

Policy Paper: Abstract zur Einreichung beim Momentum-Kongress 2021: Arbeit

Track #5 Verteilung von Arbeit: Zeit und Geld

Alternativ: Track #3: Zukunft der Arbeit: Zwischen Dystopie und Utopie

## Arbeitszeit(-verkürzung) in der COVID-19 Krise: Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitnehmer\*innen

Autorinnen: Arabella Mühl, BA BSc, Mag.<sup>a</sup> Silvia Feuchtl und Dr.<sup>in</sup> Martina Hartner-Tiefenthaler

Arbeit unterzieht sich einem ständigen Wandel: Die Werte von Arbeitnehmer\*innen verändern sich. Technische Fortschritte und Entwicklungen stellen uns vor neue Herausforderungen und erfordern die Umgestaltung von Arbeit. Gleichzeitig ermöglichen uns diese Veränderungen, Arbeit an unsere Bedürfnisse anzupassen. Digitalisierung und die damit einhergehende zeitliche und örtliche Flexibilisierung vor Arbeit, schritten in den letzten Jahren stetig voran und veränderten unsere Arbeitswelt. Im letzten Jahr beschleunigte die sogenannte „Corona-Krise“ diese Entwicklung jedoch rapide. Arbeitete zuvor nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmer\*innen im Homeoffice, verlagerte im letzten Jahr ein gewaltiger Teil der arbeitenden Bevölkerung ihren Arbeitsplatz spontan nach Hause. Zusätzlich mussten zahlreiche Arbeitnehmer\*innen ihre Arbeitsstunden reduzieren und arbeiteten in Kurzarbeit. Die „Corona-Krise“ und die darauffolgenden Maßnahmen haben also neben unserem Privatleben auch unser Arbeitsleben stark geprägt und verändert. Gleichzeitig ist zu erwarten, dass sich diese Veränderungen auch nachhaltig auf die Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmer\*innen in Österreich auswirken (z.B., Kunze, Hampel, & Zimmermann, 2020). Hierbei stellt sich die Frage, wie Arbeit und Arbeitszeiten in Zukunft gestaltet werden sollen, um die Bedürfnisse der Arbeitnehmer\*innen zu wahren.

In Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Wien, untersuchte die Arbeiterkammer Niederösterreich 2020 und 2021, wie Arbeitnehmer\*innen ihre Arbeitssituation beurteilen. Die Befragungen stellen besonders die Veränderungen durch die „Corona-Krise“, die Flexibilisierung von Arbeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ins Zentrum. Ergebnisse der Befragung 2020 weisen darauf hin, dass die Befragten dem Arbeiten im Homeoffice gegenüber überwiegend positiv eingestellt waren:

Sie begrüßten die erhöhte zeitliche Flexibilität im Homeoffice und den Zeitgewinn durch das Wegfallen des Arbeitsweges. Obwohl eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit und das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben befürchtet wird und besonders Mütter unter einer Doppelbelastung litten (vergleiche auch Möhring et al., 2021; Schieman et al., 2021), war es für viele der Befragten aufgrund des Zeitgewinns und des Plus an Flexibilität einfacher, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren. Gleichzeitig äußerten Vollzeitbeschäftigte den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung, ein Wunsch, der in letzter Zeit auch in den Medien verstärkt wahrgenommen wird (z.B., Somnavilla, 2021).

Die Erhebung 2021 verfolgt diese Trends weiter, um die Bedürfnisse der Arbeitnehmer\*innen hinsichtlich ihrer Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung ersichtlich zu machen und geht dabei auch auf die Hindernisse ein, die eine Arbeitszeitverkürzung erschweren. Hier scheinen besonders die finanziellen Einbußen bei Geringverdienern, negative Auswirkungen auf Karrierechancen und wahrgenommene gesellschaftliche Rollenzwänge im Vordergrund zu stehen. Der geplante Beitrag dient dazu, diese Bedürfnisse sichtbar zu machen und praktische Hinweise für die Gestaltung der Arbeit und Arbeitszeit abzuleiten und widmet sich damit der zentralen Frage, wie Arbeit und Arbeitszeit in Zukunft gestaltet werden können. Zusätzlich gesellschaftspolitische Vorteile, wie beispielsweise die Verteilung von Arbeit und Reduzierung von Erwerbslosigkeit, diskutiert. Entsprechend soll auf folgende Fragen eingegangen werden: Welche Bedürfnisse haben Arbeitnehmer\*innen in Bezug auf die Gestaltung ihrer Arbeit und Arbeitszeit: wo, wann und wie viel wollen sie arbeiten? Welche Formen der Arbeitszeitverkürzung (6h-Tag, 4-Tage-Woche, zusätzliche Auszeiten) werden gewünscht? Wie lassen sich die Wünsche praktisch umsetzen? Welche Hindernisse müssen bewältigt werden?

### **Vorläufige Bibliografie:**

- Gerold, S., Soder, M., & Schwendinger, M. (2017). Arbeitszeitverkürzung in der Praxis. Innovative Modelle in österreichischen Betrieben. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 43 (2).
- Kamerade, D., Wang, S., Burchell, B., Balderson, S. U., & Coutts, A. (2019). A shorter working week for everyone: How much paid work is needed for mental health and well-being? *Social Science & Medicine*, 241, 112353. <https://doi.org/10.1016/j.soscimed.2019.06.006>
- Kunze, F., Hampel, K., & Zimmermann, S. (2020). Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? Konstanzer Online-Publikations-System (KOPS). <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-2-926cp7kvkn359>
- Möhring, K., Naumann, E., Rifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C., & Blom, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Sciences*, 23(51), 601-617. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066>
- Pullinger, M. (2014). Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design. *Ecological Economics*, 103, 11-19. <https://dx.doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.04.009>
- Rigotti, T., De Cuyper, N., Sekiguchi, T. (2020). The corona crisis: What can we learn from earlier studies in Applied Psychology? *Applied Psychology: An International Review*, 69(3), 1-6. <https://doi.org/10.1111/apps.12265>
- Schieman, S., Badawy, P., Milkie, M. A., & Bierman, A. (2021). Work-Life-Conflict during the COVID-19 pandemic. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 7, 1-19. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Sommavilla, F. (2021). Vier Tage Arbeit, drei Tage frei: Ist die Zeit reif für die Viertagewoche? DerStandard. Abrufbar unter: <https://www.derstandard.at/story/2000125616439/vier-tage-arbeit-drei-tage-frei-ist-die-zeit-reif>
- Sorger, C., Bergmann, N., & Danzer, L. (2020). Teilzeitbeschäftigung in Niederösterreich: „Teilzeit – ist das wirklich mein Wunsch?“ abrufbar unter: [https://noe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Teilzeitstudie\\_2020\\_-\\_Ist\\_Teilzeit\\_wirklich\\_mein\\_Wunsch-.html](https://noe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Teilzeitstudie_2020_-_Ist_Teilzeit_wirklich_mein_Wunsch-.html)
- Wernhart, G., Dörfler, S., Halbauer, S., Mazal, W., & Neuwirth, N. (2018). Familienzeit - Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt: Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit. (Forschungsbericht / Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 25). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57342-7>

**Über die Autorinnen:** Arabella Mühl ist momentan dabei ihren Master in Psychologie an der Universität Wien abzuschließen. Parallel dazu arbeitet sie als Projektassistentin an der Technischen Universität Wien im Bereich Arbeitswissenschaften und wertet die Daten für die TU Wien und die AK Niederösterreich aus. Mag.<sup>a</sup> Silvia Feuchtl hat Psychologie in Wien studiert und ist Referentin in der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Niederösterreich. Dr.<sup>in</sup> Martina Hartner-Tiefenthaler ist als Senior Scientist an der TU Wien tätig. Dort erforscht sie vor allem das Thema der organisationalen Kommunikation im Kontext der Vermischung von Beruf und Privatleben und des flexiblen Arbeitens.