

Neue Anforderungen an Arbeit: Potentiale einer Machtverschiebung, Risiken und Nebenwirkungen

Abstract zu TRACK #5: HEGEMONIE IN ARBEIT UND WOHLFAHRTSSTAAT

Michael Gogola / Robin Perner / Luca Tschiederer

Der geplante Beitrag beschäftigt sich vor dem Hintergrund der multiplen Krisen der Gegenwart mit Veränderungen am Arbeitsmarkt und der damit einhergehenden Neustrukturierung von Machtverhältnissen im Arbeitsprozess. Während die neoliberale Hegemonie zusehends Arbeitsmoral und Arbeitsethik im gesellschaftlichen Diskurs normalisiert hat, können in diesem Rahmen auch gegenhegemoniale Bewegungen beobachtet werden. Die dadurch entstehende Neuausrichtung von Ansprüchen an Arbeit und das Aufkommen neuer Formen der Arbeitsorganisation bilden jedoch ein ambivalentes Verhältnis. Gerade aus der Perspektive von Arbeitnehmer:innen stehen nicht nur traditionelle Arbeitsmodelle und Praktiken zur Disposition, sondern auch die Ausgestaltung von Mitspracherechten, Eigentums- und Vergütungsverhältnissen. Wie also neue Arbeitsverhältnisse, die mit traditionellen Erwerbsmustern brechen, ausgestaltet sein könnten, um ihrerseits einen Beitrag für eine gerechte und emanzipatorische Transformation des Arbeitsprozesses zu leisten, bleibt in der Debatte innerhalb progressiver Bewegungen häufig unterbelichtet. Wie also starke institutionelle Akteure, wie bspw. Gewerkschaften und politische Parteien, im Rahmen dieser Veränderungen agieren und reagieren, bleibt eine Herausforderung der politischen Praxis. Ausgehend von diesen Überlegungen wollen wir in unserem Beitrag anhand einiger Fragestellungen einen Raum für kritische Reflexion schaffen der in erster Linie zum Ziel hat den ambivalenten Charakter der Veränderungsprozesse zwischen neoliberaler Selbstausbeutung und emanzipatorischem Empowerment greifbar und politisch nutzbar zu machen.

1) Führt die derzeitige Lage auf dem Arbeitsmarkt und ein Wandel in der Prioritätensetzung vieler Beschäftigter zu einer Verschiebung der Verhandlungsmacht in Richtung der Arbeitnehmer:innen, auf kollektiver, wie auf individueller Ebene?

Zuletzt lässt sich beobachten, dass Unternehmen vor dem Hintergrund eines in vielen Branchen beklagten Arbeitskräftemangels zusehends in einen Wettbewerb um Personal treten müssen. Die Zeiten, in denen Arbeitgeber:innen aus einem übergroßen Pool an Arbeitskräften auswählen können, scheinen vorbei zu sein. So wird in vielen Fällen auf - noch vor kurzem rundweg abgelehnte - Forderungen von Arbeitnehmer:innen eingegangen und Arbeitgeber:innen treibt die Frage um, wie neue Beschäftigte gewonnen und bestehende im Unternehmen gehalten werden können. Eine derartige Situation stärkt die Umsetzung der individuellen Interessen von Arbeitnehmer:innen im Hinblick auf Entlohnung und Arbeitszeitwünsche und könnte auch die Gelegenheit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bieten.

Im Zusammenhang mit dieser potentiellen Machtverschiebung sollen Fragestellungen rund um Arbeit außerhalb von Regelarbeitsverhältnissen (wie etwa der Arbeitskräfteüberlassung oder der Plattformarbeit) und in arbeitsorganisatorischen Modellen, die mitunter in einem Spannungsfeld zwischen Empowerment und Selbstausbeutung stehen, diskutiert werden. Welche Auswirkungen hat eine potentielle Machtverschiebung auf wohlfahrtsstaatliche Systeme (wie etwa die Organisation von Kranken- oder Arbeitslosenversicherung)? Dabei soll besonderes Augenmerk auf die Frage, welche Akteure die Verschiebung von Macht im Arbeitsprozess gestalten, gelegt werden.

2) Stehen die Wünsche einer großen Mehrheit der Beschäftigten nach kürzeren Arbeitszeiten in einem Spannungsverhältnis mit den herrschenden gesellschaftlichen Vorstellungen von Wohlstand in unserer Konsumgesellschaft?

Generell ist - insbesondere bei Vollzeitbeschäftigten - festzustellen, dass die Wünsche einer Mehrheit der österreichischen Arbeitnehmer:innen in Richtung kürzerer Arbeitszeiten gehen. Nicht zuletzt haben die Erfahrungen der COVID-19-Pandemie (Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit, Reduktion von Arbeitszeit aufgrund von Betreuungspflichten) gezeigt, dass viele Arbeitnehmer:innen sogar bereit sind, Entgelteinbußen und somit auch ein gewisses Maß an wirtschaftlicher Unsicherheit hinzunehmen, um individuell vereinbarte kürzere Arbeitszeiten zu erreichen oder beibehalten zu können. Sogar die derzeitige Phase der Hochinflation hat diese Entwicklung nicht wesentlich gebremst.

Was bedeutet Wohlstand, wenn dieser künftig nicht bloß monetär, sondern verstärkt auch in individuellen Zeitressourcen bemessen wird? In welchem Verhältnis steht eine generelle Arbeitszeitverkürzung zur derzeitigen, von einem Arbeitskräftemangel geprägten Situation auf dem Arbeitsmarkt? Soll die gewohnte ständige Verfügbarkeit von Gütern und Dienstleistungen auch vor dem Hintergrund generell verkürzter Arbeitszeiten beibehalten werden, zu welchen Auswirkungen führt dies im Hinblick auf die (a-)synchrone Gestaltung von Arbeitszeiten?

Dr. Michael Gogola ist Jurist und arbeitet in der Grundlagenabteilung sowie der Abteilung Arbeit & Technik der Gewerkschaft GPA. Er beschäftigt sich mit arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Fragestellungen, insbesondere zu den Themen Arbeitszeit, Digitalisierung und Datenschutz, sowie mit Rechtsfragen der modernen Arbeitswelt; michael.gogola@gpa.at.

Robin Perner, MSc. ist Ökonom in der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA. Neben ökonomischen Fragestellungen beschäftigt er sich mit Fragen des Arbeitsmarktes, Steuerrecht und Steuerpolitik, sowie der betrieblichen Altersvorsorge; robin.perner@gpa.at.

Luca Tschiderer, MSc. ist Geograph und promoviert derzeit in der Unit Kritische Nachhaltigkeitsforschung am Geographischen Institut der Universität Bern. Seine Arbeit beschäftigt sich mit Arbeiter:innenselbstverwaltung im Rahmen neuer Arbeitsmodelle und Kooperativen im Gesundheitssektor; luca.tschiderer@giub.unibe.ch.