

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

In Österreich wie auch international wird über das Wie, Warum und wie lange der Erwerbsarbeit wieder breiter diskutiert. Ob die Corona-Krise, die Inflation oder der Ukraine Krieg, die verschiedenen Krisenerscheinungen der Gegenwart verändern nicht nur kurzfristig Arbeitsprozesse, sie stellen auch ganz grundsätzliche Fragen darüber wer bestimmt wie gearbeitet wird. Diese Neuausrichtung von Ansprüchen an Arbeit ist aber für sich genommen keine Krisenerscheinung, sondern spiegelt einen andauernden Aushandlungsprozess über den gesellschaftlichen Wert von Arbeit wieder. Dabei stehen sich, folgt man Nancy Fraser (2017), nicht nur zwei, sondern drei politische Pole in der Debatte gegenüber. Einerseits ist dies eine Erzählung zu sozialer Sicherheit, getragen vorrangig von der Arbeiter:innenbewegung, die sich auf staatlicher Ebene um einen Ausbau des Wohlfahrtsstaates bemüht und auf ökonomischer Ebene durch sozialpartnerschaftliche Massnahmen gewerkschaftlich gesicherte Löhne und Arbeitsbedingungen einfordert - in beiden Punkten geht es primär darum die Auswirkungen unregulierter Märkte einzudämmen. Demgegenüber steht, nicht erst seit den ausgehenden 80er Jahren, ein mittlerweile vorherrschendes Programm der Erweiterung von Marktlogiken auf alle Gesellschaftsbereiche: Neoliberalismus. Für den Bereich der Arbeit bedeutet das nicht nur eine Erodierung der wohlfahrtsstaatlichen Strukturen selbst, vielmehr ist es auch ein beständiges Programm und Aufforderung zur Selbstoptimierung von Arbeiter:innen als marktkonforme Arbeitssubjekte. Damit einhergehend ist aber auch eine tiefgreifende Veränderung von Arbeitsmodellen zu beobachten wie der zunehmende Wegfall von Regelarbeitsverhältnissen.

Beide dieser Pole, angelehnt an Polanyi's Metapher der "double movement" aus den 30er Jahren (ibid), werden aber seit den sozialen Bewegungen der Nachkriegszeit begleitet von einer anhaltenden Kritik deren hauptsächliches Ziel weder mit dem politischen Projekt der sozialen Sicherheit noch mit dem des Neoliberalismus ident ist. Fraser nennt dies das politische Projekt der Emanzipation. In diesem Kontext und gerade in Bezug auf Arbeit geht es dabei nicht nur um Fragen der Anerkennung, sondern darüber hinaus auch um Mit- und Selbstbestimmung im und über den Arbeitsprozess selbst. Die dadurch entstehende Neuausrichtung von Ansprüchen an

Arbeit ist nur mehr zum Teil monetär auszugleichen, ebenso wichtig erscheinen nun aber auch Aspekte von Arbeit, die wesentlich davon abhängig sind, wie Arbeit gesellschaftlich organisiert ist. Gerade aus der Perspektive von Arbeitnehmer:innen stehen aber nicht nur traditionelle Arbeitsmodelle und Praktiken zur Diskussion - wie die Frage zu Arbeitszeit und Arbeitsort eindrücklich schildern - sondern darüber hinaus auch wer bestimmt wie gearbeitet wird und wie diese Arbeit vergütet wird. Das Aufkommen neuer Formen der Arbeitsorganisation die wesentlich auf Eigeninitiative, enorm flexible Arbeitszeitmodelle oder einem "entrepreneurial spirit" aufbauen sind deshalb auch unter diesem Blickwinkel zu betrachten: sie tragen nicht nur zu einer Verfestigung einer neoliberalen Hegemonie bei sondern sie eröffnen eben auch eine Form der Emanzipation von der klassischen fordistischen Produktionsweise des:der Arbeiter:in als (Zeit)Sklav:in der Bosse. Der weitere Ausbau Plattform-basierter Arbeit, lean- und agile Management Techniken oder der verstärkte Einsatz von Freiwilligenarbeit sind nur einige Facetten dieser Umgestaltung der Arbeitswelt. Diese neuen Arbeitsformen bilden also ein ambivalentes Verhältnis, sie ermöglichen (zum Teil) freiere und autonomere Arbeitsgestaltung bei gleichzeitiger Reduktion von sozialer Sicherheit. Für Fraser bildet genau dieser Umstand das Kerndilemma vieler Linker Bewegungen, dass nämlich zwei der drei Pole - Markt, Soziale Sicherheit und Emanzipation - jeweils eine Allianz gegen einen der anderen Pole bilden können. So sind Projekte, die durchaus größere gesellschaftliche Anerkennung und Partizipation bewerkstelligen, nicht zwangsweise Träger:innen und Verfechter:innen sozialer Sicherheit, gleichzeitig haben aber auch die klassischen Wohlfahrtsstaatlichen Strukturen ihre eigenen Ausschlussmechanismen kreiert oder wirken behäbig und paternalistisch (Laufenberg 2020).

Wie also im Ringen um neue Arbeitsverhältnisse ein Schulterschluss gelingen kann der eine Transformation der Arbeitswelt ermöglicht die beides garantiert, Emanzipation und soziale Sicherheit bleibt in der Debatte innerhalb progressiver Bewegungen häufig unterbelichtet - die Frage also wie es gelingen kann das eine Allianz aus progressiven Akteuren in Gewerkschaften, sozialen Bewegungen und Parteien dazu beiträgt die neoliberale Hegemonie um das Wie von Arbeit zu brechen? In unserem Beitrag sollen wesentliche Fragestellungen zu diesem Themenkomplex aufgeworfen und Diskussionen über mögliche Lösungswege angeregt werden.

Arbeiten wir zu viel?

Schon länger ist Österreich im europäischen Spitzenfeld zu finden, wenn es um das Arbeitszeitausmaß geht. Österreichische Vollzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt pro Woche mit 41,7 Stunden viel mehr als Arbeitnehmer:innen in den meisten anderen EU-Staaten (Eurostat, 2023). Personen, die viel außerhalb des Betriebsstandortes, also im Homeoffice oder anderswo, arbeiten, und solche, die in besonders flexiblen Arbeitszeitmodellen wie etwa der Gleitzeit beschäftigt sind, tendieren besonders dazu, lange zu arbeiten: Je häufiger im Homeoffice gearbeitet wird, umso höher ist auch die Zahl der gearbeiteten Stunden pro Woche. (Predotova & Vargas Llave, 2021). Das gerade auch bei Arbeitnehmer:innen durchaus beliebte Modell der Gleitzeit sorgt dafür, dass die Beschäftigten die Lage ihrer Arbeitszeit – zumindest hinsichtlich Beginn und Ende und in einem bestimmten Umfang – selbst steuern können, Arbeitgeber:innen hingegen ersparen sich Kosten durch den Wegfall von Überstundenzuschlägen. Die Kehrseite der aus Arbeitnehmer:innensicht durchaus positiven Effekte größerer Selbstbestimmtheit und Souveränität bei der Arbeitszeitgestaltung besteht jedoch angesichts der Möglichkeit zum Aufbau eines „Zeitguthabens“ im Risiko überlanger Arbeitszeiten, die über einen längeren Zeitraum gesundheitlich problematisch sein können.

Tatsächlich lassen sich arbeitsbezogene Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten feststellen: Eine Million Beschäftigte glaubt also, nicht bis zur Pension durchzuhalten, der Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich – eine repräsentative Befragung unter Beschäftigten zu deren Arbeitszufriedenheit – weist den niedrigsten Wert seit 20 Jahren aus (Der Standard, 2023). Zudem bekommen Beschäftigte die von ihnen geleisteten Mehr- und Überstunden – also jene Stunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet werden – nicht abgegolten. Im Jahr 2022 wurden in Österreich 47 Mio (!) Mehr- und Überstunden ohne entsprechende Abgeltung oder der Gewährung von Zeitausgleich geleistet (Arbeiterkammer, 2023).

Dazu in krassem Gegensatz stehen die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten: Eine große Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten wünscht sich eine Reduktion der (individuellen) wöchentlichen Arbeitszeiten, zugleich wünschen sich Teilzeitbeschäftigte – wohl aus ökonomischen Motiven – eine Erhöhung ihrer

Arbeitszeiten (Arbeiterkammer, 2023a). Eine aktuelle Mikrozensus-Erhebung der Statistik Austria (2023) macht überdies deutlich, dass sich die Arbeitszeitwünsche in Richtung einer geringeren Vollzeit orientieren. So möchte jede:r sechste Arbeitnehmer:in die Arbeitszeit reduzieren. Zugleich lässt sich in Österreich eine steigende Teilzeitquote beobachten. Während Arbeit in Teilzeit bei Frauen anhaltend hoch ist, ist die Teilzeit in den vergangenen Jahren auch bei Männern deutlich gestiegen. Grund dafür sind bei fast 40% aller teilzeitbeschäftigten Frauen persönliche oder familiäre Verpflichtungen, also insbesondere die Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen. Dies trifft auf nicht einmal 7% der Männer zu. Bei Männern überwiegt mit knapp 30% der Wunsch nach (freiwilliger) Arbeitszeitverkürzung (Statistik Austria, 2023a).

Wie das MOMENTUM-Institut aufzeigt, waren gesetzliche Arbeitszeitverkürzungen historisch stets dann gut durchsetzbar, wenn die Arbeitslosigkeit niedrig war (Momentum-Institut, 2023). Die letzte gesetzliche Arbeitszeitverkürzung wurde bereits im Jahre 1975 – also vor fast 50 Jahren – umgesetzt. Zwischenzeitlich gelangen den Gewerkschaften jedoch immer wieder Arbeitszeitverkürzungen mittels Regelungen im Kollektivvertrag.

Im Grundsatzprogramm des ÖGB wird weiterhin eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung gefordert, auch auf kollektivvertraglicher Ebene versuchen Gewerkschaften, kürzere Arbeitszeiten durchzusetzen (ÖGB, 2023). Als jüngeres Beispiel ist in diesem Zusammenhang die Arbeitszeitverkürzung auf 37 Wochenstunden im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ-KV) anzuführen, die ab 2020 – mitten in der COVID-19-Pandemie – vor dem Hintergrund einer breiten Protestbewegung für kürzere Arbeitszeiten erreicht werden konnte.

Gerade aus gewerkschaftlicher Perspektive stellt die derzeitige Arbeitszeitsituation – überlange Arbeitszeiten bei Vollzeitbeschäftigten, starker Wunsch nach Arbeitszeitreduktion bei gesteigerter Produktivität – im Zusammenspiel mit einer anhaltend hohen Inflation jedoch zweifellos eine Herausforderung dar. So werden im Verhandlungssetting Arbeitszeitverkürzungen in der Regel in Geld „umgerechnet“ („Wie viel Euro ist eine Arbeitsstunde wert?“). Während Arbeitszeitverkürzungen also weit oben auf der gewerkschaftlichen Agenda stehen und vehement eingefordert werden, muss zugleich – und insbesondere in Branchen mit niedrigerem

Einkommensniveau – die Inflation ausgeglichen und die Kaufkraft der Arbeitnehmer:innen gesichert werden. Vielfach werden daneben andere Formen der Arbeitszeitverkürzung – etwa zusätzliche Freizeittage oder sogenannte Freizeitoptionen, die eine individuelle Umrechnung von kollektivvertraglichen Entgelterhöhungen in Zeitguthaben ermöglichen, umgesetzt.

Dennoch scheinen nicht zuletzt die Erfahrungen der COVID-19-Pandemie (Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit, Reduktion von Arbeitszeit aufgrund von Betreuungspflichten) dazu geführt zu haben, dass viele Arbeitnehmer:innen, die während der Pandemie kürzer gearbeitet hatten, ihre verkürzten Arbeitszeiten beibehalten wollen (Windisch & Ennser-Jedenastik, 2020).

Zumindest in Branchen mit höheren Einkommen sind Beschäftigte offenbar sogar bereit, Entgelteinbußen und somit auch ein gewisses Maß an wirtschaftlicher Unsicherheit hinzunehmen, um individuell vereinbarte kürzere Arbeitszeiten zu erreichen oder beibehalten zu können. Die Forderung nach einer generellen Arbeitszeitverkürzung auf gesetzlicher Ebene erscheint bereits vor diesem Hintergrund sinnvoll und zweckmäßig.

Eine generelle Arbeitszeitverkürzung wirft jedoch auch gesellschaftspolitische Fragen auf. So wird gerade von Arbeitgeber:innen immer wieder auf die derzeit große Nachfrage nach Arbeitskräften hingewiesen - diese werde sich durch eine Arbeitszeitverkürzung weiter steigern bzw das Arbeitskräfteangebot weiter verknappen. Zudem könnte eine generelle Arbeitszeitverkürzung Auswirkungen auf die Arbeitszeitgestaltung mit sich bringen: Wird kürzer gearbeitet, liegt es nahe, dass auch die individuelle Lage der Arbeitszeit der Beschäftigten angepasst werden muss, wenn etwa die Öffnungs- und Geschäftszeiten in bekannter Form aufrechterhalten werden sollen. Im Zusammenspiel mit einem erhöhten Arbeitskräftebedarf könnte dies zu (noch) asynchroneren Arbeitszeiten führen (Shulevitz, 2019). Bringt eine solche Gestaltung der Arbeitszeit also mehr Wohlstand, wenn dieser nicht bloß monetär, sondern verstärkt auch in individuellen Zeitressourcen bemessen wird?

Ein neues Bild von Zeitwohlstand im Kontrast zum Arbeitskräftemangel

Bereits im Zuge der wirtschaftlichen Erholung nach den Corona-Krisenjahren hat sich europaweit eine deutliche Steigerung der Nachfrage nach Arbeitskräften eingestellt. Vielfach wurde von einem „Fachkräftemangel“ und dann in weiterer Folge gar von einem allgemeinen „Arbeitskräftemangel“ gesprochen, dem es laut Vertreter:innen der Wirtschaft in Österreich vor allem mit politischen Maßnahmen im Steuer- & Abgabenrecht sowie verstärkter Arbeitsmigration zu begegnen gilt, ohne die eigene Verantwortung bei der Attraktivierung der Arbeitsplätze zu akzeptieren (WKO, 2023; IV, 2023).

Betrachtet man die Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarkts, wurde 2022 mit 6,3% tatsächlich die niedrigste Arbeitslosenquote seit 15 Jahren verzeichnet. Die offenen Stellen befanden sich mit durchschnittlich über 125.000 gemeldeten Jobs auf einem absoluten Höchststand, was jedoch auch durch eine stärkere Einmeldung beim AMS zusammenhängen könnte, da Unternehmen sich ihrer Konkurrenz-Position um Arbeitskräfte nun bewusster wurden (OeNB, 2023).

Deutlich wird, dass eine Kombination aus der demographischen Entwicklung, welche insbesondere durch die Pensionierungswelle der sogenannten „Baby-Boomer“ getrieben ist, dem Festhalten an Arbeitskräften, trotz der aktuell getrübten Konjunktur-Aussichten („Labor Hoarding“) und eine weniger stark steigenden Erwerbsbevölkerung sowie vermehrter freiwilliger Teilzeitarbeit zu einer neuen Dynamik der Verhältnisse am Arbeitsmarkt führt (Mahringer et. al, 2022). Vorbei scheinen die Zeiten, in denen aus einem großen Pool an willigen Arbeitskräften zu jedweden Arbeitsbedingungen rekrutiert werden kann, wie auch Prognosen für die Arbeitslosenquoten bescheinigen (WIFO, 2023). Dennoch scheint es ratsam, nicht vollends auf die Mangel-Erzählung am Arbeitsmarkt einzusteigen. Mit über 300.000 Menschen ohne Beschäftigung die beim AMS gemeldet sind und in etwa nochmal $\frac{1}{3}$ dieser Zahl in der stillen Reserve, also Menschen die aktuell nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, gibt es ausreichend Arbeitskräftepotential die aktuell bloß nicht „verwertbar“ für den Markt erscheinen (SORA & AK Wien, 2023). Darüber hinaus ist Vollbeschäftigung, wie zwischen den 50er und 80er Jahren, noch in weiter Ferne, weswegen die mediale Debatte um den vermeintlichen Mangel kontextualisiert betrachtet werden sollte. Dennoch scheint es so, als müssten sich

Betriebe bereits an die neuen Rahmenbedingungen anpassen und die Arbeitsbedingungen verbessern, höhere Löhne und Gehälter anbieten sowie individuellen Wünschen der Arbeitnehmer:innen stärker nachkommen, um offene Stellen zu besetzen. Besonders jene Branchen und Beschäftigungsverhältnissen mit unregelmäßigen und nicht-Standard Arbeitszeiten, großem Arbeitsdruck und wenig Kontrolle über Art und Ausführung der Arbeit sind europaweit von einem Mangel an Arbeitskräften betroffen, was auch als ein Indiz für mangelnden Anpassungsfähigkeit dieser Sektoren gesehen werden kann (ETUI, 2023).

Allgemein scheint sich ein Momentum zu formen oder zu verstärken, bei dem sich neue Verhandlungsspielräume und Möglichkeiten zur Verbesserung der individuellen Arbeitssituation der Arbeitnehmer:innen ergeben, welche auch bereits in reduzierten Vollzeit-Arbeitszeiten, insbesondere auch bei Männern, erkennbar sind (Statistik Austria, 2023). Hier scheint es trotz höherer finanzieller Belastungen durch die Inflationskrise zu einer tieferliegenden Neuorientierung der Arbeitszeit-Präferenzen und damit schlussendlich auch der Bewertung von Freizeit in unserer Gesellschaft zu kommen. Skeptisch zu beobachten bleibt, ob das ein Phänomen ist, das vor allem Besserverdienenden und nur gewissen Branchen vorbehalten bleibt oder ob eine faire Verteilung der "Freizeit-Gewinne" abseits der rein persönlichen Verhandlungsebene erreicht werden kann.

Neben der individuellen Komponente, die zur Veränderung der Arbeitszeiten beiträgt, gibt es auch gewichtige gesamtwirtschaftliche Argumente, die Perspektiven zur Arbeitszeitverkürzung geben. Obwohl konservative und marktliberale Gegner:innen oft den größtmöglichen wirtschaftlichen Schaden bei einer Absenkung der gesetzlichen Normalarbeitszeit prophezeien, zeigen Studien nur geringen Einfluss auf das Wachstum und hingegen viele positive Effekte für den Arbeitsmarkt. Eine WIFO-Studie im Auftrag der Arbeiterkammer belegt, dass eine Anpassung der tatsächlichen hin zur gewünschten Arbeitszeit, das bedeutet bei unter 30 Stunden Arbeit pro Woche eine Erhöhung und darüber eine Verringerung der Arbeitszeit, eine Reihe von positiven Auswirkungen hat. So würde mit dieser Maßnahme etwa über die nächsten 10 Jahre kumuliert die Beschäftigung, Produktivität und Stundenlöhne steigen bei sinkender Arbeitslosigkeit und einem um nur 0,9% sinkenden Bruttoinlandsprodukt (Ederer S. & Streicher G., 2023). Groß angelegte Pilotprojekte,

wie eines in Großbritannien, zeigen, dass die Produktivität der Beschäftigten gleich bleibt oder sogar zunimmt, während die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen steigt (4DayWeekGlobal, 2023).

Diese Ergebnisse sind weit weg von den weithin verbreiteten Horrorszenarien und zeigen, dass es selbst auf der ökonomischen Diskursebene gute Argumente für geringere Arbeitszeiten gibt, da sie mehr Menschen Teilhabe an Erwerbsarbeit ermöglicht und trotzdem mehr Raum für gesellschaftliche Prozesse abseits der Arbeit bietet.

Bei der rein materiellen Betrachtungsweise, welche auf die Diskussion von Mängeln, den Auswirkungen auf Wirtschaftswachstum und Wettbewerbsfähigkeit beschränkt ist, werden wichtige Dimensionen des Wohlstands vernachlässigt, die für ein gutes Leben unverzichtbar scheinen. Eine Frage, die sich etwa dabei stellt, ist, inwiefern die Bereitstellung von sozialstaatlichen Daseinsvorsorge-Leistungen wie etwa dem Gesundheits- und Pflegesektor unter den aktuellen Arbeitsbedingungen sicherzustellen ist? Bereits während Corona sind Pfleger:innen enormen Belastungen ausgesetzt gewesen, die sich durch Pensionierungen und Abwanderungen noch verschlechterten. Nur 35% der Beschäftigten im Pflegesektor können sich vorstellen, in ihrem aktuellen Beruf in Pension zu gehen und an eine Vollzeitbeschäftigung ist aufgrund der körperlichen und psychischen Belastung bereits jetzt für viele nicht zu denken (BMSGPK, 2021). Eine Arbeitszeitverkürzung würde diese Belastungen verringern und könnte durch höhere Stundenlöhne und attraktive Arbeitsbedingungen diese Berufsgruppe so aufwerten, dass mehr Personen diesen wichtigen Beruf ausüben wollen und somit eine akute Krise im Gesundheitssystem abwenden.

Offen bleibt, wie es gelingt den Wohlstand nicht mehr allein auf finanzieller Basis zu bewerten. Zeitwohlstand für gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten der Care-Arbeit, freiwillige und gemeinnützige Tätigkeiten oder bloßer Freizeit muss dabei eine zentrale Rolle einnehmen. Da diese meist monetär nicht oder nur schwer bewertbar sind und etwa bei der Sorgearbeit extrem ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind, scheint deren Wertigkeit bislang unzureichend berücksichtigt. Versuche, unbezahlte Arbeit in Österreich finanziell zu bewerten, um Aufmerksamkeit in der vorherrschenden Marktlogik zu erreichen, erscheinen in diesem Zusammenhang

zwar wichtig, können aber die Diskursverschiebung potenziell gefährden (Momentum Institut, 2023a).

Widersprüche und Nebenwirkungen?

Gleichzeitig eröffnen sich aber gerade in der Linken teils widersprüchliche bis hin zu gegensätzlichen Ansätzen und Strategien im Umgang mit Fragen zu Arbeit, Arbeitszeit oder Wertigkeit verschiedener Tätigkeiten. Während auf gewerkschaftlicher Seite sozialpartnerschaftliche Lösungen für geringere Arbeitszeiten und höhere Löhne gefordert werden, kommt aus Parteien teils der Ruf nach gesetzlichen Vereinbarungen. Zivilgesellschaftlich wiederum waren verschiedene Ansätze, beginnend bei einem Bedingungslosen Grundeinkommen bis hin zu geschlechtersensibleren Varianten wie einem Care-Einkommen prominent. Die damit formulierte Kritik am Lohnarbeitsmodell als Garant für gesellschaftlichen Fortschritt ist gleichzeitig aber immer auch eine Kritik am gewerkschaftlichen und auch sozialdemokratischen Arrangement mit eben diesem Versprechen. Es zeigt sich also auch hier wieder der von Fraser formulierte Spagat der nur all zu schwer zu überwinden scheint innerhalb kapitalistischer Realitäten: zwischen der Befreiung von Herrschaftsverhältnissen in der Lohnarbeit einerseits und der vertraglichen Absicherung und dem Ausbau eben jener sozialer Sicherheiten andererseits. Für gewerkschaftliche Arbeitspolitik und Linke Perspektiven auf Arbeit stellen sich also Fragen dazu wie es gelingt, Zeitwohlstand, insbesondere dem Wert von frei verfügbarer Zeit, in der vorherrschenden materialistischen Marktordnung als gleichwertig oder übergeordnet zu finanziellen Wohlstand zu definieren? Ist die Vermarktlichung unbezahlter Tätigkeiten hilfreich oder hinderlich? Welche Schritte benötigt es, um diesen Wert sichtbar in die Debatte einzubringen? Wie kann verhindert werden, dass ganze Gruppen an Menschen am Arbeitsmarkt als "unverwertbar" gebrandmarkt werden und wie können die Interessen Betroffener sinnvoll vertreten werden? Was bedeutet es, wenn in manchen Branchen eine Normalisierung von unregulierten Arbeitsmodellen stattfindet - gerade dann, wenn diese den Beschäftigten individuell mehr finanzielle und zeitliche Freiräume eröffnen? In welchem Umfang sind wir bereit zu akzeptieren, dass Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitszeitverkürzung selbst bezahlen, indem sie (trotz Entgelteinbußen) zu einer Teilzeitbeschäftigung wechseln?

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@unibe.ch.

Quellenverzeichnis:

Arbeiterkammer (2023). 47 Millionen Mehr- und Überstunden ohne Bezahlung oder Zeitausgleich. Verfügbar unter: <https://www.arbeiterkammer.at/unbezahlte-ueberstunden> [15.09.2023].

Arbeiterkammer (2023a). Eine Vollzeit für das 21. Jahrhundert. Verfügbar unter: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/arbeitszeit/Presseunterlage_20230414.pdf [15.09.2023].

BMSGPK (2021). Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index. Verfügbar unter <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=784> [16.09.2023].

Der Standard – Graber, R. & Szigetvari, A. (2023). Welche Reformen es braucht: Besseres Arbeitsklima, mehr Fortbildung als Magnet für 50 plus. Verfügbar unter: <https://www.derstandard.at/story/2000142748539/welche-reformen-es-braucht-besseres-arbeitsklima-mehr-fortbildung-als-magnet> [15.09.2023].

ETUI (2023). Labour shortages - turning away from bad jobs. Verfügbar unter: <https://www.etui.org/publications/labour-shortages-turning-away-bad-jobs#:~:text=Labour%20shortages%20before%2C%20during%20and,from%20accepting%20low%20quality%20jobs.> [16.09.2023].

Eurostat (2023). Zahl der geleisteten Wochenstunden bei Vollzeitbeschäftigten. Verfügbar unter: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00071/default/table?lang=de> [15.09.2023].

Ederer, Stefan & Streicher, Gerhard.(2023). Makroökonomische Effekte einer Arbeitszeitanpassung in Österreich. Studie im Auftrag der AK Wien. Verfügbar unter: https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikation_sid=70374&mime_type=application/pdf [16.09.2023]

Fraser, Nancy. 2017. "A Triple Movement? Parsing the Politics of Crisis after Polanyi." In *Beyond Neoliberalism: Social Analysis after 1989*, edited by Marian Burchardt and Gal Kirn, 29–42. Cham: Springer International Publishing.

IV (2023). Industrie zu Arbeitsmarkt: Fach- und Arbeitskräftemangel durch Stärkung von Leistungsanreizen gegensteuern. Verfügbar unter https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20230703_OT0071/industrie-zu-arbeitsmarkt-fach-und-arbeitskraeftemangel-durch-staerkung-von-leistungsanreizen-gegensteuern [16.09.2023].

WIFO (2023) Konjunkturprognose Juni 2023. Verfügbar unter

https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikation_sid=70813&mime_type=application/pdf [16.09.2023].

4DayWeekGlobal (2023). The results are in: The UKs Four-Day Week Pilot. Verfügbar unter:

<https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf> [16.09.2023].