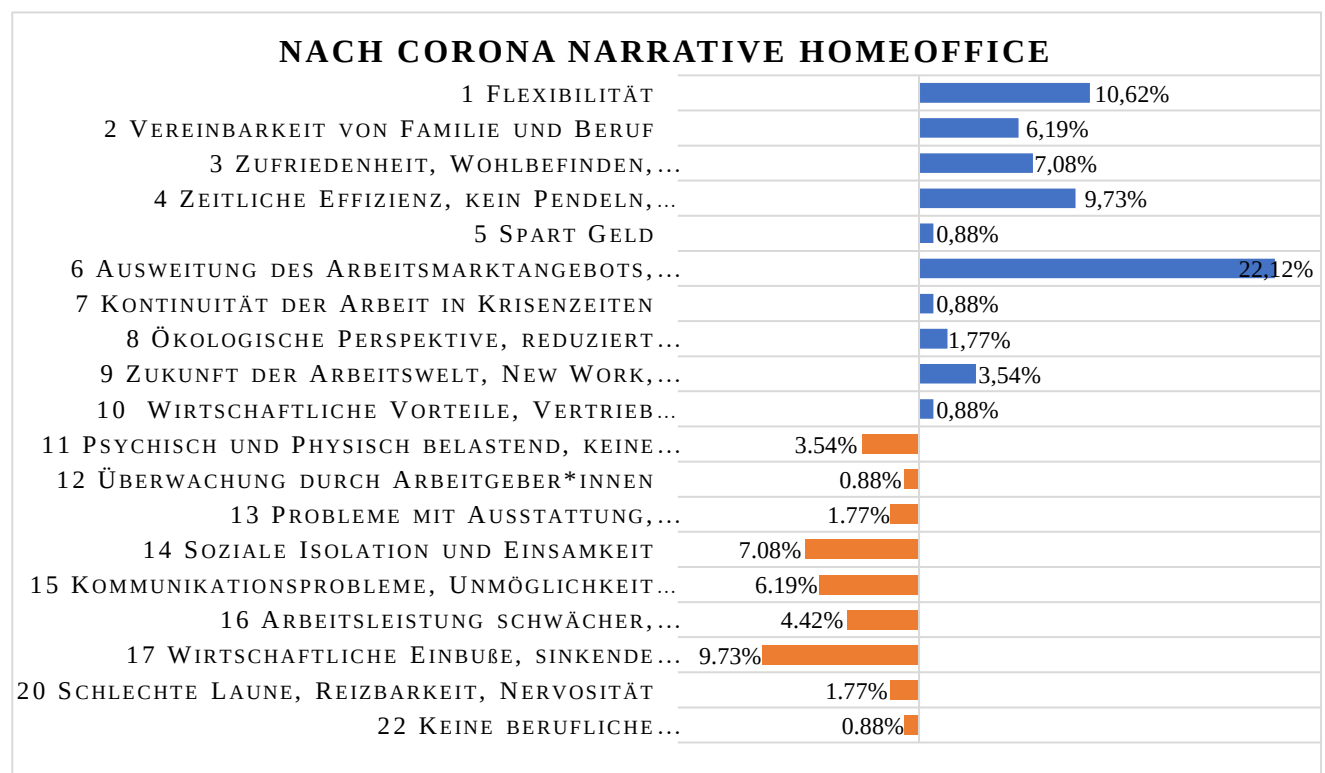
3.7 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum vor Corona – Homeoffice



3.8 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum während Corona – Homeoffice



3.9 Anteile der unterschiedlichen Narrative im Untersuchungszeitraum nach Corona – Homeoffice



Ähnlich wie bei den anderen beiden Policies entspricht auch bei Homeoffice der Fokus des Diskurses den jeweils aktuellen politischen Gegebenheiten. So war vor der Pandemie eines der wichtigsten Themen der Befürworter*innen Thema 6 „Ausweitung der Arbeitsmarktangebots, Mittel gegen Arbeitskräftemangel“. Bezogen wurde dabei häufig darauf, Homeoffice als Lösung für den ländlichen Raum einzusetzen, um diesen zu stärken und Landflucht zu vermeiden. Während der Pandemie verlor dieses Thema völlig an Relevanz, was darauf zurückgeführt werden könnte, dass das Stadt-Land-Gefälle und die ungleiche Verteilung von Arbeitsplätzen während der Pandemie ohnehin kein Problem darstellten bzw. weniger stark auffielen, da vorwiegend aus dem Homeoffice gearbeitet wurde. Durch die pandemiebedingten Schließungen war das Thema auch nicht im Hinblick auf einen Arbeitskräftemangel, im Sinne von Homeoffice als Benefit bei der Rekrutierung von Mitarbeiter*innen relevant. Das änderte sich jedoch drastisch mit dem auf die Pandemie folgenden branchenübergreifenden Arbeitskräftemangel, welcher den Diskurs erneut auf dieses Thema lenkte. Im Zeitraum nach der Pandemie machte das Narrativ immerhin 22,12% der vorgebrachten Argumente aus und dominierte damit die Debatte. Die Devise im Anschluss der Pandemie lautete, dass Homeoffice zu einer arbeitsrechtlichen Erwartung bei der Jobsuche geworden ist und dass Unternehmen sich dieser Forderung anpassen müssten, wenn sie Mitarbeiter*innen für sich gewinnen möchten (Ickert, 2024).

Das Top-Thema der Zeit vor Corona, 2 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, spielte in den folgenden beiden Untersuchungszeiträumen zwar weiterhin eine Rolle, im Vergleich zur Zeit vor Corona jedoch eine deutlich abgeschwächte. Eine mögliche Erklärung für den Rückgang im Zeitraum während Corona könnte sein, dass mit den Schulschließungen und dem Arbeiten aus dem Homeoffice berufliche sowie Betreuungsverpflichtungen an einen Ort zusammenfielen und Eltern mit der Schwierigkeit der Vereinbarkeit weniger stark konfrontiert waren. Verwunderlich ist allerdings, dass das Thema auch in der Zeit nach Corona trotz eines leichten Anstiegs nicht mehr zu den Top-Themen der Befürworter*innen zählte. Insbesondere deshalb, weil die Debatte zum Arbeitskräftemangel, welche gerade nach der Pandemie besonders relevant wurde, stark mit dem Thema der hohen Teilzeitarate unter Frauen* verbunden ist, welche sich wiederum mit der Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erklären lässt. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass der Diskurs von Thema 6 in diesem Zeitraum schlichtweg überlagert wurde.

Interessanterweise wurde das Thema 7 „Kontinuität der Arbeit in Krisenzeiten“ trotz Krise während der Pandemie nicht sonderlich häufig vorgebracht. Eventuell wurde dieses als

selbstverständlich betrachtet, da die Krise ja überhaupt erst den Grund zur Einführung der Policy gab.

Das wichtigste Thema der Befürworter*innen während der Pandemie war hingegen 4 „Zeitliche Effizienz, kein Pendeln, gesteigerte Produktivität“. Dieses umfasst Aspekte, von welchen sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen profitieren konnten, weshalb es nicht verwunderlich ist, dass während Corona, als die Akteur*innen über die Policy nicht mehr bloß hypothetisch sondern basierend auf praktischen Erfahrungen sprachen, dieses besonders schätzten.

Die größte Veränderung mit Beginn der Pandemie erfolgte jedoch in den ablehnenden Diskursen, welche mit Thema 11 die psychische und physische Belastung und die fehlende Trennung zwischen Arbeit und Privatleben hervorheben, sowie Problematiken, die sich mit Ausstattung, Kostentragung und Ressourcenintensivität durch Homeoffice ergaben. Auch hier lässt sich erkennen, dass Themen an Relevanz gewannen, die auf die Erfahrung am eigenen Leib zurückzuführen sind.

Im Anschluss an die Corona-Krise bezogen sich die Negativargumente zu Telearbeit häufig auf die wirtschaftlichen Folgen, die damit verbunden seien, allen voran den sinkenden Werten von Gewerbeimmobilien, welche aufgrund von Homeoffice nicht mehr gebraucht werden. Dass dieses Thema erst im dritten Untersuchungszeitraum so starke Präsenz erhält, lässt sich dadurch erklären, dass es sich dabei um eine Langzeitfolge handelt, deren Auswirkungen erst zeitlich versetzt deutlich wurden.

8.4 Die Diskursnetzwerke im Laufe der Pandemie

Um die dritte Forschungsfrage, „Welche neuen Diskurskoalitionen haben sich dabei gebildet bzw. wie haben sich bestehende Diskurskoalitionen verändert?“, zu beantworten, sollen hier die Organisationen bzw. Akteur*innen und in welchen Verhältnissen sie thematisch zueinander stehen genauer betrachtet werden. Die Abbildungen 4.1-4.9 zeigen die Organisationen, denen die Akteur*innen angehören sowie die Narrative, über die sie miteinander verbunden sind. Die befürwortenden Argumente sind über blaue Rauten und die ablehnenden über orange Rauten dargestellt. Die verschiedenen Organisationen wurden ebenso nach Gruppen sortiert, die aus der Legende unter den Abbildungen zu entnehmen sind.

Institut für Höhere Studien und dem österreichischen Unternehmen „Digital Enabler“. Die codierten Claims des IHS stammen von mehreren Akteuren – Martin Kocher und Helmut Hofer, wobei sich letzterer sowohl negativen als auch einer positiven Narrative bediente. Dieser behauptete, dass durch die Vier-Tage-Woche zwar Nachfrage und damit Konsum wie auch Produktivität steigen könnte, was wünschenswert sei, jedoch behauptete er gleichzeitig, dass davon auszugehen ist, dass weniger produziert werde, wenn die Menschen weniger arbeiteten. Die gespaltene Meinung von „Digital Enabler“ hingegen stammt von nur einer Person, welche sowohl eine Narrative für als auch eine gegen die Maßnahme vertrat.

Im Vergleich zum Untersuchungszeitraum während Corona wurde das Thema mit Ausnahme der SPÖ vor Corona noch von keinen österreichischen politischen Parteien angesprochen. Während Corona beteiligten sich immerhin auch die ÖVP und die Grünen am Diskurs. Nach Corona kam zwar die FPÖ dazu, die Grünen fielen jedoch weg. Auch die Häufigkeit der Claims, welche von österreichischen politischen Parteien stammen, haben sich während der Pandemie verändert. Während im Untersuchungszeitraum vor Corona bloß sieben der Claims mit Narrativen (7% der narrativen Claims in diesem Zeitraum) von der SPÖ kamen, dominierte die SPÖ mit 19 narrativen Claims (25 insgesamt, inklusive jenen ohne Narrative, die rein in einer Befürwortung/Ablehnung bestehen) die Debatte während Corona (das entspricht ca. 20% der narrativen Claims aus diesem Zeitraum), und war damit die mit Abstand lauteste Stimme im Diskurs. Auch nach Corona blieb die SPÖ eine der am stärksten vertretenen Organisationen des Diskurses, mit 17 narrativen Claims (ca. 14%).

Dies lässt erkennen, dass mit der Covid-19-Pandemie die Debatte um die Vier-Tage-Woche auf die politische Tagesordnung gesetzt wurde und sich von einem großteils wissenschaftlichen und privatwirtschaftlich diskutiertem Thema zu einer tagespolitischen Forderung verwandelte. Diese Erkenntnis steht auch im Einklang mit den Daten zur Veränderung der am häufigsten herangezogenen Narrative, welche, wie erläutert, von einer vorwiegend individualistischen Perspektive auf eine systematische bzw. strukturelle wechselte. Die Politisierung des Themas durch das Aufgreifen der Großparteien erklärt ebenfalls die wachsenden Datenbanksuchergebnisse, die das Thema von einem in kleinen Kreisen diskutierten zu einer Mainstream-Debatte machte.

4.2 Diskursnetzwerk während Corona – Vier-Tage-Woche

DISKURSNETZWERK WÄHREND CORONA – 4TW

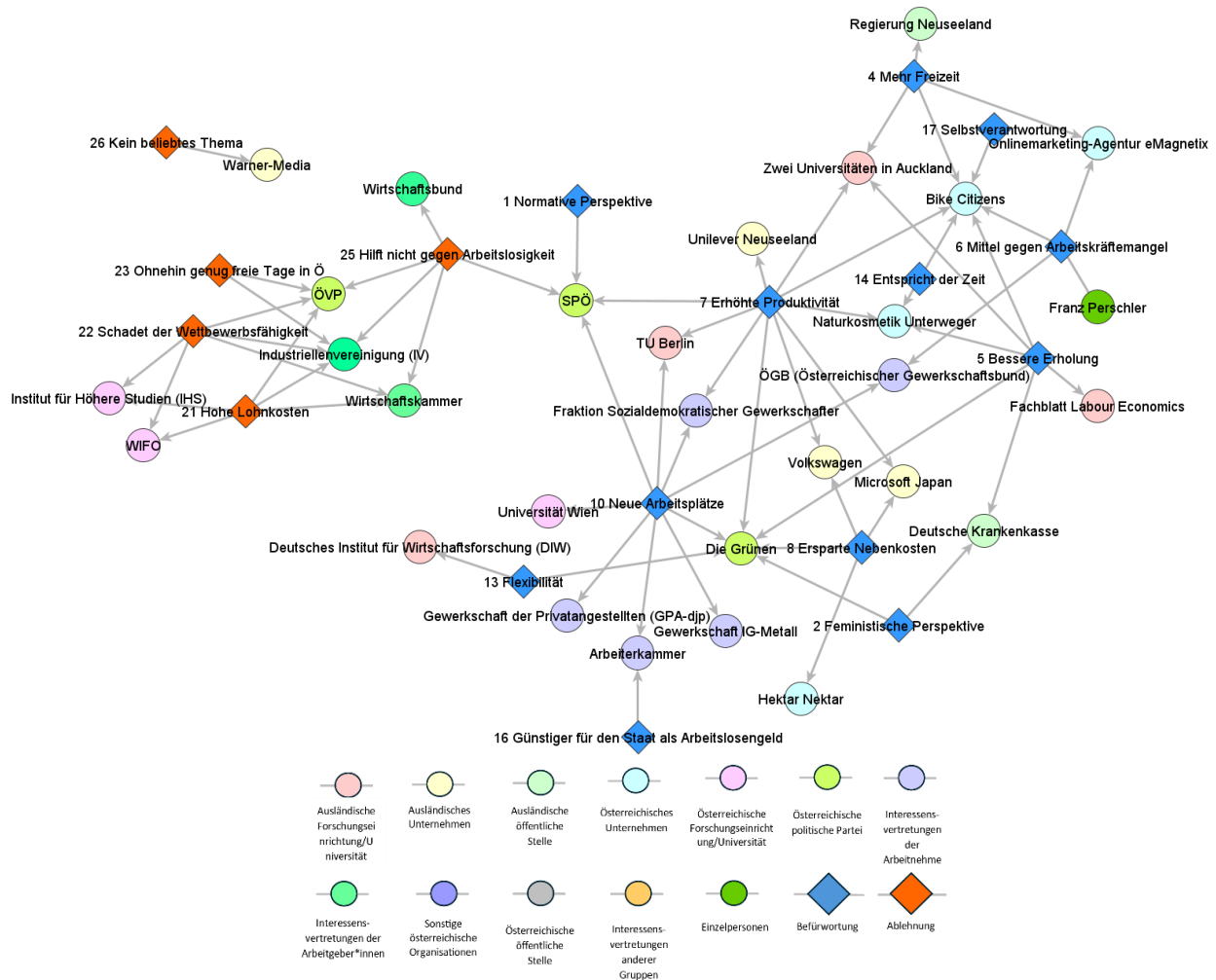


Abbildung 4.2 lässt die zwei verschiedenen Koalitionen von Akteur*innengruppen noch deutlicher erkennen. Auf der Seite der Gegner*innen finden sich die typischen verdächtigen Kritiker*innen arbeitsrechtlicher Forderungen – die Interessensvertretungen der Arbeitgeber*innen, wie die Wirtschaftskammer, die Industriellenvereinigung und der Wirtschaftsbund, ebenso wie die ihnen politisch naheliegendste Partei – die ÖVP. Ebenso wenig überraschend finden sich die Interessensvertretungen der Arbeitnehmer*innen – die Arbeiterkammer, der Österreichische Gewerkschaftsbund sowie einige seiner Fachgewerkschaften auf der Seite der Befürworter*innen. Auch die Grünen positionieren sich dort. Im Zeitraum während der Pandemie zeigt sich die SPÖ hingegen, wie für sie gewöhnlich, gespalten zum Thema. Die damalige Parteichefin Pamela Rendi-Wagner dominierte zwar mit zwölf befürwortenden Claims die Debatte, jedoch gab es auch Gegenstimmen aus der Partei selbst, etwa von Hans Peter Doskozil und dem ehemaligen Parteikollegen Hannes Androsch. Georg Brockmeyer, Anton Lang und Birgit Gerstorfer stellten sich an die Seite ihrer damaligen

Parteichefin. Diese vertrat durchgehend das Argument, dass durch die Vier-Tage-Woche neue Arbeitsplätze geschaffen werden könnten und sie somit ein Mittel gegen die hohe Arbeitslosigkeit sei. Ein Argument, das Hannes Androsch ablehnte - dieser behauptete, die Maßnahme helfe nicht gegen Arbeitslosigkeit, da diese nicht das Problem der fehlenden Qualifikationen der Arbeitslosen löse.

Der Untersuchungszeitraum während der Pandemie enthält weniger österreichische Unternehmen als jener davor, diese finden sich jedoch ausschließlich auf der Seite der Befürworter*innen, ebenso wie die (mit Ausnahme der Warner-Media) ausländischen Unternehmen.

Ein Meinungswandel konnte vom österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) verzeichnet werden, das sich ursprünglich für die Vier-Tage-Woche aussprach, während der Pandemiezeit dann dagegen, danach aber wieder dafür. Vor der Pandemie äußerte Thomas Leoni mehrere befürwortende Narrative, die Vier-Tage-Woche einzuführen, wie bessere Erholung, mehr Freizeit und die feministische Perspektive der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Während der Pandemie wurden Claims vom WIFO getätigt, die die Maßnahme hingegen als zu teuer benannten, behaupteten, dass eine Reduktion der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich einer Gehaltserhöhung gleichkäme und dass dies auch standort- und wohlstandsgefährdend sei und damit der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs schade. Die Meinung der hohen Lohnkosten wurde auch nach der Pandemie von Christoph Badelt vom WIFO weiter vertreten, während sein Kollege Benjamin Bitschi die Vier-Tage-Woche als Mittel gegen den Arbeitskräftemangel befürwortete.

Ebenso machte die Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter einen Meinungswandel durch. So vertrat Rainer Wimmer während der Pandemie noch, dass die Vier-Tage-Woche dabei helfen kann, neue Arbeitsplätze zu schaffen und die Produktivität zu erhöhen. Nach der Pandemie vertrat Kollege Josef Muchitsch hingegen, dass diese nicht gegen Arbeitslosigkeit helfe, wirtschaftlich unmöglich sei sowie grundsätzlich eine Frage der Sozialpartnerschaft wäre und kritisierte damit direkt die Positionen von Andreas Babler, SPÖ.

4.3 Diskursnetzwerk nach Corona – Vier-Tage-Woche

DISKURSNETZWERK NACH CORONA – 4TW

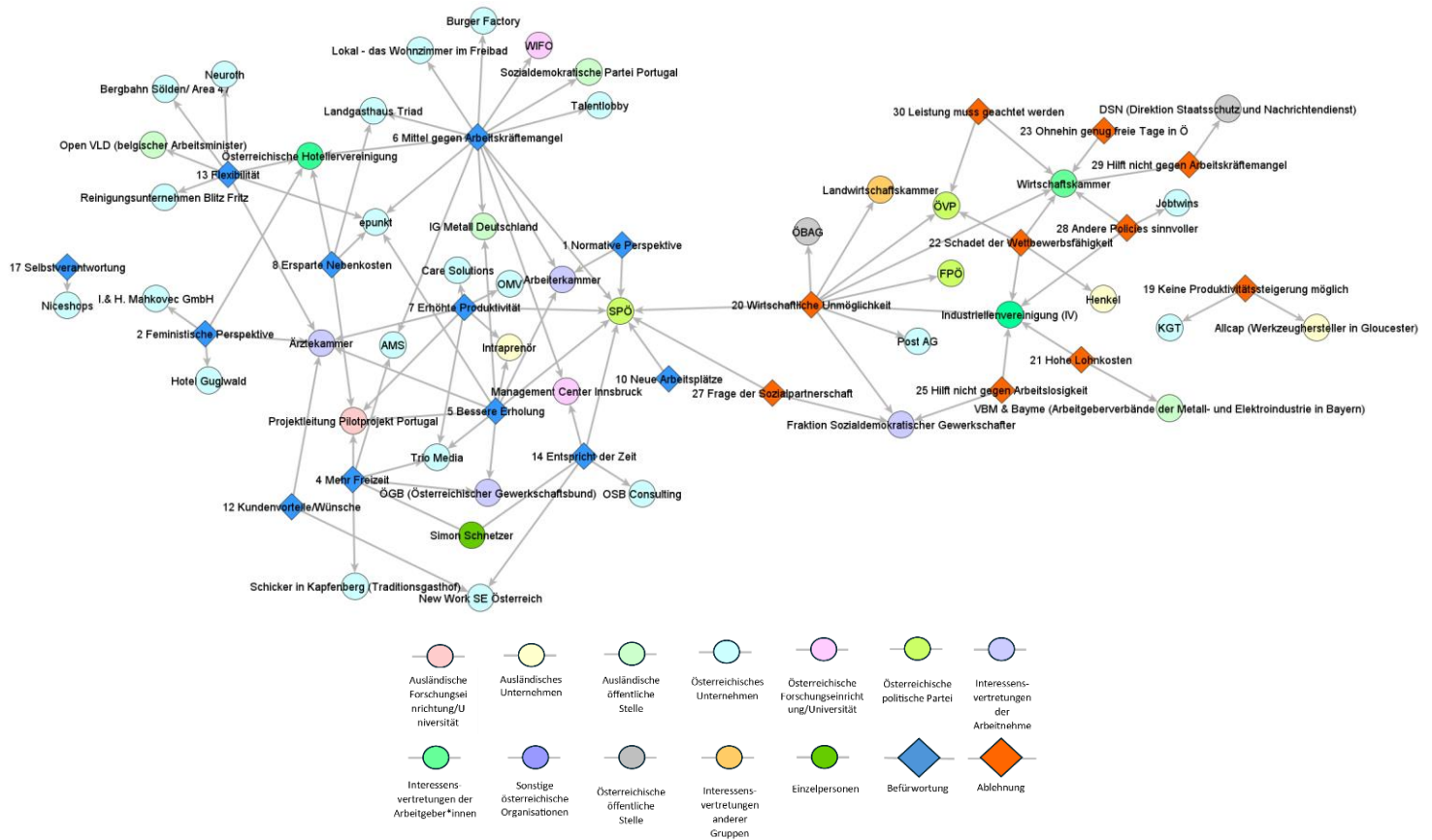


Abbildung 4.3 zeigt deutlich, wie sich das Diskursnetzwerk auf der Seite der Gegner*innen der Maßnahme im letzten Untersuchungszeitraum vergrößert hat – mit 15 verschiedenen Akteur*innengruppen, die sich Narrativen bedienten, ist es nun mehr als doppelt so groß wie noch im Zeitraum vor der Pandemie. Dies stimmt auch mit den Ergebnissen aus den Befürwortungs-/Ablehnungsstatistiken und jenen zur Anzahl der Suchergebnisse überein, die zeigen, dass das Thema mit der Zeit häufiger diskutiert, aber unbeliebter wurde. Somit sind diese Entwicklungen weniger auf Meinungsänderungen der Befürworter*innen zurückzuführen und mehr darauf, dass sich das Netzwerk an Gegner*innen stark vergrößert hat und sich mehrere neue Gruppen diskursiv in die Debatte eingebracht haben.

Das Diskursnetzwerk der Gegner*innen bestand im Zeitraum nach der Pandemie aus Akteur*innen verschiedenster Organisationen – von rechten politischen Parteien, Interessensvertretungen der Arbeitgeber*innen über andere öffentliche Stellen und einige österreichische Unternehmen. Es traten aber auch unter den Befürworter*innen einige neue Organisationen hinzu, die meisten davon österreichische Unternehmen, welche oftmals positive

Berichte der Einführung einer Vier-Tage-Woche im eigenen Betrieb als Erzählstrang heranzogen.

Die SPÖ zeigte sich auch im dritten Untersuchungszeitraum weiterhin gespalten zur Vier-Tage-Woche. Mit dem Wechsel der Parteispitze zu Andreas Babler, welcher sich überwiegend befürwortend zu der Maßnahme äußerte und sich bloß in einem Claim darauf bezog, dass die Einführung einer Vier-Tage-Woche immer noch eine Frage der Sozialpartnerschaft sei, blieb die führende Kraft der SPÖ also auch nach der Pandemie noch Unterstützer des Policy-Vorschlages. Kritisch äußerte sich weiters Hannes Androsch, diesmal mit der Argumentation der wirtschaftlichen Unmöglichkeit, dem häufigsten Argument der Kritiker*innen während dieses Zeitraums (siehe Abbildung 3.3).

8.4.2 Die Diskursnetzwerke zum bedingungslosen Grundeinkommen

Anders als jener der Vier-Tage-Woche war der Diskurs zum bedingungslosen Grundeinkommen bereits vor der Pandemie durch österreichische politische Parteien geprägt, die sich sowohl befürwortenden als auch ablehnenden Argumenten bedienten. Im Unterschied zu der Vier-Tage-Woche sind die Akteur*innengruppen aber im Untersuchungszeitraum vor Corona viel stärker miteinander verflochten und eine Trennung zwischen Befürwortung und Ablehnung ist weniger deutlich. Dies verändert sich klar mit dem Einsetzen der Pandemie, wie man in Abbildung 4.5 sehen kann. Dieses führte also zu einer Polarisierung unter den Gruppierungen.

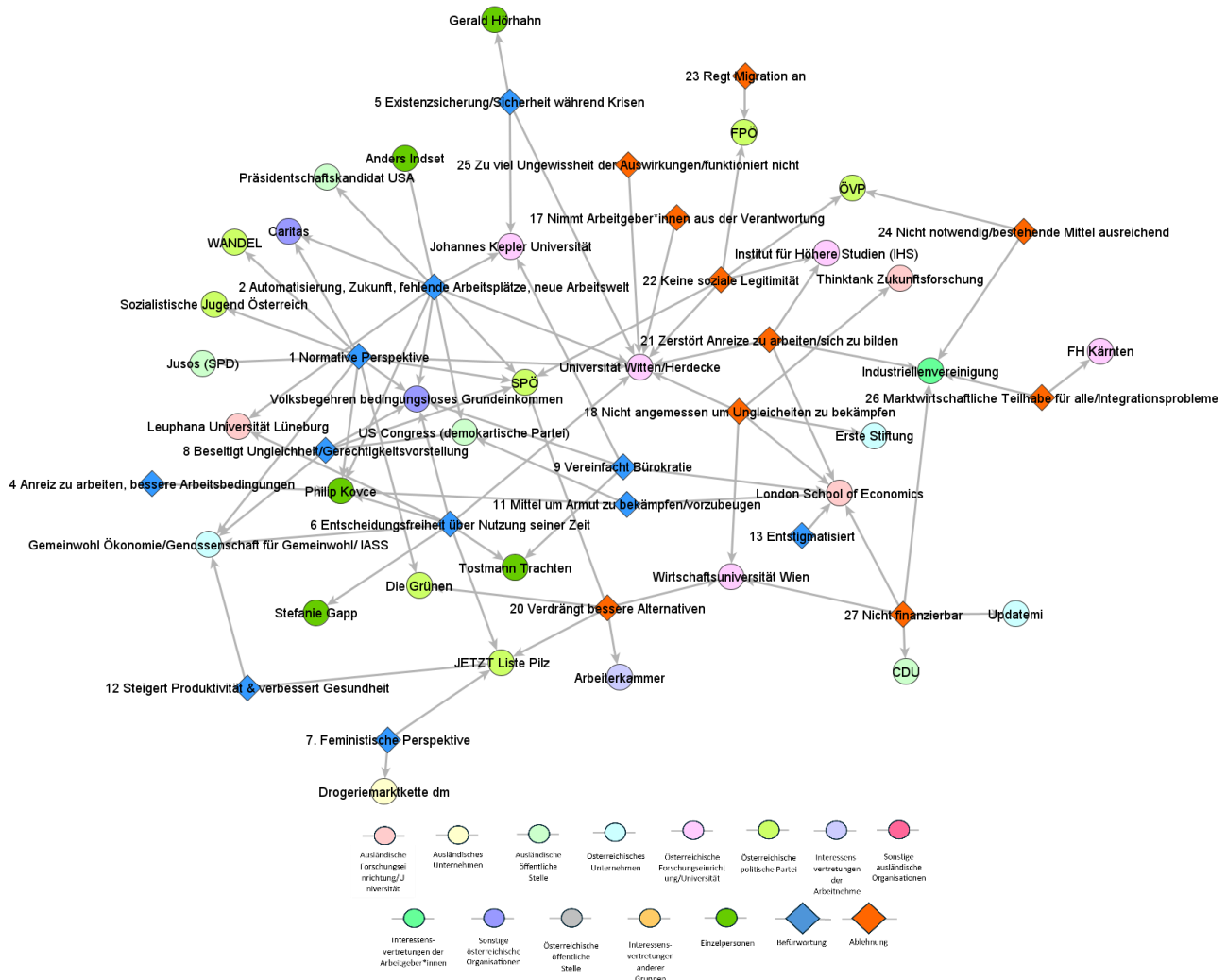
Der Diskurs vor Corona wurde von der SPÖ dominiert, welche elf narrative Claims, was in etwa 12% des Diskurses in diesem Zeitraum entspricht, äußerte. Mit der Zeit nahm dies aber ab. So werden für die Zeit während der Pandemie nur mehr acht und nach der Pandemie bloß fünf narrative Claims (8%) von der SPÖ (ca. 4,5%) gezählt.

Abgelöst wurde die SPÖ während der Pandemie von Akteur*innen der Universität Wien, welche 23% der narrativen Claims beanspruchten. Auch nach der Pandemie blieb die Universität Wien eine der im Diskurs am stärksten vertretenen Organisationen mit 10,7%. Hinzutrat aber auch Sam Altman, der Open-AI-Gründer, welcher ca. 9% der narrativen Claims im post-Covid-19-Zeitfenster äußerte. Entsprechend den Entwicklungen der Suchergebnisse, der Befürwortung und Ablehnung sowie der wichtigsten Narrative entwickelte sich der Diskurs zum bedingungslosen Grundeinkommen im Laufe der Pandemie von einem parteipolitischen zu einem wissenschaftlichen bzw. letztlich auch einem wirtschaftlichen, von

Privatunternehmen geprägt. In den Abbildungen 4.5 und 4.6 lässt sich erkennen, dass der Diskurs zumindest auf der Seite der Befürworter*innen von österreichischen Forschungsinstituten und Universitäten sowie vielen Einzelpersonen übernommen wurde.

4.4 Diskursnetzwerk vor Corona – Bedingungsloses Grundeinkommen

DISKURSNETZWERK VOR CORONA – BGE



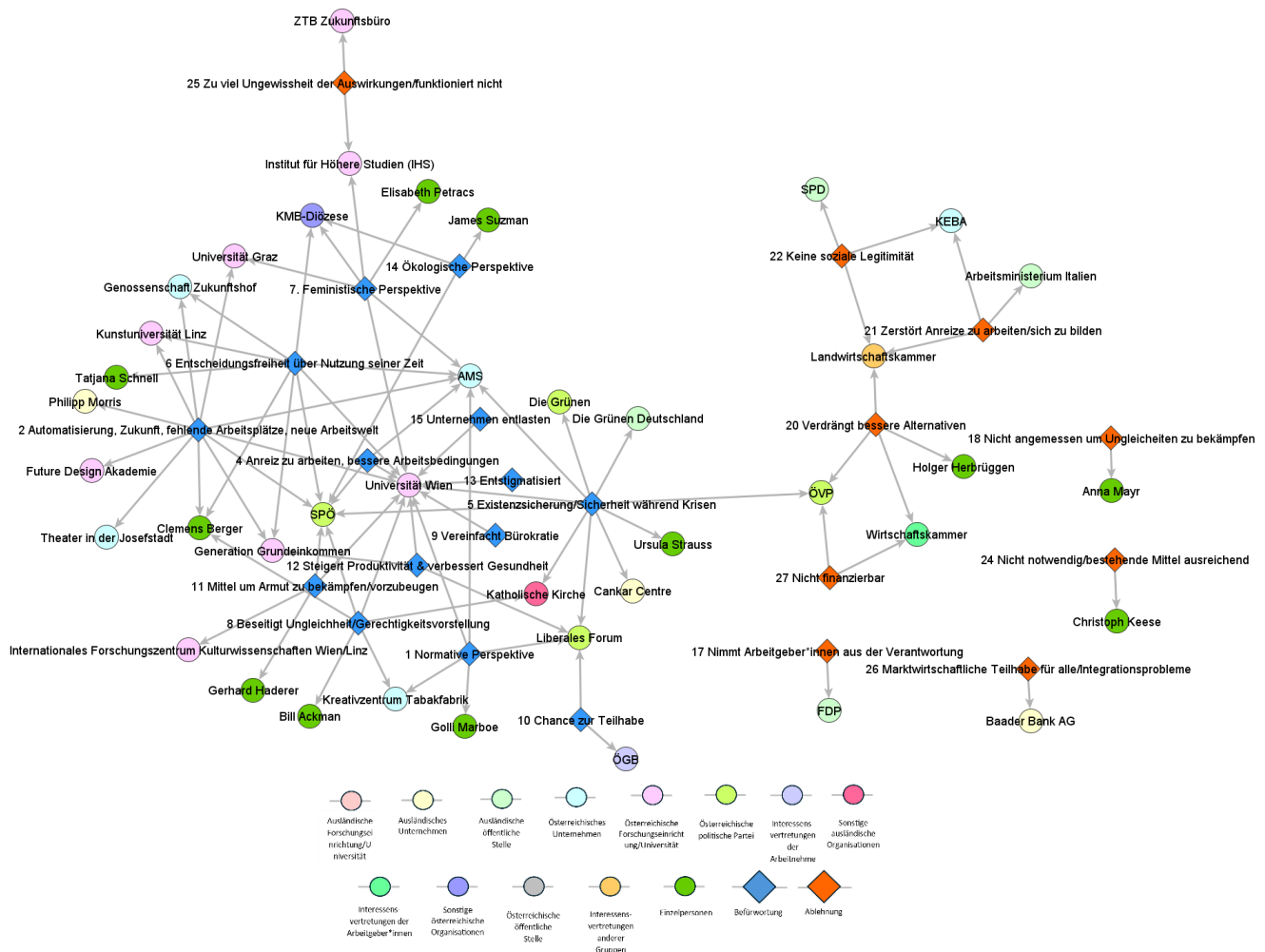
Der Policy-Vorschlag des bedingungslosen Grundeinkommens zeigt außerdem einige Fälle, in welchen Organisationen ihre Meinungen änderten bzw. in ihren Meinungen gespalten sind. Meist ist dies auf unterschiedliche Akteur*innen innerhalb der Organisation, die sich zur Policy äußerten, zurückzuführen. Gewisse parteiinterne Konflikte zeigen sich auch hier innerhalb der SPÖ – wo sich Hans Peter Doskozil erneut gegen die Maßnahme aussprach. Der stärkste Befürworter der Maßnahme in der Zeit vor Corona innerhalb der SPÖ war der Landeshauptmann von Kärnten, Peter Kaiser. Dieser äußerte sich mehrmals positiv zur

Maßnahme, und das auch noch während der Pandemie. Nur zwei Mal äußerte er sich kritisch, indem er anmerkte, dass die Debatte um das BGE nicht andere Alternativen wie etwa den Mindestlohn verdrängen dürfe. Auch nach der Pandemie äußerte sich der neue Parteichef Andreas Babler positiv zur Maßnahme, merkte einmal jedoch auch an, dass die Finanzierung schwierig werden könnte.

Die ÖVP hingegen zeigt sich zur Debatte des bedingungslosen Grundeinkommens, anders als zur Vier-Tage-Woche, personell gespalten. Vor, während und nach der Pandemie wurde die Maßnahme zuerst von Margarete Schramböck und Severin Mair, dann von Sebastian Kurz und Hermann Schützenhöfer und letztlich von Magnus Brunner abgelehnt, doch trat während der Pandemie Franz Steinegger mit der Idee eines Grundeinkommens für Landwirt*innen zur Debatte hinzu, der diesen Vorschlag auch noch nach der Pandemie vertrat.

4.5 Diskursnetzwerk während Corona – Bedingungsloses Grundeinkommen

DISKURSNETZWERK WÄHREND CORONA – BGE

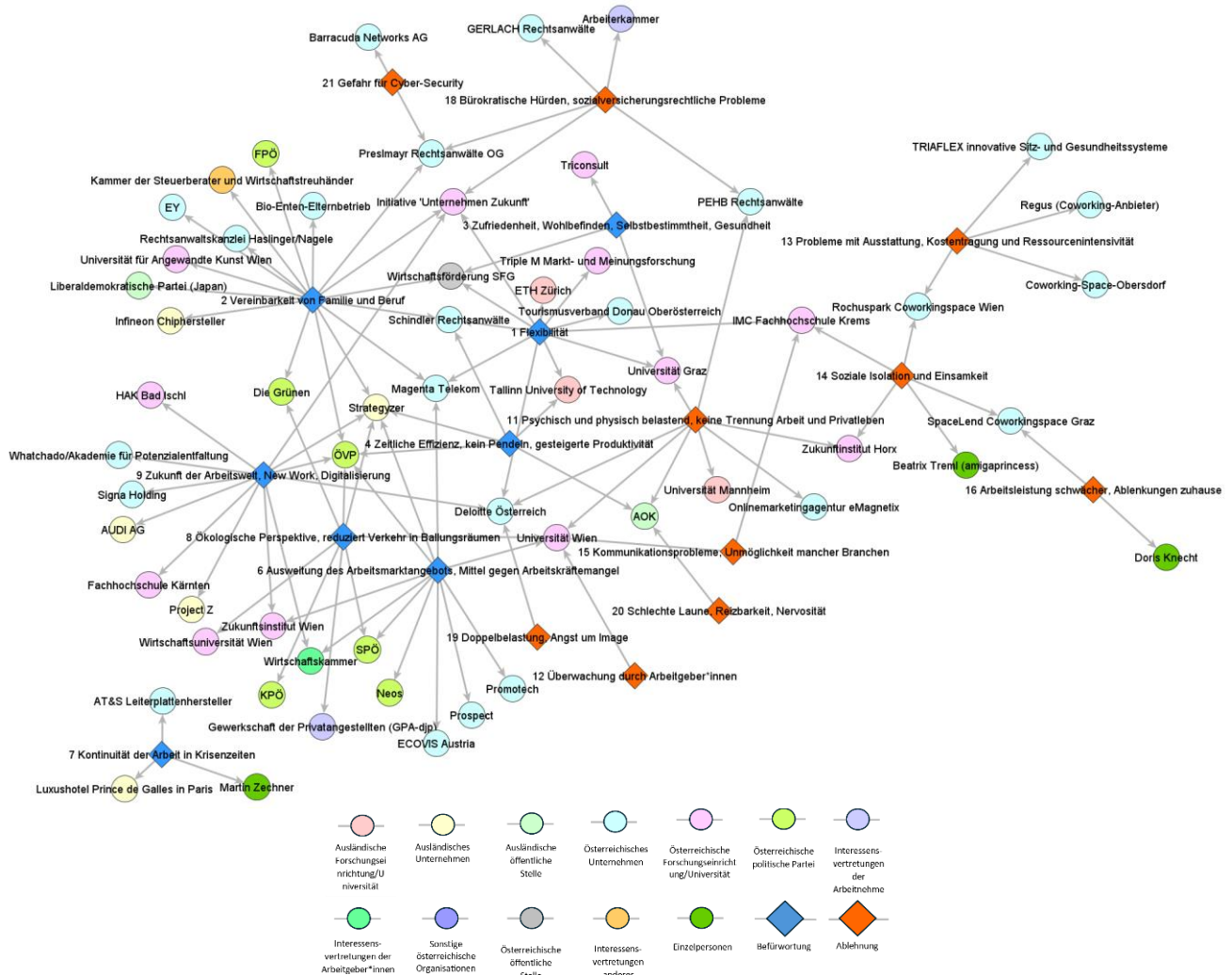


8.4.3 Die Diskursnetzwerke zu Homeoffice

Anders als bei den anderen beiden Policies sind die Diskursnetzwerke zu Homeoffice in allen drei Zeiträumen deutlich stärker miteinander verwoben, insbesondere während und nach der Pandemie. Grund dafür könnte sein, dass durch die praktische Erfahrung mit Homeoffice weniger polarisierende Hypothesen zu den Auswirkungen der Policy gemacht wurden und stattdessen ausgeglichene Argumente, welche sowohl Vor- als auch Nachteile durch die gelebte Erfahrung anerkennen.

4.7 Diskursnetzwerk vor Corona – Homeoffice

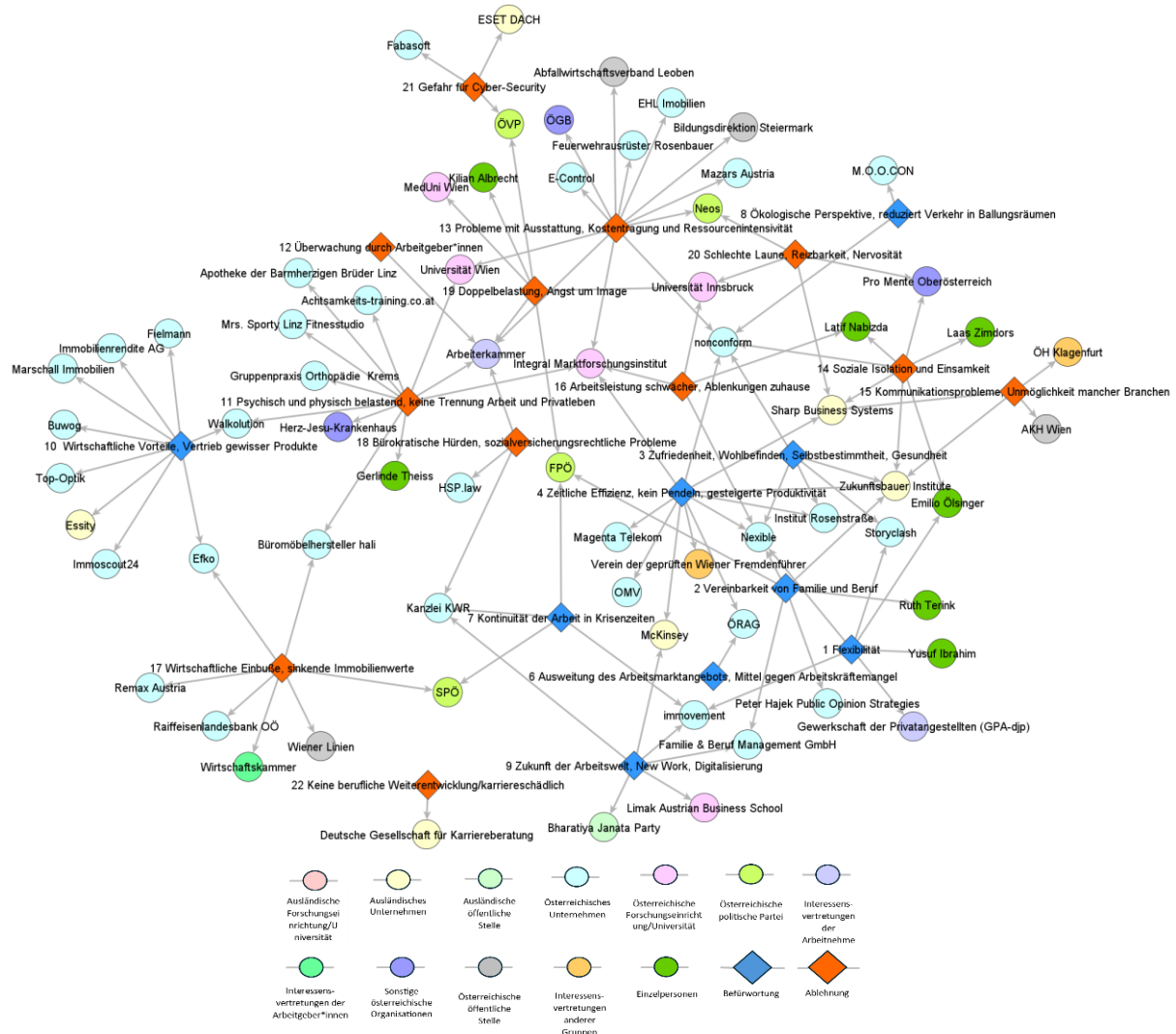
DISKURSNETZWERK VOR CORONA – HOMEOFFICE



Das Diskursnetzwerk zum Thema Homeoffice vor der Pandemie bestand überwiegend aus österreichischen Unternehmen, aber auch einigen politischen Parteien sowie österreichischen Forschungseinrichtungen. Interessanterweise positionierten sich alle politischen Parteien ausschließlich zustimmend zum Policy-Vorschlag und waren verbunden über die geteilten Ideen, dass Telearbeit zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen könne, ökologische Vorteile mit sich bringe und die Ausweitung des Arbeitsmarktes ermögliche. Auf der Seite der Gegner*innen der Policy fanden sich einige Unternehmen, Einzelpersonen aber auch Hochschulen, worunter viele gleichzeitig auch befürwortende Meinungen teilten. Dominiert wurde der Diskurs vor Corona von der ÖVP, welche über 10% der narrativen Aussagen in diesem Zeitraum tätigte.

4.8 Diskursnetzwerk während Corona – Homeoffice

DISKURSNETZWERK WÄHREND CORONA – HOMEOFFICE



Mit dem Beginn der Pandemie veränderten sich die Positionierungen sichtbar, wie der Abbildung 4.8 zu entnehmen ist. Insbesondere bei den österreichischen politischen Parteien wird dies deutlich, die sich vor der Pandemie noch überwiegend befürwortend zur Policy geäußert hatten, während der Pandemie hingegen überwiegend kritisch. Die Themen, über welche sie vor der Pandemie miteinander verbunden waren (2 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“; 6 „Ausweitung des Arbeitsmarktangebots, Mittel gegen Arbeitskräftemangel“ und 8 „Ökologische Perspektive, reduziert Verkehr in Ballungsräumen“; siehe genauer Anhang: Codebook), wurden während der Pandemie nicht mehr weiter vertreten, mit Ausnahme der FPÖ, die auch noch während der Pandemie Homeoffice als Lösung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellte. Eine neue narrative Koalition ergab sich während Corona zwischen der SPÖ und FPÖ, welche beide auch Homeoffice als Mittel, um Kontinuität der Arbeitsleistung während Krisenzeiten zu garantieren, ansahen.

Die Veränderungen der Positionierungen der politischen Parteien zu Homeoffice entsprechen nicht unbedingt den typischen Erwartungen. Da die Regierungsparteien während der Pandemie dazu aufgerufen hatten, aus dem Homeoffice zu arbeiten (Bechtold, 2020) und während des zweiten Untersuchungszeitraumes auch das Homeofficegesetz erließen (Ungerboeck, 2021), ist es überraschend, dass keine narrative Koalition zwischen den beiden (ÖVP und Grüne) während dieser Zeit festzustellen ist. Es wäre zu erwarten gewesen, dass gerade die beiden Regierungspartner*innen sich in diesem Zeitraum positiv und diskursiv aufeinander abgestimmt zur Policy äußern. Eine mögliche Interpretation dafür könnte die angespannte Lage innerhalb der Regierungskoalition während der Pandemiezeit sein, welche zu diesem Zeitpunkt pandemiebedingt keine andere Wahl sah, als zusammenzuarbeiten, selbst wenn sie nicht sämtliche Meinungen teilten und sich nicht immer im Konsens befanden (John & Schmid, 2021). Hingegen wäre gerade von den großen Oppositionsparteien – der SPÖ und FPÖ – Kritik an der Maßnahme zu erwarten gewesen. Überraschenderweise waren es aber die beiden, die sich weiterhin positiv zur Policy äußerten, wenn auch Kritikpunkte dazukamen.

Auf der Seite der Interessensvertretungen der Arbeitnehmer*innen hingegen zeigt sich ein vorhersehbarer Wandel. Während die Arbeiterkammer vor der Krise zwar schon kritisch gegenüber der Einführung von Homeoffice auftrat, sich aber auf die damit verbundenen bürokratischen Hürden und sozialversicherungsrechtlichen Konflikte beschränkte, erweiterte sie ihre Kritik mit Pandemiebeginn um zahlreiche Punkte, insbesondere jene, welche auf die Gefährdung von Arbeitnehmer*inneninteressen gerichtet sind – wie die physische und psychische Belastung der Arbeitnehmer*innen, die Trennung zwischen Arbeit und Privatleben,

4.9 Diskursnetzwerk nach Corona – Homeoffice

In Abbildung 4.9 werden die Diskursnetzwerke zu Homeoffice nach der Pandemie abgebildet. Die Akteur*innen bestehen zu diesem Zeitpunkt größtenteils aus österreichischen sowie ausländischen Unternehmen. Die Politik, Interessensvertretungen, wie auch die Wissenschaft sind hier weniger stark vertreten. Öfter finden sich hingegen Immobilienunternehmen sowie Banken, die die negativen Auswirkungen von Homeoffice auf den Wert von Gewerbeimmobilien kritisierten. Dieser Effekt zeigte sich als Langzeitfolge erst nach der Pandemie und wurde häufig von ausländischen Akteur*innen thematisiert.

9. Diskussion und Ausblick

Die Daten zu allen untersuchten Aspekten, der Frequenzen der Erwähnungen, der Zustimmung und Ablehnung, der Narrative sowie der Diskursnetzwerke, zeigen für alle drei Policies Veränderungen über die drei Untersuchungszeiträume hinweg.

Auch wenn sich für alle der drei Policies Veränderungen deutlich machten, handelte es sich dabei nicht um einen einheitlichen arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Perspektivenwechsel der politischen Akteur*innen, welcher alle diese „New-Work-Ideen“ in einen Topf wirft und in eine einzige Richtung verläuft. Hingegen gewann eine Policy an Beliebtheit, eine andere verlor sie und eine dritte machte ein Auf und Ab durch. Anders als die Umfragedaten von Einzelpersonen des Forschungsstandes entwickelten sich die Meinungen der politischen Akteur*innen zu den Policies sehr ambivalent und damit auch die Diskursnetzwerke, die manchmal klar und stark polarisiert, andere Male dicht miteinander verwoben ausfielen.

Zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage lässt sich sagen, dass die Ablehnung der Policies stark positiv mit der Häufigkeit der Erwähnung der Policies korreliert und eine höhere Anzahl an Suchergebnissen zu stärkerer Ablehnung bzw. Kritik der Policy führte. Wie bereits diskutiert, kann dies darauf zurückzuführen sein, dass es sich um potentiell einzuführende Policy-Vorschläge handelt, weshalb sich in Zeiten geringer medialer Präsenz Gegner*innen dieser Policy-Vorschläge nicht bedroht genug davon fühlen, um sich negativ dazu zu äußern. Eine erhöhte Medienpräsenz veranlasst sie hingegen dazu, sich einzuschalten und ihre Meinung dazu kundzutun.

Die Daten zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage zeigen, wie sich die Pandemie thematisch auf die Diskurse zu den Policies ausgewirkt hat. Damit folgen die Ergebnisse der Theorie von Boin et al., die annimmt, dass die Nachwirkungen einer Krise und ihre Folgen sinnvoll im Sinne von „Rahmenwettbewerben“ zwischen den verschiedenen Akteur*innen verstanden werden können, welche versuchen, den krisenbedingten Chancenraum zu nutzen (Alink et al., 2001; Boin et al., 2009: 82). Die Analyse der Narrative zeigt dies am deutlichsten, durch welche sich erkennen lässt, dass die vorherrschenden Themen der Diskurse zu den Policies im Laufe der Pandemie an die jeweiligen politischen Rahmenbedingungen angepasst wurden. Dies lässt sich einerseits dadurch erkennen, dass etwa zur Vier-Tage-Woche vor der Pandemie überwiegend individualistische Aspekte aufgegriffen wurden, welche die Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen persönlich betreffen, während mit Beginn der

Pandemie strukturelle pandemiebedingte Probleme den Diskurs bestimmten. Auch die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit während der Pandemie und der Arbeitskräftemangel nach der Pandemie lassen sich in allen drei Policies deutlich an den Verschiebungen der Narrative, hin zu Argumenten, welche die Policy-Vorschläge als Lösung oder falschen Weg für diese Probleme ansehen, erkennen.

Die sich verändernden Narrative schlagen sich in den Diskursnetzwerken wieder, welche zur Beantwortung der dritten Forschungsfrage dienen. Während der Diskurs zur Vier-Tage-Woche im Laufe der Pandemie immer stärker von politischen Parteien aufgegriffen wurde, verlief der Diskurs zu Homeoffice nach der Pandemie in eine größtenteils privatwirtschaftliche Diskussion. Während das bedingungslose Grundeinkommen im Laufe der Zeit zu einer stärkeren Polarisierung unter den Diskurskoalitionen führte, wurde der Homeoffice-Diskurs immer ausgeglichener und stärker miteinander verwoben.

Es lässt sich aus diesem Grund auch kein einheitlicher Ausblick dazu geben, wie sich die Diskurse zu den verschiedenen Policies in der Zukunft entwickeln könnten und ob eine Umsetzung der Policy-Vorschläge aussichtsreich erscheint. Der folgende Ausblick differenziert daher je nach Policy.

Eine Umsetzung wird jeweils davon abhängig sein, wie sich die Rahmenbedingungen um die wichtigsten Narrative der Diskurse verändern, ob die dominierenden Akteur*innen der Diskurse Machtgewinne verzeichnen, sowie ob das Thema an Aufmerksamkeit und Präsenz zunimmt und dadurch zusätzlicher Druck aufgebaut wird.

Im Hinblick auf die Vier-Tage-Woche, deren Medienpräsenz rasant am Zunehmen ist, wird es darauf ankommen, welche Seite sich besser durchsetzen kann. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass mit zunehmender Aufmerksamkeit auch die Kritik einer Policy zunimmt. Gerade arbeitszeitpolitisch war dies jedoch historisch gesehen Teil des Prozesses der Durchsetzung einer Arbeitszeitverkürzung (Mendel, 2021: 13ff.). Die steigende Kritik könnte darauf hindeuten, dass diese ansteht.

Die dominierenden Themen der Befürworter*innen – die Vier-Tage-Woche als Mittel gegen den bestehenden Arbeitskräftemangel – und der Gegner*innen – die wirtschaftliche Unmöglichkeit der Einführung dieser, sind stark miteinander verbunden. Die steigende Politisierung des Themas kann darauf hindeuten, dass es im kommenden Wahlkampf aufgegriffen und zum Streitpunkt wird, da dazu keine geteilten narrativen Ansichten zwischen den Großparteien bestehen. Auch die Dominanz des Diskurses der SPÖ deutet darauf hin, dass

diese mittels des Policy-Vorschlags einer Vier-Tage-Woche den Wahlkampf für sich gewinnen möchte, was zeigt, dass eine Umsetzung unter der Voraussetzung einer Regierungsbeteiligung der SPÖ möglich ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn Andreas Babler den Kanzler stellen sollte, da dieser als zentraler Akteur im Diskurs für die Vier-Tage-Woche auftrat. Für die Umsetzung der Vier-Tage-Woche wird also jedenfalls die Entwicklung des Arbeitskräftemangels und der wirtschaftlichen Lage in den nächsten Monaten sowie die anstehende Nationalratswahl ausschlagend sein.

Anders sieht es aus mit dem bedingungslosen Grundeinkommen. Eine zukunftsnahe Umsetzung des Themas wirkt trotz steigender Befürwortung, als unwahrscheinlich und das Thema droht zu verblasen. Der Diskurs verlangsamt sich und entwickelte sich im Laufe der Pandemie von einem parteipolitischen zu einem wissenschaftlichen bzw. von ausländischen Großunternehmen, wie Sam Altman von Open-AI, geprägt. Da weder österreichische Universitäten noch amerikanische Technologieunternehmen eine gesetzliche Umsetzung eines bedingungslosen Grundeinkommens in Österreich materialisieren können, scheint der Policy-Vorschlag vorerst weg vom Tisch zu sein.

Der Ausblick für Homeoffice zeigt sich bereits aus den Ergebnissen für den Untersuchungszeitraum nach Corona. Die Veränderungen des Diskurses, welcher zuerst von der ÖVP und dann der Arbeiterkammer und zuletzt von privatwirtschaftlichen Akteur*innen dominiert wurde, drehen sich hauptsächlich um den Arbeitskräftemangel und Homeoffice als Mittel diesen zu bekämpfen. Sollte dieser weiterhin bestehen oder sogar zunehmen und damit die Verhandlungsmacht der Arbeitsuchenden verstärken, wird Homeoffice immer häufiger zur Voraussetzung für die Annahme eines Arbeitsplatzes gemacht werden. In der Praxis wird dies auch dazu führen, dass Homeoffice von Arbeitgeber*innen immer häufiger bei der Rekrutierung als Benefit in Jobanzeigen angeboten wird.

Durch die Distanzierung der Politik und Interessensvertretungen nach der Pandemie und nach dem Erlass des Homeofficegesetzes zu den Rahmenbedingungen für Homeoffice, welches dies weiterhin als Vereinbarungssache zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen festlegte, ist nicht davon auszugehen, dass ein Rechtsanspruch auf Homeoffice bzw. Telearbeit zeitnah gesetzlich umgesetzt wird.

10. Conclusio

Die Arbeit befasste sich mit der Arbeitswelt von morgen und untersuchte dabei den Diskurs zu drei der häufig vorkommenden Policy-Vorschläge – der Vier-Tage-Woche, dem bedingungslosen Grundeinkommen und der Telearbeit. Der Stand der Forschung deutete darauf hin, dass durch die Covid-19-Pandemie ein Perspektivenwechsel unter der Bevölkerung zu diesen drei Policies stattgefunden hat. Herauszufinden, ob sich dieser auch in Österreich unter den wichtigsten politischen Akteur*innen feststellen ließ, war Ziel dieser Arbeit. Dazu wurde die Theorie der Narrative als Koalitionsmagneten herangezogen, welche annimmt, dass sich Akteur*innen über Ideen miteinander zu Diskurskoalitionen zusammenschließen, welche sich in einem Rahmenwettbewerb miteinander befinden, der durch Krisen ausgelöst wird (Boin et al., 2009; Béland & Cox, 2016). Diese Überlegungen führten zur Bildung dreier zentraler Forschungsfragen:

1. Wie wirkte sich die Covid-19-Pandemie in Österreich auf die Befürwortung bzw. Ablehnung gewisser arbeitsrechtlicher und wohlfahrtsstaatlicher Policy-Vorschläge unter den wichtigsten Akteur*innen aus?
2. Inwiefern hat die Covid-19-Pandemie zu einer Veränderung der Narrative über arbeitsrechtliche und wohlfahrtsstaatliche Policy-Vorschläge in Österreich beigetragen?
3. Welche neuen Diskurskoalitionen haben sich dabei gebildet, bzw. wie haben sich bestehende Diskurskoalitionen verändert?

Mittels der Methode der Diskursnetzwerkanalyse (Leifeld, 2009; 2010) wurden die drei Forschungsfragen der Arbeit beantwortet.

Die Ergebnisse der Arbeit ergänzen die bisherige Forschung zum pandemiebedingten Perspektivenwechsel arbeitsrechtlicher und wohlfahrtsstaatlicher Policies, indem der Fall Österreich anhand von Diskursen politischer Akteur*innen näher angeschaut wurde. Es zeigt sich dadurch, dass die Umfragedaten von Einzelpersonen und Daten aus Jobanzeigen aus anderen Ländern und Regionen (z.B. Adrjan et al., 2021; Barrero et al., 2021) nicht automatisch auf den Fall österreichischer politischer Akteur*innen anwendbar sind.

Aufgrund der limitierten Ressourcen einer Masterarbeit ergeben sich gewisse Einschränkungen im Hinblick auf Ausmaß und Qualität der Ergebnisse. Durch die Unmöglichkeit, die Daten von verschiedenen Codier*innen auswerten zu lassen, fehlt ihnen an Inter-Coder-Reliabilität. Das kann dazu führen, dass sich Biases zu den codierten Personen oder Organisationen auf die

Auswahl des passenden Narrativs oder der Beurteilung über die Zustimmung bzw. Ablehnung auswirken. Auch die Beurteilung des Vorliegens eines Codierungsfalles ist dadurch von gewisser Subjektivität bedroht. Oftmals wurde man bei der Codierung damit konfrontiert, dass nicht ganz klar war, ob eine Aussage bereits eine gewisse Meinung ausdrückt, welche der Codierungskategorien am passendsten ist, oder ob überhaupt ein Codierungsfall vorliegt oder nicht. Um ein einheitliches Vorgehen so gut wie möglich zu garantieren, wurden die Codierungsregeln vorab klar festgelegt, wobei an unterschiedlichste Problemfälle gedacht wurde, für die vorgesorgt wurde. Natürlich kann trotzdem nicht ausgeschlossen werden, dass eine gewisse Voreingenommenheit auf die Daten Einfluss nahm. Aus diesem Grund wurden die Daten nach ihrer Codierung nochmals kontrolliert. Bei einer Fortführung der Forschung in diesem Bereich wäre es daher gut, soweit möglich darauf zu achten, dass alle Aussagen von mehreren Codierer*innen codiert werden und Fälle, in denen Diskrepanzen auftauchen, genauer untersucht werden.

Eine weitere Einschränkung der Arbeit besteht darin, dass sie sich mit nicht umgesetzten Policy-Vorschlägen beschäftigt. Die Methode der Diskursnetzwerkanalyse wird in der Literatur hingegen häufig für bereits umgesetzte Policies herangezogen, um den Einfluss der Narrative auf den Policy-Prozess deutlich zu machen (Leifeld & Haunss, 2012; Leifeld, 2013; Seidl, 2022). Somit ist diese Arbeit darauf beschränkt, einen Ausblick auf potentielle zukünftige Entwicklungen zu geben. Sollte es in der Zukunft zur Umsetzung eines Rechtsanspruchs einer der drei untersuchten Policy-Vorschläge kommen, wäre eine fortführende ex post Forschung über die Entwicklung der Diskurskoalitionen am Weg dorthin äußerst interessant.

Da sich die Arbeit vorwiegend mit einer Analyse der Veränderungen der Diskursnetzwerke im Laufe der Zeit beschäftigt, welche an die Verwendung von Narrativen und Argumenten geknüpft wird, findet keine detaillierte Analyse der Narrative selbst statt. Diese werden zwar, um einen Überblick des Diskurses zu geben, aus der Literatur angeführt, eine tiefgreifende Analyse einzelner angewandter Narrative, insbesondere jener, welche am häufigsten zur Argumentation für oder gegen eine Policy herangezogen wurden, hätte jedoch den Rahmen dieser Arbeit gesprengt. Für ein tiefgreifenderes Verständnis dafür, wie die Erzählungen, die den Diskurs der Policies jeweils dominieren, genau aussehen, welche Rollenbilder, Mythen, Helden, Opfer und Bösewichte damit verbunden sind, wäre eine detaillierte Narrativanalyse eine spannende Weiterführung der bisherigen Arbeit.

11. Literaturverzeichnis

4 day week. (2023). The Ultimate Guide to the 4 Day Work Week, *4 day week*, 10. August, [online] <https://4dayweek.io/schedule/4-day-work-week> (abgerufen am 29.11.2023).

Abendroth, A-K. & Reimann, M. (2018). Telework and Work-Family Conflict across Workplaces: Investigating the Implications of Work-Family-Supporting and High-Demand Workplace Cultures, in: Blair, S.L. & Obradovic, J. (Hrsg.), *The work-family interface: Spillover, complications, and challenges*. Bingley: Emerald Publishing, S. 323-348.

Adrijaan, P., Ciminelli, G., Judes, A., Koelle, M., Schwellnus, C. & Sinclair, T. (2021). *Will it stay or will it go? Analysing developments in telework during COVID-19 using online job postings data*. OECD Productivity Working Papers No. 30. Paris: OECD Publishing, [online] <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/aed3816e-en.pdf?expires=1704802370&id=id&accname=guest&checksum=9A00770E03A36CCBD7496FF5B4006D1B> (abgerufen am 04.01.2024).

Ajuntament de Barcelona. (2019). *Report on the preliminary results of the B-MINCOME project (2017-2018)*, [online] https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-sdocuments/results_bmincome_eng.pdf (abgerufen am 27.02.2024).

Alink, F., Boin, R.A. & 'tHart, P. (2001). Institutional crises and reforms in policy sectors: the case of refugee policy in Europe. *Journal of European Public Policy*, 8(2), S. 286–306.

Allen, R.E. & Hawes, D.K. (1979). Attitudes toward work, leisure and the four day work week. *Human Resource Management*, 18(1), S. 5-10.

Allen, T.D., Golden, T.D. & Shockley, K.M. (2015). How Effective is Telecommunicating? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), S. 40-68.

Angerer, T. (2022). Personen, die keinem Erwerb nachgehen: Ein Denkanstoß zu den rechtlichen Implikationen unbezahlter Familienarbeit von Frauen. *Zeitschrift für kritik - recht - gesellschaft*, (1), S. 136.

Arbeitsinspektion. (2023). Telearbeitsplätze, Homeoffice: Was ist Telearbeit?, *Arbeitsinspektion*, 19. Juli, [online] <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/homeoffice> (abgerufen am 13.03.2024).

Autonomy. (2023). *The Results are in: The UK's Four-Day Week Pilot*, [online] <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf> (abgerufen am 18.12.2023).

B.I.E.N. Austria. (2018). *Positionspapier*, [online] <http://www.grundeinkommen.at/basicincome/> (abgerufen am 02.01.2024).

Baldwin, R. (2019). *The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics and the Future of Work*. London: Weidenfeld & Nicolson.

Barrero, J., Bloom, N. & Davis, S. (2021). *Why Working from Home Will Stick*. NBER Working Paper No. 28731. Cambridge: National Bureau of Economic Research, [online]

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28731/w28731.pdf (abgerufen am 02.01.2024).

Barry, U. (2018). Feminist reflections on basic income, in: Downes, A. & Lansley, S. (Hrsg.), *It's Basic Income: The Global Debate*. Bristol: Policy Press, S. 39-44.

Baumol, W.J. & Bowen, W.G. (1968). *Performing arts: The economic dilemma*. Cambridge: MIT Press.

Bechtold, F. (2020). So rüstet man sich für die Heimarbeit, *Kurier*, 11. März, S. 20.

Béland, D. & Cox, R. H. (2016). Ideas as Coalition Magnets: Coalition Building, Policy Entrepreneurs, and Power Relations. *Journal of European Public Policy*, 23(3), S. 428–445.

Benford, R.D. & Snow, D.A. (2000). Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment. *Annual Review of Sociology*, 26(1), S. 611–639.

Biernacki, R. (1995). *The Fabrication of Labor: Germany and Britain, 1640– 1914*. Berkeley: University of California Press.

Bird, R.C. (2010). The four-day work week: Old lessons, new questions symposium. *Connecticut Law Review*, 42(4), S. 1059–1080.

Birkland, T.A. (2006). *Lessons of Disaster: Policy Change After Catastrophic Events*. Washington D.C.: Georgetown University Press.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z.J. (2015). Does Working From Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), S. 165-218.

Boin, A., 'tHart, P. & McConnell, A. (2009). Crisis Exploitation: Political and Policy Impacts of Framing Contests. *Journal of European Public Policy*, 16(1), S. 81–106.

Bonnell, C. (2023). 4-day work week trial yields overwhelming success in U.K., researchers say, *PBS*, 21. Februar, [online] <https://www.pbs.org/newshour/world/4-day-work-week-trial-yields-overwhelming-success-in-u-k-researchers-say> (abgerufen am 29.11.2023).

Brodil, W. & Windisch-Graetz, M. (2021). *Sozialrecht in Grundzügen*, 9. Aufl. Wien: facultas.

Brownson, K. (2004). The Benefits of a Work-at-Home Program. *The Health Care Manager*, 23(2), S. 141-144.

Cao, S. (2019). How Microsoft Made the 4-Day Work Week a Successful Reality in Japan, *Observer*, 05. November, [online] <https://observer.com/2019/11/microsoft-4-day-work-week-japan-office-culture-change-success/> (abgerufen am 27.11.2023).

Causa, O., Abendschein, M., Luu, N., Soldani, E. & Soriolo, C. (2021). *The post-COVID-19 rise in labour shortages*. OECD Economics Department Working Papers No. 1721. Paris: OECD Publishing, [online] <https://www.oecd.org/publications/the-post-covid-19-rise-in-labour-shortages-e60c2d1c-en.htm> (abgerufen am 25.10.2023).

Chung, H., Seo, H., Forbes, S. & Birkett, H. (2020). *Working from home during the COVID-19 lockdown: changing preferences and the future of work*. Project Report. Canterbury: University of Kent [online] <https://kar.kent.ac.uk/83896/> (abgerufen am 02.03.2024).

- Connolly, W.E. (1983). *The Terms of Political Discourse*. Princeton: Princeton University Press.
- Contreras, F., Baykal, E. & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, 11, S. 1-11.
- Couch, D.K., O’Sullivan, B. & Malatzky, C. (2020). What COVID-19 could mean for the future of “work from home”: The provocations of three women in the academy. *Gender, Work, and Organization*, 28(S1), S. 266-275.
- Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, T., Losma, F. & Nicoletti, G. (2021). *The role of telework for productivity during and post-COVID19: Results from an OECD survey among managers and workers*. OECD Productivity Working Papers No. 31. Paris: OECD Publishing, [online] <https://www.oecd.org/publications/the-role-of-telework-for-productivity-during-and-post-covid-19-7fe47de2-en.htm> (abgerufen am 02.01.2024).
- Darier, E. (1998). Time to be lazy: work, the environment and modern subjectivities. *Time and Society*, 7(8), S. 193-208.
- de Vries, H., Tummers, L. & Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric?. *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), S. 570-593.
- Delaney, H. & Casey, C. (2022). The promise of a four-day week? A critical appraisal of a management-led initiative. *Employee Relations*, 44(1), S. 176-190.
- Der Standard. (2020a). Spanien führt in Pandemiezeiten "Grundeinkommen" ein, *Der Standard*, 29. Mai, [online] <https://www.derstandard.at/story/2000117794582/spanien-fuehrt-in-pandemiezeiten-grundeinkommen-ein> (abgerufen am 04.01.2024).
- Der Standard. (2020b). Wie wird sich unser Leben verändern?, *Der Standard*, 28. & 29. März, S. 6.
- Der Standard. (2021). Homeoffice-Gesetz geht ein Jahr nach erstem Lockdown in die Zielgerade, *Der Standard*, 16. Februar, [online] <https://www.derstandard.at/story/2000124213997/homeoffice-gesetz-geht-ein-jahr-nach-dem-ersten-lockdown-in> (abgerufen am 11.02.2024).
- Die Sozialpartnerschaft Österreich. (2023). *Sozialpartner.at*, [online] <https://www.sozialpartner.at/> (abgerufen am 4.12.2023).
- Eno, B. (2018). Questioning the “natural order”, in: Downes, A. & Lansley, S. (Hrsg.), *It’s Basic Income: The Global Debate*. Bristol: Policy Press, S. 31-35.
- Etkind, L. (2022). Four-day week: the social benefits, *Royal Society of Arts*, 28. September, [online] <https://www.thersa.org/blog/2022/09/four-day-week-the-social-benefits> (abgerufen am 02.01.2024).
- Faberman, R., Mueller, A. & Sahin, A. (2022). *Has the Willingness to Work Fallen during the Covid Pandemic?*. NBER Working Paper No. 29784. Cambridge: National Bureau of Economic Research, [online] <https://www.nber.org/papers/w29784> (abgerufen am 04.01.2024).
- Facer, R.L. & Wadsworth, L.L. (2010). Four-Day Work Weeks: Current Research and Practice. *Connecticut Law Review*, 42(4), S. 1031-1046.

- Flassbeck, H. (2017). Universal Basic Income Financing and Income Distribution – The Questions Left Unanswered by Proponents. *Inter economics*, 52(2), S. 80-83.
- Fleischer, M.P. & Hemel, D. (2020). The Architecture of a Basic Income. *The University of Chicago Law Review*, 87(3), S. 625-710.
- Ford, M. (2018). As artificial intelligence and robotics advance, a basic income may be the only viable solution, in: Downes, A. & Lansley, S. (Hrsg.), *It's Basic Income: The Global Debate*. Bristol: Policy Press, S. 13-17.
- Frize, M., Lhotska, L., Marcu, L.G., Stoeva, M., Barabino, G., Ibrahim, F., Lim, S., Kaldoudi, E., da Silva, A.M.M., Ha Tan, P., Tsapaki, V. & Bezak, E. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on gender related work from home in STEM fields – Report of the WiMPBME Task Group. *Gender, Work, & Organisation*, 28(S2), S. 378-396.
- Fröhlich, J., Reitzig, L. & Schmidt, P. (2021). *New Work in der Verwaltung: Hat die Pandemie Flügel verliehen?*, [online] https://cassini.cdn.prismic.io/cassini/659295f9-8f52-4779-aab1-a17b6e22d148_Whitepaper_New+Work+in+der+Verwaltung_20211111.pdf (abgerufen am 02.01.2024).
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappala, S., Toscano, F. (2021). Work from Home During the COVID-19 Outbreak. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63(7), S. 426-432.
- Gannon, M.J. (1974). Four days, Forty hours: A case study. *California Management Review*, 17, S. 74-81.
- Garcia, R. (2022). Exploring the domestic division of labor when both parents are involuntarily working from home: The effects of the UK COVID pandemic. *Gender, Work, and Organization*, 29(4), S. 1065-1081.
- GiveDirectly. (2023). Early findings from the world's largest UBI study. *GiveDirectly*, 6. Dezember, [online] <https://www.givedirectly.org/2023-ubi-results/> (abgerufen am 27.02.2024).
- Gorz, A. (1999). *Reclaiming Work: Beyond the Wage-Based Society*. Cambridge: Blackwell.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs*. London: Penguin Random House.
- Graeber, D. (2020). Lessons from coronavirus: Not all jobs are 'bullshit' - But yours might be, *Politico*, 27. Mai, [online] <https://www.politico.eu/article/lessons-from-coronavirus-covid19-confinement-crisis-not-all-jobs-are-bullshit/> (abgerufen am 25.10.2023).
- Grosse, R. (2018). *The Four-Day Workweek*. Abingdon: Routledge.
- Gupta, A., Mittal, V. & Van Nieuwerburgh, S. (2022). Work from Home and the Office Real Estate Apocalypse. NBER Working Paper No. 30526. Cambridge: National Bureau of Economic Research, [online] <https://www.nber.org/papers/w30526> (abgerufen am 22.03.2024).
- Haig, C.S., Ahmed, H., Newton, H. & Brannen, S. (2020). Covid-19 Reshapes the Future, *Center for Strategic and International Studies (CSIS)*, 28. Juli, [online] <https://www.csis.org/analysis/covid-19-reshapes-future> (abgerufen am 25.10.2023).

Hajer, M.A. (1993). Discourse Coalitions and the Institutionalization of Practice: The Case of Acid Rain in Great Britain, in: Fischer, F. & Forester, J. (Hrsg.), *The Argumentative Turn in Policy Analysis and Planning*. Durham: Duke University Press, S. 43-76.

Haraldsson, G.D. & Kellam, J. (2021). *Going Public: Iceland's Journey to A Shorter Working Week*, [online] https://en.alda.is/wp-content/uploads/2021/07/ICELAND_4DW.pdf (abgerufen am 27.11.2023).

Harper, A. (2019). The Fight for Shorter Working Hours, *New Economics Foundation*, 2. April, [online] https://www.google.com/url?sa=D&q=https://neweconomics.org/2019/04/the-fight-for-shorter-working-hours&ust=1713307620000000&usg=AOvVaw042MYw7P_UuTo4319FGB1z&hl=en&source=gmail (abgerufen am 01.12.23).

Hartman, R.I. & Weaver, K. (1977). Four factors influencing conversion to a four-day work week. *Human Resource Management*, 16(1), S. 24-27.

Hassel, A. (2018). Unconditional basic income is a dead end, in: Downes, A. & Lansley, S. (Hrsg.), *It's Basic Income: The Global Debate*. Bristol: Policy Press, S. 113-116.

Hedges, J.N. (1971). A look at the 4-day workweek. *Monthly Labor Review*, 94(10), S. 33-37.

Hensher, M. (2020). Covid-19, unemployment, and health: time for deeper solutions?. *BMJ*, 371, m3687.

Hermann, C. (2015). *Capitalism and the Political Economy of Work Time*. Abingdon: Routledge.

Hobijn, B. (2022). "Great Resignations" are common during fast recoveries. FRBSF Economic Letter. San Francisco: Federal Reserve Bank of San Francisco, [online] <https://www.frbsf.org/wp-content/uploads/sites/4/el2022-08.pdf> (abgerufen am 03.01.2024).

Horx, T. (2020). Ein wildes Jahr, *Kronen Zeitung*, 28. Dezember, S.41.

Ickert, N. (2024). „Homeoffice ist bei uns nicht möglich.“, *Der Standard*, 5. Jänner, S. 10.

IHK Berlin. (2020). Homeoffice, Telearbeit oder mobile Arbeit? – Abgrenzungsfragen, *IKH Berlin*, 27. Mai, [online] <https://www.ihk.de/berlin/service-und-beratung/recht-und-steuern/arbeitsrecht/homeoffice-4807264#:~:text=Eine%20gesetzliche%20Definition%20des%20Begriffes,den%20privaten%20R%C3%A4umlichkeiten%20des%20Arbeitnehmers> (abgerufen am 13.03.2024).

Jarrow, O. (2023). Why stop at the four-day workweek?, *Vox*, 9. November, [online] <https://www.vox.com/the-highlight/2023/10/10/23895776/four-day-workweek-leisure-progress-labor-economy-utopia-capitalism-burnout-worker-satisfaction> (abgerufen am 02.01.2024).

Jenkins-Smith, H.C., Nohrstedt, D., Weible, C.M., Sabatier, P.A. (2017): The Advocacy Coalition Framework: Foundations, Evolution, and Ongoing Research, in: Weible, C.M. & Sabatier, P.A. (Hrsg.), *Theories of the Policy Process*, 4. Aufl. Abingdon: Routledge, S. 183-223.

John, G. & Schmid, F. (2021). Streit um Lockerungen der Corona-Regeln entzweit Koalition und Länder, *Der Standard*, 24. Mai, [online] <https://www.derstandard.at/story/2000126880305/streit-um-lockerungen-der-corona-regeln-entzweit-koalition-und-laender> (abgerufen am 04.04. 2024).

Josipovic, N. (2023). Status quo und Perspektiven für eine neue Arbeitswelt (New Work) in der öffentlichen Verwaltung. *Verwaltung & Management*, 29(1), S.22–27.

Kakkad, J., Palmou, C., Britto, D. & Browne, J. (2021). *Anywhere Jobs: Reshaping the Geography of Work*, [online] <https://assets.ctfassets.net/75ila1cntaeh/Aj5lTYOjqinOh52NtOW2O/6bb235214c2dd307bd98980473503cc6/Anywhere-Jobs-Reshaping-the-Geography-of-Work.pdf> (abgerufen am 01.04.2024).

Kangas, O., Jauhiainen, S., Simanainen, M. & Ylikännö, M. (Hrsg.), (2019). *The basic income experiments 2017-2018 in Finland. Preliminary results*. Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2019:9. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health, [online] <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161361> (abgerufen am 4.12.2023).

Kela. (2016). *From idea to experiment: Report on universal basic income experiment in Finland*. Kela Working Papers No. 106. Helsinki: Kela, [online] <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/7cf55de2-261e-481a-9242-adbf7f032a5f/content> (abgerufen am 05.12.23).

Klein, N. (2007). *The Shock Doctrine: The Rise of Disaster Capitalism*. New York: Metropolitan Books.

Knitter, D. (2023). Am 30. Juni endet die Pandemie: Wie aus Corona eine normale Krankheit wird, *Kurier*, 01. Februar, [online], <https://kurier.at/politik/inland/am-30-juni-endet-die-pandemie-wie-aus-corona-eine-normale-krankheit-wird/402312140> (abgerufen am 12.03.2024).

Koopmans, R. & Statham, P. (2010). *The Making of a European Public Sphere: Media Discourse and Political Contention*. New York: Cambridge University Press.

Lehndorff, S. (2014). It's a Long Way from Norms to Normality: The 35-Hour Week in France. *Industrial & Labour Relations Review*, 67(3), S. 838-863.

Leifeld, P. & Haunss, S. (2012). Political Discourse Networks and the Conflict over Software Patents in Europe. *European Journal of Political Research*, 51(3), S. 382-409.

Leifeld, P. (2009). Die Untersuchung von Diskursnetzwerken mit dem Discourse Network Analyzer (DNA), in: Schneider, V., Janning, F., Leifeld, P. & Malang, T. (Hrsg.), *Politiknetzwerke. Modelle, Anwendungen und Visualisierungen*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 391–404.

Leifeld, P. (2010). *Discourse Network Analyzer (DNA) Manual*, [online] <http://www.philipleifeld.com> (abgerufen am 03.02.2024).

Leifeld, P. (2013). Reconceptualizing Major Policy Change in the Advocacy Coalition Framework: A Discourse Network Analysis of German Pension Politics. *The Policy Studies Journal*, 41(1), S. 169–198.

- Lister, R. (2018). Coming off the fence on universal basic income, in: Downes, A. & Lansley, S. (Hrsg.), *It's Basic Income: The Global Debate*. Bristol: Policy Press, S. 54-57.
- MacGregor, S. (2005). The Welfare State and Neoliberalism, in: Saad-Filho, A. & Johnston, D. (Hrsg.), *Neoliberalism: A Critical Reader*. London: Pluto Press, S. 142-148.
- Mahoney, T.A., Newman, J.M. & Frost, P.J. (1975). Workers' perceptions of the four-day week. *California Management Review*, 18(1), S. 31-35.
- Maklan, D.M. (1977). How blue-collar workers on 4-day workweeks use their time. *Monthly Labor Review*, 100(8), S. 18-26.
- Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), S. 192-211.
- Manokha, I. (2020). Covid-19: Teleworking, Surveillance and 24/7 Work. Some Reflexions on the Expected Growth of Remote Work After the Pandemic. *Political Anthropological Research on International Social Science*, 1(2), S. 273-287.
- McBeth, M. K., Jones, M. D. & Shanahan, E. A. (2017). The Narrative Policy Framework, in: Weible, C.M. & Sabatier, P.A. (Hrsg.), *Theories of the Policy Process*, 4. Aufl. Abingdon: Routledge, S. 225-266.
- McClelland, M. (2021). Mass unemployment, bullshit jobs, and 'essential' work, *Overland*, 11. Februar, [online] <https://overland.org.au/2021/02/mass-unemployment-bullshit-jobs-and-essential-work/> (abgerufen am 25.10.2023).
- Mencinger, J. (2017). Universal Basic Income and Helicopter Money. *Basic Income Studies*, 12(2), S. 79-93.
- Mendel, M. (2021). Arbeitszeitpolitik in der historischen Rückschau, in: Müller, M. & Reiff, C. (Hrsg.), *Arbeitszeit: Rahmenbedingungen - Ambivalenzen - Perspektiven*. Wien: ÖGB Verlag, S. 11-36.
- Mestrum, F. (2018). Why basic income can never be a progressive solution, in: Downes, A. & Lansley, S. (Hrsg.), *It's Basic Income: The Global Debate*. Bristol: Policy Press, S. 97-100.
- Milasi, S., González-Vázquez, I. & Fernández-Macías, E. (2021). *Telework before the COVID19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU*. OECD Productivity Working Papers No. 21. Paris: OECD Publishing, [online] <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/d5e42dd1-en.pdf?expires=1704804456&id=id&accname=guest&checksum=6B5CF8402D4BEEFA5D2DC38CFA031CCB> (abgerufen am 03.01.2024).
- Müller, M. & Reiff, C. (2021). *Arbeitszeit: Rahmenbedingungen - Ambivalenzen - Perspektiven*. Wien: ÖGB Verlag.
- Mutebi, N. & Hobbs, A. (2022). *The impact of remote and hybrid working on workers and organisations*. POSTbrief 49. London: Parliamentary Office of Science and Technology, [online] <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/POST-PB-0049/POST-PB-0049.pdf> (abgerufen am 02.03.2024).

Nassen, J. & Larsson, J. (2015). Would shorter working time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 33(4), S. 726-745.

Nettle, D., Johnson, E., Johnson, M. & Saxe, R. (2021). Why has the COVID-19 pandemic increased support for Universal Basic Income?. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(79), S. 1-12.

Ng, K. (2020). Coronavirus: Spain to become first country in Europe to roll out universal basic income, *The Independent*, 6. April, [online] <https://www.independent.co.uk/news/world/europe/coronavirus-spain-universal-basic-income-europea9449336.html> (abgerufen am 02.01.2024).

OECD. (2020). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?*, [online] <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/> (abgerufen am 04.01.2024).

Oestereich, C. (2018). An economic shock absorber, in: Downes, A. & Lansley, S. (Hrsg.), *It's Basic Income: The Global Debate*. Bristol: Policy Press, S. 24-30.

Öffentliches Gesundheitsportal Österreichs. (2023). Regierung plant Ende der Corona-Krisenmaßnahmen, *Öffentliches Gesundheitsportal Österreichs*, 2. Februar, [online] <https://www.gesundheit.gv.at/news/aktuelles/aktuell-2023/corona-ma-naahmen-ende.html> (abgerufen am 02.04.2024).

Olorenshaw, V. (2018). Women, motherhood and care, in: Downes, A. & Lansley, S. (Hrsg.), *It's Basic Income: The Global Debate*. Bristol: Policy Press, S. 45-47.

Owl Labs. (2022). *State of Remote Work 2022*, [online] <https://owllabs.com/state-of-remote-work/2022> (abgerufen am 02.03.2024).

Palley, T. (2020). Re-Theorizing the Welfare State and the Political Economy of Neoliberalism's Campaign Against It. *Journal of Economic Issues*, 54(3), S. 588-612.

Parker, K. & Horowitz, J. (2022). Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected, *Pew Research Center*, 9. März, [online] <https://www.pewresearch.org/short-reads/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/> (abgerufen am 01.01.2024).

Parker, K., Horowitz, J. & Minkin, R. (2022). COVID-19 Pandemic Continues to Reshape Work in America, *Pew Research Center*, 16. Februar, [online] <https://www.pewresearch.org/social-trends/2022/02/16/covid-19-pandemic-continues-to-reshape-work-in-america/> (abgerufen am 01.01.2024).

Parlament Österreich. (2018). Bundesrat beschließt trotz massiven Protests den 12-Stunden-Arbeitstag, *Parlament Österreich*, 12. Juli, [online] https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2018/pk0869 (abgerufen am 25.10.2023).

Parsons, C. (2016). Ideas and Power: Four Intersections and how to Show them. *Journal of European Public Policy*, 23(3), S. 446–463.

- Paul, K. (2019). Microsoft Japan tested a four-day work week and productivity jumped by 40%, *The Guardian*, 4. November, [online] <https://www.theguardian.com/technology/2019/nov/04/microsoft-japan-four-day-work-week-productivity> (abgerufen am 14.12.2023).
- Pinkert, F. (2020). Kurzarbeit: Auf dem Weg zum bedingungslosen Grundeinkommen?, *Falter*, 14. September, [online] <https://www.falter.at/think-tank/20200914/kurzarbeit-auf-dem-weg-zum-bedingungslosen-grundeinkommen> (abgerufen am 15.12.23).
- Poon, Y.S.R., Lin, Y.P., Griffiths, P., Yong, K.K., Seah, B. & Liaw, S.Y. (2022). A global overview of healthcare workers' turnover intention amid COVID-19 pandemic: a systemic review with future directions. *Human Resources for Health*, 20(70), S. 1-18.
- Popp, R. & Ott, K. (2020). *Die Gesellschaft nach Corona: ökologisch & sozial: Perspektiven für Deutschland & Österreich*. Wien: LIT.
- Prainsack, B. (2023). *Wofür wir arbeiten*, 1. Aufl. Wien: Brandstätter.
- Primo, D.M. & Cobb, R.W. (2003). *The Plane Truth*. Washington D.C.: Brookings Institution.
- Pullinger, M. (2014). Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design. *Ecological Economics*, 103, S. 11-19.
- Reichenberg, N. (2022). Experts Insights: Four-Day Workweek Gains Momentum in USA. *International Management Review*, 18(2), S. 71-78.
- Riedl, D. (2020). Financing Universal Basic Income: Eliminating Poverty and Bolstering the Middle Class While Addressing Inequality, Economic Rents, and Climate Change. *Basic Income Studies*, 15(2), S. 1-34.
- Robinson, G. (2022). Four-day week could boost employee mental wellbeing, *British Safety Council*, 12. April, [online] <https://www.britsafe.org/safety-management/2022/four-day-week-could-boost-employee-mental-wellbeing> (abgerufen am 2.1.2024).
- Rodriguez-Montemayor, E. (2018). Could a universal basic income become the basis for working better in a fast-changing world?, in: Downes, A. & Lansley, S. (Hrsg.), *It's Basic Income: The Global Debate*. Bristol: Policy Press, S. 18-23.
- Rose, J., Hewitt, B. & Baxter, J. (2013). Women and part-time employment: easing or squeezing time pressure?. *Journal of Sociology*, 49(1), S. 41-59.
- Rushkoff, D. (2018). How Silicon Valley Came to Support Universal Basic Income, *Medium*, 10. Oktober, [online] <https://medium.com/s/free-money/universal-basic-income-is-silicon-valleys-latest-scam-fd3e130b69a0> (abgerufen am 02.01.2024).
- Sabatier, P.A. (1998). The Advocacy Coalition Framework: Revisions and Relevance for Europe. *Journal of European Public Policy*, 5(1), S. 98–130.
- Samek-Lodovici, M., Aram, E., Ferrari, E., Frecassetti, P., Hadjivassiliou, K., Paladino, E. & Pesce, F. (2021). *The impact of teleworking and digital work on workers society*. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. Luxembourg: European Parliament,

[online] [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf) (abgerufen am 25.02.2024).

Scheidinger, H. (2021). Homeoffice – die unerlässliche Alternative, *Kurier*, 09. April, S. 7.

Schmidt, V.A. & Radaelli, C.M. (2004). Policy Change and Discourse in Europe: Conceptual and Methodological Issues. *West European Politics*, 27(2), S. 183–210.

Schmidt, V.A. (2002). *The Futures of European Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.

Schmidt, V.A. (2008). Discursive Institutionalism: The Explanatory Power of Ideas and Discourse. *Annual Review of Political Science*, 11(1), S. 303–326.

SEED. (2021). *Preliminary Analysis: SEED'S First Year*, [online] <https://www.stocktondemonstration.org/#summary-of-key-findings> (abgerufen am 27.02.2024).

Seeger, M.W., Sellnow, T.L. & Ulmer, R.R. (2003). *Communication and Organizational Crisis*. Westport: Praeger.

Seidl, T. (2022). The politics of platform capitalism: A case study on the regulation of Uber in New York. *Regulation & Governance*, 16(2), S. 357-374.

Shanahan, E. A., Jones, M. D., McBeth, M. K. & Lane, R. R. (2013). An Angel on the Wind: How Heroic Policy Narratives Shape Policy Realities. *Policy Studies Journal*, 41(3), S. 453–483.

Silbaugh, K.B. (2010). Sprawl, Family Rhythms, and the Four-Day Work Week. *Connecticut Law Review*, 42(4), S. 1267-1284.

Snow, D.A. & Benford, R.D. (1992). Master Frames and Cycles of Protest, in: Morris, A. & Mueller, C.M. (Hrsg.), *Frontiers in Social Movement Theory*. New Haven: Yale University Press, S. 133–155.

Spencer, D.A. (2022). A Four-Day Working Week: its Role in a Politics of Work. *The Political Quarterly*, 93(3), S. 401-407.

Srnicek, N. & Williams, A. (2015). *Inventing the Future*. London: Verso.

Steiner F. (2024). „Wir erleben einen schnellen Wandel“, *Kleine Zeitung*, 21. Februar, S. 24.

Sullivan, C. & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work, and Organisation*, 8, S. 123-145).

Thoms, S. (2023). Pros and cons of the four-day workweek, *DW*, 5. Juli, [online] <https://www.dw.com/en/pros-and-cons-of-the-four-day-workweek/a-65521934> (abgerufen am 29.11.2023).

Tollefson, J. (2021). COVID curbed carbon emissions in 2020 - but not by much. *Nature*, 589(7842), S. 343.

Ulmer, R.R., Sellnow, T.L. & Seeger, M.W. (2007). *Effective Crisis Communication: Moving from Crisis to Opportunity*. Thousand Oaks: Sage.

- Ungerboeck, L. (2021). Massive Kritik am Homeoffice-Gesetz, *Der Standard*, 23. Februar, S. 16.
- Van Parijs, P. (2004). Basic Income: A Simple and Powerful Idea for the Twenty-First Century. *Politics and Society*, 32(1), S. 7-39.
- Veal, A.J. (2023). The 4-day work-week: the new leisure society?. *Leisure Studies*, 42(2), S. 172-187.
- Verlaet, T., de Kruijk, M., Rosenkranz, S., Groot, L. & Sanders, M. (2020). *What Works (Weten wat werkt)*, [online] <https://www.uu.nl/sites/default/files/uu-use-eindrapport-wetenwatwerkt-summary-en.pdf> (abgerufen am 27.02.2024).
- Volpicelli, G. (2020). Can Universal Basic Income fix the coronavirus crisis?, *Wired*, 2. April, [online] <https://www.wired.co.uk/article/can-universal-basic-income-fix-the-coronavirus-crisis> (abgerufen am 26.10.2023).
- Wadsworth, L.L. & Facer, R.L. (2016). Work-Family Balance and Alternative Work Schedules: Exploring the Impact of 4-Day Workweeks on State Employees. *Public Personnel Management*, 45(4), S. 382-404.
- Weeks, K. (2009). "Hours for What We Will": Work, Family, and the Movement for Shorter Hours. *Feminist Studies*, 35(1), S. 101-127.
- Weise, M., Strohmayer, M., Reibenwein, M. & Puschautz, A. (2020). Und was heißt das jetzt konkret?, *Kurier*, 11. März, S. 4.
- Whitfield, E. (2018). Why a basic income is not good enough, in: Downes, A. & Lansley, S. (Hrsg.), *It's Basic Income: The Global Debate*. Bristol: Policy Press, S. 109-112.
- Widerquist, K. (2018). My own private basic income, in: Downes, A. & Lansley, S. (Hrsg.), *It's Basic Income: The Global Debate*. Bristol: Policy Press, S. 48-53.
- Widerquist, K., Noguera, J., Vandeborgh, Y. & Wispelaere, J. (2013). Introduction: The Idea of an Unconditional Income for Everyone, in: Widerquist, K., Noguera, J., Vandeborgh, Y. & Wispelaere, J. (Hrsg.), *Basic Income: An Anthology of Contemporary Research*. Chichester: Wiley-Blackwell, S. i-xxi.
- Zach, K. (2020). Vier-Punkte-Plan gegen Corona, *Kurier*, 11. März, S. 3.
- Zelesa, P. T. (2021). *Africa and the Disruptions of the Twenty-first Century*. Dakar: Codesria.

12. Anhang: Codebook

Datenbank: APA Online Manager

Tageszeitungen: Kronen Zeitung, Heute, Kleine Zeitung, Kurier, Der Standard, Oberösterreichische Nachrichten, Die Presse

Zeitraum vor Corona: Ab dem 24. Februar 2020 zurück bis 120 Claims codiert sind

Zeitraum während Corona: Ab dem 24. Februar 2021 zurück bis 120 Claims codiert sind

Zeitraum nach Corona: Ab dem 24. Februar 2024 zurück bis 120 Claims codiert sind

Suchstring Vier-Tage-Woche: “Vier Tage Woche” OR “Vier-Tage-Woche” OR “Viertagewoche” OR “Vier-Tage Woche” OR “4 Tage Woche” OR “4-Tage-Woche” OR “4-Tage Woche” OR “32h Woche” OR “32h-Woche” OR “32 Stunden Woche” OR “32-Stunden-Woche” OR “32-Stunden Woche”

Suchstring BGE: “Grundeinkommen” OR “bedingungsloses Grundeinkommen” OR “Bedingungsloses Grundeinkommen” OR “bedingungslose Grundeinkommen” OR “Bedingungslose Grundeinkommen” OR „bedingungslosem Grundeinkommen“ OR “BGE” OR “Universal Basic Income”

Suchstring Homeoffice: “Homeoffice” OR “homeoffice” OR “Home Office” OR “Home-Office” OR “Home-office” OR “home-office” OR “Work from home” OR “Tearbeit” OR “telearbeiten” OR “Arbeitsplatz zu Hause” OR “arbeiten von Zuhause” OR “Telework” OR “telework” OR “Teleworking” OR “teleworking” OR “Remote Work” OR “Mobile Arbeit” OR “Mobiles Arbeiten” OR “mobile Arbeit” OR “mobiles Arbeiten”

Codierungsprogramm: Discourse Network Analyzer (DNA) > Java Software, Qualitatives-Netzwerkanalyse-Tool und Visone > für die Darstellung der Diskursnetzwerke

Codierungskategorien Argumente und Narrative: (Kategorien, die nicht verwendet wurden, werden nicht abgebildet).

Vier-Tage-Woche	
Name Kategorie	Inhalte
1 Normative Perspektive	Normative Perspektive; Freiheit der Menschen; Vorteile eines arbeitsfreien Lebens; Befreiung der Einschränkungen von Arbeit; Arbeit sei schädlich für das Wohlbefinden; Paradigma; soziale Ideale; Weltanschauung bzw. Weltbild, Post-Work-Ideen, Anti-Burn-Out-Kultur; politische Philosophie; sozialdemokratische Ideen
2 Feministische Perspektive	Feministische Perspektive; Ausgleich der Geschlechterunterschiede; Bezahlte vs. Unbezahlte Arbeit; Ausgleich der Hausarbeiten zwischen Männern* und Frauen*; Reduzierung der Teilzeiträte unter Frauen*; Familienfreundlichkeit, Verbindung von Familie und Beruf
3 Beteiligung (gemeinschaftlich, politisch)	Beteiligung an gemeinschaftlichen und politischen Aktivitäten; stärken von Institutionen; prosoziale Effekte; nichtwirtschaftliche Effekte
4 Mehr Freizeit	Mehr Freizeit; Zeit für kreative; sportliche; weiterbildende etc. Aktivitäten; größere Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen; Work-Life-Balance; Lebensqualität

5 Bessere Erholung	Bessere Erholung, mehr Schlaf; psychische und physische Gesundheit; weniger Stress, weniger Krankenstände; mehr Motivation der Arbeitnehmer*innen; Mittel gegen die derzeitige Überbelastung, maximale Konzentration 6h
6 Mittel gegen Arbeitskräftemangel	Mittel gegen Arbeitskräftemangel; Rekrutierung von Mitarbeiter*innen; Benefit in Jobanzeigen bei Suche nach Arbeitnehmer*innen, Vorteil gegenüber Konkurrenz
7 Erhöhte Produktivität	Erhöhte Produktivität; Effizienz; Zeit wird besser genutzt, wenn weniger zur Verfügung steht; Parkinsons Gesetz; konzentriertere Arbeit mangels erschöpfter Arbeitnehmer*innen; Umsatzgewinne, bessere Qualität der Arbeit
8 Ersparte Nebenkosten	Ersparte Nebenkosten; erhöhte Arbeitsmoral; weniger Abwesenheiten, Verspätungen, Fluktuation; reduziert Kündigungsrate; Ersparnisse bei Rekrutierung und Onboarding; Ersparnisse durch weniger Krankenstände; reduziert Heiz-, Strom- und Mietkosten; Ersparnisse verlorener Zeit durch Anlauf- und Abschaltzeiten im Verhältnis zur Betriebszeit
9 Mehr Konsum, volkswirtschaftliches Wachstum	Volkswirtschaftliches Wachstum; gesteigerter Konsum durch mehr Freizeit; größere Nachfrage nach Freizeitartikeln
10 Neue Arbeitsplätze	Schaffung neuer Arbeitsplätze; Aufteilung der Arbeitsplätze auf mehrere Personen; Reduzierung der Arbeitslosigkeit
11 Ökologische Perspektive	Ökologische Perspektive; weniger Pendeln zum Arbeitsplatz; Reduzierung der benötigten natürlichen Ressourcen für Energie zum Betrieb der Betriebsstätte
12 Kundenvorteile/Wünsche	Kundenvorteile/Wünsche; Längere Öffnungszeiten an Werktagen; zufriedенere Kunden durch freundlichere, motiviertere Mitarbeiter*innen
13 Flexibilität	Flexibilität; zeitliche Einteilung; Verfügbarkeit; flexible Einteilung der Arbeitswoche
14 Entspricht der Zeit	Entspricht der Zeit; Arbeitswelt der Zukunft; Fortschritt der Technik; Digitalisierung; Forderung neuer Generationen
15 Teilhabe der AN an gesteigerter Produktivität	Teilhabe der Arbeitnehmer*innen an gesteigerter Produktivität; vom Wohlstand durch Fortschritt der letzten Jahrzehnte sollen alle profitieren; Gerechtigkeitsvorstellung
16 Günstiger für den Staat als Arbeitslosengeld	Günstiger für den Staat als Arbeitslosengeld durch Schaffung neuer Arbeitsplätze
17 Selbstverantwortung	Fördert die Selbstverantwortung; sich seine Arbeit richtig einzuteilen, um mehr Freizeit zu haben
18 Mehr Stress für AN	Mehr Stress für Arbeitnehmer*innen, durch Druck zur Effizienz; weniger Zeit; Reduzierte Kaffee- und Mittagspausen
19 Keine Produktivitätssteigerung möglich	Keine Produktivitätssteigerung möglich; in gewissen Branchen unmöglich; Produktivitätsverlust
20 Wirtschaftliche Unmöglichkeit	Wirtschaftliche Unmöglichkeit; schadet der Wirtschaft, unrealistisch, nicht finanzierbar; gefährdet den Wohlstand; systemzerstörend
21 Hohe Lohnkosten	Hohe Lohnkosten; käme Lohnerhöhung gleich; für Arbeitgeber*innen belastend
22 Schadet der Wettbewerbsfähigkeit	Schadet der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs; als Standort für Unternehmen unattraktiv; Unternehmen wandern ins Ausland ab; standortgefährdend
23 Ohnehin genug freie Tage in Ö	Ohnehin genug freie Tage in Österreich; nicht notwendig, genügend Freizeit
24 Weniger Produktion durch weniger Arbeit	Weniger Produktion durch weniger Arbeit; Wirtschaft stagniert; schadet Wachstum
25 Hilft nicht gegen Arbeitslosigkeit	Hilft nicht gegen Arbeitslosigkeit; führt zu mehr Arbeitslosigkeit; keine adäquate Lösung für das Problem
26 Kein beliebtes Thema	Kein beliebtes Thema; politisch unerwünscht; Bevölkerung würde schlecht darauf reagieren
27 Frage der Sozialpartnerschaft	Frage der Sozialpartnerschaft; nicht von oben herab zu entscheiden; muss ausgehandelt werden
28 Andere Policies sinnvoller	Andere Policies sinnvoller; verdrängt bessere Lösungen Probleme zu lösen
29 Hilft nicht gegen Arbeitskräftemangel	Hilft nicht/kein adäquates Mittel gegen den Arbeitskräftemangel
30 Leistung muss geachtet werden	Leistung muss geachtet werden; Nobel der langen Arbeitszeit

Bedingungsloses Grundeinkommen	
Name Kategorie	Inhalte
1 Normative Perspektive	Normative Perspektive; jeder Mensch soll bedingungslosen Zugriff auf überlebensnotwendige Ressourcen haben; Leben für alle; kein Zwang zur Arbeit; Wert des Menschen nicht an Leistung zu messen; soziale und philosophische Überzeugungen; soziales Weltbild; Solidarität; Demokratie, Gemeinwohl
2 Automatisierung, Zukunft, fehlende Arbeitsplätze, neue Arbeitswelt	Automatisierung, Zukunft, fehlende Arbeitsplätze, neue Arbeitswelt; technischer Fortschritt; Systemerhaltend; Verbraucher*innennachfrage erhalten, Mittel gegen Arbeitslosigkeit; Entspricht den Realitäten der Zukunft; Klimawandel; Digitalisierung
3 Risiken eingehen, Anpassungsfähigkeit	Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Risiken eingehen, Chancen neuer Technologien nutzen, Potential nutzen; Weiterqualifizierung
4 Anreiz zu arbeiten, bessere Arbeitsbedingungen	Anreiz zu arbeiten; verbesserte Arbeitsbedingungen und Löhne, Arbeitgeber muss mehr um Arbeitskräfte kämpfen; Verschiebung der Verhandlungsmacht
5 Existenzsicherung; Sicherheit während Krisen	Während Krisen Einkommensausfälle abfedern; Sicherheit für komplexe Lebenssituationen; greift besser als Arbeitslosengeld; Mindestsicherung; Existenzsicherung
6 Entscheidungsfreiheit über Nutzung seiner Zeit	Entscheidungsfreiheit über Nutzung seiner Zeit; für gesellschaftliche nützliche Dinge; sinnvolle Arbeiten; keine bullshit jobs mehr; für Kultur- und Kunstschaffende; Selbstständigkeit, Selbstbestimmtheit; Staat auf ein Minimum reduzieren
7 Feministische Perspektive	Feministische Perspektive; finanzielle Unabhängigkeit; Entlohnung für Care-Arbeit; Trennung von Arbeit und Einkommen; schöpferischer Aspekt der Arbeit
8 Beseitigt Ungleichheit/Gerechtigkeitsvorstellung	Beseitigt Ungleichheit/Gerechtigkeitsvorstellung; Umverteilende Funktion
9 Vereinfacht Bürokratie	Vereinfachung bürokratischer Prozesse; keine Bedürftigkeitskontrolle
10 Chance zur Teilhabe	Chance zur Teilhabe als Konsumenten; für sozial isolierte Menschen; Menschen mit Behinderung; Teilhabe am Wirtschaftsleben für alle; integrative Wirkung; regt Konsum an
11 Mittel, um Armut zu bekämpfen/vorzubeugen	Mittel, Armut zu bekämpfen oder vorzubeugen
12 Steigert Produktivität & verbessert Gesundheit	Steigert Produktivität; weniger Krankenstände; physische und psychische Gesundheit der Menschen verbessert; Lösung für Erhaltung des derzeitigen Pensionsantrittsalters
13 Entstigmatisiert	Entstigmatisiert staatliche Zuwendungen, weil sie alle bekommen
14 Ökologische Perspektive	Ökologische Perspektive; stetiges Wirtschaftswachstum ökologisch unmöglich
15 Unternehmen entlasten	Unternehmen entlasten von hohen Löhnen und Lohnnebenkosten; Arbeitslosengeld
16 Um Diebstahl/Straftaten vorzubeugen	Um Diebstahl/Straftaten vorzubeugen; reduziert Motivation für Kriminalität
17 Nimmt Arbeitgeber*innen aus der Verantwortung	Bedrohung für Mindestlohn; Gefahr zum Missbrauch als Rechtfertigung für Ausbeutung; nimmt Arbeitgeber*innen und Staat aus der Verantwortung; Stilllegungsprämie, um Leute ruhig zu halten
18 Nicht angemessen, um Ungleichheiten zu bekämpfen	Nicht angemessen, um Ungleichheiten zu bekämpfen; geht nicht auf unterschiedliche Bedürfnisse ein; greift nicht weit genug
19 Fördert Konsum/Ausbeutung Klima und Menschen	Fördert Konsum; global gesehen weiterhin Ausbeutung von natürlichen Ressourcen und Menschen; bloß zum Vorteil von großen Unternehmen, um Kaufkraft zu stärken
20 Verdrängt bessere Alternativen	Verdrängt bessere Alternativen; um Ungleichheitsprobleme zu lösen; etc. andere Policies sind besser
21 Zerstört Anreize zu arbeiten/sich zu bilden	Zerstört Anreize arbeiten zu gehen; sich zu bilden etc., Menschen werden faul; niemand würde arbeiten
22 Keine soziale Legitimität	Keine soziale Legitimität; Finanzierung durch die arbeitende Mittelschicht; entspricht keiner Gerechtigkeitsvorstellung; nur wer es unbedingt nötig hat, und

	nicht arbeiten kann, soll Geld vom Staat erhalten; ungerecht, fürs nichts tun Geld zu bekommen; Leistung muss sich lohnen; Gratismentalität ist falsch; keine Abhängigkeit von Sozialleistungen wünschenswert
23 Regt Migration an	Regt Migration/Zuwanderung an; Menschen kommen nach Österreich, nur für das BGE
24 Nicht notwendig/bestehende Mittel ausreichend	Nicht notwendig; andere Mittel besser; bestehende Mittel ausreichend; bereits gut
25 Zu viel Ungewissheit der Auswirkungen/funktioniert nicht	Zu viel Ungewissheit der Auswirkungen; funktioniert nicht; keine nachhaltige Lösung; keine Evidenz dafür, dass es funktioniert
26 Marktwirtschaftliche Teilhabe für alle/Integrationsprobleme	Gesellschaftliche Teilhabe erfordert wirtschaftliche Teilhabe; Integrationsprobleme für jene außerhalb des Arbeitsmarkts; führt zu Zweiklassengesellschaft; Arbeitsmarktintegration wichtig für Menschenwürde; gebraucht werden ist wichtig
27 Nicht finanzierbar	Wirtschaftliche Unmöglichkeit; schadet der Wirtschaft, unrealistisch, nicht finanzierbar; gefährdet den Wohlstand; systemzerstörend; Bereits jetzt zu hohe Steuern
28 Schadet Wettbewerbsfähigkeit	Schadet der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs; als Standort für Unternehmen unattraktiv; Unternehmen wandern ins Ausland ab; standortgefährdend

Homeoffice	
Name Kategorie	Inhalte
1 Flexibilität	Flexibilität; zeitliche Einteilung; Verfügbarkeit
2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Vereinbarkeit von Familie und Beruf; feministische Perspektive; erlaubt Verbindung von Karriere mit Kinderbetreuungspflichten; hilft besserer Aufteilung des Haushalts zwischen den Geschlechtern; Zeit für Familie
3 Zufriedenheit, Wohlbefinden, Selbstbestimmtheit, Gesundheit	Zufriedenheit; erhöhte Selbstbestimmung; glücklichere Arbeitnehmer*innen; weniger Stress; erhöhtes Wohlbefinden; mehr Freizeit; Gesundheit
4 Zeitliche Effizienz, kein Pendeln, gesteigerte Produktivität	Zeitliche Effizienz; gesteigerte Produktivität; weniger Ablenkungen; keine Zeit verloren durch Pendeln zum Arbeitsplatz; weniger Fehlzeiten; mehr Motivation; neue Ideen
5 Spart Geld	Spart Geld; keine Kinderbetreuungseinrichtungen; teures Mittagessen unterwegs; Parkplätze für Arbeitnehmer*innen und weniger Ausgaben für Büroraummiete; Energiekosten etc. für Arbeitgeber*innen
6 Ausweitung des Arbeitsmarktangebots, Mittel gegen Arbeitskräftemangel	Ausweitung der Arbeitsmarktangebots; Fachkräftemangel; Inklusion der ländlichen Region, Menschen mit Behinderung etc.; Benefit in Jobanzeigen, bei Rekrutierung; weniger Kündigungen; Mittel gegen Arbeitskräftemangel
7 Kontinuität der Arbeit in Krisenzeiten	Kontinuität der Arbeit in Krisenzeiten, bei Katastrophen, Unwetter, Grippewellen etc.; Schutz vor Infektionen
8 Ökologische Perspektive, reduziert Verkehr in Ballungsräumen	Ökologische Perspektive; eingesparte Emissionen; reduziert Verkehr in Ballungsräumen
9 Zukunft der Arbeitswelt, New Work, Digitalisierung	Zukunft der Arbeitswelt; New Work; Digitalisierung; Anpassung an neue Modelle; entspricht der Zeit
10 Wirtschaftliche Vorteile, Vertrieb gewisser Produkte	Wirtschaftliche Vorteile, Vertrieb gewisser Produkte wird angekurbelt; steigende Nachfrage nach Büromöbeln, etc.
11 Psychisch und physisch belastend, keine Trennung Arbeit und Privatleben	Psychisch und physisch belastend; Erwartung ständiger Verfügbarkeit & Belastbarkeit; Erreichbarkeit, Überstunden, keine Trennung zwischen Arbeit und Privatleben, keine Erholung, schlecht für physische Gesundheit durch wenig Bewegung

12 Überwachung durch Arbeitgeber*innen	Starke Überwachung durch Arbeitgeber*innen; Eindringen in Privatsphäre; Entfremdung von privatem Raum/Zuhause
13 Probleme mit Ausstattung, Kostentragung und Ressourcenintensivität	Probleme mit Ausstattung; Kostentragung; Ressourcenintensivität; fehlende Räumlichkeiten; schlechte Ausstattung; Kostenbelastung, Ungleichheiten zwischen Telearbeitssektoren und jenen in Präsenz; höhere Brandgefahr; Unfälle; Umweltbelastung durch persönliche Heiz- und Stromkosten zuhause
14 Soziale Isolation und Einsamkeit	Soziale Isolation; Einsamkeit; fehlender Austausch mit Kolleg*innen; sozialer Aspekt; Inspiration und Expertise von Kolleg*innen fehlen; keine Möglichkeit nachzufragen
15 Kommunikationsprobleme, Unmöglichkeit mancher Branchen	Kommunikation nicht so gut wie in Präsenz; Missverständnisse; Nuancen; vieles geht verloren; gewisse Dinge nicht möglich; in manchen Branchen gar nicht möglich
16 Arbeitsleistung schwächer, Ablenkungen zuhause	Arbeitnehmer arbeiten weniger sorgsam; Arbeitsleistung schwächer; Engagement sinkt; weniger Verbundenheit zum Unternehmen; Ablenkungen; Prokrastination; weniger Konzentration
17 Wirtschaftliche Einbuße, sinkende Immobilienwerte	Immobilien sinken in ihrem Wert; Büromöbel lassen sich nicht verkaufen; wirtschaftliche Negativfolgen
18 Bürokratische Hürden, sozialversicherungsrechtliche Probleme	Bürokratische Hürden; sozialversicherungsrechtliche Probleme, Arbeitsunfälle usw.
19 Doppelbelastung, Angst um Image	Doppelbelastung insbesondere von Frauen; Angst um Image; negative Perzeption der Arbeitgeber*innen; noch mehr Reproduktionsarbeit; sich ständig beweisen müssen; Zweifel an der Ernsthaftigkeit der Arbeit; verstärkt Rollenbilder
20 Schlechte Laune, Reizbarkeit, Nervosität	Schlechte Laune; Reizbarkeit; Nervosität; keine Motivation; Alkoholismus; Depressionen; Vernachlässigung von sich selbst und seinem Erscheinungsbild
21 Gefahr für Cyber-Security	Gefahr für Cyber-Security; Hacker-Angriffe; Datenschutz
22 Keine berufliche Weiterentwicklung / karriereschädlich	Keine berufliche Weiterentwicklung; karriereschädlich; schadet Aufstiegsmöglichkeiten