

Erwerbsarbeitszeitverkürzung in Österreich

Chancen, Potenziale und Risiken

Juli 2026



Autor*innen

Alexander Furtner, MA, MSc (WU); Mag.^a Susanne Halmer, BA, Selma Kaya, MA

Unter Mitarbeit von

Marvin Gelmar, MA; Josef Kaiser-Zeisel

Titel

Erwerbsarbeitszeitverkürzung in Österreich - Chancen, Potenziale und Risiken

Kontakt

E office@politikberatung.or.at

Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung

E office@politikberatung.or.at

www.politikberatung.or.at

ZVR: 159115616

Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder der ÖGPP aus dem Inhalt dieses Werks ist ausgeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	3
EXECUTIVE SUMMARY	6
EINLEITUNG	9
ARBEITSZEIT VERKÜRZEN – ABER WELCHE?	10
FORMEN DER ERWERBSARBEITSZEITVERKÜRZUNG (EAZV)	15
VERÄNDERUNGEN DER ARBEITSWELT IN DER MENSCHHEITSGESCHICHTE	17
Von den Anfängen der Menschheit bis zur Industrialisierung	17
Die Arbeitswelt nach der Industriellen Revolution	20
ERWERBSARBEITSZEITVERKÜRZUNGEN IN ÖSTERREICH	23
Gesetzliche Anpassungen der Erwerbsarbeitszeit	23
Die Bedeutung der Sozialpartnerschaft	26
Wiederkehrende Argumente gegen Erwerbsarbeitszeitverkürzung	29
ERWERBSARBEITSZEIT: AKTUELLE TRENDS IN ÖSTERREICH	31
Aktuelle Trends in der Erwerbsarbeitszeit	31
Erwerbsarbeitszeit in Österreich: Wunsch und Wirklichkeit	35
VOLKSWIRTSCHAFTLICHE EFFEKTE VON ERWERBSARBEITSZEITVERKÜRZUNG	38
Erwerbsarbeitszeitverkürzung und BIP	38
Erwerbsarbeitszeitverkürzung und Stundenproduktivität	40
Schlussfolgerungen und Maßnahmen	42
ERWERBSARBEITSZEITVERKÜRZUNG ZUR BEKÄMPFUNG VON ERWERBSARBEITSLOSIGKEIT	44
Erwerbsarbeitszeitverkürzung und Beschäftigung: Historische Perspektive	44
Beispiel Frankreich: Erwerbsarbeitszeitverkürzung gegen Erwerbsarbeitslosigkeit	47
Erwerbsarbeitszeitverkürzung als kurzfristige arbeitsmarktpolitische Maßnahme	48
Stabilisierung des Arbeitsmarkts durch Teilzeit	50
Schlussfolgerungen und Maßnahmen	52

EFFEKTE VON ERWERBSARBEITSZEITVERKÜRZUNG AUF DEN FACHKRÄFTEMANGEL	54
Was versteht man unter Fachkräftemangel?	54
Ursachen für den Fachkräftemangel	56
Was gegen den Fachkräftemangel helfen könnte	57
Erwerbsarbeitszeitverkürzung als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel	59
Schlussfolgerungen und Maßnahmen	61
EFFEKTE EINER ERWERBSARBEITSZEITVERKÜRZUNG AUF SYSTEMRELEVANTE BERUFE	63
Was sind systemrelevante Berufe?	63
Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen	64
Erwerbsarbeitszeitverkürzung in den verschiedenen Branchen	66
Gesundheits- und Pflegebereich	66
Handel	69
Reinigungsbranche	70
Schlussfolgerungen und Maßnahmenempfehlungen	71
AUSWIRKUNGEN VON ERWERBSARBEITSZEITVERKÜRZUNG AUF DIE GESUNDHEIT	73
Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit	74
Auswirkungen kürzerer Erwerbsarbeitszeiten auf die Gesundheit	75
Gefahr: Verdichtung der Erwerbsarbeitszeit	78
Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	80
CHANCEN EINER ERWERBSARBEITSZEITVERKÜRZUNG FÜR MEHR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT	82
Gender Care Gap	82
(Erwerbs-)Arbeitsleben im Geschlechtervergleich	84
Erwerbstätigenquote	84
Karenz und Wiedereinstieg	85
Erwerbsarbeitsstunden	88
Unbezahlte Haus- und Sorgearbeit	91
Erwerbsarbeitszeitverkürzung: Bedeutung für Geschlechtergleichheit	93
Schlussfolgerungen und Maßnahmen	95
DEMOKRATIEPOLITISCHE EFFEKTE EINER ERWERBSARBEITSZEITVERKÜRZUNG	97
Formen politischer Partizipation	97
Entwicklung und Förderung der verfassten (institutionalisierten) Partizipation	98
Entwicklung und Förderung der nicht verfassten (nicht institutionalisierten) Partizipation	100
Erwerbsarbeitszeitverkürzung und politische Partizipation	101
Schlussfolgerungen und Maßnahmen	102
KLIMARELEVANTE EFFEKTE EINER ERWERBSARBEITSZEITVERKÜRZUNG	104
Skaleneffekte – Arbeitszeitverkürzung für die Gesamtwirtschaft	105
Kompositionseffekte – Arbeitszeitverkürzung für eine nachhaltigere Lebensweise	107
Arbeitszeitverkürzung für nachhaltigere Mobilität	110
Schlussfolgerungen und Maßnahmen	111

BEST PRACTICE BEISPIELE	114
Österreichische Best Practice Beispiele	116
Kagerer	116
eMagnetix	118
Internationale Best Practice Beispiele	120
Schweden: Göteborg	120
Island	121
Deutschland: Metall- und Elektroindustrie	123
ZUSAMMENFASSUNG	125
Die Bedeutung unbezahlter Arbeit	125
Aktuelle Tendenzen der Erwerbsarbeitszeit	125
Erwerbsarbeitszeit in Österreich: Wunsch und Wirklichkeit	126
Wirtschaftliche Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung	127
Auswirkungen von Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf die Gesundheit	129
Chancen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung für mehr Geschlechtergerechtigkeit	129
Demokratiepolitische Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung	130
Klimarelevante Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung	131
QUELLEN	132

Executive Summary

Die Debatte um eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit ist in Österreich seit jeher von zwei gegensätzlichen Positionen geprägt. Während Befürworter*innen vor allem auf gesundheitliche, gesellschaftliche und wirtschaftliche Vorteile hinweisen, argumentieren Kritiker*innen, dass eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit den Fachkräftemangel verstärken, die Wettbewerbsfähigkeit gefährden und das Wirtschaftswachstum hemmen könnte. Die vorliegende Analyse zeigt jedoch, dass eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung tatsächlich großes Potenzial für positive Veränderung bietet.

Bereits in der Vergangenheit sind Initiativen zur Erwerbsarbeitszeitverkürzung immer auf Widerstand gestoßen, jedoch haben sie auf lange Sicht stets zur Verbesserung gesellschaftlicher Umstände beigetragen. Wurde beispielsweise bei der Einführung der 40-Stunden-Woche noch ein massiver Einbruch der Produktivität vorausgesagt, so ist mit heutigem Wissensstand klar, dass sowohl Produktivität als auch wirtschaftlicher Wohlstand in den folgenden Jahrzehnten gestiegen sind. Studien zeigen, dass eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit die Produktivität der Arbeitnehmer*innen (pro Stunde) steigern kann, da sie konzentrierter und effizienter arbeiten.

Auch die Annahme, dass kürzere Erwerbsarbeitszeiten zwangsläufig zu einem Rückgang der Wirtschaftsleistung führen, zeigt sich widerlegt. So weisen Länder mit kürzeren Erwerbsarbeitszeiten tendenziell ein höheres BIP pro Kopf auf. Eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit kann aber nicht nur positive wirtschaftliche Effekte haben, sondern sich (mit den richtigen Begleitmaßnahmen) auch vorteilhaft auf den Arbeitsmarkt, die Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit, Geschlechtergerechtigkeit, Gesundheit und den Klimawandel auswirken.

Eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit hat großes Potenzial, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit zu verbessern. Es ist dabei anzunehmen, dass die Verringerung der bezahlten Erwerbsarbeitszeit die Bereitschaft erhöht, unbezahlte Arbeitszeit in soziale bzw. politische Aufgaben zu investieren. Dadurch kann gesellschaftliches und politisches Engagement gefördert werden, da Menschen mehr Ressourcen und einen weiteren zeitlichen Rahmen für ehrenamtliche Tätigkeiten und politische Partizipation zur Verfügung haben. In Zeiten sinkender Wahlbeteiligung und steigender Politikverdrossenheit könnte dies zu einer Stärkung der Demokratie beitragen. Ebenso kann die Care-Arbeit anders verteilt werden.

Denn nach wie vor sind bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Haus- und Sorgearbeit extrem ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt. Während Frauen in Österreich die Mehrheit der unbezahlten Arbeit im privaten Haushalt leisten, bringen Männer mehr Zeit für eine bezahlte Erwerbsarbeit auf. Die

negativen Folgen für Frauen sind vielfältig und reichen von weniger Bezahlung bis hin zu eingeschränkter gesellschaftlicher Teilhabe und Macht. Eine allgemeine Erwerbsarbeitszeitverkürzung kann den Grundstein zur Lösung einer Vielzahl dieser Probleme sein. Durch eine kürzere Vollzeitnorm reduziert sich die Erwerbsarbeitszeitlücke zwischen Frauen und Männern, wodurch sie gleichberechtigter am Arbeitsmarkt teilnehmen können. Ebenfalls kann die anfallende Haus- und Sorgearbeit fair verteilt werden, wenn Männer ihre gewonnenen zeitlichen Ressourcen dafür nutzen.

Viele Menschen leiden an berufsbedingten Erkrankungen. Längere Erwerbsarbeitszeiten sind mit einem erhöhten Risiko für Burnout, Depressionen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen verbunden. Eine Reduktion der Wochenerwerbsarbeitszeit kann erwiesenermaßen das Stressempfinden senken, die Schlafqualität verbessern und krankheitsbedingte Ausfälle verringern. Unternehmen, die auf kürzere Erwerbsarbeitszeiten umgestellt haben, berichten von einem Rückgang der Krankenstände und einer höheren Motivation der Angestellten. Dies zeigt sich besonders deutlich bei Berufen mit hoher Systemrelevanz. Hervorzuheben sind dabei Anstellungen im Gesundheitswesen sowie in der Pflege, wo der hohe psychische und physische Druck zu einer verstärkten Abwanderung von Fachkräften führt.

Ebendiese Abwanderung von Fachkräften in unterschiedlichen Branchen ist ein zentrales Argument von Kritiker*innen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung. Es wird befürchtet, dass eine Reduzierung der Wochenerwerbsarbeitszeit die bereits angespannte Lage am Arbeitsmarkt weiter verschärfen könnte. Die Sorge bezieht sich dabei auf die vermeintliche Minimierung der Gesamtarbeitszeit einer ohnehin beschränkten Gruppe an Fachkräften. Allerdings zeigen Untersuchungen, dass eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung die Attraktivität von Berufen erhöhen kann; insbesondere in jenen Bereichen, in denen hohe Arbeitsbelastung und Überstunden die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen. Arbeitgeber*innen, die kürzere Arbeitszeiten eingeführt haben, berichten von einer gesteigerten Bewerber*innenzahl und langfristig von einer höheren Bindung, besonders bei Fachkräften. Eine sinnvolle Maßnahme, um den Fachkräftemangel bei einer Neugestaltung nicht zu verschärfen und gleichzeitig weiteren Engpässen vorzubeugen, wäre eine schrittweise Verringerung der Erwerbsarbeitszeit in Kombination mit gezielten Aus- und Weiterbildungsangeboten.

Um die potenziellen Herausforderungen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung zu minimieren, sind somit begleitende Maßnahmen erforderlich. Dazu gehören unter anderem steuerliche Anreize für Unternehmen, die kürzere Erwerbsarbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich umsetzen, sowie Investitionen in digitale Infrastruktur und Automatisierung zur Steigerung der Produktivität. Parallel dazu darf der gezielte Ausbau von Kinderbetreuung und Bildungsangeboten nicht außer Acht gelassen werden. Eine graduelle Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit, in Kombination mit unterschiedlichen Pilotprojekten in verschiedenen Branchen, könnte helfen, die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

genau zu evaluieren bzw. an die Gegebenheiten anzupassen. Internationale und nationale Best-Practice-Beispiele belegen bereits, dass eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit erfolgreich umgesetzt werden kann. Unternehmen in Österreich wie eMagnetix oder Tractive haben ihre Arbeitszeit auf 30 bzw. 35 Stunden pro Woche reduziert und berichten von positiven Effekten auf Ebene der Produktivität, der Wettbewerbsfähigkeit sowie in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit. Eine groß angelegte Studie in Großbritannien zur Vier-Tage-Woche zeigt, dass neun von zehn der teilnehmenden Unternehmen auch nach Ende des Pilotprojekts die Vier-Tage-Woche beibehalten haben. Diese Erfahrungen deuten darauf hin, dass eine generelle Erwerbsarbeitszeitverkürzung möglich ist, wenn ein adäquater gesetzlicher und gesellschaftlicher Rahmen dafür geschaffen wird.

Nicht zuletzt könnte eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit auch einen Beitrag zum wichtigen Kampf gegen den Klimawandel leisten. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass eine Verringerung der Erwerbsarbeitszeit mit einer Reduktion des Energieverbrauchs und des CO₂-Ausstoßes einhergeht. Der Weltklimarat führt aus diesem Grund Erwerbsarbeitszeitverkürzung als eine von mehreren Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels an.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung unter bestimmten Bedingungen zahlreiche positive Effekte auf Wirtschaft, Gesundheit, soziale Gerechtigkeit und Umwelt haben kann. Erfahrungswerte aus der Vergangenheit und aktuelle Pilotprojekte zeigen, dass eine schrittweise Reduktion der Wochenerwerbsarbeitszeit nicht mit wirtschaftlichen Nachteilen verbunden ist. Vielmehr bietet sie die Chance, die Produktivität zu steigern, Fachkräfte langfristig zu binden, gesundheitliche Belastungen zu reduzieren und einen Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit zu leisten. Entscheidend für eine erfolgreiche Umsetzung sind jedoch gezielte Maßnahmen, die sicherstellen, dass Unternehmen und Angestellte gleichermaßen von der Reform profitieren. Die Frage ist nicht, ob eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung möglich ist, sondern wie sie gestaltet werden kann, um den größtmöglichen gesellschaftlichen Nutzen zu erzielen.

Einleitung

Der Diskurs über eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit (EAZ) hat sich stets im Aufeinanderprallen von zwei gegenüberliegenden Lagern bewegt. Auf der einen Seite stehen jene, die dies zum Schutz und Wohlbefinden der arbeitenden Menschen befürworten, auf der anderen Seite jene, die dies ablehnen. Das Kernargument der Gegner*innen von kürzeren Erwerbsarbeitszeiten war und ist dabei immer dasselbe: Eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit schade der Wirtschaft. Die Geschichte zeigt jedoch, dass diese Annahme falsch ist. So wurde bei der Forderung nach einer 40-Stunden-Woche eindringlich vor einem massiven Sinken der Produktivität gewarnt. Tatsächlich sind wir aber heute, fast 50 Jahre nach Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich, produktiver denn je. Trotzdem hält sich das Argument, es sei wirtschaftlich nicht vertretbar, die Erwerbsarbeitszeit weiter zu senken, hartnäckig. Bei einer weiteren Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit sei der Schaden für den Wirtschaftsstandort zu groß, wir leiden unter Fachkräftemangel und sollten stattdessen die Erwerbsarbeitszeit besser noch erhöhen?!

Doch stimmen diese Bedenken? Häufig wird die öffentliche Debatte rund um Erwerbsarbeitszeit mit wenig inhaltlichem Tiefgang oder nur reduziert auf einen Aspekt, wie etwa Wirtschaftswachstum, geführt. Deshalb soll diese Studie fundierte Antworten auf die zentralen Fragen zur Erwerbsarbeitszeitverkürzung (EAZV) geben: Wie wirkt sich eine EAZV auf die verschiedenen Gesellschafts- und Wirtschaftsbereiche aus? Welche sind die Chancen und Risiken, die sich durch eine EAZV ergeben? Und welche Begleitmaßnahmen sind notwendig?

Es muss bei Beantwortung dieser Fragen berücksichtigt werden, dass sich die Arbeitswelt in stetiger Veränderung befindet, wodurch alte Modelle der Bewertung des Verhältnisses von Arbeit und Einkommen durch technische, politische und soziale Umwälzungen sukzessive an Trag- und Anpassungsfähigkeit verlieren. Es gilt zu bestimmen, unter welchen Rahmenbedingungen und Gesichtspunkten eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit bzw. eine Anpassung derselben auf die Herausforderungen unserer heutigen Zeit gesellschaftlich wirksam werden kann.

Arbeitszeit verkürzen – aber welche?

Der zentrale Begriff der Debatte um eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit ist jener der Arbeit. Was verstehen wir als Gesellschaft unter Arbeit und welche Arbeit soll eigentlich verkürzt werden?

Die heutige Gesellschaft verwendet das Wort „Arbeit“ als Gegenpol zur „Freizeit“. Der Arbeitsbegriff wird darauf reduziert, die bezahlte Arbeit zu beschreiben, also die Erwerbs- bzw. Lohnarbeit. Als davon abgegrenzt wird die „Freizeit“, die Zeit frei von Verpflichtung, sowie die Obligationszeit betrachtet.¹ Obligationszeit meint die geleistete, aber unbezahlte Arbeit für die Gemeinschaft wie Care-Arbeit (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen usw.), ehrenamtliche Arbeit, Vereinsarbeit usw., die nicht durch Pflicht einem*iner Arbeitgeber*in gegenüber eingegangen wird.

Diese Abgrenzung zwischen sogenannter Freizeit, unbezahlter Arbeit und Erwerbsarbeit soll in dieser Studie klar gekennzeichnet werden. Wenn wir im Folgenden von Arbeitszeitverkürzung sprechen, dann ist eine Verringerung der Erwerbsarbeitszeit gemeint, um für jene gesellschaftlich notwendige (unbezahlte) Arbeit, die darüber hinaus geleistet wird, genügend Zeit und Ressourcen bereitzustellen. Mit der Spezifizierung von Erwerbs- bzw. Lohnarbeit soll auch ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Arbeit mehr als nur bezahlte Arbeit bedeutet. Gleichzeitig haben sich viele Begrifflichkeiten, wie Normalarbeitszeit oder Arbeiter*innenparteien, etabliert. Werden solche Begriffe in der Studie verwendet, sind sie stets auf die Erwerbsarbeit bezogen.

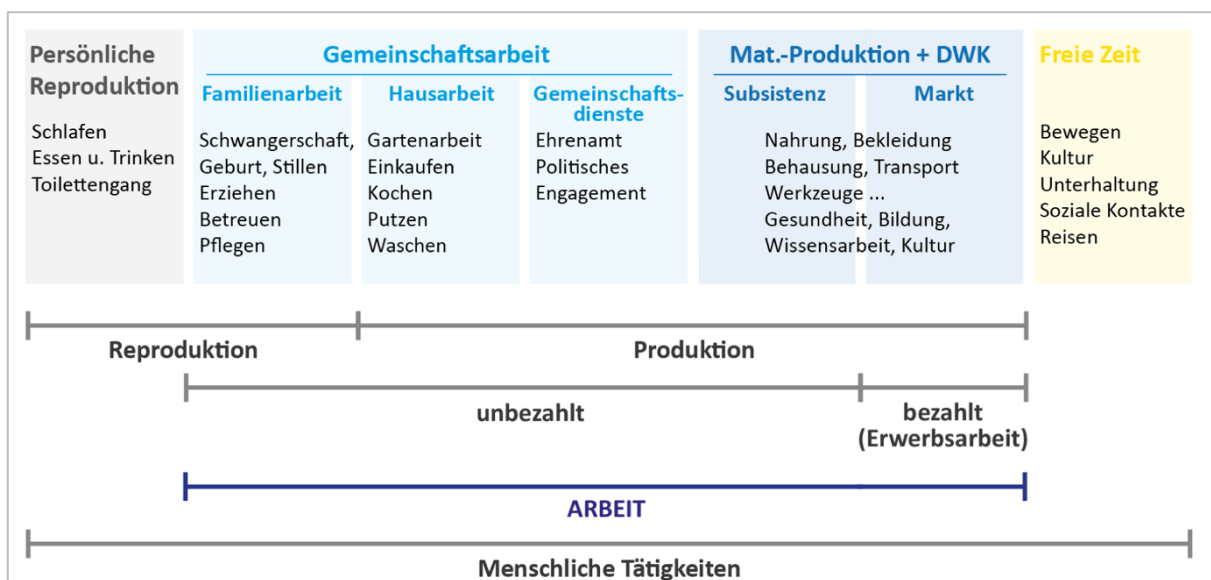


Abbildung 1: Bereiche menschlicher Tätigkeit²

¹ Immerfall/Wasner (2011)

² DWK: Persönliche Dienste, Wissensarbeit, Kultur.; Institut für Geschichte und Zukunft der Arbeit (2023): 48

Gesellschaftlich betrachtet leistet jede einzelne Person eine breite Vielfalt an bezahlter wie auch unbezahlter Arbeiten, die auf verschiedene Weisen klassifiziert werden können.

Unter bezahlter Arbeit können verschiedene Beschäftigungsformen verstanden werden, die unterschiedliche Rechtsformen annehmen und im Stundenausmaß variieren. Hier ein Überblick über häufige Formen von Erwerbsarbeit:

Bezahlte Arbeit	
Vollzeitbeschäftigung	Eine Vollzeitbeschäftigung liegt vor, wenn wöchentlich 40 Stunden (gesetzliche Normalarbeitszeit) oder eine im Kollektivvertrag bestimmte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit gearbeitet wird. In vielen Kollektivverträgen liegt die Normalarbeitszeit in Österreich derzeit bei 38,5 Stunden pro Woche.
Teilzeitbeschäftigung	Wird die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit unterschritten, liegt eine Teilzeitbeschäftigung vor.
Geringfügige Beschäftigung	Geringfügig beschäftigt ist, wer bei regelmäßiger Beschäftigung nicht mehr als einen gewissen Betrag im Monat verdient. Im Jahr 2025 sind dies in Österreich 551,10 Euro monatlich.
Selbstständig Beschäftigte	Selbstständig bedeutet, dass die Erwerbstätigkeit auf eigene Rechnung und eigenes Risiko erfolgt. Selbstständige sind nicht weisungsgebunden und können ihre Arbeitszeit frei wählen. Die rechtliche Grundlage für selbstständige Erwerbstätigkeiten wird im Gewerbeordnungsgesetz geregelt. Mögliche Rechtsformen sind z.B.: Einzelunternehmen, Personengesellschaften, Kapitalgesellschaften oder Mischformen.
Werkvertrag	Als Werkvertrag gilt, wenn jemand für konkrete Aufgaben oder Dienstleistungen engagiert wird. Hierbei ist lediglich das Ergebnis der Leistung relevant. Die beauftragte Person kann selbst über Arbeitsort und Arbeitszeit entscheiden.
Freier Dienstnehmer	Ein freier Dienstvertrag liegt vor, wenn sich jemand gegen Entgelt verpflichtet, einem*r Auftraggeber*in für bestimmte oder unbestimmte Zeit seine*ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Arbeitsort, Arbeitszeit und Stundenausmaß können frei gewählt werden.
Saisonarbeit	Saisonarbeiter*innen werden nur zu bestimmten Zeiten im Jahr beschäftigt, typischerweise in Branchen wie Landwirtschaft, Tourismus und Einzelhandel. Arbeitszeit und -umfang variieren hier, je nach Ausprägung der Saison, stark.
Schichtarbeit	In Branchen wie Produktion, Gesundheitswesen und Gastronomie arbeiten Schichtarbeiter*innen rund um die Uhr in verschiedenen Schichten.
Aushilfsarbeit	Aushilfen sind temporäre oder gelegentliche Arbeitskräfte, die in Spitzenzeiten oder bei besonderen Anlässen eingesetzt werden.

Tabelle 1: Formen der bezahlten Arbeit

Im Gegensatz dazu gibt es eine Reihe von Tätigkeiten, die ebenfalls einen gesellschaftlichen Mehrwert generieren, jedoch unbezahlt sind. Dazu zählen etwa:

Unbezahlte Arbeit	
Hausarbeit	Tätigkeiten im Haushalt wie Kochen, Putzen, Wäschewaschen oder Einkaufen. Sie werden in den meisten Fällen von Familienmitgliedern geleistet, insbesondere von Frauen.
Sorgearbeit (Care-Arbeit)	Die Betreuung oder Pflege von Angehörigen, seien es Kinder, ältere Familienmitglieder oder Menschen mit Behinderungen. Auch diese Form der Arbeit wird überwiegend von Frauen ausgeübt.
Ehrenamtliche Arbeit	Freiwillige Arbeit für gemeinnützige Organisationen, wohltätige Zwecke oder soziale Projekte, die aus persönlichem Interesse oder Überzeugung geleistet wird.
Bildungsarbeit	Eltern, Großeltern und andere Betreuer*innen erbringen Bildungsarbeit, indem sie ihre Kinder bei schulischen Aufgaben unterstützen, Nachhilfe geben oder Bildungsmaterialien bereitstellen.
Pflege von Gemeingütern	Engagement für die Pflege von Gemeingütern wie öffentliche Parks, Naturschutzgebiete oder Gemeinschaftsgärten.
Mentoring und Coaching	Das unbezahlte Anleiten, Unterstützen und Mentoring von anderen Personen, sei es im beruflichen oder persönlichen Kontext.
Soziale und emotionale Unterstützung	Zuhören, unterstützen und helfen von Freunden, Familienmitgliedern oder Nachbarn in schwierigen Zeiten.
Gesellschaftspolitische Arbeit	Unterstützen, initiieren, begleiten und kommunizieren politischer Prozesse und Projekte. Ehrenamtliche, zivilgesellschaftliche oder parteipolitische Arbeit.
Kulturelle und kreative Arbeit	Kreative Tätigkeiten wie lesen, schreiben, dichten, denken, musizieren, etc.
Eigenarbeit	Das Pflegen, Erholen, Weiterentwickeln der eigenen körperlichen, seelischen und geistigen Konstitution.

Tabelle 2: Formen der unbezahlten Arbeit

Diese Auflistungen sind nicht erschöpfend, zeigen aber die Vielfalt der Arbeitsarten in unserer Gesellschaft. Jede Art von Arbeit hat ihre eigenen Besonderheiten, Herausforderungen und Auswirkungen auf Personen, das Arbeitsleben und die Gesellschaft. Die geleistete Arbeit und der damit verbundene Zeitaufwand unterscheiden sich individuell, reichen aber weit in den unbezahlten Bereich. Bezahlte und unbezahlte Arbeit sind voneinander abhängig und beeinflussen sich wechselseitig.

In Österreich werden jährlich insgesamt etwa 9,4 Milliarden Stunden an unbezahlter Arbeit geleistet. Zusätzlich zur Erwerbsarbeit erbringt eine Person durchschnittlich 20 bis 25 Stunden unbezahlte Arbeit pro Woche.³ Diese spielt damit eine entscheidende Rolle im Funktionieren von Familien, Gemeinschaften und der Gesellschaft insgesamt. Erweitert man den Arbeitsbegriff auf jegliche Art von Arbeit, zeigt sich, dass nur ein kleiner Teil der Arbeit, die für das Funktionieren von menschlichen

³ Trap/Foissner (2023)

Gesellschaften notwendig ist, auch tatsächlich entlohnt wird. Lohnarbeit erhält den Großteil der Aufmerksamkeit, während unbezahlte Arbeit oft unsichtbar bleibt. So wird sie etwa in der nationalen Berechnung des Bruttoinlandsproduktes (BIP) gänzlich ausgeblendet.

Auf wissenschaftlicher Ebene gibt es aber Versuche, die verschiedenen Formen unbezahlter Arbeit in das BIP miteinzubeziehen. Eine wichtige Grundlage dafür sind Zeitverwendungsstudien. Sie geben erstens Aufschluss über den Umfang und die Art von unbezahlter Arbeit und ermöglichen zweitens eine Annäherung, wie viel Mehrwert diese Arbeit für die Volkswirtschaft generiert. So wurde in einem Working Paper des Internationalen Währungsfonds (IWF) aus dem Jahr 2019 berechnet, dass der Anteil unbezahlter Arbeit am BIP in Österreich etwa 114,8 Mrd. Euro bzw. 29 Prozent beträgt.⁴ Berechnungen auf Basis der Zeitverwendungsstudie aus dem Jahr 2008/09 ergaben, dass der monetäre Wert unbezahlter Arbeit in Österreich zwischen 79,2 Mrd. Euro und 102 Mrd. Euro bzw. zwischen 27 und 35 Prozent des BIPs ausmachte.⁵ Auch frühere Versuche der monetären Bewertung von unbezahlter Arbeit bewegen sich in einer ähnlichen Größe. So hat das WIFO bereits 1981 berechnet, dass unbezahlte Arbeit etwa 30 bis 38 Prozent des BIP ausmacht.⁶



Unbezahlte Arbeit in Österreich

In Österreich werden jährlich insgesamt etwa 9 Milliarden Stunden an unbezahlter Arbeit (Hausarbeit, Care-Arbeit, ehrenamtliche Arbeit, etc.) geleistet. Zusätzlich zur Erwerbsarbeit leistet jede Person durchschnittlich 20 bis 25 Stunden unbezahlte Arbeit pro Woche, wobei Frauen im Schnitt fast doppelt so viele Stunden unbezahlt arbeiten wie Männer.

Je nach Berechnungsmethode werden durch unbezahlte Arbeit zwischen 79,2 und 114,8 Milliarden Euro an Wertschöpfung generiert. Das sind 27 bis 35 Prozent des BIP.

Obwohl unsere Gesellschaft und das Zusammenleben in menschlichen Gemeinschaften ohne unbezahlte Arbeit nicht möglich wären, wird sie in der öffentlichen und vor allem politischen Diskussion kaum berücksichtigt. Wenn von Arbeit gesprochen wird, ist meist nur die Erwerbsarbeit gemeint. Dieses Ungleichgewicht ist problematisch. Erstens sind die unbezahlten Arbeiten nicht gleich verteilt. Gerade im Care-Bereich (z.B. Kinderbetreuung, Pflege, Haushalt, ...) sind es nach wie vor Frauen, die einen größeren gesellschaftlichen Beitrag leisten als Männer. Gleichzeitig wird diese Arbeit im öffentlichen Diskurs zu wenig beachtet und wertgeschätzt, sowohl in puncto Anerkennung als auch monetär. Zweitens besteht die Gefahr, dass nicht genug Zeit bleibt, um die gesellschaftsrelevanten unbezahlten Arbeiten auszuüben. Da Menschen auf das Einkommen aus der Lohnarbeit angewiesen sind, um ihre materiellen Grundbedürfnisse decken und ein menschenwürdiges Leben führen zu

⁴ Alonso et al. (2019)

⁵ Schlappwein (2018) zitiert nach Mader (2023)

⁶ Biffi (1989)

können, muss oft so viel Erwerbsarbeit geleistet werden, dass für unbezahlte Arbeiten kaum mehr Zeit bleibt bzw. diese oft nur zu Lasten der Gesundheit ausgeführt werden können.

Formen der Erwerbsarbeitszeitverkürzung (EAZV)

Unbezahlte Arbeiten sind notwendig, damit unser Gesellschafts- und Wirtschaftssystem in der aktuellen Form weiter bestehen kann. Deshalb muss die Gesellschaft genügend materielle und zeitliche Ressourcen für unbezahlte Arbeit, allen voran für Care-Arbeit, zur Verfügung stellen. Entweder muss den Menschen neben der Erwerbsarbeit genug Zeit gegeben werden, um den anderen Arbeiten nachzugehen oder die Leistungen müssen von Dritten übernommen werden. Dies können etwa private Einrichtungen sein, die aber häufig teuer und damit nur einem kleinen Teil der Bevölkerung zugänglich sind, oder staatliche Einrichtungen. Gerade im Bereich der Sorgearbeit, allen voran im Gesundheitsbereich, steht der Sozialstaat schon jetzt vor großen Herausforderungen. Eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung könnte hier den Druck auf den Wohlfahrtsstaat verringern, indem ein Teil der unbezahlten Arbeit weiterhin im Privatbereich ausgeübt werden kann. Aber in welcher Form soll eine EAZV durchgeführt werden, um die Aufteilung der unbezahlten Arbeit in der Gesellschaft fair zu gestalten? Reicht eine Flexibilisierung der Erwerbsarbeitszeit? Braucht es eine 4-Tage Woche oder eher eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich?

In der öffentlichen und politischen Debatte über die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit werden oft verschiedene Begriffe und Konzepte miteinander vermischt oder gar synonym verwendet, obwohl sie unterschiedliche Bedeutungen haben. Für eine tiefgehende Auseinandersetzung mit dem Thema braucht es jedoch eine klare Abgrenzung und Definition einzelner Modelle der Erwerbsarbeitszeit bzw. ihrer Verkürzung.

Abgrenzung relevanter Begriffe in der Debatte rund um Erwerbsarbeitszeit	
Flexibilisierung	Flexibilisierung meint, dass die Erwerbsarbeitszeit freier eingeteilt werden kann. Beispiele wären etwa Gleitzeitregelungen oder Telearbeit. Flexibilisierung bedeutet nicht, dass die Erwerbsarbeitszeit verkürzt wird. Fehlt eine klare Definition der Erwerbsarbeitszeiten, besteht hier die Gefahr, dass es zu einer zunehmenden Entgrenzung zwischen Erwerbsarbeitszeit und privater Zeit kommt.
4-Tage Woche	In der öffentlichen Debatte werden häufig „4-Tage Woche“ und „Arbeitszeitverkürzung“ vermischt oder gar synonym verwendet. Eine 4-Tage Woche muss aber keine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit bedeuten. So gibt es etwa Firmen, die ihren Angestellten anbieten, ihr Vollzeitpensum in vier Tagen zu erledigen. Bei einem 40 Stunden Job wären das 10 Stunden pro Erwerbsarbeitstag.
Erwerbsarbeitszeitverdichtung	Arbeitszeitverdichtung meint, dass es zu einer erhöhten Arbeitslast in einer gegebenen Erwerbsarbeitszeit kommt. Das ist etwa der Fall, wenn eine Firma plötzlich mehr Aufträge annimmt, ohne mehr Personal einzustellen. Oder wenn Erwerbsarbeitszeit verkürzt wird, ohne die

	Arbeitsprozesse zu optimieren bzw. mehr Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen.
Erwerbsarbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich	Bei einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich wird die Erwerbsarbeitszeit verkürzt und das Gehalt sinkt proportional. Das ist zum Beispiel beim Wechsel von einem Vollzeit- in einen Teilzeit-Vertrag der Fall.
Erwerbsarbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich	Bei einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich wird die Erwerbsarbeitszeit verkürzt, die Höhe des Gehalts bleibt aber gleich. Das wäre etwa der Fall, wenn eine Person die Erwerbsarbeitsstunden von 40 auf 35 Stunden reduziert, danach aber weiter das bisherige Gehalt erhält.
Erwerbsarbeitszeitverkürzung mit teilweisem Lohnausgleich	Bei einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung mit teilweisem Lohnausgleich wird die Erwerbsarbeitszeit verkürzt, das Gehalt sinkt aber nicht-proportional zur Stundenanzahl.

Tabelle 3: Definition Begriffe in der Debatte rund um Erwerbsarbeitszeit

In der Praxis werden diese Konzepte häufig miteinander vermischt. So kann etwa eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit, ob ohne, mit oder teilweisem Lohnausgleich, auch zu einer 4-Tage-Woche führen. Genauso kann die EAZV aber auf fünf Erwerbsarbeitstage aufgeteilt sein. Eine 4-Tage-Woche allein muss hingegen nicht mit einer EAZV zusammenhängen. Wie im Kapitel „Auswirkungen von Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf die Gesundheit“ gezeigt wird, kann dies sogar mit negativen gesundheitlichen Folgen einhergehen. Deshalb ist es wichtig, in der Auseinandersetzung mit Erwerbsarbeitszeitmodellen klar zu benennen, welche die Ziele einer Veränderung der Erwerbsarbeitszeit sind und mit welchen Formen von EAZV diese Ziele am besten erreicht werden können.

Eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit birgt Chancen und Möglichkeiten, sowohl für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen als auch für die Gesellschaft. Sie ist aber natürlich auch mit Risiken verbunden, die berücksichtigt werden müssen. Es ist zu bedenken, wie sich eine EAZV auf unterschiedliche Gesellschafts- und Wirtschaftsbereiche auswirken kann und welche Begleitmaßnahmen sinnvoll bzw. notwendig sind. Dies wird im Folgenden detailliert dargelegt. Zuvor soll aber ein Blick in die Geschichte zeigen, dass Erwerbsarbeitszeitverkürzung und der Kampf darum stets ein Teil der Geschichte der Menschheit waren und kein neuzeitliches Phänomen sind.

Veränderungen der Arbeitswelt in der Menschheitsgeschichte

In der Geschichte der Menschheit waren das Verständnis sowie die Organisation von Arbeit und der Umfang an Arbeitszeit immer wieder tiefgreifenden Veränderungen unterworfen (siehe Tabelle 4: Arbeitszeit und zentrale Charakteristika von Arbeit in verschiedenen Epochen der Menschheit mit Fokus auf Europa). Diese wurden durch technologische Neuerungen, gesellschaftliche Entwicklungen und die Veränderung der natürlichen Umstände angestoßen.

Von den Anfängen der Menschheit bis zur Industrialisierung

Der Homo sapiens lebte in den frühen Entwicklungsstadien in Jäger*innen- und Sammler*innengemeinschaften, in denen es keine klare Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit gab. Die Sicherung des Überlebens war nach den Prinzipien der Subsistenz und Suffizienz ausgerichtet und es gab noch wenig Spezialisierung in der Arbeitsorganisation. Anthropolog*innen und Historiker*innen schätzen, dass die Menschen in dieser Epoche rund 15 bis 40 Stunden in der Woche bzw. 3 bis 5,5 Stunden am Tag für Tätigkeiten aufwendeten, die dem Überleben dienten.⁷

Mit dem Einsetzen der neolithischen Revolution veränderten sich das gesellschaftliche Zusammenleben und die Arbeitswelt grundlegend. Viehzucht, Ackerbau und die Sesshaftigkeit führten zu einer immer weiter fortschreitenden Arbeitsteilung und Spezialisierung der Arbeitsschritte. Die Produktion von Überschuss führte aber auch zu einer Steigerung der Ungleichheit in den jeweiligen Gesellschaften. Gleichzeitig war es auch die Zeit, in der die ersten Hochkulturen entstanden.⁸ Das tägliche und wöchentliche Arbeitspensum dürfte sich, im Vergleich zu den Jäger*innen- und Sammler*innengemeinschaften, deutlich erhöht haben.⁹

⁷ Institut für Geschichte und Zukunft der Arbeit (2023)

⁸ Das Entstehen von Ungleichheiten entwickelte sich regional unterschiedlich. So waren etwa die Bantu Kulturen in Afrika auch noch tausende Jahre nach der Sesshaftigkeit egalitär organisiert.

⁹ Lucassen (2021)

Epoche		durchschnittliche Arbeitszeit/Woche	durchschnittliche Arbeitszeit/Tag	Charakteristika der Arbeit	Situation der arbeitenden Bevölkerung
Jäger*innen und Sammler*innen	ca. 2,5 Mio. Jahren – ca. 10.000 v. Chr.	15 – 30 Stunden	3 – 5 Stunden	Subsistenz, Arbeit diente der unmittelbaren Nahrungsbeschaffung. Es gab keine feste Trennung zwischen Arbeit und Freizeit. Die soziale Organisation war egalitär	Hohe Autonomie, gleichmäßige Verteilung der Ressourcen. Arbeit wurde gemeinschaftlich organisiert.
Sesshafte Agrargesellschaften	ca. 10.000 v. Chr. – ca. 500 n. Chr.	60 – 70 Stunden	10 – 12 Stunden	Ausgeprägte Arbeitsteilung und Nutzung von Sklavenarbeit. Handwerk, Landwirtschaft und Bauprojekte prägten das Arbeitsleben	Soziale Ungleichheit, Arbeit oft unfrei (Sklaven und Leibeigene). Reiche profitierten von der Arbeit der Unterschicht.
Mittelalterliche Agrargesellschaften	ca. 500 n. Chr. – ca. 1500 n. Chr.	40 – 60 Stunden	6 – 10 Stunden	Feudalismus dominierte die Gesellschaft. Bauern arbeiteten auf den Feldern der Feudalherren, Handwerk und Zünfte spielten eine wichtige Rolle	Bauern standen unter hohem Arbeitsdruck, besonders während der Erntezeiten. Soziale Mobilität war gering.
Industrialisierung	ca. 1500 n. Chr. – ca. 1900 n. Chr.	80 – 100 Stunden	14 – 16 Stunden	Einführung von Maschinen, Fabrikarbeit, extrem lange Arbeitszeiten und schlechte Arbeitsbedingungen. Kinderarbeit weit verbreitet	Arbeitsbedingungen waren oft katastrophal. Erst ab dem späten 19. Jahrhundert wurden, durch den organisierten Protest von Arbeiter*innen, Arbeitszeitgesetze eingeführt.
Moderne Industriegesellschaft	ca. 1900 n. Chr. – ca. 1970 n. Chr.	40 – 45 Stunden	8 – 9 Stunden	Zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors, Regulierung der Arbeitszeit, Gewerkschaften etablierten soziale Sicherungssysteme	Mehr soziale Sicherheit durch staatliche Eingriffe. Gewerkschaften setzten Arbeiter*innenrechte durch.
Postindustrielle Gesellschaft	Ca. 1970 n. Chr. – Gegenwart	35 – 40 Stunden	Ca. 8 Stunden	Wissensarbeit und flexible Arbeitsmodelle dominieren. Digitalisierung und Automatisierung prägen die Arbeitswelt	Steigende soziale Ungleichheit trotz Flexibilisierung der Arbeit. Work-Life-Balance wird zunehmend wichtiger.

Tabelle 4: Arbeitszeit und zentrale Charakteristika von Arbeit in verschiedenen Epochen der Menschheit mit Fokus auf Europa

Das Fortschreiten des Privateigentums in den späteren agrarischen Gemeinschaften führte zur feudalistischen Organisation der Gesellschaft in Europa. Arbeitszeit wurde grundsätzlich für das Sicherstellen der eigenen Versorgung eingesetzt. In einer Lehens- bzw. Feudalgesellschaft organisiert, wurde zusätzlicher Frondienst, unbezahlte Arbeit der unfreien Bauern für die Lehensherrschaft, eingefordert. Die Fronarbeit als Verpflichtung gegenüber der Herrschaft war notwendig, um Grund und Boden sowie Schutz und Hilfe zu erhalten, um so der Eigenversorgung nachkommen zu können. Neben der Agrarwirtschaft, in der der Großteil der Menschen tätig war, gab es auch Handwerker*innen, die manuell Gebrauchsgüter erzeugten.¹⁰ Um 1300 arbeitete der durchschnittliche Mensch in Europa etwa 9 Stunden am Tag zzgl. Pausen, wobei saisonal bedingt bis zu 16 Stunden, im Winter nur 2 bis 4 Stunden gearbeitet wurde. Insgesamt wurde zwischen 160 und 180 Tage im Jahr gearbeitet, da der Kalender durch religiöse Feste und Traditionen ein festes Reglement dieser Gesellschaften darstellte.¹¹

Die Arbeitsverhältnisse in Europa entwickelten sich zwischen 1300 und 1800 von überwiegend agrarisch geprägten und feudal geordneten Strukturen hin zu einer stärkeren Differenzierung der Arbeitswelt. Gründe dafür waren der zunehmende Handel, vermehrte handwerkliche Produktion und die Herausbildung von vorindustriellen Produktionsmethoden. Die größte Industrie war die Herstellung und Verarbeitung von Stoffen und Textilien. Auch die Arbeitszeit und das Verhältnis der Menschen zu Zeit an sich waren einer Wandlung unterworfen.

In agrarisch geprägten Gesellschaften war die Arbeitszeit überwiegend nach den saisonalen Bedingungen, Lichtverhältnissen und Aufgaben strukturiert. Der Umfang des Arbeitstages war durch Aufgaben vorgegeben und nicht durch fixe Arbeitszeit. Fixe Arbeitszeiten kamen erst mit der Standardisierung von Zeit. Im frühen Mittelalter wurden Uhren vor allem für religiöse Zwecke verwendet, ab 1500 wurde die Uhrzeit zunehmend ein Mittel, um die Gesellschaft und das Arbeitsleben zu organisieren.¹²

Langsam kam es auch zur Verbreitung der Lohnarbeit. Anstatt der familiären Organisation von Handwerk fingen Menschen an, ihre Arbeitskraft für ein Einkommen einzutauschen. Es war aber ein langer Prozess, um die Arbeiter*innen weg vom Suffizienzparadigma hin zur Akkumulationslogik zu bewegen. Das Credo lautete noch: gearbeitet wird, bis genug zum Überleben da ist.

Erst nach und nach setzte sich Arbeit als Tugend durch, unter anderem durch das von Max Weber beschriebene protestantische Arbeitsethos: Arbeit sei demnach Teil eines frommen Lebens und die Voraussetzung für den Eintritt in das Reich Gottes. Diese Arbeitsmoral habe, laut Weber, die

¹⁰ Komlosy (2018)

¹¹ Schor (1992): 45ff.

¹² Hailwood (2020); Thompson (1963)

Entwicklung früher kapitalistischer Tendenzen begünstigt. Außerdem verlagerte sich die Produktion von Waren weg von familiären Verbänden hin zu Arbeitshäusern und Fabriken. In dieser neuen Form des Arbeitsplatzes wurden zunehmend Sirenen eingesetzt, um den zeitlichen Anfang und das Ende des Arbeitstages zu markieren. An die Stelle von Lohn für Aufgaben trat Lohn für Zeit, ein starker Impuls in Richtung der Logik „Zeit ist Geld“. ¹³

Die Wandel der Paradigmen in der Arbeitswelt und der Arbeitsverhältnisse verliefen über die Menschheitsepochen hinweg nicht immer freiwillig und waren von früher Zeit an mit Protesten verbunden. Erste Belege von Arbeiter*innenstreiks, um bessere Bedingungen und Rekompensation zu erhalten, finden sich schon in der Zeit um 1100 vor Christus im Tal der Könige in Ägypten.¹⁴ Auch in der römischen Antike kam es zu Gladiatoren- und Sklavenaufständen.

Während des Mittelalters gab es immer wieder Bäuer*innenaufstände, bei denen bäuerliche Gemeinschaften gegen die harten Arbeitsbedingungen, hohe Abgaben und die Ausbeutung durch die feudale Oberschicht protestierten. Außerdem kam es in vielen mittelalterlichen Städten zu Unruhen und Aufständen von Handwerker*innen und Handwerkerzünften. Diese richteten sich gegen steigende Preise, hohe Steuern, unfaire Handelspraktiken und andere Ungerechtigkeiten.¹⁵

In der Zeit vor der Industriellen Revolution gab es Aufstände in der Textilbranche. So kam es zu Streiks von englischen Baumwollspinner*innen in den 1760er und 1770er Jahren und Weber*innenaufstände in verschiedenen europäischen Regionen. Diese Streiks richteten sich einerseits gegen die schlechten Arbeitsbedingungen, andererseits auch gegen die Automatisierung von manueller Arbeit, die mit dem Einsetzen der Industriellen Revolution angestoßen wurde.¹⁶

Die Arbeitswelt nach der Industriellen Revolution

Die industrielle Revolution brachte den Übergang von handwerklicher Produktion zur Fabrikarbeit und zum Maschinenbetrieb. Dampfmaschinen und mechanische Innovationen veränderten die Produktionsweise grundlegend. Die Arbeit verlagerte sich von ländlichen Gebieten in städtische Zentren. Die beginnende Massenproduktion transformierte die Wirtschaft von der Selbstversorgung einzelner Haus- und Hofgemeinschaften zu einer Fremdversorgung mit Waren und Dienstleistungen.

¹³ Weber (2010)

¹⁴ Rees/Schreiber (2019)

¹⁵ Graus (2008)

¹⁶ Parthasarathi (2018)

Während der Industriellen Revolution waren die Arbeitsbedingungen sehr schlecht, mit langen Arbeitszeiten, niedrigen Löhnen und unsicheren Arbeitsverhältnissen. Es fehlten Sicherheitsvorkehrungen und viele Arbeiter*innen waren Verletzungen und gesundheitlichen Risiken ausgesetzt. Kinderarbeit war weit verbreitet. Es gab kaum rechtlichen Schutz für Arbeiter*innen, da die Arbeitsverträge oft einseitig zugunsten der Arbeitgeber*innen gestaltet waren.

Arbeitstage von 14 bis 16 Stunden an sechs bis sieben Tagen pro Woche waren in Europa keine Seltenheit.¹⁷ Die Löhne waren in der Regel niedrig und reichten kaum aus, um die Grundbedürfnisse zu decken. Arbeiter*innen und ihre Familien lebten oft in Armut.¹⁸ Dies führte zur Entstehung von Gewerkschaften, sozialen Bewegungen und Arbeiter*innenparteien, die für verbesserte Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmer*innenrechte kämpften.

Die europäischen Arbeiter*innenbewegungen erlangten im Laufe des 19. und frühen 20. Jahrhunderts zunehmend politischen Einfluss. Zu den zentralen Forderungen gehörten die Begrenzung der Arbeitszeit, die Einführung von Arbeitsschutzmaßnahmen, die Schaffung sozialer Sicherungssysteme und das allgemeine Wahlrecht. Wichtige politische Errungenschaften, wie die Einführung des 8-Stunden-Tages, die gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung und das Streikrecht, wären ohne den Druck der Arbeiter*innenbewegungen kaum denkbar gewesen. (Einen detaillierten Einblick über die wichtigen arbeitsrechtlichen Reformen in Österreich gibt das Kapitel „Erwerbsarbeitszeitverkürzungen in Österreich“)

Trotz der Erfolge von Arbeitsrechtsreformen und der Ausweitung des Wohlstandes durch den Aufbau von sozialstaatlichen Systemen, kam es in den 1980er Jahren zu einem Paradigmenwechsel. Die Wahl von Ronald Reagan zum US-Präsidenten und jene von Margaret Thatcher zur Premierministerin des Vereinigten Königreichs läutete das Zeitalter der Privatisierung, Liberalisierung und einer verstärkten Globalisierung ein. Damit verbunden waren auch Veränderungen in der Arbeitswelt. Während der primäre (Landwirtschaft, Rohstoffe) und sekundäre Sektor (Industrie) seither schrumpfen, sind mittlerweile 70 Prozent der Erwerbstätigen im tertiären Sektor (Dienstleistungen) tätig.

Zu ungeahnten Veränderungen in der Arbeitswelt führte auch das Internet. Flexibilisierung und Telearbeit werden immer häufiger und es kommt zu einer modernen Form der Entgrenzung von Erwerbsarbeitszeit und Privatzeit. Gleichzeitig ist die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit in den sogenannten Industrienationen zurückgegangen, obwohl es keine gesetzlichen Anpassungen gab. Wie sich, auch für Österreich, zeigen wird, hat sich die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit in den letzten

¹⁷ Hans Böckler Stiftung (o.J.)

¹⁸ PrahI (2002)

Jahrzehnten bereits verkürzt. Eine gesetzliche Verankerung einer kürzeren Erwerbsarbeitszeit würde die gesellschaftlich gelebte Praxis nur nachvollziehen.

Erwerbsarbeitszeitverkürzungen in Österreich

Die Entwicklung der Erwerbsarbeitszeit in Österreich verlief seit Mitte des 19. Jahrhunderts ähnlich wie in anderen europäischen Staaten, weist jedoch auch einige Besonderheiten auf. Das Erstarren der Arbeiter*innenbewegung hat auch in Österreich den Anstoß zu tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitsbedingungen der Arbeiter*innen gegeben. Die österreichische Besonderheit der Sozialpartnerschaft hat darüber hinaus seit Ende des Zweiten Weltkriegs stets einen Ausgleich zwischen angemessenen Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer*innen und den Anforderungen der Unternehmen sichergestellt.



Timeline Erwerbsarbeitszeit in Österreich

- 1885 Einführung 11-Stunden-Tag und Sonn- und Feiertagsruhe
- 1919 Einführung 8-Stunden-Tag, 48-Stunden-Woche
- 1939 Zäsur: Einführung 10-Stunden-Tag
- 1959 Einführung 45-Stunden-Woche
- 1975 Einführung 40-Stunden-Woche (in einigen Branchen kollektivvertraglich 38,5 Stunden)
- 2018 Rückschritt: Ermöglichung 12-Stunden-Tag (60-Stunden-Woche)

Gesetzliche Anpassungen der Erwerbsarbeitszeit

Die Erwerbsarbeitszeit war in Österreich bis Mitte des 19. Jahrhunderts gesetzlich nicht geregelt, das heißt, sie konnte von den Arbeitgeber*innen frei bestimmt werden. Seit Beginn der Industrialisierung mussten die Erwerbsarbeiter*innen in den Fabriken 15 bis 16 Stunden täglich arbeiten, auch Frauen und Kinder. Ruhetage waren nicht vorgesehen. Wöchentliche Erwerbsarbeitszeiten von bis zu 90 Stunden waren daher die Normalität. Diese Überbelastung führte zu einer physischen Verelendung der Erwerbsarbeiter*innen, die sich bei Männern in einer niedrigen Tauglichkeitsquote für das Militär widerspiegelte. Das bewog den Staat zum Umdenken. Im Jahr 1859 griff der Staat erstmals in die Arbeitszeitregelung ein. Mit der Gewerbeordnung wurde die Erwerbsarbeit für Kinder unter 10 Jahren verboten und für Kinder bis 14 Jahre auf maximal 10 Stunden pro Tag gesetzlich verankert. Trotzdem sah die Realität in den Fabriken weiterhin anders aus, das Gesetz wurde oftmals nicht eingehalten.¹⁹

Die Novellierung der Gewerbeordnung im Jahr 1885 adressierte die Erwerbsarbeitszeit für alle Erwerbsarbeiter*innen. Es wurde die Erwerbsarbeit von Kindern gänzlich verboten, die

¹⁹ gpa: Der lange Kampf um geregelte Arbeitszeiten

Erwerbsarbeitszeit von Jugendlichen und Frauen beschränkt und in Fabriken der 11-Stunden-Tag sowie die Sonn- und Feiertagsruhe gesetzlich verankert. Die Erwerbsarbeitszeit lag damit pro Woche immer noch bei 60 Stunden oder mehr. Zudem galt das Gesetz nur für Fabriken, gewerbliche Unternehmen waren davon nicht betroffen. Trotz der Einführung der Gewerbeinspektion, die als Kontrollorgan auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelung achten sollte, wurde häufig gegen das neue Gesetz verstoßen.²⁰

Die Arbeiter*innenschaft begann sich in Vereinen und in der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei (SDAP) zu organisieren und internationalisierte ihre Bemühungen. Eines der zentralen Anliegen war die Forderung nach dem 8-Stunden-Tag. In Österreich wurde dieses Anliegen von den bürgerlichen Parteien geschlossen abgelehnt. Endgültig gestoppt wurden die Bemühungen um eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit durch den Ersten Weltkrieg, der sogar Rückschläge bei den bereits errungenen Regelungen mit sich brachte. Mit dem Kriegsleistungsgesetz wurde die Sonntagsruhe wieder ausgesetzt und die Erwerbsarbeitszeit ausgedehnt.²¹

Nach Ende des Ersten Weltkrieges flammte das Begehren nach einem 8-Stunden-Erwerbsarbeitstag international wieder auf. Zudem veränderte sich in Österreich mit dem Ende der Monarchie die politische Machtverteilung im Parlament und die Sozialdemokrat*innen wurden gemeinsam mit den Christlichsozialen Teil der Regierung. Das brachte nicht nur eine Ausweitung der sozialpolitischen Maßnahmen mit sich, sondern auch eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes. Im Jahr 1919 wurden schließlich der 8-Stunden-Erwerbsarbeitstag und die Wochenerwerbsarbeitszeit von 48 Stunden gesetzlich verankert. Dies galt für Industrie und Gewerbe, ausgenommen war die Landwirtschaft. Zudem wurde auch eine Urlaubsregelung eingeführt: Der Urlaubsanspruch pro Jahr betrug eine Woche, bei fünfjähriger Beschäftigung in einem Betrieb zwei Wochen.²²

War die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit 1885 eine Antwort auf die zunehmende Verelendung der Arbeiter*innenklasse, die auch relativ widerstandsfrei von Seiten der Unternehmen und bürgerlichen Politik angenommen wurde, zeigte sich beim Arbeitszeitgesetz von 1919 und der Ausweitung der sozialpolitischen Maßnahmen (z.B. Betriebsratsgesetz, Verbesserung Kollektivvertragsrecht, Arbeitslosengeld) Widerstand der Unternehmensvertretungen, denn man sah die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit der Wirtschaft gefährdet. Argumente, die seither die Diskussion um eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit begleiten.²³

²⁰ Felten (2020)

²¹ Tálos (2016): 8f

²² gpa: Der lange Kampf um geregelte Arbeitszeiten

²³ Tálos (2016): 10

In den 1930er Jahren erhoben Sozialdemokrat*innen und Gewerkschaften die Forderung nach einer 40-Stunden-Woche. Otto Bauer, der stellvertretende Parteivorsitzende der SDAP, sprach sich 1931 in einer dringlichen Anfrage im Nationalrat für eine derartige Herabsetzung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit aus. Eine solche Maßnahme wurde von den Wirtschaftsverbänden und der Christlichsozialen Partei (CS) jedoch abgelehnt. Auch das 1935 in Genf verhandelte Übereinkommen der internationalen Arbeitskonferenz zur 40-Stunden-Woche wurde von der mittlerweile austrofaschistischen Regierung nicht ratifiziert.²⁴ Austrofaschismus, Nationalsozialismus und der Zweite Weltkrieg verdrängten ab Mitte der 1930er Jahre die Forderung und es kam zu verheerenden arbeitsrechtlichen Rückschritten.

Mit dem Austrofaschismus und dem späteren Anschluss Österreichs an das Deutsche Reich im Jahr 1938 galt zwar weiterhin gesetzlich der 8-Stunden-Tag, in der Realität wurde er aber des Öfteren missachtet. Zu einer Zäsur kam es schließlich mit dem Kriegsbeginn im September 1939, als die Regelung der Erwerbsarbeitszeit von Männern über 18 Jahren gänzlich außer Kraft gesetzt wurde. Aufgrund von Unmut auf Seiten der Beschäftigten und Produktivitätsverlusten wurde sie jedoch schnell wieder auf 10 Stunden pro Tag begrenzt.

Nach Ende des Zweiten Weltkrieges wurde die Regelung des 10-Stunden-Tages rechtlich nicht aufgehoben. Es herrschte Unklarheit, ob die tägliche Normalarbeitszeit nun 8 oder 10 Stunden pro Tag betrug. Zwar war die Forderung nach einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung in der jungen Zweiten Republik Bestandteil jedes Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), jedoch übte der ÖGB in den frühen 1950er Jahren nur geringen Druck auf Unternehmer*innenverbände hinsichtlich der Umsetzung aus. Dies begründete der damalige ÖGB-Präsident Johann Böhm mit der Fokussierung auf die Verbesserung des Lebensstandards der österreichischen Arbeiter*innen mithilfe von Lohnerhöhungen, der Verlängerung der Urlaubszeit sowie mit der Gefahr für den Export. Österreichs Wirtschaft sei ihm zufolge zu klein und zu exportabhängig, als dass sie als Pionier gegenüber den Nachbarländern auftreten könne.²⁵ Der gewerkschaftliche Druck zur Einführung einer 40-Stunden-Woche erhöhte sich jedoch ab Mitte der 1950er Jahre.

²⁴ Bergmann/Sorger (2016): 11

²⁵ ebd.: 13

Die Bedeutung der Sozialpartnerschaft

Im Jahr 1956 stellte das Bundesministerium für soziale Verwaltung klar, dass eine „Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von acht Stunden [...] nur mit Genehmigung des zuständigen Arbeitsinspektorates möglich“²⁶ sei. Damit war der jahrelange juristische Streit um die geltende Arbeitszeitregelung beigelegt.

Im Jahr 1959 wurde schließlich durch die Sozialpartnerinnen mittels Generalkollektivvertrag die Wochenarbeitszeit auf 45 (statt 48) Stunden beschränkt. Ausständig war jedoch ein gültiges Arbeitszeitgesetz, das die kollektivvertraglich ausgehandelten Regelungen auch gesetzlich verankern sollte. Nachdem 1964 mit der Verlängerung des Jahresurlaubs auf drei Wochen eine weitere zentrale Forderung der Gewerkschaften realisiert wurde, steigerte sich Mitte der 1960er Jahre die Relevanz der Forderungen nach der Einführung einer 40-Stunden-Woche sowie eines adäquaten Arbeitszeitgesetzes. ÖGB-Präsident Anton Benya adelte sie schließlich 1968 als die dringlichsten sozialpolitischen Forderungen.²⁷

Auch der damalige Leiter der wirtschaftspolitischen Abteilung der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft teilte die Ansicht, dass es irgendwann neben Einkommenssteigerungen auch zu Arbeitszeitverkürzungen kommen werde. Dies sei jedoch erst in den 1970er Jahren möglich, da der aktuelle Zeitpunkt politisch zu hektisch und frühzeitig wäre.²⁸ Nichtsdestotrotz mündeten die Verhandlungen der Sozialpartnerinnen Anfang 1969 in der Berufung eines Beirats zur Untersuchung der zu erwartenden Auswirkungen einer schrittweisen Einführung einer 40-Stunden-Woche. Doch bereits vor der Präsentation der Ergebnisse eröffnete die SPÖ ein Volksbegehren, welches die schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit zum 1. Jänner 1970 auf 43 Stunden, zum 1. Jänner 1972 auf 41 Stunden und zum 1. Jänner 1973 auf 40 Stunden vorsah.²⁹

Die Unterschriften von 900.000 wahlberechtigten Unterstützer*innen für das Volksbegehren und die positive Beurteilung des Untersuchungsbeirats als „möglich“ führten zu Verhandlungen eines Generalkollektivvertrags durch die Sozialpartner*innen. Dieser sah eine schrittweise Einführung der 40-Stunden-Woche bis 1975 vor und fungierte als Blaupause für eine gesetzliche Regelung. Mit der Zuweisung des Volksbegehrens an einen Unterausschuss des Nationalrats begannen im Juni 1969 die Verhandlungen über ein entsprechendes Gesetz, welches schlussendlich im Dezember 1969 mit den Stimmen von SPÖ und ÖVP, gegen den Willen der FPÖ, verabschiedet wurde.³⁰ Es orientierte sich

²⁶ ebd.: 12

²⁷ ebd.: 13f

²⁸ Österreichischer Arbeiterkammertag/ÖGB (1969): 2

²⁹ Parlament Österreich (1969)

³⁰ Bergmann/Sorger (2016): 14

weitestgehend am Generalkollektivvertrag und dem Volksbegehren und sah eine Wochenarbeitszeit von 43 Stunden vor. Ab 1972 sollte diese dann auf 42 und ab 1975 auf 40 Stunden sinken.³¹ Die gesetzliche Regelung verlangte eine langsamere Umsetzung als jene, die das Volksbegehren forderte. Mit der Ausdehnung der Zeiträume zwischen den einzelnen Verkürzungsschritten von einem und zwei auf zwei und drei Jahre verschafften die Arbeitgeber*innenverbände den Unternehmen eine längere Umstellungszeit. Die Sozialpartnerinnen waren sowohl beim Generalkollektivvertrag als auch beim parlamentarischen Kompromiss die zentralen Akteurinnen. Dass die gesetzliche Regelung der kollektivvertraglichen Regelung folgte, unterstreicht zudem die Relevanz der Sozialpartnerschaft bei arbeitsrechtlichen Fragen.

Obwohl es seit nunmehr 50 Jahren zu keiner weiteren gesetzlichen Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit gekommen ist, konnte man im Jahr 2018 einen Rückschritt beobachten. Die damalige ÖVP-FPÖ Bundesregierung änderte das Arbeitszeitgesetz von 1969 und damit wurde die tägliche Höchstarbeitszeit (von bisher 10 Stunden) auf 12 Stunden und die maximale Wochenarbeitszeit auf 60 (statt bisher 50) Stunden angehoben.³²

Dies zeigt einerseits die Vulnerabilität der gesetzlichen Regelungen deutlich auf und unterstreicht andererseits die Relevanz der kollektivvertraglichen Einigungen für die Arbeitnehmer*innenrechte: Denn trotz der ausgedehnten gesetzlichen Höchstarbeitszeit arbeiteten 2023 Vollzeitkräfte in Österreich im Schnitt nur 35,1 Stunden pro Woche.³³ Die insgesamt über 450 jährlich abgeschlossenen Kollektivverträge, welche für 98 Prozent aller österreichischen Arbeitnehmer*innen gelten, schützen und prägen somit die Arbeitnehmer*innenrechte stärker als Gesetze zur Arbeitszeit.³⁴

Aus den diversen Kollektivverträgen ergeben sich jedoch mitunter eklatante branchenspezifische Unterschiede. Die Verträge, die von den zuständigen Gewerkschaften und Unternehmensvertretungen separat verhandelt werden, spiegeln die individuellen Gegebenheiten jedes Wirtschaftszweiges wider. Die jeweilige Produktionsmacht, Marktmacht, Organisationsmacht, institutionelle und gesellschaftliche Macht bestimmen daher die Ergebnisse der Kollektivvertragsverhandlungen.³⁵ Anders als vor dem Gesetz sind Arbeitnehmer*innen hier also nicht gleich. Das führt mitunter dazu, dass bestimmte Branchen neben besseren Löhnen auch diverse Privilegien wie zusätzliche Urlaubstage, die Möglichkeit einer 4-Tage-Woche, bezahlte Umziehzeiten, Gleitzeit, Bildungskarenz, Pflgeteilzeit,

³¹ Arbeitszeitgesetz 1969

³² Arbeitszeitgesetz 2018

³³ Statistik Austria (2024): Geleistete Arbeitszeit, Arbeitsvolumen, Überstunden

³⁴ Muratovic (2024)

³⁵ Goes et al. (2015): 22f

bezahlte Pausen, Sabbaticals oder Freizeitoptionen erhalten. Neben den Arbeitnehmer*innen sind davon auch die Unternehmen selbst betroffen.³⁶

Gerade die letztgenannte Freizeitoption ist, seit sie 2013 erstmals im Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie (EEI) geregelt wurde, eines der Ziele gewerkschaftlicher EAZV und wurde den Beschäftigten in zahlreichen Kollektivverträgen immer wieder angeboten. Als Recht auf die individuelle Wahl zwischen mehr Geld und mehr Freizeit steht sie für eine individualisierte Gesellschaft mit unterschiedlichen Bedürfnissen und einen gesamtgesellschaftlichen Wertewandel. Zur Wahl stehen dabei einerseits die kollektivvertraglich vereinbarte Lohnerhöhung um den jährlich neu verhandelten Prozentsatz und andererseits die Möglichkeit, diese Lohnerhöhung in Zeit umzuwandeln. Dabei bleibt das Gehalt gleich und die Arbeitszeit sinkt um jenen Prozentsatz, um den der Lohn steigt.³⁷ Die Freizeitoption ist somit in ihrer Form als Erwerbsarbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich vor allem für Beschäftigte mit höheren Einkommen bzw. Beschäftigte, die auf Lohnerhöhungen verzichten können, attraktiv.³⁸

Wie die in den Kollektivverträgen enthaltenen Arbeitszeitregulierungen, Lohnerhöhungen und Sonderregelungen eindrücklich zeigen, ist und bleibt die Sozialpartnerschaft eine überaus einflussreiche Institution der österreichischen Arbeits- und Sozialpolitik. Dennoch bleibt die Sozialpartnerschaft eine Institution, in welcher die unterschiedlichen Interessenvertretungen um Macht und Einfluss kämpfen. Verschiebungen in den Machtverhältnissen wirken sich auch direkt auf die Ergebnisse künftiger Verhandlungen aus. Die rechtlich-institutionelle Einbindung der Wirtschaftskammer ist von der politischen Entscheidungsebene abhängig, ebenso wie die Arbeiterkammerzulage. Daraus resultiert bei genauerem Hinschauen eine volatile Gemengelage, welche sich im letzten Jahrzehnt konstant veränderte. So stärkte die Finanzkrise 2008 die nationale Einbindung der Sozialpartnerinnen in Entscheidungsprozesse, während international Digitalisierung und Globalisierung den Arbeitsmarkt konstant flexibilisieren und prekärer machen. Unternehmen wie auch Beschäftigte finden sich in einer globalen Konkurrenzsituation wieder, in welcher die einzelnen Branchen höchst unterschiedlichen Herausforderungen ausgesetzt sind und eine immer weiter fortschreitende Differenzierung die Akteur*innen gegeneinander ausspielt. Gleichzeitig erfahren die Sozialpartnerinnen besonders in Krisensituationen immer wieder Aufwertung und werden als staatstragend und vertrauensstiftend angesehen.³⁹

³⁶ Adam (2022): 47

³⁷ Adam/Stadler (2020): 13

³⁸ Gerold (2017): 201f

³⁹ Adam (2022): 47f

Wiederkehrende Argumente gegen Erwerbsarbeitszeitverkürzung

Betrachtet man die Geschichte der Erwerbsarbeitszeitverkürzung, wird schnell klar, dass sich der Diskurs stets im Spannungsfeld zwischen dem Argument der dadurch zu befürchtenden sinkenden Wirtschaftsleistung und den Interessen der Arbeitnehmer*innen bewegt. Eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit war stets eine Forderung von Seiten der Erwerbsarbeitnehmervertreter*innen oder sozialdemokratischen Parteien. Sie stießen jedoch immer auf Widerstand der wirtschaftsliberalen Parteien oder Interessenvertretungen (wie in Österreich der Wirtschaftskammer oder Industriellenvereinigung). Die Argumente gegen eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung haben sich dabei über das letzte Jahrhundert kaum verändert. Interessant zu beobachten ist, dass sich auch der Wortlaut der Warnungen die letzten Jahrzehnte kaum verändert hat, obwohl die Erfahrungen mit den bisherigen Erwerbsarbeitszeitverkürzungen gezeigt haben, dass diese Drohszenarien nicht wie prognostiziert eingetreten sind.

Nicht nur wurde der Zeitpunkt, diese Diskussion zu führen, stets als falsch angesehen⁴⁰,



Stets der falsche Zeitpunkt

1974 „Arbeitszeitverkürzung [...] Wir glauben, daß die Situation heute [...] denkbar ungünstig ist.“

Georg Hanreich (FPÖ), Abgeordneter Nationalrat

2020 „Jetzt ist nicht das richtige Timing, um eine Arbeitszeitverkürzung zu diskutieren.“

Christine Aschbacher (ÖVP), Bundesministerin

die Warnungen betrafen – damals wie heute – eine sinkende Wirtschaftsleistung und Wettbewerbsfähigkeit, drohende Abwanderung von Unternehmen⁴¹



Fatale Folgen für die Wirtschaft

1959 „Alle weiteren Schritte zur Verkürzung der Arbeitszeit oder die Einführung der Fünftagewoche [...] wären [...] ein tödlicher Schlag gegen unsere Fremdenverkehrswirtschaft.“

Franz Dworak (ÖVP), Abgeordneter Nationalrat

2023 „Eine politisch erzwungene 32-Stunden-Woche [...], das ist ein volkswirtschaftliches Todesurteil.“

„Wir werden mehr arbeiten müssen, nicht weniger.“

Harald Mahrer, ehem. Präsident WKO

⁴⁰ Nationalrat XIII. GP. – 129.Sitzung; VIENNA.AT (14.7.2020)

⁴¹ Nationalrat IX. GP. – 19.Sitzung; Kleine Zeitung (22.3.2023); Kurier (22.7.2023)

und fehlende Fachkräfte.⁴²



Fehlende Fachkräfte

1969 „Wenn man die Arbeitsmarktvorausschau kennt, so weiß man, daß in Zukunft in erheblichem Ausmaß mehr Facharbeiter gebraucht werden – und das auch ohne Arbeitszeitverkürzung.“

Arthur Mussil (ÖVP), Abgeordneter Nationalrat

2022 „Die Aussage der Arbeiterkammer, dass eine Arbeitszeitverkürzung gegen den Fachkräftemangel hilft, ist zu kurz gedacht und stimmt höchstens für den Einzelfall.“

Karlheinz Kopf, Generalsekretär WKO

Obwohl die Geschichte gezeigt hat, dass trotz aller Befürchtungen der Gegner*innen der Erwerbsarbeitszeitverkürzung, die von ihnen prognostizierten negativen Effekte großteils ausblieben, hat es zu keinem Umdenken geführt. Im Gegenteil werden dieselben Argumente quasi im Wortlaut seit Jahrzehnten wiederholt. Dabei ist die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit ein Teil des Fortschritts unserer Gesellschaft, die den Menschen, neben dem Lohnerwerb für die Deckung der Grundbedürfnisse, Zeit gegeben hat, sich auch anderen Teilen ihres Lebens vermehrt widmen zu können.

Aber nicht nur die Menschen können von einer Verkürzung der Erwerbsarbeit profitieren, es zeigen sich auch Vorteile für unsere Umwelt, die Demokratie, die Steigerung der Geschlechtergerechtigkeit, für die Qualität der Arbeit und letztlich für uns alle. Die positiven Effekte, die mit entsprechenden Begleitmaßnahmen durch eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit erzielt werden können, werden im Folgenden behandelt. Zuvor wird aber gezeigt, wie viel die Erwerbstätigen in Österreich tatsächlich arbeiten und ob sich nicht eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit bereits ohne gesetzliche Regelung vollzogen hat.

⁴² Nationalrat XI. GP. – 136.Sitzung; OTS (7.11.2022)

Erwerbsarbeitszeit: Aktuelle Trends in Österreich

Wie viele Stunden die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit betragen soll, wird in Österreich immer wieder diskutiert. Arbeitnehmer*innenvertretungen sprechen sich für eine Verkürzung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Erwerbsarbeitszeit aus. Vertreter*innen der Unternehmer*innen, wie die Industriellenvereinigung, forderten hingegen schon mehrmals eine Erhöhung der gesetzlichen Erwerbsarbeitszeit. Doch wie viel Zeit verbringen Menschen in Österreich eigentlich mit Erwerbsarbeit und wie viele Stunden an Erwerbsarbeit sieht die arbeitende Bevölkerung als vereinbar mit den Anforderungen an unbezahlter Arbeit?

Aktuelle Trends in der Erwerbsarbeitszeit

In Österreich ist, obwohl es seit Jahrzehnten keine gesetzlich verankerte Erwerbsarbeitszeitverkürzung gab, die Erwerbsarbeitszeit faktisch immer weiter gesunken. Dieser Trend ist in vielen westlichen Industrienationen zu beobachten. Der steigende Wohlstand und die steigende Produktivität gingen mit einer sukzessiven Verkürzung der realen Erwerbsarbeitszeit einher.⁴³ Seit 1995 sind in Österreich sowohl die reale Stundenproduktivität als auch die reale Gesamtproduktivität gestiegen, während die Erwerbsarbeitszeit weiter gesunken ist.

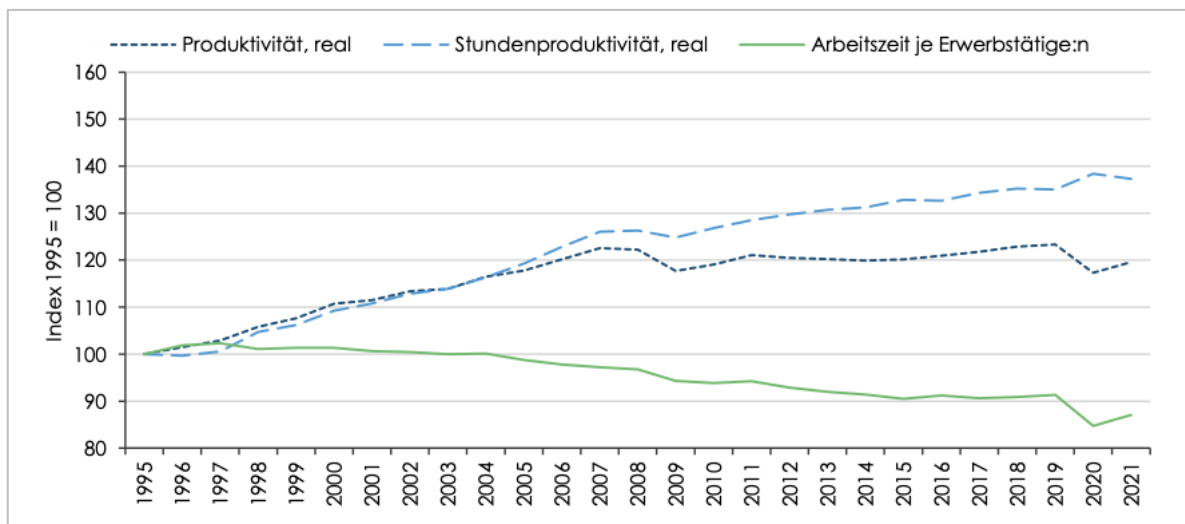


Abbildung 2: Entwicklung der Erwerbsarbeitszeit und der Produktivität in Österreich (im Vergleich zum Basisjahr 1995)⁴⁴

⁴³ Bosch/Lehndorff (2001): 239; Schein/Haruvi (2017)

⁴⁴ Statistik Austria nach Angel et al. (2023)

„Die Arbeitszeit je erwerbstätige Person ging in der Periode 1995/2007 jedes Jahr um durchschnittlich $\frac{1}{4}$ Prozentpunkt zurück. In der Periode 2007/2019 war der Rückgang mit $\frac{1}{2}$ Prozentpunkt in etwa doppelt so hoch.“⁴⁵

Im Jahr 2023 lag in Österreich die wöchentliche Normalarbeitszeit im Schnitt bei 35,7 Stunden, 2004 waren es noch 39,7 Stunden. Auch die tatsächlich geleistete wöchentliche Erwerbsarbeitszeit ist gesunken. Diese lag 2023 pro erwerbstätiger Person pro Woche im Schnitt bei 30 Stunden, 5,7 Stunden niedriger als 20 Jahre zuvor.⁴⁶ In der öffentlichen Debatte wird dies häufig problematisiert, da der alleinige Treiber dieses Trends die höhere Teilzeitquote sei.⁴⁷ Sie führt laut WKO dazu, dass in Österreich zu wenig gearbeitet wird, sich das Arbeitsvolumen vermindert, die Einkommen statistisch sinken und deshalb die steuerliche Bevorzugung der Teilzeit abgeschafft werden muss.⁴⁸

Doch stimmen diese Argumente? Die kurze Antwort: nein.

Zwar ist die Teilzeitquote gestiegen, weniger gearbeitet wird in Österreich aber nicht. Während die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit pro Person in den letzten 20 Jahren gesunken ist, ist das Arbeitsvolumen, also die gesamt geleisteten Erwerbsarbeitsstunden, aufgrund einer höheren Anzahl von Beschäftigten relativ konstant geblieben und liegt heute sogar über dem Niveau von vor 20 Jahren. Die größeren Einbrüche im Arbeitsvolumen gab es infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 und der Coronakrise.

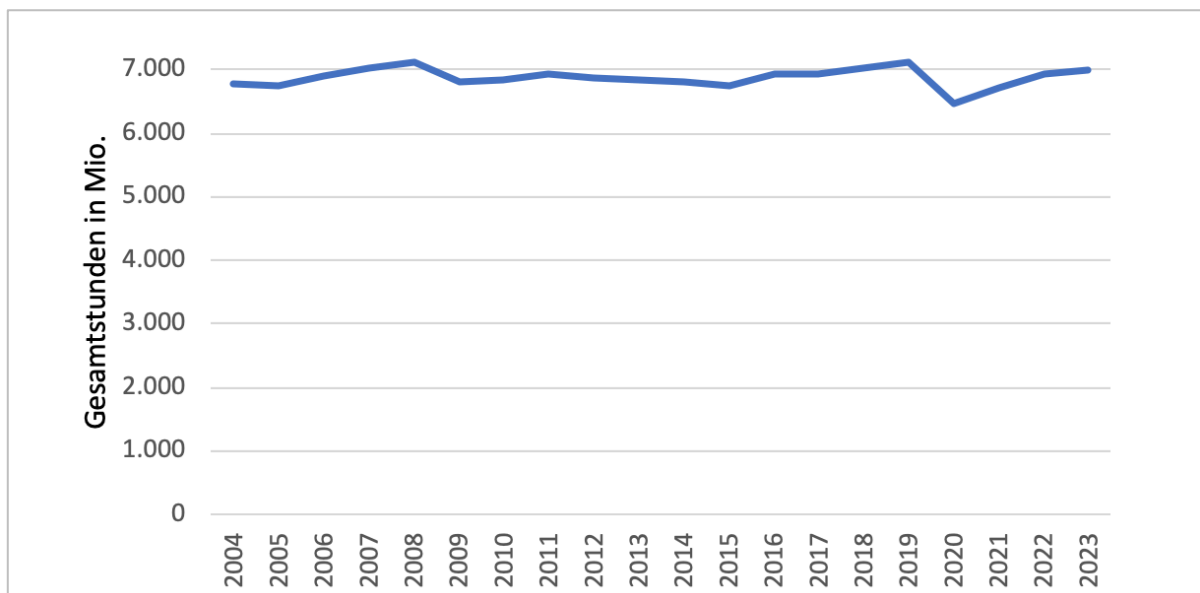


Abbildung 3: Entwicklung des Erwerbsarbeitsvolumens in Österreich⁴⁹

⁴⁵ Angel et al. (2023): 17

⁴⁶ Statistik Austria (2024)

⁴⁷ Industriellenvereinigung (o.J.)

⁴⁸ WKO (2024)

⁴⁹ Eigene Darstellung, Daten von der Statistik Austria

Ebenso falsch ist, dass Teilzeitarbeit steuerlich bevorzugt wird. Wie viel an steuerlichen Beiträgen jemand leistet, hängt nicht von der Erwerbsarbeitszeit, sondern vom Einkommen ab. So zahlt eine Person, die ein Bruttoeinkommen von 3.000 Euro für 30 Stunden Lohnarbeit pro Woche erhält, mehr Steuern als eine Person, die 2.500 Euro brutto für 38,5 Stunden pro Woche erhält. Fragen der Staffelung der progressiven Einkommenssteuer sind also an Gehaltsstufen festgemacht, nicht an der Erwerbsarbeitszeit.

Es wird hier bewusst das Bild erzeugt, dass Menschen, die nicht in einem Vollzeitverhältnis arbeiten, unsolidarisch gegenüber der Gesellschaft seien. Dies ist jedoch aus mehreren Gründen kritisch zu hinterfragen.

Erstens wird dabei ignoriert, dass viele Menschen unfreiwillig Teilzeit arbeiten, wie etwa, wenn aufgrund anderer Verpflichtungen (z.B. Betreuungsaufgaben) keine Vollzeiterwerbsarbeit angenommen werden kann. In der Realität betrifft dies überwiegend Frauen, die nach wie vor einen Großteil der Sorgearbeit in der Gesellschaft übernehmen. „Als Konsequenz ist in Österreich fast jede zweite unselbstständig erwerbstätige Frau teilzeitbeschäftigt, aber nur knapp jeder zehnte Mann.“⁵⁰

Zweitens sind es unter jenen, die nicht von unfreiwilliger Teilzeit betroffen sind, eher höher verdienende Menschen, die es sich leisten können, ihre Erwerbsarbeitszeit zu reduzieren. Eine Analyse zeigt, dass in der Zeit von 2014 bis 2021 die oberen Einkommensdezile die Erwerbsarbeitszeit am stärksten reduziert haben. So hat im beobachteten Zeitraum das reichste Zehntel in Österreich die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit im Schnitt um 2,4 Stunden gesenkt (von 37,4 auf 35 Stunden), während die Reduktion beim untersten Zehntel nur 0,3 Stunden betragen hat. Ein ähnliches Bild zeigt sich, wenn die arbeitenden Menschen gefragt werden, wie viel sie gerne arbeiten würden.



Reiche Menschen reduzieren die Erwerbsarbeitszeit

Zwischen 2014 und 2021 hat das reichste Zehntel in Österreich die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit um 2,4 Stunden reduziert, das unterste Zehntel nur um 0,3 Stunden.

⁵⁰ Huemer et al. (2017a): 871

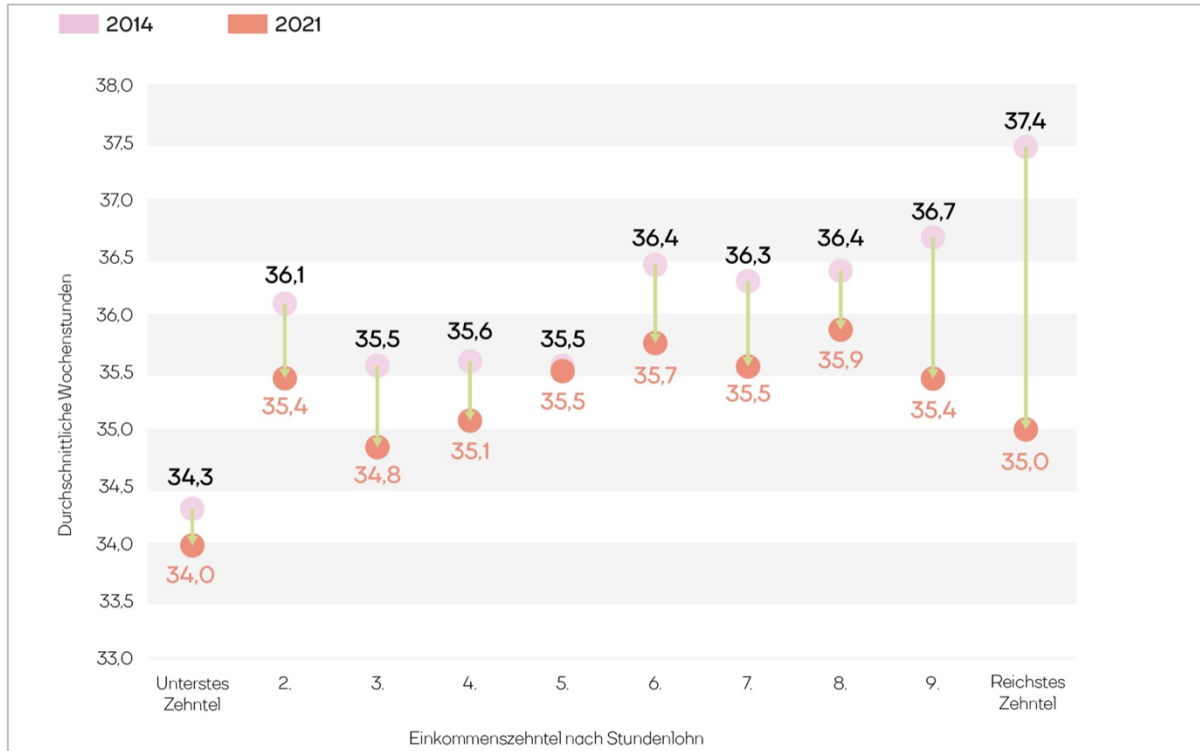


Abbildung 4: Arbeitszeitveränderung von 2014 bis 2021 nach Einkommensdezilen⁵¹

Drittens sind auch die Arbeitgeber*innen für den Trend zur Teilzeit mitverantwortlich. So hat etwa das Jobportal Karriere.at festgestellt, dass heute weit weniger Vollzeitstellen ausgeschrieben werden als noch vor 10 Jahren. 2014 waren 89 Prozent der ausgeschriebenen Stellen Vollzeit, 2025 sind es nur noch 74 Prozent. Einerseits hänge das damit zusammen, dass sich Unternehmen an die Präferenzen auf dem Arbeitsmarkt anpassen.⁵² Andererseits zeigen Untersuchungen, dass in gewissen Branchen Arbeitgeber*innen eher Teilzeit ausschreiben, weil es praktischer für das Unternehmen ist. So wird etwa im Einzelhandel, in der Gastronomie und im Tourismus – Branchen, in denen regelmäßig über Personalengpässe und Fachkräftemangel geklagt wird – oft auf flexible Teilzeitlösungen zurückgegriffen, weil dadurch besser auf saisonale Schwankungen eingegangen werden kann.⁵³

⁵¹ Momentum Institut (2021)

⁵² Karriere.at (2025)

⁵³ Hyye/Titelbach/Valkova (2019): 39f.

Erwerbsarbeitszeit in Österreich: Wunsch und Wirklichkeit

Die Erwerbsarbeitszeit in Österreich zeigt eine deutliche Diskrepanz zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Erwerbsarbeitszeit vieler Arbeitnehmer*innen. Während einige Beschäftigte ihre Erwerbsarbeitszeit aufgrund von gesundheitlichen Belastungen oder privaten Verpflichtungen, gerne reduzieren würden, wünschen sich andere längere Erwerbsarbeitszeiten, um ihre finanzielle Situation zu stabilisieren.

Eine Untersuchung der Statistik Austria aus dem Jahr 2019 zeigt, dass ein erheblicher Teil der Teilzeitbeschäftigten gerne mehr arbeiten würde, während viele Vollzeitbeschäftigte Überstunden leisten, ohne ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren zu können. So wünschen sich rund 21 Prozent der Vollzeitbeschäftigten eine Reduktion der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit, während 17,6 Prozent der Teilzeitbeschäftigten eine Erhöhung anstreben.⁵⁴

Seit 2020 sind die tatsächliche und die gewünschte Erwerbsarbeitszeit noch weiter auseinandergedriftet. Zu diesem Ergebnis kommen Befragungen des Arbeitsklima-Index, der jährlich von der Arbeiterkammer Oberösterreich, dem Institut für empirische Sozialforschung (IFES) und dem SORA Institut herausgegeben wird. Der 2023 veröffentlichte Index zeigt, dass 28 Prozent aller Arbeitnehmer*innen weniger arbeiten wollen. Von den Befragten, die Vollzeit arbeiten, wollen gar 32 Prozent ihre Stunden reduzieren. Unter Teilzeitkräften will hingegen fast ein Drittel die Stunden erhöhen. Dieser Wunsch betrifft nicht nur, wie in der öffentlichen Meinung häufig dargestellt, die sogenannte Generation Z, sondern zieht sich durch fast alle Generationen. So würde die Generation der Babyboomer (1946-1964) im Durchschnitt eine Normalerwerbsarbeitszeit von 33,7 Stunden pro Woche bevorzugen, die Generation X (1965-1979) 35,7 Stunden, die Generation Y bzw. die Millennials (1980-1994) und die Generation Z (1995-2010) jeweils 34,6 Stunden. Nimmt man alle Generationen zusammen, liegt die gewünschte Normalerwerbsarbeitszeit bei 35 Stunden pro Woche.⁵⁵

Die Gründe für den Wunsch nach kürzeren Erwerbsarbeitszeiten sind vielfältig. Viele Beschäftigte leiden unter hoher Arbeitsbelastung, Stress und gesundheitlichen Problemen. Lange Arbeitszeiten erhöhen das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Schlafstörungen und Depressionen.⁵⁶ Besonders in Berufen mit hoher Verantwortung oder körperlicher Anstrengung sind Arbeitnehmer*innen durch lange Arbeitszeiten überproportional belastet. (Siehe Kapitel Auswirkungen von Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf die Gesundheit)

⁵⁴ Baumgartner/Hirt (2020): 12

⁵⁵ Stangl/Hofinger/Friesenbichler (2023)

⁵⁶ Fischer et al. (2017); Gurubhagavaula et al. (2021); Rivera et al. (2020)

Ein weiteres Argument für eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Viele Beschäftigte berichten, dass es durch lange Erwerbsarbeitszeiten nur schwer möglich ist, den privaten Verpflichtungen wie Kinderbetreuung, Altenpflege oder Haushalt nachzukommen und dass auch die Zeit für Erholung stark eingeschränkt ist. So hält die Arbeiterkammer bei der Auswertung des Arbeitsklima-Index fest:

„Für ein Viertel der Beschäftigten lassen sich Berufliches und Privates kaum bis gar nicht vereinbaren. Bei den ganz jungen Arbeitnehmer*innen ist es sogar fast ein Drittel. Im Tourismus und in der Gastronomie sagen sogar vier von zehn Beschäftigten, dass sich Beruf und Privatleben nicht besonders gut oder sogar schlecht vereinbaren lassen.“⁵⁷

Die Hauptgründe, warum Menschen in Österreich gerne mehr arbeiten wollen, sind struktureller Natur. Vor allem ein zu niedriges Einkommen und eine bessere Absicherung gegen Altersarmut über volle Pensionsbeiträge spielen eine große Rolle. Dies geht aus diversen Befragungen hervor, wie etwa aus dem Stepstone-Jobreport aus dem Jahr 2023. Hier wurden Beschäftigte gefragt, warum sie in Vollzeit arbeiten. Dabei gaben 77 Prozent der Befragten an, dass sie Altersarmut vermeiden und die volle Pension sichern wollen, 72 Prozent gaben an, dass ihnen das Einkommen bei einer Teilzeitarbeit nicht reichen würde.⁵⁸ Aber Vollzeit allein ist keine Garantie für ein zum Leben ausreichendes Einkommen. Das sogenannte "Working Poor"-Phänomen betrifft auch Österreich: Im Jahr 2021 waren 7,5 Prozent der Erwerbstätigen armutsgefährdet.

Die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Erwerbsarbeitszeit verdeutlicht die Notwendigkeit, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu ergreifen, die sowohl eine gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeitszeit als auch bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen fördern. Während sich gutverdienende Arbeitnehmer*innen eine Reduktion ihrer Arbeitszeit leisten können, bleibt dies für Menschen mit niedrigem Einkommen unerreichbar. Gleichzeitig sind viele Beschäftigte gezwungen, in Teilzeit zu arbeiten, obwohl sie eine Vollzeitstelle anstreben. Die durchschnittliche Präferenz der Österreicher*innen bei der nominellen wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit liegt bei 35 Stunden. Die aktuellen Entwicklungen zeigen also, dass eine Reduktion der Wochenerwerbsarbeitszeit eine Anpassung an die bestehenden Verhältnisse und die Erwerbsarbeitszeitwünsche der Bevölkerung wäre.

Eine nachhaltige Erwerbsarbeitszeitpolitik muss daher sicherstellen, dass eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit nicht nur für eine privilegierte Minderheit zugänglich ist, sondern auch die Bedingungen für jene verbessert werden, die unfreiwillig in Teilzeit arbeiten. Eine

⁵⁷ Stangl/Hofinger/Friesenbichler (2023): 5

⁵⁸ Stepstone (2023)

Erwerbsarbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich kann hier gleich mehrere gerechtigkeitsfördernde Effekte haben. Entscheidend ist, dass sie mit gezielten Maßnahmen begleitet wird, die faire Löhne, Erwerbsarbeitszeitflexibilität und eine gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeit sicherstellen. Eine durchdachte Umsetzung könnte nicht nur zur Entlastung von Arbeitnehmer*innen beitragen, sondern auch die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft langfristig stärken.

Volkswirtschaftliche Effekte von Erwerbsarbeitszeitverkürzung

Erwerbsarbeitszeitverkürzung und BIP

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist eine wichtige volkswirtschaftliche Messgröße, die die Produktivität eines Landes widerspiegelt. Es misst, wie viel Output die Faktoren Kapital – also Maschinen und technologische Hilfsmittel – und Arbeit erzeugen. Daraus ergeben sich drei grundsätzliche Wege, über die die Produktivität gesteigert werden kann:

1. Steigerung der Arbeitsproduktivität: Die Produktivität nimmt zu, wenn die Arbeitnehmer*innen produktiver arbeiten.
2. Steigerung der Kapitalproduktivität: Die Produktivität nimmt zu, wenn das Kapital (Maschinen) produktiver oder effizienter geworden ist.
3. Steigerung der Produktivität durch effiziente Zusammenführung von Arbeit und Kapital: Die Produktivität nimmt zu, wenn der Einsatz von Arbeitskraft und Kapital bestmöglich aufeinander abgestimmt ist.⁵⁹

Historisch gesehen haben alle drei Mechanismen zu einer Steigerung der Produktivität beigetragen. In den meisten Ländern ging diese Produktivitätssteigerung mit einer deutlichen Reduktion der Erwerbsarbeitszeit einher, wie Bosch und Lehndorff festhalten:

„We have been able to show that, in major industrialised countries over the last 120 years, there has been a nine to tenfold increase in real incomes and that working time has been cut almost by half. Productivity gains have been so high that it has been possible to distribute the increased prosperity in the form of both higher wages and shorter working times. The working-time reductions have also provided the impetus for new, more intensive forms of work organisation and utilisation of capital stock, and have even been an independent source of productivity gains.“⁶⁰

Eine Analyse, von Schein und Haruvi, über den Zusammenhang zwischen wöchentlicher Erwerbsarbeitszeit und pro Kopf BIP ergibt, dass kürzere Arbeitszeiten nicht mit einem Einbruch des Wohlstandes einhergehen. So arbeiten Länder mit einem hohen pro Kopf BIP tendenziell weniger

⁵⁹ Kallis et al. (2013): 1551f.

⁶⁰ Bosch/Lehndorff (2001): 239

Stunden pro Woche. Länder mit eher niedrigem BIP pro Kopf tendieren hingegen dazu, mehr Stunden zu arbeiten.⁶¹

Du et al. konnten sogar nachweisen, dass das BIP-Wachstum von einer Arbeitszeitverkürzung positiv beeinflusst wird. In einer im „B.E. Journal of Macroeconomics“ erschienen Studie haben die Autoren die volkswirtschaftlichen Effekte der Reduktion der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit auf 35 Stunden in Frankreich berechnet. Positive Effekte seien dabei in Bezug auf Erwerbsarbeitslosigkeit und Wirtschaftsleistung zu erkennen. Sie kommen zu dem Ergebnis „that the reduction in working time reduced France’s annual unemployment rate by 1.58% (or reduced the annual unemployment growth rate by 0.45%) and raised real GDP growth rate by 1.36% from 2000 to 2007.“⁶²

Für Österreich hat das WIFO (Ederer und Stein) die makroökonomischen Effekte einer Erwerbsarbeitszeitanpassung modelliert (siehe dazu auch Erwerbsarbeitszeitverkürzung zur Bekämpfung von Erwerbsarbeitslosigkeit). Auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von 2019 wurde in der Modellrechnung die wöchentliche Normalerwerbsarbeitszeit um 1,2 Stunden (minus 3,3 Prozent) gesenkt und jeweils ein Szenario mit Lohnausgleich und eines ohne Lohnausgleich berechnet. Für beide Szenarien wären die Auswirkungen auf das BIP nur gering. Im Vergleich zu einem Basisszenario, in welchem die Erwerbsarbeitszeit nicht reduziert wird, würde das BIP nur um maximal 0,9 Prozent weniger wachsen. Dies sei sowohl ein Jahr als auch zehn Jahre nach Einführung der Reform gültig.⁶³ Bereits 2001 attestierte eine WIFO-Studie (Baumgartner et al.) einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung auch mögliche positive Effekte auf das Wirtschaftswachstum. Sowohl positiv als auch negativ würden die BIP-Effekte, mit -0,5 oder +0,5 Prozent, aber nur gering ausfallen.⁶⁴

Die Aussagekraft solcher Modellrechnungen – abhängig von den getroffenen Vorannahmen, einbezogenen Faktoren und dem verwendeten Basisjahr – ist, vor allem für Prognosen, die weit in die Zukunft reichen, jedoch beschränkt. So können etwa, wie in der Vergangenheit, technische und digitale Neuerungen die Produktions- und Arbeitsprozesse einer Volkswirtschaft verändern und damit auch den wirtschaftlichen Output. Historisch muss festgehalten werden, dass steigender Wohlstand und BIP-Wachstum stets mit einer Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit einhergingen.

⁶¹ Schein/Haruvi (2017)

⁶² Du et al. (2013): 21

⁶³ Ederer/Streicher (2023)

⁶⁴ Baumgartner et al. (2001) nach Ederer/Streicher (2023)

Erwerbsarbeitszeitverkürzung und Stundenproduktivität

Welchen Einfluss hat die Erwerbsarbeitszeit auf die Produktivität pro Stunde? Mehrere Studien belegen, dass die Produktivität pro Stunde steigt, wenn die Menschen weniger Stunden pro Tag arbeiten.

Für die Industriebranche zeigen Studien in den USA, dass die Produktivität pro Stunde bei längeren Erwerbsarbeitszeiten und Überstunden sinkt. Eine Erhöhung der Überstunden um 10 Prozent führt, nach Shepard und Clifton, zu einer Reduktion der Produktivität, gemessen als Output pro Stunde, um 2,4 Prozent.⁶⁵ Im Vergleich dazu zeigten Holman et al., dass in den meisten Industriezweigen eine Reduktion der Erwerbsarbeitsstunden mit höheren Outputraten pro Stunde verbunden ist.⁶⁶

Aber nicht nur in der Industrie, auch in anderen Branchen haben Untersuchungen den Effekt von langen Erwerbsarbeitszeiten auf die Leistungsfähigkeit analysiert. Rogers et al. kamen in einer Studie über den Gesundheitssektor in den USA zu dem Schluss:

„Our analysis show that work duration, overtime, and number of hours worked per week had significant effects on errors. The likelihood of making an error increased with longer work hours and was three times higher when nurses worked shifts lasting 12.5 hours or more.“⁶⁷

Der Produktivitätsverlust kann nicht nur in Branchen mit starker physischer Arbeit nachgewiesen werden. So zeigt eine Untersuchung in einem Consulting Unternehmen, in dem die Belegschaft teilweise 70 bis 80 Stunden pro Woche arbeitet, dass lange Arbeitszeiten keinen Zusammenhang mit hoher Produktivität aufweisen. Nachdem festgestellt wurde, dass ein Teil der Belegschaft mehr Arbeitsstunden verrechnete als eigentlich geleistet, konnte diese Gruppe mit jenen verglichen werden, die tatsächlich ein wöchentliches Pensum von 70 bis 80 Stunden leisteten. Der Output bei beiden Gruppen war gleich groß. Jene Mitarbeiter*innen, die 70 bis 80 Arbeitsstunden absolvierten, waren am Ende der Woche nicht produktiver als jene, die tatsächlich weniger gearbeitet haben.⁶⁸ Daraus schlussfolgert Irwin:

„The fact that the consultants who quietly lightened their workload did just as well in their performance reviews as those who were truly working 80 or more hours a week suggests that in normal times, heavy workloads may be more about signaling devotion to a firm than really being more productive.“⁶⁹

⁶⁵ Shepard/Clifton (2000)

⁶⁶ Holman et al. (2008)

⁶⁷ Rogers et al. (2004): 206

⁶⁸ Reid (2015)

⁶⁹ Irwin (2015)

Flexible und kürzere Erwerbsarbeitszeiten erhöhen die Produktivität der Mitarbeiter*innen pro geleisteter Stunde, unabhängig von der Branche. Dies belegt ein von der ILO (International Labour Organization) veröffentlichter Report, der internationale Studien zum Thema Arbeitsstunden und Produktivität verglichen hat. Das sei damit zu erklären, dass die Arbeiter*innen ausgeruhter und konzentrierter sind. Außerdem können kürzere und flexiblere Erwerbsarbeitszeitregelungen zu mehr Motivation und weniger Fehlzeiten führen, wodurch indirekt die Produktivität positiv beeinflusst wird. Der größte positive Effekt zeigt sich, wenn die Stundenanzahl und -einteilung auf die Bedürfnisse der Belegschaft abgestimmt sind.⁷⁰

Generell ist in den letzten Jahrzehnten die Produktivität in Europa (sowohl insgesamt als auch pro Arbeitsstunde) gestiegen. In Österreich war die Stundenproduktivität besonders hoch. Mit 74 US-Dollar, die pro Stunde für das BIP erarbeitet wurden, lag Österreich weltweit an achter Stelle. Damit liegt Österreich vor Ländern wie Schweden, den USA, Finnland, Deutschland oder Frankreich.⁷¹ Das, obwohl (oder weil) die durchschnittliche Arbeitszeit – aufgrund einer höheren Teilzeitquote – gesunken ist. Dieser Trend ist seit längerem zu beobachten. Von 1995 bis 2022 ist die Produktivität um 22 Prozent gestiegen. „Im Durchschnitt ist ein Beschäftigter in diesem Zeitraum somit um fast ein Viertel produktiver geworden.“⁷²



Kürzere Erwerbsarbeitszeiten führen zu mehr Produktivität

Eine Studie der ILO weist nach, dass flexible und kürzere Erwerbsarbeitszeiten die Produktivität pro geleisteter Stunde erhöhen, da die Beschäftigten ausgeruhter, konzentrierter und motivierter sind.

In Österreich ist in den letzten Jahrzehnten die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit pro Arbeitnehmer*in zurückgegangen, gleichzeitig ist die Produktivität seit 1995 um 22 Prozent gestiegen. „Im Durchschnitt ist ein Beschäftigter in diesem Zeitraum somit um fast ein Viertel produktiver geworden.“

Eine Studie des WIFO hat für Österreich unterschiedliche Erwerbsarbeitszeitmodelle verglichen, um die Auswirkungen einer weiteren Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit auf die Produktivität zu messen. Je nach Szenario⁷³ kann eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung eine Produktivitätssteigerung von 0,6 bis 1,5 Prozent mit sich bringen.⁷⁴ Eine Studie von EcoAustria ist zwar etwas verhaltener, sieht jedoch bei einer

⁷⁰ Golden 2(012)

⁷¹ International Labour Organization (2023)

⁷² Bank Austria (2023)

⁷³ Szenario 1: EAZV ohne Lohnausgleich bei konstantem Arbeitsangebot; Szenario 2: EAZV mit Lohnausgleich bei konstantem Arbeitsangebot; Szenario 3: EAZV ohne Lohnausgleich bei flexiblem, vom Reallohn abhängigen Arbeitsangebot; Szenario 4: EAZV mit Lohnausgleich bei flexiblem, vom Reallohn abhängigen Arbeitsangebot.

⁷⁴ Ederer/Streicher (2023)

Reduktion der Wochenarbeitszeit auch einen nachweisbaren, wenn auch geringeren Effekt auf die Stundenproduktivität.⁷⁵

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit im besten Fall zu einer bemerkenswerten Steigerung der Produktivität, im schlechtesten Fall nur zu einem geringfügigen Anstieg der Produktivität führt.

Schlussfolgerungen und Maßnahmen

Eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit kann zu einer Vielzahl an positiven Auswirkungen auf die Produktivität, das Bruttoinlandsprodukt (BIP) und die Beschäftigung führen. Basierend auf den bisherigen wissenschaftlichen Erkenntnissen können folgende Schlussfolgerungen und künftig notwendige Maßnahmen abgeleitet werden:

- Historisch gesehen gab es durch eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit keine negativen Auswirkungen auf die Produktivität: Betrachtet man die Geschichte von Erwerbsarbeitszeitverkürzung und die gesamtwirtschaftliche Produktivität, so zeigt sich, dass eine Steigerung der Produktivität stets auch mit einer Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit, gerade in wohlhabenderen Ländern, Hand in Hand ging.
- Eine EAZV verbessert die Stundenproduktivität: Die Untersuchungen zeigen konsistent, dass kürzere Arbeitszeiten die Produktivität pro Stunde erhöhen können. Dies ist vor allem auf ausgeruhtere, konzentriertere und motiviertere Mitarbeiter*innen zurückzuführen. Eine schrittweise Einführung einer verkürzten Arbeitswoche, könnte den Übergang erleichtern und mögliche wirtschaftliche Schocks abfedern. Dies könnte durch Pilotprojekte und eine sukzessive Reduktion der Erwerbsarbeitsstunden pro Woche erreicht werden.
- Eine EAZV hat keine negativen Effekte auf die Gesamtproduktivität: Je nach Annahmen kommen Berechnungen zu den BIP-Effekten von EAZV zu unterschiedlichen Ergebnissen. Meistens sind die Auswirkungen auf das BIP eher gering und nur kurzfristig spürbar.
- Flexible Arbeitszeitmodelle: Neben einer EAZV sollten Unternehmen und politische Entscheidungsträger*innen flexible Erwerbsarbeitszeitmodelle fördern, die auf die Bedürfnisse der Belegschaft abgestimmt sind. Dies könnte durch die Implementierung von Teilzeitmodellen, Gleitzeit und der Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office erreicht werden. Solche Maßnahmen

⁷⁵ Berger et al. (2021)

könnten die Produktivität über effizienteres Zeitmanagement und über eine höhere Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter*innen verbessern.

- Unterstützung durch technologische Innovation: Die Einführung und Nutzung neuer Technologien können die Effizienz und Produktivität weiter steigern. Investitionen in Automatisierung und digitale Technologien sollten vorangetrieben werden, um die Auswirkungen der EAZV abzumildern und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.
- Evaluierung und Anpassung der Maßnahmen: Es ist essenziell, die eingeführten Maßnahmen regelmäßig zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen. Dies könnte durch die Einrichtung einer Kommission oder Arbeitsgruppe erfolgen, die die Effekte der EAZV kontinuierlich überwacht und Empfehlungen für Anpassungen gibt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass eine gut geplante und schrittweise Umsetzung der Erwerbsarbeitszeitverkürzung positive Effekte auf die Produktivität, das BIP und die Beschäftigung haben kann. Durch die Kombination flexibler Arbeitszeitmodelle, technologischer Innovationen und kontinuierlicher Weiterbildung kann Österreich von den Vorteilen einer verkürzten Erwerbsarbeitszeit profitieren.

Erwerbsarbeitszeitverkürzung zur Bekämpfung von Erwerbsarbeitslosigkeit

Kann man durch eine Kürzung der Erwerbsarbeitszeit der Erwerbsarbeitslosigkeit entgegenwirken? Befürworter*innen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung sehen in ihr tatsächlich eine Maßnahme zur Bekämpfung von Erwerbsarbeitslosigkeit. Argumentiert wird mit dem Work-Sharing-Effekt, bei dem von folgender Annahme ausgegangen wird: „Bleibt das gesamte Arbeitsvolumen (A) konstant, lässt sich dieses Volumen theoretisch durch die Verkürzung der Pro-Kopf-Arbeitszeiten (h) auf mehrere Köpfe (W) verteilen: $A = h(\downarrow) * W(\uparrow)$.“⁷⁶

Gegner*innen der Erwerbsarbeitszeitverkürzung sehen in ihr den genau gegenteiligen Effekt. Der Präsident der Wirtschaftskammer Österreich ging sogar so weit, sie als „volkswirtschaftliches Todesurteil“ zu bezeichnen.⁷⁷ Kritiker*innen gehen davon aus, dass eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit zu einer höheren Belastung der Arbeitnehmer*innen führe, weil Unternehmen nicht ausreichend nachbesetzen würden und das Arbeitsvolumen dadurch sinkt, wodurch die gleiche Arbeit in weniger Zeit verrichtet werden müsse.

Die Realität liegt zwischen den beiden Extrempolen der Debatte, denn die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und die Auswirkungen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung hängen von einer Vielzahl von Faktoren ab. Aufschluss darüber geben sowohl historische Entwicklungen als auch aktuelle Erfahrungen, die zeigen können, welche Begleitmaßnahmen notwendig sind, um den arbeitsmarktaktivierenden Effekt einer EAZV zu fördern.

Erwerbsarbeitszeitverkürzung und Beschäftigung: Historische Perspektive

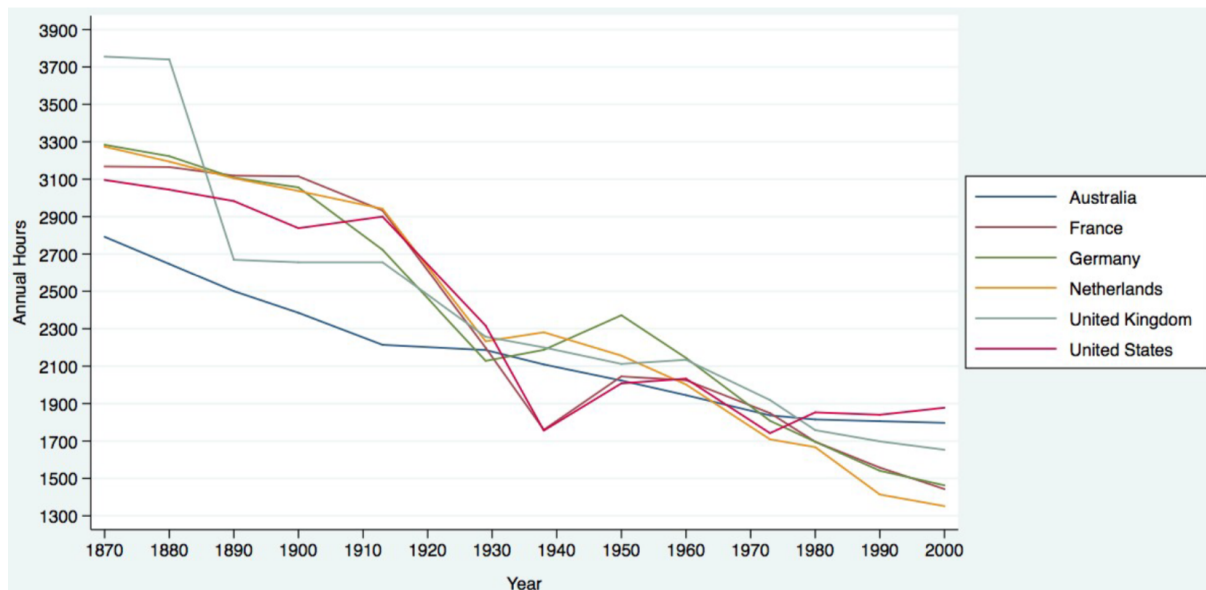
Historisch gesehen hat sich die Erwerbsarbeitszeit in den letzten 150 Jahren stark reduziert. Im Jahr 1870 haben Beschäftigte in den meisten heutigen Industriestaaten noch zwischen 2.900 und 3.000 Stunden im Jahr gearbeitet,⁷⁸ seither hat sich die geleistete Erwerbsarbeitszeit in vielen dieser Staaten fast halbiert. (siehe Abbildung 5: Entwicklung der jährlichen Arbeitszeit in ausgewählten

⁷⁶ Schwendinger (2015a): 107

⁷⁷ Mahrer (2023) nach Gleißner (2023)

⁷⁸ Bosch/Lehndorff (1998): 304ff.

Industrienationen) Österreich weist eine ähnliche Entwicklung auf. Heutzutage arbeiten hierzulande die Menschen im Durchschnitt 1.723 Stunden jährlich.⁷⁹ Langfristig hat das, wie sich anhand mehrerer



Indikatoren ablesen lässt, weder der Wirtschaftsleistung noch dem Arbeitsmarkt geschadet.

Abbildung 5: Entwicklung der jährlichen Arbeitszeit in ausgewählten Industrienationen⁸⁰

In den nach der Industriellen Revolution entstandenen Industriestaaten konnten durch den Einsatz neuer technischer Produktionsmittel große Produktivitätssteigerungen erzielt werden. Trotzdem hat das für die Arbeiter*innen zunächst zu keiner Entlastung geführt. Von 1820 bis zum Ersten Weltkrieg lag die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit in Westeuropa noch zwischen 55 und 70 Stunden pro Woche. Nach dem Ersten Weltkrieg erkämpften Gewerkschaften und Arbeiter*innenbewegungen in den meisten Industriestaaten deutliche Reduktionen der Normalerwerbsarbeitszeit und eine Erhöhung der bezahlten Urlaubstage.⁸¹

Dies hatte keine negativen Auswirkungen auf die jeweilige nationale Wirtschaftsleistung, sondern war eher ein Zeichen von steigendem Wohlstand. Die Entwicklung in den letzten hundert Jahren zeigt, dass, im weltweiten Vergleich, ein indirekt proportionales Verhältnis zwischen pro Kopf BIP und wöchentlicher Erwerbsarbeitszeit besteht. Mit anderen Worten: materiell wohlhabende Gesellschaften arbeiten weniger als materiell benachteiligte Gesellschaften.⁸²

Neue Formen der Arbeitsorganisation und große Produktivitätszuwächse haben den Trend der Erwerbsarbeitszeitverkürzung in den Industriestaaten begünstigt. Denison (1962) hat den Zeitraum

⁷⁹ FORBA (2021): 2

⁸⁰ Kallis et al. (2013): 1550

⁸¹ Gilmore (2021)

⁸² Kallis et al. (2013): 1548

1929 bis 1957 untersucht und kam zu dem Schluss, dass „zu Beginn dieses Zeitraums, bei einer Wochenarbeitszeit von über 48 Stunden, Arbeitszeitverkürzungen zu über 100% durch höhere Produktivität kompensiert wurden und zu Ende dieser Periode, als die Arbeitszeit bereits bei 40 Stunden lag, nur noch zu ungefähr 60 Prozent.“⁸³

Historisch gesehen wurde Erwerbsarbeitszeitverkürzung aber nicht nur in Zeiten der Produktivitätssteigerung und des wirtschaftlichen Aufschwungs umgesetzt. Nach der Weltwirtschaftskrise 1929 wurde in den USA, im Rahmen des New Deals, Arbeitsteilung als arbeitsmarktaktivierende Maßnahme eingesetzt. Das sogenannte „President’s Reemployment Agreement“ war keine gesetzlich vorgeschriebene allgemeine Erwerbsarbeitszeitreduktion, setzte aber großflächig starke Anreize, um Löhne zu heben und die Erwerbsarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Über die höheren Löhne sollte der Konsum und die Kaufkraft wieder gestärkt werden und über die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit sollten wieder mehr Jobs verfügbar sein.

Die Roosevelt Regierung vermarktete das Programm als vollen Erfolg und führte an, dass durch die Maßnahmen vier Millionen US-Amerikaner*innen eine Erwerbsarbeit gefunden hätten. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Programmen des New Deals untermauert die angeführten positiven Effekte, die durch die Maßnahmen erzielt wurden, schätzt allerdings die Anzahl der wieder in Beschäftigung gebrachten Menschen etwas niedriger ein. Kurz nach der Umsetzung des Programms berechneten Lyon et al. (1935), dass bis zum Ende 1933 rund 1,75 Millionen Arbeitsplätze geschaffen wurden.⁸⁴ Taylor (2009) kommt zu dem Schluss, dass über das Arbeitsteilungsprogramm sogar 2,7 Millionen Jobs geschaffen wurden. Dieser Effekt wurde durch die sehr großen Lohnerhöhungen und der Tendenz zur Kartellbildung gedämpft, trotzdem sind klar positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu erkennen.⁸⁵

Historisch gesehen wurde eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit also sowohl in Phasen hoher Produktivitätssteigerungen und des wirtschaftlichen Aufschwungs als auch in Krisenzeiten umgesetzt. In beiden Szenarien lassen sich tendenziell positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt erkennen. Je nach Szenario sind jedoch andere Begleitmaßnahmen notwendig. Vor allem in Krisenzeiten müssen staatliche Subventionen Anreize für Unternehmen schaffen, um mehr Menschen einzustellen.

⁸³ Denis (1962) nach Bosch/Lehndorff (1998): 304f.

⁸⁴ Lyon et al. (1935)

⁸⁵ Taylor (2009)

Beispiel Frankreich: Erwerbsarbeitszeitverkürzung gegen Erwerbsarbeitslosigkeit

Das prominenteste Beispiel für eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit (EAZV) in der jüngeren europäischen Geschichte findet sich in Frankreich.

Im Jahr 1996 wurde das sogenannte Robien-Gesetz auf Initiative der damaligen konservativen Regierung eingeführt. Dieses Gesetz förderte durch staatliche Subventionen Unternehmen, die ihre Arbeitszeit um 10 bis 15 Prozent reduzierten und im Gegenzug neue Arbeitsplätze schufen. Die neue Regierung (aus Sozialdemokraten, Grünen und Kommunisten) setzte 1997 den Weg fort, wobei ein zweistufiger Plan die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 35 Stunden reduzieren sollte. Besonderes Augenmerk lag auf den potenziellen Gefahren, die aus neoklassischer Sicht mit einer Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit einhergehen könnten. Insbesondere sollte vermieden werden, dass Erwerbsarbeit für Arbeitgeber*innen teurer und weniger Personal eingestellt wird.

1998 begann die Umsetzung der Reform mit der Verkündung des Aubry I-Programms, benannt nach der damaligen Arbeitsministerin Martine Aubry. Die Umsetzung der 35-Stunden-Woche für große Unternehmen war für das Jahr 2000 geplant, während kleine Unternehmen (<20 Beschäftigte) bis 2002 Zeit erhielten. Zusätzlich wurden finanzielle Anreize für eine sofortige Verringerung der Erwerbsarbeitszeit und die Schaffung neuer Arbeitsplätze angeboten.

Mit dem Wechsel zu einer konservativen Regierungsmehrheit im Jahr 2002 wurden die Aubry-Reformen zum Hauptgrund für den ab 2001 einsetzenden wirtschaftlichen Abschwung erklärt, was weitgehend zu ihrer Rücknahme führte, einschließlich der Reduktion von Subventionen zur Förderung der Neueinstellung von Personal.⁸⁶

Die Bewertungen der Erwerbsarbeitszeitverkürzung in Frankreich fallen, je nach Studiendesign, unterschiedlich aus. Untersuchungen von Crépon et al. (2004), Bunel (2004) und Gubian et al. (2004) kommen zu dem Schluss, dass die Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit zu einer Produktivitätssteigerung und zu mehr Beschäftigung geführt hätte.⁸⁷ Artus et al. (2007) erkennen an, dass es während der Reformzeit eine Verringerung der Erwerbsarbeitslosigkeit gab, bezweifeln jedoch einen zwingenden Zusammenhang mit den Reformen.⁸⁸ Estevão und Sa (2006) kommen zu dem Schluss, dass die 35-Stunden-Reform in Frankreich weder positive noch negative Auswirkungen auf die

⁸⁶ Askenazy (2013): 324 ff.

⁸⁷ Crépon et al. (2004); Bunel (2004); Gubian et al. (2004)

⁸⁸ Artus et al. (2007)

Beschäftigung hatte, wobei diese Studie aufgrund als unpassend betrachteter Grundannahmen kritisiert wurde.⁸⁹

Die Auswirkungen der Erwerbsarbeitszeitverkürzung werden also in keiner Studie als negativ eingestuft, im Gegenteil stellt die wissenschaftliche Bewertung überwiegend positive Effekte fest. Aus diesem Beispiel ist gut ablesbar, dass ob und wie sehr eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung zu sinkender Erwerbsarbeitslosigkeit beiträgt, von den Rahmenbedingungen abhängt.⁹⁰ Im Falle Frankreichs wurden sinnvolle und unterstützende Begleitmaßnahmen zu der Erwerbsarbeitszeitreduktion beschlossen und umgesetzt. Vor allem die Subventionierung der Einstellung von zusätzlichem Personal ist in Bezug auf die Beschäftigungsquote fördernd. Für die wirtschaftliche Verträglichkeit ist jedenfalls eine stufenweise Einführung sinnvoll.

Erwerbsarbeitszeitverkürzung als kurzfristige arbeitsmarktpolitische Maßnahme

Erfahrungen zeigen, dass der vorübergehende Einsatz von Erwerbsarbeitszeitverkürzung als arbeitsmarktpolitische Maßnahme auch kurzfristig den Arbeitsmarkt stärken kann, wie internationale Beispiele aus den letzten hundert Jahren zeigen. So wurden etwa in den USA, wie bereits ausgeführt, als Antwort auf die Great Depression, starke Anreize für Erwerbsarbeitszeitverkürzung und die Einstellung von mehr Personal geschaffen. Auch Chile und Brasilien haben in den 1990er Jahren EAZV als arbeitsmarktpolitische Maßnahme eingesetzt. Auf makroökonomischer Ebene mag dies wenig logisch erscheinen, wie Alesina et al. (2005) ausführen, es macht jedoch auf Firmenebene durchaus Sinn. Für Unternehmen ist es einfacher, die Gesamtkosten der Löhne zu reduzieren, indem sie die Gesamtstunden verringern, anstatt Beschäftigte zu entlassen.⁹¹

Auch abseits einer allgemeinen Reduktion der Erwerbsarbeitszeit gibt es bereits Maßnahmen, die über eine kurzfristige Reduktion der Erwerbsarbeitszeit den Arbeitsmarkt stützen. In Österreich sind die zwei bekanntesten Maßnahmen die Kurzarbeit und die – bis 2025 bestehende – Bildungskarenz.

⁸⁹ Estevão/Sa (2006)

⁹⁰ Schwendinger (2015b): 147

⁹¹ Alesina et al. (2005)

Kurzarbeit

Als punktuelle Maßnahme, um kurzfristig Arbeitslosigkeit einzudämmen und den Arbeitsmarkt zu stabilisieren, wurde Erwerbsarbeitszeitreduktion in der Form von Kurzarbeit vor fast einem halben Jahrhundert eingeführt. Kurzarbeit, also die vom Staat subventionierte Reduzierung der Erwerbsarbeitszeitstunden einzelner Mitarbeiter*innen, können Betriebe in Österreich seit der Einführung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes im Jahr 1968 beantragen.⁹² Voraussetzungen für eine Bewilligung sind, dass sich die jeweiligen Betriebe in temporären wirtschaftlichen Notlagen – die aber langfristig überbrückbar sind – befinden, der*die Arbeitgeber*in die regionale Geschäftsstelle des AMS rechtzeitig informiert (sofern keine unvorhergesehenen Ereignisse wie Naturkatastrophen eintreten), die Dienstgeber*innen eine Beratung vom AMS in Anspruch nehmen und eine Sozialpartnervereinbarung „über die Leistung einer Entschädigung während der Kurzarbeit“ besteht.⁹³ Bei einer Bewilligung können Betriebe die Erwerbsarbeitszeit und den Lohn einzelner Mitarbeiter*innen reduzieren, während das AMS die Lohneinbußen der Betroffenen überbrückt. Im Gegenzug können die Betriebe dazu verpflichtet werden, auch über die Zeit der Kurzarbeit hinaus den Beschäftigungsstand konstant zu halten. Diese Form der Erwerbsarbeitszeitverkürzung ist vor allem in Krisenzeiten ein bewährtes Mittel, um Menschen vor Arbeitslosigkeit zu bewahren. So kam die Kurzarbeit etwa in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 verstärkt zum Einsatz. „Im Jahr 2009 arbeiteten rund 67.000 Beschäftigte in über 500 Betrieben zumindest einen Tag im Jahr kurz.“⁹⁴ Spätestens mit der Corona-Pandemie wurde die Kurzarbeit zur bekanntesten arbeitsmarktstabilisierenden Maßnahme. 2020 erreichte die Anzahl an Menschen, die zumindest einen Tag über das Kurzarbeitsprogramm gefördert wurden, mit 1.248.712 ihren Höhepunkt. 2021 waren insgesamt 551.426 Personen in Kurzarbeit und 2022 waren es 177.454.⁹⁵ Auch wenn die Erwerbsarbeitslosenzahlen während der Pandemie stiegen, konnte das Ausmaß der Arbeitsplatzverluste, allen voran im Handel, stark eingedämmt werden.⁹⁶ Kurzarbeit bildet eine Ausnahme unter den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die über eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit wirken, weil sie im sozialpartnerschaftlichen Konsens eingesetzt wird. Kurzarbeit ist nicht die einzige Maßnahme der Erwerbsarbeitszeitreduktion zur Abfederung von Problemen auf dem Arbeitsmarkt. Hier sind Initiativen wie die Altersteilzeit oder die Solidaritätsprämie zu nennen.⁹⁷

⁹² Bundesgesetz vom 12. Dezember 1968 betreffend die Arbeitsmarktförderung (Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG), BGBl. Nr. 31/1969.

⁹³ Jandl-Gartner et al. (2010): 60

⁹⁴ ebd.: 302

⁹⁵ Nagl et al. (2023): 86

⁹⁶ Huemer et al. (2021): 9

⁹⁷ Figlerl et al. (2021): 4

Bildungskarenz

Erwerbsarbeitszeitverkürzung kann auch andere arbeitsmarktaktivierende Maßnahmen unterstützen. Eine der zentralen Maßnahmen, um Menschen auf die sich rasant wandelnde Lohnarbeitswelt vorzubereiten (sei es durch die vermehrte Nachfrage nach Green Jobs oder die neuen Anforderungen an Arbeitnehmer*innen durch Automatisierung, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz) ist die Förderung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Neben der Schaffung von genügend Angebot, braucht es die geeigneten Rahmenbedingungen, um das Angebot auch in Anspruch nehmen zu können. Sinkt die Erwerbsarbeitszeit können Arbeitnehmer*innen mehr Zeit in außerbetriebliche Fortbildungen investieren. Um solche Qualifizierungsmaßnahmen zusätzlich zum Berufsleben zeitlich zu ermöglichen, wurden in Österreich die Bildungskarenz (1998) und die Bildungsteilzeit (2013) eingeführt.⁹⁸ Die Bildungskarenz ist somit eine Form der Erwerbsarbeitszeitverkürzung, die den Arbeitsmarkt über Aus- und Weiterbildung fördert und verhindert, dass Menschen dafür aus dem Arbeitsmarkt aussteigen müssen. Im Jahr 2025 wurde die Bildungskarenz in der bisherigen Form abgeschafft, eine Neuaufsetzung unter strengeren Regeln wurde angekündigt.

Stabilisierung des Arbeitsmarkts durch Teilzeit

In der Diskussion um den Beschäftigungseffekt von Erwerbsarbeitszeitverkürzung wird häufig ein Bereich außen vor gelassen: die Teilzeitarbeit. Teilzeit wird eher von Gegner*innen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung als Argument vorgebracht, warum die Erwerbsarbeitszeit nicht allgemein reduziert werden sollte. Der Tenor lautet: Die Erwerbsarbeitszeit muss nicht reduziert werden, weil die reale Erwerbsarbeitszeit ohnehin, aufgrund der steigenden Teilzeitquote in den letzten Jahrzehnten, gesunken ist.⁹⁹ Das Problem ist jedoch, dass Teilzeitlösungen oft nicht freiwillig gewählt werden und mit Gehaltseinbußen verbunden sind. Da Sorgearbeit in unserer Gesellschaft nicht gerecht verteilt ist, sind vor allem Frauen betroffen und rutschen damit häufiger in die Armutsgefährdung.

⁹⁸ Flecker/Altreiter (2014): 23

⁹⁹ WKO (2023)

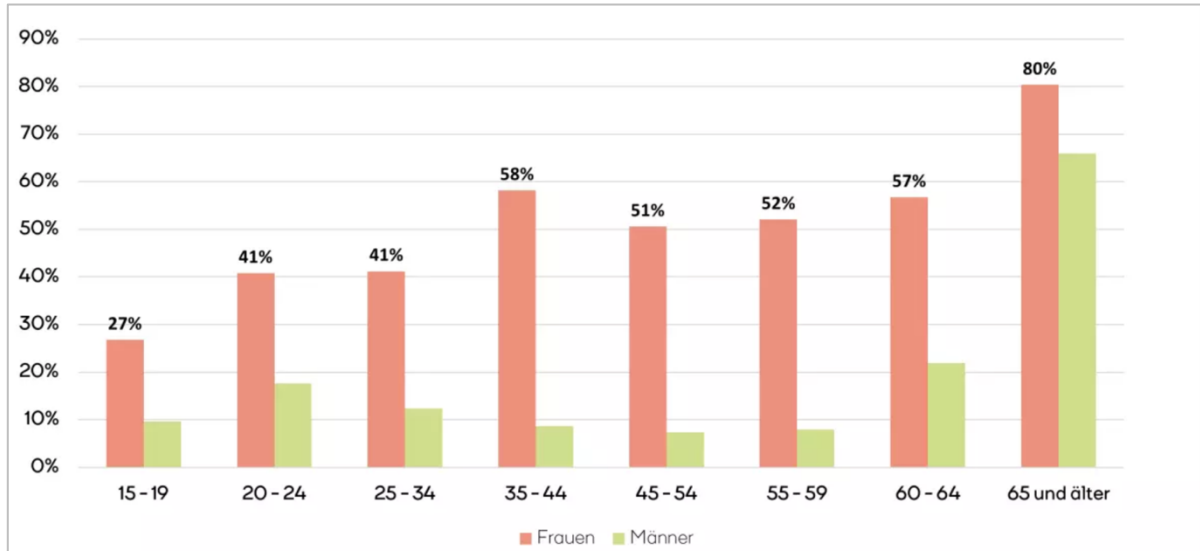


Abbildung 6: Aufteilung der Teilzeitjobs zwischen Männern und Frauen¹⁰⁰

Hier könnte eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ein faires Einkommen sicherstellen. Außerdem bietet sie das Potenzial, Sorgearbeit anders zu gestalten und Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. (Mehr dazu im Kapitel Chancen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung für mehr Geschlechtergerechtigkeit)

Entscheiden sich viele Beschäftigte für eine Teilzeitstelle, so ist das de facto eine Erwerbsarbeitszeitreduktion ohne Lohnausgleich. Für Österreich gibt es unterschiedliche Modellrechnungen, die den Effekt einer solchen Erwerbsarbeitszeitverkürzung abschätzen. Baumgartner et al. (2001) haben eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden pro Woche ohne Lohnausgleich modelliert, was dem Status quo vieler Teilzeitbeschäftigten gleichkommt. In diesem Fall steigt die Beschäftigung um 6,2 Prozent und die Arbeitslosenquote sinkt um 3,7 Prozent. (Auch Modelle mit einer Reduktion, aber steigenden Stundenlöhnen proportional zur Stundenproduktivität und mit vollem Lohnausgleich lassen einen positiven Effekt auf die Beschäftigungsquote erkennen.)¹⁰¹ Auch Berger et al. (2022) kommen 20 Jahre später zu einem ähnlichen Ergebnis. Sie modellierten eine Reduktion der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit von 40 auf 32 Stunden ohne Lohnausgleich und wiesen aus, dass dies eine Reduktion der Arbeitslosenquote um 1 bis 2 Prozent bedeuten würde.¹⁰² Ederer und Streicher (2023) vergleichen unterschiedliche Reduktionsszenarien. Sie kommen zu dem Schluss, dass die Auswirkung auf Beschäftigung überwiegend positiv ist. „Der Beschäftigungsanstieg ist

¹⁰⁰ Daten: Statistik Austria; Grafik: Momentum Institut (2021)

¹⁰¹ Baumgartner et al. (2001)

¹⁰² Berger et al. (2022)

dabei mit der Arbeitszeitveränderung signifikant korreliert: Je höher die Arbeitszeitreduktion in einem Sektor, desto höher fällt auch der Beschäftigungszuwachs aus.“¹⁰³

Teilzeiterwerbsarbeit hat also einen stabilisierenden Effekt auf den Arbeitsmarkt und reduziert meist sogar die Erwerbsarbeitslosenquote. Problematisch ist jedoch, dass bisher Teilzeiterwerbsarbeit auch mit Gehaltseinbußen verbunden ist (also ohne Lohnausgleich). Dies ist nicht nur für die betroffenen Personen nachteilig, sondern wirkt sich langfristig auch negativ auf den Wohlfahrtsstaat aus, da diese Beschäftigten weniger Lohnsteuer zahlen. Um diesen zu sichern und die arbeitsmarktaktivierenden und -stabilisierenden Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung zu maximieren, wäre ein flexibles Modell der Lohnanpassung anzudenken, das ab einer gewissen Einkommenshöhe keinen Lohnausgleich mehr vorsieht. Im Falle von niedrigen und mittleren Einkommen sollte die Erwerbsarbeitszeitverkürzung aber mit einem Lohnausgleich einhergehen. So wird verhindert, dass Menschen in finanziell prekäre Situationen gedrängt werden, und ebenso sichergestellt, dass langfristig weiter genug Mittel für sozialstaatliche Leistungen verfügbar sind. Bei hohen und sehr hohen Einkommen kann eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung mit teilweisem oder ohne Lohnausgleich durchgeführt werden, da hier nicht mit Armutsgefährdung zu rechnen ist. Gleichzeitig erhöht das den positiven Beschäftigungseffekt einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung. Schon jetzt sind es die hohen Einkommensdezile, die ihre Erwerbsarbeitszeit über Teilzeit am stärksten reduzieren. (siehe Abbildung 4: Arbeitszeitveränderung von 2014 bis 2021 nach Einkommensdezilen)

Schlussfolgerungen und Maßnahmen

Wie sich eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf die Beschäftigung auswirkt, hängt von einer Vielzahl an Faktoren ab. In den meisten westlichen Industriestaaten liegt eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung bereits Jahrzehnte zurück, empirische Erkenntnisse können daher nur bedingt auf die heutige Zeit übertragen werden. Jedoch zeigen empirische Studien und aktuelle Modellierungen, welche die aktuelle wirtschaftliche Situation berücksichtigen, dass von einer EAZV zumindest ein neutraler oder leicht positiver Effekt auf die Beschäftigung ausgeht.

Bei einer allgemeinen gesetzlichen Erwerbsarbeitszeitverkürzung hängt die Auswirkung auf Beschäftigung maßgeblich davon ab, wie Betriebe darauf reagieren.

„Folgende Möglichkeiten sind denkbar:

- Ausweitung der Überstunden;

¹⁰³ Ederer/Streier (2023)

- (Arbeits- und/oder Kapital-) Produktivitätssteigerungen
- Outputreduktion (d.h. keinerlei Kompensation)
- Neueinstellungen

Alle bis auf die letzte Option schmälern logischerweise den [positiven] Beschäftigungseffekt [von Erwerbsarbeitszeitverkürzung].¹⁰⁴

Bei einer Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit ist es also wichtig, Anreize und Möglichkeiten für Unternehmen zu schaffen, um zusätzliches Personal einzustellen. Dabei sind mehrere Strategien und Maßnahmen denkbar:

- Anreizsystem für Neueinstellungen: Subventionen oder Abgabenreduktion für Unternehmen, die Arbeitszeit reduzieren und mehr Personal einstellen, fördern die arbeitsmarktaktivierenden Effekte einer EAZV.
- Erwerbsarbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung: Die Kombination von EAZV und Flexibilisierung gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, auf ihre individuelle Lebenssituation zu reagieren. Gleichzeitig können Unternehmen so auch die Arbeitsorganisation optimieren und auf die sich verändernden Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt eingehen.
- Unterschiedliche Formen des Lohnausgleichs: den größten Beschäftigungseffekt hat eine EAZV ohne Lohnausgleich, gleichzeitig müssen Löhne aber hoch genug sein, um Menschen ein würdevolles Leben sicherzustellen. Somit könnte der Grad des Lohnausgleichs nach dem Einkommen gestaffelt sein, wo die höchsten Einkommensdezile keinen oder nur einen geringfügigen Lohnausgleich bekommen. Mittlere und untere Einkommen hingegen sollten einen vollen Lohnausgleich bekommen.
- Verhandlungen von Lohn- und Erwerbsarbeitszeit über die Sozialpartnerschaft: wird eine EAZV über Kollektivverträge abgewickelt, ist es notwendig, Stundenreduktionen gemeinsam mit den Löhnen zu verhandeln. So wird sichergestellt, dass die Löhne hoch genug bleiben und auf die Begebenheiten der jeweiligen Branche eingegangen wird.
- Längerfristige und branchenspezifische Umsetzung: Die Umsetzung von EAZV sollte in mehreren Stufen erfolgen. Dabei muss vor allem auf die Akteur*innen (wie z.B. kleine Unternehmen) Rücksicht genommen werden. Auch sollten branchenspezifische Gegebenheiten (z.B. Fachkräftemangel, Art der Arbeit, ...) berücksichtigt werden.

¹⁰⁴ Schwendinger (2015): 108

Effekte von Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf den Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel in manchen Branchen wird, vor allem von Interessenvertretungen der Wirtschaft, als eines der stärksten Argumente gegen eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung angeführt. Der Generalsekretär der Industriellenvereinigung meint: „Eine Verkürzung der Arbeitszeit, wie seitens der Gewerkschaft vorgeschlagen, kann nicht der richtige Weg sein. Vielmehr muss es darum gehen, das Arbeitsvolumen insgesamt und die Produktivität zu erhöhen, um unseren Wohlstand und unser Sozialsystem in gewohnter Form aufrecht zu erhalten.“¹⁰⁵ Die WKO ist ebenso der Meinung, dass eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit die Personalnot verschärfen würde: „Eine generelle Arbeitszeitverkürzung wäre in dieser Situation kontraproduktiv und würde es in vielen Bereichen unmöglich machen, den Status quo aufrecht zu erhalten.“¹⁰⁶ Ähnliche Argumente hört man auch von anderen Institutionen wie dem Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) oder dem neoliberalen Think Tank Agenda Austria.¹⁰⁷

Sind diese Bedenken berechtigt? Verschärft eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung den Fachkräftemangel tatsächlich oder ist sie mittel- und langfristig gar ein Mittel, ihn zu mindern?

Was versteht man unter Fachkräftemangel?

Welche Berufe zählen als Fachkräfte und in welchen Branchen zeigt sich in den letzten Jahren ein Mangel? Der Arbeitsmarktservice (AMS) verwendet eine ziemlich breite Definition von Fachkräften:

„Als Fachkraft wird üblicherweise eine Person bezeichnet, die eine fachliche Ausbildung erfolgreich absolviert hat. In der allgemeinen Diskussion wird der Begriff meist nur für Personen mit einer Lehrausbildung verwendet, umfasst aber immer wieder auch Personen mit akademischer Ausbildung.“¹⁰⁸

¹⁰⁵ Industriellenvereinigung (2023)

¹⁰⁶ WKO (2023)

¹⁰⁷ Langer (2020); Schellhorn (2022)

¹⁰⁸ Auer/Grieger/Wach (2018)

Der Mangel von Fachkräften in Österreich wird auch anders definiert. Der ÖGB etwa meint: Ein Bereich ist in Österreich dann von einem Fachkräftemangel betroffen, wenn „innerhalb eines Jahres weniger als 1,5 Arbeitssuchende pro offene[r] Stelle zur Verfügung standen.“¹⁰⁹

Eine Liste mit Branchen, in denen Fachkräfte fehlen, wird jedes Jahr von der Bundesregierung veröffentlicht. Für das Jahr 2024 werden bundesweit 100¹¹⁰ und regional 48 Mangelberufe ausgewiesen¹¹¹. Darunter fallen unterschiedliche Berufe in der Gastronomie und Hotellerie, im Sozial- und Pflegebereich, Berufsfahrer*innen bis hin zu verschiedenen fachtechnischen Berufen. Wie gravierend der Mangel an Fachkräften in den jeweiligen Branchen tatsächlich ist, lässt sich jedoch nur bedingt erfassen, da die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema bisher zurückhaltend ist. Jene Medienberichte, die von großflächigem Fachkräftemangel sprechen, basieren häufig nur auf Unternehmensbefragungen, also auf einer subjektiven Wahrnehmung.

Für wissenschaftlich fundierte Aussagen zum Fachkräftemangel in Österreich fehlen bisher ausreichende Daten. Eine Annäherung bieten zwei Studien des IHS aus den Jahren 2015¹¹² und 2023¹¹³, die anhand einer Vielzahl von Indikatoren versucht haben, den Fachkräftemangel zu erfassen. Letztere kommt zu dem Schluss:

„In der Zusammenschau ergeben die Indikatoren deutliche Hinweise auf einen Fachkräftemangel in mehreren Berufsgruppen, beispielsweise in technischen Berufen (Systemanalyse, Softwareentwicklung, Elektrotechnik und -mechanik, sowie in einigen weiteren Ingenieurbereichen), Berufen der Baubranche und in der Krankenpflege sowie Pflegehilfe. In Berufen mit saisonal stark schwankender Beschäftigung wie z.B. in der Gastronomie und Hotellerie ergeben die auf Jahresdurchschnitt basierenden Indikatoren keine Hinweise auf einen Mangel. Bei einer gesonderten Betrachtung zeigen sich jedoch saisonale Engpässe, etwa bei Köch:innen und Kellner:innen, vor allem im beschäftigungsstarken dritten Quartal.“¹¹⁴

Dies differiert mit den Befragungen auf Unternehmensebene, die teilweise ein anderes Bild zeichnen. Zwar bestätigen diese den Mangel an Fachkräften im Handwerks- und MINT-Bereich, klagen jedoch auch im Handel, Tourismus und in der Gastronomie über einen Mangel an Personal. Speziell Köch*innen und Restaurantfachkräfte wurden zuletzt von vielen befragten Unternehmen gesucht.¹¹⁵

¹⁰⁹ Kasper (2023)

¹¹⁰ Migration.gv.at (2024a)

¹¹¹ Migration.gv.at (2024b)

¹¹² Fink et al. (2015)

¹¹³ Mühlböck et al. (2023)

¹¹⁴ ebd.: 3

¹¹⁵ Dornmayr/Riepl (2023)

Diese unterschiedlichen Ergebnisse zeigen den Bedarf an validen Daten, um evidenzbasiert politisch steuernd eingreifen zu können. Folgerichtig ist hier die Empfehlung des österreichischen Rechnungshofes, der 2024 in einem Bericht zum Thema Fachkräfte empfohlen hat, die Datenlage zu verbessern und „eine systematische Erfassung von Beruf und Beschäftigungsausmaß zu implementieren“, um eine geeignete Gesamtstrategie entwerfen zu können.¹¹⁶

Ursachen für den Fachkräftemangel

Das IHS hat bereits in ihrer Studie aus dem Jahr 2015 festgehalten, dass die Ursachen für den Fachkräftemangel vielfältig und branchenspezifisch sind. Drei Gründe, die vorwiegend für den Mangel in einigen Berufssparten verantwortlich sind, konnten identifiziert werden:¹¹⁷

- Fachkräftemangel wegen unzureichender Qualifizierung der Arbeitssuchenden: das ist der Fall, wenn die Arbeitgeber*innen nicht in der Lage sind oder erhebliche Schwierigkeiten haben, freie Stellen in einem Beruf zu besetzen, weil spezielle Qualifikationsanforderungen in diesem Beruf nicht erfüllt werden können.
- Fachkräfteengpässe aufgrund von Qualifikationsdefiziten der bestehenden Belegschaft: das ist der Fall, wenn die vorhandenen Arbeitnehmer*innen nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen bzw. einen Mangel an Erfahrung und/oder spezialisierten Fähigkeiten haben und die Qualifikationsansprüche des Unternehmens nicht erfüllt werden können.
- Personalengpässe aufgrund von Branchenmerkmalen: ausbleibende Erfolge bei der Arbeitskräfteanwerbung können auf Merkmale der Branche, des Berufs oder des*der Arbeitgebers*Arbeitgeberin zurückzuführen sein. Beispiele dafür sind etwa zu niedrige Bezahlung, schlechte Arbeitsbedingungen, schlechtes Image der Branche, unbefriedigende Arbeitszeiten oder schwer zu erreichender Arbeitsstandort.

Das IHS sieht die Hauptursachen für den Fachkräftemangel in den ersten beiden Kategorien, also auf der Angebotsseite. Der Grund des Mangels wird am Fehlen qualifizierter Arbeitskräfte festgemacht. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass der Fokus ausschließlich auf die Angebotsseite zu kurz gegriffen ist, da die erfolglose Suche nach Fachkräften sehr wohl mit einem schlechten Angebot an Arbeitsstellen mit adäquaten Arbeitsbedingungen zusammenhängen kann. Dies hält auch der Bericht des österreichischen Rechnungshofs fest. Und auch der Research Report des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der deutschen Hans-Böckler-Stiftung kommt zum Schluss, dass „eine

¹¹⁶ Rechnungshof Österreich (2024): 18; 26ff.

¹¹⁷ Kettner (2012): 16ff.

zu eng geführte Debatte um den Fachkräftemangel den weiteren Blick auf betriebliche und damit hausgemachte Ursachen für Personalengpässe [verhindert].¹¹⁸ So kann davon ausgegangen werden, dass Schwierigkeiten bei der Besetzung von qualifiziertem Personal auch mit den Arbeitsbedingungen und der Attraktivität des Berufsfeldes zusammenhängen.¹¹⁹ So sei es schwieriger, Angestellte zu finden, wenn in der Branche ein hoher Arbeitsdruck herrscht, die physische und psychische Belastung hoch ist, viele Überstunden gemacht werden müssen oder ein großer Zeitumfang gefordert ist.¹²⁰ All das beeinflusst nicht nur, ob sich bestehende Fachkräfte auf Posten bewerben, sondern auch, ob Menschen überhaupt eine Ausbildung in einem bestimmten Bereich machen.

Was gegen den Fachkräftemangel helfen könnte

Die Maßnahmen, um den Fachkräftemangel zu vermindern, müssen auf branchenspezifische Merkmale abgestimmt sein. Wenn es etwa in einer Branche zu rapiden technischen Neuerungen kommt, kann die Qualifikation des bestehenden Personals nicht mehr ausreichen. Bei Vorliegen solcher Qualifikationsdefizite beziehungsweise für eine vorausschauende Fachkräftesicherung muss vor allem die innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung gefördert werden. Auf staatlicher Ebene können Subventionen zur Förderung bestimmter Qualifikationen hilfreich sein. Besonders Programme wie die Bildungskarenz und die Bildungsteilzeit, welche derzeit (Stand Mai 2025) neu verhandelt werden, können Qualifikationslücken schließen.

Herrscht allgemein ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, müssen Maßnahmen im Bildungs- und Ausbildungsbereich getroffen werden, die einerseits den kurzfristigen Mangel beheben, aber auch mittel- und langfristig für ausreichend qualifizierte Erwerbsarbeitskräfte sorgen. So zeigt der IKT-Bericht des Kärntner Institutes für Höhere Studien und wissenschaftliche Forschung einen Fachkräftemangel in der IT-Branche aufgrund einer hohen Dropout-Zahl im Studium und dem nach wie vor geringen Anteil von Frauen in der Branche.¹²¹ Das große ungenutzte Potenzial an weiblichen Fachkräften ist aber nicht erst mit der Studienwahl begründet. Weit weniger Mädchen besuchen eine HTL oder höher bildende Schule mit Informatik-Fokus. Es braucht hier gezielte Initiativen in den ersten Bildungsstufen, um das Interesse an technischen und IT-Berufen bei Mädchen zu fördern.

In Anbetracht der demografischen Entwicklung und der bevorstehenden Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation ist es notwendig, auch das durch Migration gebotene Potenzial an

¹¹⁸ Ahlers/Erol/Schleicher (2020): 3

¹¹⁹ Rechnungshof Österreich (2024): 51

¹²⁰ Kubis/Müller (2014): 2

¹²¹ Tikvic/Wohlgemuth (2023)

Erwerbsarbeiter*innen zu nutzen. Mit der Rot-Weiß-Rot-Card wurden erste Schritte gesetzt, um Fachkräften mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Trotzdem sind noch nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft. So wären etwa Überlegungen sinnvoll, Ausbildungen, die in Drittstaaten absolviert wurden, schneller zu prüfen und anzuerkennen.

„Schließlich gilt es rechtliche Barrieren, die einer schnellen Arbeitsmarktintegration von Personen aus dem Ausland entgegenstehen, aus dem Weg zu räumen, v.a. in Wirtschaftsbereichen mit hohem Arbeitskräftebedarf. Insbesondere sollten hier mehr legale Möglichkeiten geschaffen werden, z.B. nach absolvierter Ausbildung in Österreich eine Arbeitserlaubnis zu erhalten.“¹²²

Hier kann man sich auch an Programmen von anderen Ländern orientieren. So gibt es etwa in Schweden das Programm „Snabbspår“, das eine Reihe an Angeboten für die von Fachkräftemangel betroffenen Branchen bereitstellt. Darunter fallen zum Beispiel spezialisierte Bildungskurse, die gemeinsam mit Arbeitgeber*innenvertretungen und Gewerkschaften erarbeitet wurden. Eines der bekanntesten Angebote des Programms ermöglicht es zugewanderten Lehrer*innen

„ihre im Ausland erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen anerkennen zu lassen und sich mit Sprachkursen und individuell abgestimmten, je nach Anerkennung verkürzten Weiterbildungsangeboten zu LehrerInnen für Schulen, an denen Kinder mit Flucht- und Migrationshintergrund unterrichtet werden, ausbilden zu lassen.“¹²³

In Österreich mangelt es nach wie vor an einer Gesamtstrategie. Auch wenn der Rechnungshof festhält, dass bereits eine Reihe an Maßnahmen erarbeitet wurde, die den Fachkräftemangel bekämpfen sollen, wurde die im Regierungsprogramm 2020-2024 angekündigte Gesamtstrategie nicht umgesetzt. Eine solche dringend notwendige Strategie sollte die einzelnen bestehenden Initiativen aufeinander abstimmen und deren Effizienz erhöhen.¹²⁴ Regional gibt es einzelne Versuche, um systematisch gegen den Fachkräftemangel vorzugehen. So hat die Stadt Wien etwa 2024 ein Fachkräftezentrum ins Leben gerufen. Damit soll einerseits die Datenlage verbessert, andererseits unter Einbeziehung der Sozialpartner*innen konkrete Maßnahmen für die jeweiligen Branchen entwickelt werden. Ein besonderer Fokus liegt auf Digitalisierung, Ökologisierung und kommunaler Daseinsvorsorge.¹²⁵

¹²² Heckl/Hosner et al. (2023): 214

¹²³ Ziegler/Müller-Riedlhuber (2020): 5

¹²⁴ Rechnungshof Österreich (2024)

¹²⁵ WKO (2024)

Erwerbsarbeitszeitverkürzung als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist eine der grundlegenden Maßnahmen, um nachfrageseitig gegen einen Mangel an Personal aktiv zu werden und mehr Menschen für eine Ausbildung im jeweiligen Bereich zu interessieren. Zu diesem Ergebnis kam eine Studie von L und R Social Research und KMU-Forschung zur Fachkräftesituation in Wien:

„Neben der Weiterbildung nehmen auch die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen eine Schlüsselrolle hinsichtlich der Milderung des Fachkräftebedarfs ein. In vielen Branchen und Wirtschaftsbereichen, wie in der Bauwirtschaft, der Gastronomie oder auch in Teilbereichen des Gesundheits- und Sozialwesens herrschen jedoch fordernde Arbeitsbedingungen, die sich auf mehreren Ebenen zeigen.“¹²⁶

Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, braucht es präventive gesundheitsfördernde Maßnahmen, betriebliche Sozialleistungen und ein besseres Gehalt. Auch alternative Arbeitszeitregelungen und betriebliche Mitbestimmungen in der Erwerbsarbeitszeitgestaltung gelten als Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität. Dies dürfte auch vor allem für die jüngeren Generationen am Arbeitsmarkt von Bedeutung sein. Gerade bei den Generationen, die nach 1990 zur Welt kamen, stehen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ausreichend Freizeit hoch oben auf der Prioritätenliste.¹²⁷



Höhere Arbeitsplatzattraktivität

Ein entscheidender Grund für einen Fachkräftemangel in diversen Branchen sind schlechte Arbeitsbedingungen. Hoher Arbeitsdruck, hohe physische und/oder psychische Belastung, viele Überstunden usw. sind oftmals Gründe, warum Erwerbstätige ein Berufsfeld verlassen oder gar nicht erst eine Ausbildung beginnen.

Dem kann mit verbesserten Arbeitsbedingungen begegnet werden. Gesundheitspräventive Maßnahmen, betriebliche Sozialleistungen, höheres Gehalt, mehr betriebliche Mitbestimmung, alternative Arbeitszeitregelungen und eben auch kürzere Erwerbsarbeitszeiten können ein Berufsfeld für Erwerbstätige (wieder) attraktiv machen.

Mittlerweile gibt es immer mehr Betriebe, die auf die sich wandelnden Ansprüche in der Arbeitswelt eingehen, auch in Bereichen, in denen ein Mangel an Fachpersonal vorliegt. In der Hotellerie und Gastronomie, beides Branchen, die zu den regionalen Mangelberufen gehören und in denen die

¹²⁶ Heckl/Hosner et al. (2023): 217

¹²⁷ Einrahmhof-Florian (2022): 28ff.;48ff.

Arbeitgeber*innen zu saisonalen Spitzenzeiten jedes Jahr wieder um Personal ringen, haben bereits einige Arbeitgeber*innen den Schritt zu kürzerer Erwerbsarbeitszeit gewagt. So hat etwa das bekannte Parkhotel Brunauer in Salzburg im Mai 2022 eine 4-Tage-Woche mit 36 Stunden Erwerbsarbeit für alle Mitarbeiter*innen eingeführt. Aktuell gibt es zwar noch keine wissenschaftliche Überprüfung dieses Beispiels für Erwerbsarbeitszeitverkürzung, erste Interviews mit der Geschäftsführung stellen aber sehr positive Effekte in Aussicht. Allen voran, dass das Hotel nicht mehr um Bewerbungen ringen muss, sondern wieder genug Bewerbungen eintreffen, um nach Qualität und Qualifikation der Bewerber*innen auswählen zu können.¹²⁸

Wie die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen allgemein und die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit im Speziellen angebotsseitig wirken können, zeigen auch die Wiener Linien. Busfahrer*innen und Straßenbahnlenker*innen gehören mittlerweile zu den Mangelberufen. In Wien war dies kurzzeitig über längere Wartezeiten im Öffibetrieb spürbar. Als Reaktion darauf wurden die Schulungsplätze um 40 Prozent sowie die Gehälter, Zulagen und Prämien erhöht. Auch die Erwerbsarbeitszeit wird gestaffelt gesenkt: Ab 2026 reduziert sich die Arbeitszeit im Fahrdienst auf 36 Stunden und ab 2028 auf 35 Stunden, bei vollem Lohnausgleich. Das Programm ist nach eigenen Aussagen der Wiener Linien erfolgreich. So gab es 2023 rund 14.000 Bewerbungen für den Fahrdienst und 2024 werden mehr Fahrer*innen ausgebildet als je zuvor.¹²⁹

Gegner*innen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung argumentieren, dass in Mangelberufen keine Maßnahmen in Richtung einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung möglich sind, da es aktuell schon zu wenig Personal gibt. Die Beispiele aus der Praxis zeigen aber, dass Betriebe, die auf kürzere Erwerbsarbeitszeiten umstellen, gegenüber Betrieben mit herkömmlichen Erwerbsarbeitszeiten, durchaus einen Vorteil bei der Anwerbung und Bindung von Mitarbeiter*innen vorweisen können. Zudem erhöht die branchenspezifische Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit die Attraktivität zur Erlernung des Berufs, des Wirtschaftsstandortes und kann bei der Fachkräfterekrutierung im Ausland helfen.

¹²⁸ Bachmann (2022)

¹²⁹ Wiener Linien (o.J.)

Schlussfolgerungen und Maßnahmen

Die Analyse zeigt, dass die Ursachen des Fachkräftemangels in Österreich komplex und vielfältig sind. Es bestehen sowohl branchenspezifische als auch strukturelle Probleme, die eine umfassende und differenzierte Herangehensweise erfordern. Folgende Maßnahmen wären zu empfehlen:

- **Bildung und Ausbildung:** Ein wesentlicher Faktor ist die Ausbildung, die in vielen Bereichen nicht den aktuellen und zukünftigen Anforderungen entspricht. Besonders in technologisch fortschrittlichen Branchen fehlt es, aufgrund hoher Abbruchquoten bei der Ausbildung, häufig an ausreichend qualifiziertem Personal. Zudem ist der Frauenanteil in technischen Berufen nach wie vor gering. Langfristige Strategien müssen das gesamte Bildungssystem umfassen, von der frühen Förderung technischer Interessen bei Mädchen bis hin zur Reduktion der Abbruchquoten in relevanten Studiengängen. Zudem sollten spezialisierte Bildungskurse und innerbetriebliche Fort- und Weiterbildungen stärker gefördert werden.
- **Arbeitsbedingungen:** Schlechte Arbeitsbedingungen, wie hoher Arbeitsdruck, unzureichende Entlohnung und lange Arbeitszeiten, tragen erheblich zum Fachkräftemangel bei, da sie potenzielle Arbeitskräfte abschrecken und zu hohen Fluktuationsraten führen. Es bedarf umfassender Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einschließlich gesundheitlicher Präventionsmaßnahmen, betrieblicher Sozialleistungen und attraktiverer Gehaltsstrukturen.
- **Erwerbsarbeitszeitverkürzung:** Zudem sind kürzere Erwerbsarbeitszeiten und flexible Arbeitszeitmodelle ein wesentlicher Bestandteil verbesserter Arbeitsbedingungen. So hat sich in einigen Bereichen die Einführung der 4-Tage-Woche bereits als erfolgreich erwiesen und sollte gerade für Branchen mit starken psychischen oder physischen Belastungen angedacht werden. Bei einer großflächigen Einführung von kürzeren und flexibleren Erwerbsarbeitszeitmodellen kann Österreich als Standort für ausländische Fachkräfte attraktiver werden.
- **Migration und Integration:** Obwohl Initiativen wie die Rot-Weiß-Rot-Card bereits erste Schritte in Richtung einer besseren Integration ausländischer Fachkräfte darstellen, bleibt noch viel ungenutztes Fachkräfte-Potenzial. Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen muss beschleunigt und rechtliche Barrieren müssen abgebaut werden. Auch sollten gezielte Anreize geschaffen werden, um qualifizierte Erwerbsarbeitskräfte aus dem Ausland zu gewinnen und langfristig zu binden.
- **Regionale Initiativen:** Regionale Initiativen, wie das Fachkräftezentrum in Wien, das spezifische Maßnahmen für verschiedene Branchen entwickelt, sollten ausgeweitet werden. Dabei sollten die

Sozialpartner*innen miteinbezogen werden, um die Effektivität der Maßnahme zu gewährleisten und die regionale Datenlage zu verbessern.

Zusammenfassend erfordert die Bekämpfung des Fachkräftemangels in Österreich eine vielschichtige Strategie, die sowohl kurzfristige Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen als auch langfristige Bildungsreformen und migrationspolitische Initiativen umfasst. Nur durch eine ganzheitliche und koordinierte Herangehensweise können die bestehenden Engpässe effektiv und nachhaltig gelöst werden.

Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf systemrelevante Berufe

Menschen in systemrelevanten Berufen sind die Stützen unseres Gesellschaftssystems. Während der Corona-Pandemie wurde deren Bedeutung immer wieder betont, gleichzeitig sind die Arbeitsbedingungen oft schlecht. Schon vor der Pandemie gab es in vielen dieser Bereiche Forderungen bis hin zu Streiks für eine Verbesserung der Bedingungen und eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit. So streikten und demonstrierten Vertreter*innen des privaten Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereichs in Österreich Anfang 2020, da ihre Forderungen nach einer 35-Stunden-Woche nicht gehört wurden. Die Verhandlungen wurden abrupt durch die Corona-Pandemie unterbrochen, die Belastungen im Berufs- und Privatleben nahmen neue, noch nie dagewesene Ausmaße an und als Belohnung gab es vorerst Applaus aus den Fenstern des Landes. Im April 2020 wurde bei den Verhandlungen im privaten Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich doch eine Einigung erzielt, mit der ab 2022 die wöchentliche Arbeitszeit im Kollektivvertrag auf 37 Stunden festgesetzt wurde.¹³⁰ Ein erster kleiner Schritt, der in vielen anderen systemrelevanten Berufen noch nicht getan wurde. Doch ist eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung hier möglich und sinnvoll?

Was sind systemrelevante Berufe?

Es gibt keine einheitliche Definition, was „systemrelevante“ Berufe sind. Der Begriff ist neu und dynamisch, wandelt sich je nach Beobachtungszeitraum und Beobachter*innenperspektive. Erstmals wurde die Bezeichnung „systemrelevant“ in der Finanzkrise 2008/09 in Bezug auf Finanzinstitute verwendet. Sie wurden damals als zentral für unser Wirtschafts- und Gesellschaftssystem bezeichnet, wodurch massive öffentliche Bail-Out-Zahlungen gerechtfertigt wurden.¹³¹ Durch die Corona-Pandemie verschob sich der Fokus weg von großen Finanzinstitutionen hin zu Menschen, die über ihre Erwerbsarbeit das Wirtschafts- und Gesellschaftssystem am Laufen halten. Eine vom SORA Institut, im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, durchgeführte Studie zu den Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen klassifizierte elf Berufsgruppen als die Stützen der Gesellschaft: Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen; Reinigungskräfte; Lehrer*innen; Berufsfahrer*innen und Lieferdienste; Pflege und medizinische Betreuung; Altenpflege und Behindertenbetreuung;

¹³⁰ Kainrath (2020)

¹³¹ Hübscher (2020)

Bankangestellte; Kindergartenpädagog*innen und Kinderbetreuung; öffentliche Sicherheit/Polizei/Feuerwehr; medizinische Assistenz; Arzt*Ärztinnen und Apotheker*innen.¹³² Darunter fallen in Österreich rund 1 Mio. Beschäftigte, das entspricht rund 23 Prozent aller Erwerbstätigen in Österreich.

Berufe	Anzahl der Beschäftigten
Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen	227.500
Reinigungskräfte	157.500
Lehrer*innen	157.500
Berufsfahrer*innen und Lieferdienste	108.500
Pflege und medizinische Betreuung	73.500
Altenpflege und Behindertenbetreuung	70.000
Bankangestellte	66.500
Kindergartenpädagog*innen und Kinderbetreuung	49.000
Öffentliche Sicherheit/Polizei/Feuerwehr	45.500
Medizinische Assistenz	35.000
Ärzte*Ärztinnen und Apotheker*innen	24.500

Tabelle 5: Systemrelevante Berufe (Stand 2020)¹³³

Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen

In systemrelevanten Berufen ist eine Geschlechterungleichheit zu beobachten. Die Mehrheit der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen sind Frauen.

„In acht von elf Berufen überwiegt der Frauenanteil, vor allem in der Kinderbetreuung (88%), im Einzelhandel (86%), unter Reinigungskräften (83%), in der Pflege (82%) und in der medizinischen Assistenz (80%) arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer. Umgekehrt arbeiten in der Öffentlichen Sicherheit und im Transportwesen mehr Männer als Frauen (85% bzw. 91%).“¹³⁴

Frauen leiden also besonders häufig unter schlechten Arbeitsbedingungen, die je nach Branche in anderer Ausgestaltung auftreten. So klagen Beschäftigte in einigen Branchen (z.B. im Reinigungswesen) über prekäre Beschäftigungsformen und auch die Entlohnung variiert sehr stark je nach Arbeitsgruppe. (Abbildung 7: Durchschnittliches Nettoeinkommen pro Monat in systemrelevanten Berufen) Vor allem in den niedrig qualifizierten Berufen, welche auch die Berufe mit hohen Anteilen an weiblichen

¹³² Schönherr, Zandonella (2020)

¹³³ Die Zahlen wurden vom SORA-Institut auf alle unselbstständigen Beschäftigten hochgerechnet

¹³⁴ Schönherr/Zandonella (2020): 3

Beschäftigten und Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind, ist die Bezahlung schlecht. Außerdem werden den Menschen in diesen Berufen weit weniger betriebliche Sozialleistungen geboten:

„Während z.B. 29% der Bankangestellten sagen, sie erhalten zusätzlich zum 13. und 14. Monatsgehalt auch noch ein 15. Zusatzgehalt, sagen das im Einzelhandel nur 2%, in der Pflege nur 4% und unter Kindergartenpädagog/innen nur 5%. Eine betriebliche Altersvorsorge steht 28% aller Ärzte und Ärztinnen und 20% aller Beschäftigten in der öffentlichen Sicherheit zu – erneut sind es unter Einzelhandelsbediensteten nur 6%, unter Reinigungskräften ebenfalls nur 6%, unter medizinischen Assistenten und Assistentinnen – die oft Seite an Seite mit Ärzten arbeiten – nur 12%.“

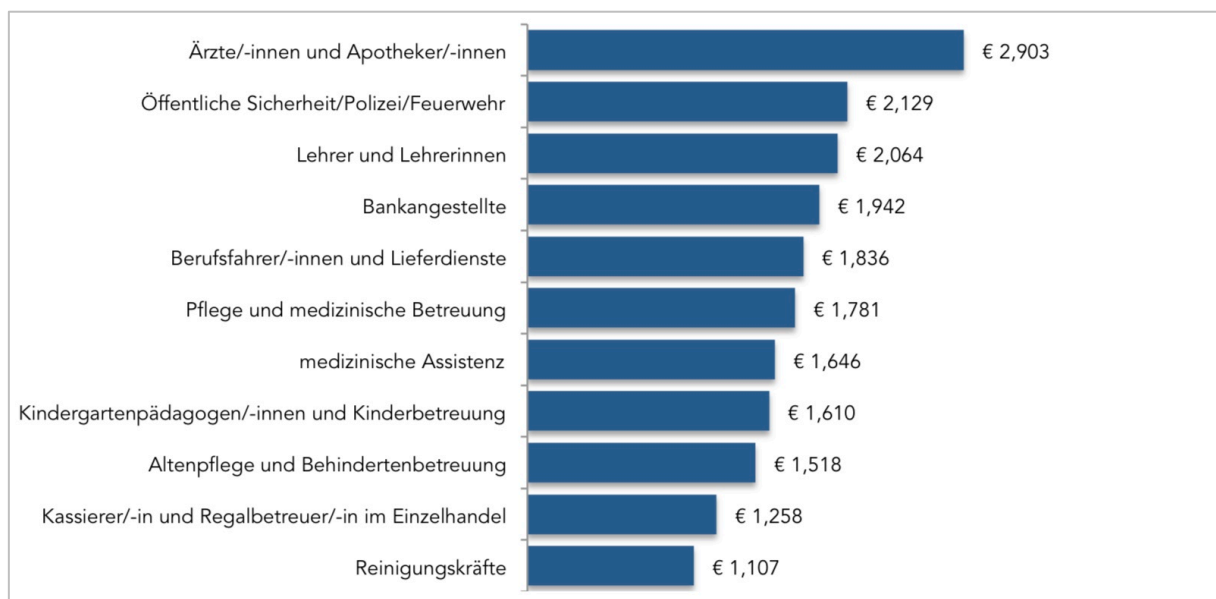


Abbildung 7: Durchschnittliches Nettoeinkommen pro Monat in systemrelevanten Berufen¹³⁵

Gleichzeitig ist die Arbeitsbelastung in vielen systemrelevanten Berufen sehr hoch. Bei Berufsfahrer*innen, Arbeiter*innen im Lieferdienst oder Reinigungskräften sind das vor allem körperliche Belastungen. Bei Berufen im medizinischen Bereich, bei Pädagog*innen und in der öffentlichen Sicherheit sind es vor allem psychosoziale Belastungen, die den Arbeitsalltag erschweren. Die Problemlagen sind also unterschiedlich, dementsprechend branchenspezifisch müssen auch die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen sein. Die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit ist in einigen Branchen nur eine der dringend benötigten Maßnahmen.

So muss darüber hinaus bei Berufen mit niedriger Bezahlung und atypischen Beschäftigungsformen das Einkommen erhöht und eine bessere vertragliche Absicherung sichergestellt werden. Zusätzlich sollten

¹³⁵ Schönherr/Zandonella (2020): 8

die betrieblichen Sozialleistungen verbessert werden, um den Beschäftigten über die Bezahlung hinaus eine soziale Absicherung zu gewährleisten. In Bereichen in denen Nacht- oder Früharbeit erforderlich ist (wie in der Reinigung, in medizinischen Berufen oder in der öffentlichen Sicherheit), sollte die Erwerbsarbeitszeit so gestaltet werden, dass möglichst wenige Stunden besonders früh oder spät bzw. am Wochenende stattfinden und ausreichende Erholungsphasen sichergestellt sind.

Erwerbsarbeitszeitverkürzung in den verschiedenen Branchen

Gesundheits- und Pflegebereich

Im Gesundheitsbereich ist, aufgrund der psychischen und auch physischen Belastung, Erwerbsarbeitszeitverkürzung ein wichtiges Thema ist. Während der Corona-Pandemie musste das medizinische Personal wie kaum eine andere Branche über die persönlichen Belastungsgrenzen gehen. Die durch Corona bedingte Ausnahmesituation hat systemische Krisenherde deutlich gemacht. Einerseits führt der demografische Wandel dazu, dass es in Österreich und ganz Europa immer mehr alte Menschen gibt, die auf eine gut funktionierende Gesundheitsversorgung angewiesen sind, gleichzeitig gibt es immer weniger Menschen, die in Gesundheitsberufe einsteigen.

Ein zentraler Punkt für eine erfolgreiche Reduktion der Erwerbsarbeitszeit im Gesundheitsbereich, wie in anderen systemerhaltenden Berufen sowie auch in von Fachkräftemangel betroffenen Bereichen, ist die breite Akzeptanz der Maßnahme. So befürchten viele, dass eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit mit personellen Engpässen und einer noch höheren Arbeitslast einhergeht. Faktisch existieren personelle Engpässe im Gesundheitsbereich bereits jetzt. Hier muss vor allem das Interesse bestehen, eine mittel- und langfristige Lösung zu finden, um den Beruf zu attraktivieren und die Arbeitslast zu senken, damit die Beschäftigten gesundheitlich in der Lage sind, den Beruf ihr Leben lang auszuüben.

In der Pflege ist der Personalbedarf besonders groß. Eine Analyse der „Gesundheit Österreich GmbH“ kam zum Schluss, dass massiv an der Attraktivität des Berufs gearbeitet werden müsse, um die Versorgung aufrecht zu erhalten. Um die aktuelle Versorgungs- und Betreuungssituation aufrechtzuerhalten (Stand 2019) seien bis zum Jahr 2030 rund 51.100 Pflege- und Betreuungspersonen nach oder neu zu besetzen, bis zum Jahr 2040 rund 199.900 und bis zum Jahr 2050 weitere rund 196.400.¹³⁶

¹³⁶ Juraszovich/Rappold/Gyimesi (2023)

Neben der Herausforderung, den Pflegeberuf für Menschen attraktiver zu gestalten, gilt es auch, Menschen im Pflegeberuf zu halten. Bei der letzten Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima-Index zu Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen gaben 65 Prozent aller Befragten an, dass sie es für unwahrscheinlich halten, den Beruf bis zur Pension auszuüben, 15 Prozent haben jetzt schon konkrete Absichten, den Beruf zu wechseln. Dabei zählen psychische Belastungsfaktoren, Zeitdruck, zu niedriges Einkommen, fehlende Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten und atypische Arbeitszeiten zu den signifikanten Einflussfaktoren.¹³⁷

Zusätzlich zur großen Zahl an Pfleger*innen, die über einen Berufswechsel nachdenken, ist die Teilzeitquote (weniger als 35 Wochenstunden) in dem Bereich hoch. In der Altenpflege ist sie mit 51 Prozent am höchsten, danach kommt die Behindertenbetreuung mit 49 Prozent, gefolgt von der Krankenpflege mit 31 Prozent und in der Kategorie „sonstige Pflegeberufe“ sind 23 Prozent der Beschäftigten in einem Teilzeitverhältnis. Viele Menschen im Gesundheitsbereich haben somit selbst eine Form der Erwerbsarbeitszeitverkürzung gewählt. Die Gründe dafür sind unterschiedlich. Für Frauen sind es meistens Betreuungspflichten, die eine Stundenreduktion verlangen. Bei Männern sind Aus- und Weiterbildungen die meistgenannten Gründe. Auch physische und psychische Belastungen sind in dem Bereich sehr hoch und führen zu geringeren wöchentlichen Erwerbsarbeitsstunden.

Problematisch daran ist einerseits, dass das aktuelle Gesundheitssystem, vor allem in Anbetracht des Pflegebedarfs, nicht auf so viele Teilzeitarbeitende ausgelegt ist und der Arbeitsdruck hoch ist. Zum anderen ist die Pflege kein Bereich der Hochverdienenden. Eine unfreiwillige Reduktion der Erwerbsarbeitszeit ohne Lohnausgleich bringt die Betroffenen in finanziell prekäre Situationen. Daniel Schönherr, Experte auf dem Gebiet der Forschung rund um Arbeitsbedingungen im Pflegebereich, drückt die Problematik folgendermaßen aus:

„Das Problem ist nicht die Teilzeit an sich, sondern es sind die Rahmenbedingungen. In Österreich ist jede dritte Frau auf das Partner-Einkommen angewiesen, in der Pflege sind es 40 bis 50 Prozent. Nicht ohne Grund war die Arbeitszeitverkürzung die zentrale Forderung bei den Streiks der Pflege- und Sozialberufe vor der Pandemie.“¹³⁸

Eine allgemeine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit im Gesundheitsbereich bei vollem oder partiellem Lohnausgleich kann die Situation entschärfen. Evidenz dafür findet sich in Schweden. Von Februar 2015 bis Ende 2016 testete das Altenheim Svartedalen in Göteborg die Effekte eines 6-Stunden-Tages bzw. einer 30-Stunden-Woche (bei vollem Lohnausgleich) für die Belegschaft. Um die Arbeitslast in dieser

¹³⁷ Schönherr (2021): 6

¹³⁸ Schönherr nach Huber (2022)

Zeit nicht zu erhöhen, wurde zusätzliches Personal im Umfang von 15 Vollzeitäquivalenten eingestellt. Die Effekte waren überwiegend positiv: Im Vergleich zu anderen Pflegeeinrichtungen verzeichnete die Belegschaft des Altenheim Svartedalen einen besseren Gesundheitszustand, eine verbesserte Aufmerksamkeit, weniger Stress und einen aktiveren Lebensstil. Außerdem sank die Zahl der Krankenstandtage. Auch die Qualität der Betreuung und die Zufriedenheit der Heimbewohner*innen stieg deutlich.¹³⁹

Während die positiven Auswirkungen auf die Arbeitssituation des Pflegepersonals unbestritten sind, wird das Experiment von Kritiker*innen aufgrund der hohen Kosten als nicht praktikabel abgetan. Die Brutto-Kosten des Experiments beliefen sich auf 12,5 Millionen Schwedische Kronen (rund 1,3 Millionen Euro). Darin sind aber noch keine Einsparungen beim Arbeitslosengeld eingerechnet, die laut Schätzungen die Gesamtkosten auf 6,5 Millionen reduzieren.¹⁴⁰ Darüber hinaus können mit der verbesserten Mitarbeiter*innenbindung Kosten für Neueinstellungen eingespart werden. Wird die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit gesamtgesellschaftlich umgesetzt, ist davon auszugehen, dass die Gesellschaft insgesamt gesünder wird. Das entlastet das Gesundheitssystem, führt zu weniger Krankenständen und bringt langfristig ein massives Einsparungspotenzial. (siehe Kapitel Auswirkungen von Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf die Gesundheit)

Aufgrund der bereits jetzt schon angespannten Lage im Gesundheitsbereich ist aber bei einer Einführung einer Erwerbsarbeitszeit Geduld gefragt. Die Umsetzung sollte, in eine langfristige Strategie eingebettet, in mehreren Stufen erfolgen. Schon die Ankündigung einer sukzessiven Reduktion der Erwerbsarbeitszeit in den nächsten fünf bis zehn Jahren erhöht die Attraktivität von Gesundheitsberufen. So kann die akute Situation entschärft und langfristig Personal gesichert werden, um die Betreuungsqualität aufrecht zu erhalten. Erwerbsarbeitszeit darf jedoch nicht die einzige Maßnahme zur Attraktivierung der Arbeit im Gesundheitsbereich sein. Es braucht einen niederschweligen Zugang zum Beruf, ausreichend Gehalt für ein würdevolles Leben und mehr Gestaltungsmöglichkeiten.

¹³⁹ Lorentzon (2017)

¹⁴⁰ ebd.

Handel

Während der Corona-Pandemie wurde vor allem der Lebensmittelhandel als Stütze der Gesellschaft hervorgehoben. Gleichzeitig sind die Arbeitsbedingungen für die Menschen gerade in den niedrig qualifizierten Positionen (wie Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen) schlecht. Die Beschäftigten leiden unter einer hohen Arbeitsintensität, fehlender Anerkennung und unfairer Entlohnung.¹⁴¹ Eine Studie von IFES, WIFO und der Arbeiterkammer Wien zeigt, dass die Zufriedenheit mit der Entlohnung im Handel auch deutlich niedriger ist als in anderen Bereichen.¹⁴² Gerade angesichts des punktuell immer wiederkehrenden Arbeitskräftemangels im Handel¹⁴³ ist eine höhere Entlohnung ebenso dringend notwendig wie eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit, um die Wertschätzung für die Berufsgruppe zu steigern und die Attraktivität der Arbeit zu erhöhen.

Bereits jetzt ist die Teilzeitquote im Handel sehr hoch. 2010 lag sie bei 33 Prozent und stieg bis 2019 auf 39 Prozent. Noch höher ist die Quote im Einzelhandel, wo 2019 sogar 52 Prozent der unselbstständig Beschäftigten Teilzeit arbeiteten. Die Motive variieren nach Geschlecht: Während für Frauen – wie auch in anderen Berufssparten – vor allem Betreuungspflichten ausschlaggebend für eine Teilzeitbeschäftigung sind, sind es für Männer Aus- und Weiterbildungen.¹⁴⁴ Das Problem ist – ähnlich wie im Pflegebereich –, dass viele die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit nicht freiwillig wählen und kein Lohnausgleich passiert. Dadurch liegt das monatliche Netto-Durchschnittseinkommen¹⁴⁵ im Handel auch bei nur 1.500 Euro.¹⁴⁶ Bei Kassierer*innen und Regalbetreuer*innen im Einzelhandel waren es zum Zeitpunkt der letzten Erhebung sogar nur 1.258 Euro netto pro Monat.¹⁴⁷

Gleichzeitig ist die Arbeitsbelastung, vor allem während der Corona-Pandemie, weit stärker angestiegen als in anderen Branchen. Speziell Zeitdruck und Doppelbelastungen, aufgrund von Kinderbetreuung und Haushalt, setzen allen voran den weiblichen Beschäftigten zu. Dies spiegelt sich auch in der durchschnittlichen Wunscharbeitszeit wider, die bei Beschäftigten im Handel bei 34,1 Stunden pro Woche (bei gleichbleibendem Stundenlohn) liegt.

Aus Sicht der Unternehmen zahlt sich die Teilzeit aus. In einer Untersuchung zu Modellen von Erwerbsarbeitszeitverkürzung in Betrieben, erschienen 2021 im Magazin „Wirtschaft und Gesellschaft“,

¹⁴¹ Schönherr/Zandonella (2020)

¹⁴² Huber et al. (2022)

¹⁴³ Dornmayr/Riepl (2023): 2

¹⁴⁴ Huber et al. (2022): IV ff.

¹⁴⁵ Das durchschnittliche Nettogehalt bezieht sich auf Vollzeit- und Teilzeitangestellte.

¹⁴⁶ AK Oberösterreich (2021)

¹⁴⁷ Schönherr/Zandonella (2020): 8ff.

wurde hervorgehoben, dass Teilzeit in den analysierten Handelsunternehmen bewusst eingesetzt werde:

„[Die Branche ist geprägt] von einem sehr hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten, in den Filialen gibt es üblicherweise nur für die Filialleitung eine Vollzeitanstellung, alle anderen MitarbeiterInnen sind in Teilzeit beschäftigt. Im Lebensmittel-Einzelhandel übersteigen die wöchentlichen Öffnungszeiten bei weitem das Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigung. Um diese Öffnungszeiten flexibel abzudecken, operiert das untersuchte Unternehmen bewusst mit Teilzeitbeschäftigungen.“¹⁴⁸

Angesichts der ohnehin bereits sehr hohen Teilzeitquote würde eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung die arbeitsrechtliche Situation der Beschäftigten an die gelebte Praxis angleichen. Verbunden mit einem Lohnausgleich würde es zudem zu einer Attraktivierung der Beschäftigung führen.

Reinigungsbranche

In einigen systemrelevanten Berufen dominieren atypische Beschäftigungsverhältnisse, allen voran bei Reinigungskräften. Diese Branche weist einen hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund auf und ist geprägt von einer hohen Zahl an geringfügig Beschäftigten und Leiharbeiter*innen.

Einem Bericht des FORBA Institutes zufolge ist die Belastung in dieser Branche zudem hoch, da die Arbeitseinsätze oft sehr kurzfristig angekündigt und die Arbeit entweder sehr früh morgens (vor 6.00 Uhr) oder spätabends (nach 20.00 Uhr) erledigt werden muss.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Bezahlung sehr gering ist. Bei einer Erhebung 2020 wurde festgestellt: : „Entsprechend dem Kollektivvertrag für die Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung liegen die Brutto-Stundenlöhne bei 11,26 € in der Lohngruppe 1 und bei 9,23 € in der Lohngruppe 6.“¹⁴⁹ Die Arbeitsbedingungen können also insgesamt als sehr prekär eingeordnet werden.

Um die Arbeitsbedingungen in dieser Branche zu verbessern, bräuchte es eine Reihe von Maßnahmen. Wünschenswert wäre, wenn die Erwerbsarbeitszeit für Reinigungsbedienstete weg von den Tagesrandzeiten hin zu regulären Zeiten verschoben werden würden. Außerdem muss die Bezahlung erhöht werden, um den Beschäftigten ein menschenwürdiges Einkommen zu gewährleisten.

¹⁴⁸Astleithner/Stadler (2021): 492f.

¹⁴⁹ Stadler (2020): 15

Reinigungskräfte sind hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt. Eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich würde den Vollzeitbeschäftigten hier notwendige Ruhephasen ermöglichen und die Mehrbelastung durch atypische Beschäftigungsverhältnisse, die in der Branche häufig auftreten, ausgleichen. Bei Teilzeitbeschäftigten würde der volle Lohnausgleich anteilmäßig das geringe Einkommen der Teilzeitbeschäftigten verbessern.¹⁵⁰

Schlussfolgerungen und Maßnahmenempfehlungen

Die vorliegende Analyse über systemrelevante Berufe verdeutlicht die dringende Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen in diesen Berufsfeldern zu verbessern. Die Corona-Pandemie hat nicht nur die Bedeutung dieser Berufe hervorgehoben, sondern auch die bereits bestehenden Belastungen und Missstände deutlich verschärft. Es ist daher unumgänglich, strukturelle Veränderungen vorzunehmen, um die Attraktivität dieser Berufe zu steigern und eine nachhaltige Arbeitsmarktstabilität zu gewährleisten. Folgende Schlussfolgerungen und Maßnahmenempfehlungen können aus dem vorliegenden Kapitel gezogen werden:

- Erwerbsarbeitszeitverkürzung als Maßnahme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen: Die Analyse zeigt, dass eine EAZV in systemrelevanten Berufen nicht nur möglich, sondern auch dringend notwendig ist. Die Einführung einer 37-Stunden-Woche im privaten Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich stellt einen wichtigen ersten Schritt dar. In Zukunft muss jedoch eine weitere Reduktion der Erwerbsarbeitszeit in diesem Bereich erfolgen. Auch in anderen systemrelevanten Berufsfeldern würde eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung zu einer Attraktivierung führen. Sinnvoll wäre dabei eine stufenweise Reduktion der Erwerbsarbeitszeit, beginnend mit den am stärksten belasteten Berufsgruppen. Diese Maßnahme muss langfristig geplant sein, um eine nachhaltige Personalplanung zu ermöglichen und den Übergang zu erleichtern.
- Ungleiche Geschlechterverteilung: In vielen systemrelevanten Berufen, insbesondere in der Pflege, der Kinderbetreuung und im Einzelhandel, dominieren Frauen, die oft in Teilzeit oder in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Diese Situation trägt zu einer hohen Belastung und geringen Einkommenssicherheit bei. Eine EAZV mit vollem Lohnausgleich kann hier Beschäftigungsverhältnisse verbessern. Außerdem kann EAZV mit begleitenden Gleichstellungsmaßnahmen die Geschlechterverteilung fairer gestalten. (siehe Kapitel Chancen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung für mehr Geschlechtergerechtigkeit)

¹⁵⁰ Woditschka/Moritz (2021)

- Hohe Arbeitsbelastung und geringe Vergütung: Systemrelevante Berufe sind durch eine hohe physische und psychische Arbeitsbelastung gekennzeichnet, während die Vergütung oft unzureichend und die Erholungsphasen zu gering sind. Dies führt zu einer erhöhten Fluktuation und Schwierigkeiten, ausreichend qualifiziertes Personal zu rekrutieren und zu halten. Um die Attraktivität systemrelevanter Berufe zu erhöhen, müssen die Gehälter und Löhne angehoben und betriebliche Sozialleistungen verbessert werden. Dies beinhaltet auch die Schaffung von sicheren und planbaren Erwerbsarbeitszeiten sowie eine faire Bezahlung für atypische Arbeitszeiten (z.B. Nacht- und Wochenendarbeit).
- Positives Beispiel Schweden: Das schwedische Modell, das eine 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich in der Altenpflege getestet hat, zeigt positive Effekte auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten. Diese Erfahrungen können als Modell für ähnliche Maßnahmen in Österreich dienen.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen politischen Entscheidungsträger*innen, Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften. Nur durch gemeinsame Anstrengungen kann eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen in systemrelevanten Berufen erreicht werden, die nicht nur den Beschäftigten zugutekommt, sondern auch die Stabilität und Funktionsfähigkeit unserer Gesellschaft sichert.

Auswirkungen von Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf die Gesundheit

Das Gesundheitsbild der erwerbsarbeitenden Bevölkerung in Europa und in Österreich hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Auf der einen Seite haben verbesserte Sicherheitsstandards und arbeitsrechtlicher Schutz zu einem Rückgang der Arbeitsunfälle geführt. Auf der anderen Seite steigt die Anzahl der Erwerbstätigen mit psychischen Erkrankungen: „Umfragen auf europäischer Ebene zeigen, dass Stress, Depressionen und Angsterkrankungen nach Muskel-Skelett-Erkrankungen zu den meist genannten gesundheitlichen Problemen in Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit zählen.“¹⁵¹

Das hängt maßgeblich mit Belastungen am Arbeitsplatz zusammen. Berechnungen der Statistik Austria zeigen, dass mehr Stunden in der Erwerbsarbeit mit einem erhöhten Risiko für psychische Krankheiten einhergehen. Allgemein sind starker Zeitdruck oder Arbeitsüberlastung die meistgenannten arbeitsbezogenen Gesundheitsrisiken. Risiken, die stark mit dem geleisteten Stundenpensum zusammenhängen: „Personen, die Vollzeit arbeiten, hatten ein 1,3mal so hohes Risiko für Arbeitsüberlastung wie Personen, die Teilzeit arbeiten. Personen mit Überstunden gaben 1,5mal häufiger eine Arbeitsüberlastung an als Personen ohne Überstunden. Je höher die Anzahl der geleisteten Überstunden, desto höher stieg der Anteil an Betroffenen.“¹⁵²

Nichtsdestotrotz brachte die Industriellenvereinigung im ersten Halbjahr 2024 einen ungewöhnlichen Vorschlag: „Um das Arbeitsvolumen im Gesamten zu erhöhen, müssen wir daher eine Arbeitszeitverlängerung – um beispielsweise eine halbe Stunde pro Tag, also 41 Wochenarbeitsstunden¹⁵³ – auf die Agenda setzen.“ Erwerbsarbeitszeit müsse erhöht werden, um die wohlfahrtsstaatliche Versorgung in Österreich sicherzustellen. Die Diskussion über die Erwerbsarbeitszeit wird damit auf den monetären Wert von Erwerbsarbeit reduziert. Übersehen wird dabei jedoch, welche weiteren Implikationen eine Verlängerung der Erwerbsarbeitszeit hätte, die auch die Kosten für das Wohlfahrtsstaatssystem erhöhen würden. Im Folgenden wird deshalb analysiert, welche Auswirkungen sowohl längere als auch kürzere Erwerbsarbeitszeiten auf die Gesundheit haben.

¹⁵¹ Jelenko (2023): 112

¹⁵² STATISTIK AUSTRIA (2022): 52

¹⁵³ Die Industriellenvereinigung geht dabei von einer gesetzlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden aus. Es muss angemerkt werden, dass die gesetzliche Normalarbeitszeit in Österreich nach wie vor 40 Stunden beträgt. Jede andere Einigung hängt von dem jeweiligen Kollektivvertrag ab.

Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit

Lange Erwerbsarbeitszeiten sind ein bekannter Risikofaktor für psychische und/oder physische gesundheitliche Probleme. Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsunfällen und Fehlhandlungen mit der Anzahl der geleisteten Erwerbsarbeitsstunden steigt. Fischer et al. (2017) haben in einer Metastudie die Ergebnisse von verschiedenen internationalen Forschungsprojekten zusammengetragen und kamen zu dem Schluss, dass lange Erwerbsarbeitszeiten das Unfallrisiko deutlich erhöhen. So ist das Risiko, einen Unfall zu haben, in der 12ten Arbeitsstunde an einem Tag doppelt so hoch wie in der 8ten Arbeitsstunde.¹⁵⁴

Darüber hinaus beeinträchtigen lange Erwerbsarbeitszeiten den Schlaf-Wach-Rhythmus und erhöhen die Ermüdung, was zu einer verringerten Leistungsfähigkeit führt. Dies betrifft insbesondere Schichtarbeiter*innen, deren Rhythmus durch Erwerbsarbeit zu biologisch ungünstigen Zeiten, vor allem nachts, gestört wird. Diese Störungen erhöhen das Risiko für Erschöpfung, Müdigkeit und langfristige Gesundheitsprobleme sowie Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Auch die akute Gefahr für die Gesundheit steigt direkt proportional mit der Erwerbsarbeitszeit.¹⁵⁵

Aber nicht nur unregelmäßige Schichtarbeit und überlange Tagesarbeitszeiten, auch lange Wochenarbeitszeiten erhöhen die Wahrscheinlichkeit gesundheitlicher Probleme. Zu diesem Schluss kam bereits eine Studie aus dem Jahr 2005, erschienen in der Fachzeitschrift „Occupational and Environmental Medicine“, die den Zusammenhang von Gesundheitsrisiken und Erwerbsarbeitszeit in den USA untersuchte: „A notable result of our analysis was the detection of a clear dose-response effect, in which the number of hours worked per week (over 40) and the number of hours worked per day (over 8) were positively associated with an increasing risk of injury“¹⁵⁶. Bei langanhaltender Belastung durch lange Erwerbsarbeitszeiten häufen sich außerdem Schlaganfälle, Gefäßerkrankungen, Komplikationen in der Schwangerschaft und Depressionen.¹⁵⁷

Nicht nur Depressionen, auch Stress und Burnout sind häufige Folgen langer Erwerbsarbeitszeiten. Eine Untersuchung der „Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ hat eine direkte Korrelation zwischen langen Erwerbsarbeitszeiten und dem Auftreten von Burnout-Symptomen festgestellt. Erholungsmöglichkeiten sind entscheidend, um den negativen psychologischen Auswirkungen von Stress und Burnout entgegenzuwirken. Ausreichende Freizeit ist

¹⁵⁴ Fischer et al. (2017)

¹⁵⁵ Gurubhagavaula et al. (2021)

¹⁵⁶ Demble (2005): 594

¹⁵⁷ Rivera et al. (2020)

daher eine essenzielle Voraussetzung für das persönliche Wohlbefinden und die Prävention von Burnout.¹⁵⁸

Auswirkungen kürzerer Erwerbsarbeitszeiten auf die Gesundheit

Während viele Studien die negativen Auswirkungen langer Erwerbsarbeitszeiten auf die Gesundheit nachgewiesen haben, gibt es auch eine Reihe an Untersuchungen, die einen positiven Zusammenhang zwischen kürzeren Erwerbsarbeitszeiten und Gesundheit bestätigen. Eine Metastudie, erschienen im Fachmagazin Springer Nature, untersuchte die Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf den physischen und psychischen Gesundheitszustand und kam zum Schluss: „Ein Großteil der Studien verzeichnete einen positiven Effekt der AZV auf die Work-home Balance, Erholung, gesundheitsförderndes Verhalten, psychische [sic!] Gesundheit sowie Stresswahrnehmung.“¹⁵⁹ Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Studie, die die Auswirkungen von Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf Schlafverhalten und Stress untersucht. So hat eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit um 25 Prozent positive Auswirkungen auf die Schlafdauer, auf das Stressempfinden und die empfundene Müdigkeit.¹⁶⁰

2020 wurde im wissenschaftlichen Journal Economics and Human Biology eine Studie veröffentlicht, die die Gesundheitseffekte der Erwerbsarbeitszeitreform in Frankreich überprüfte. Im Zuge der Reform wurde die gesetzliche Wochenarbeitszeit (ab 1996) von 39 auf 35 Stunden reduziert. Die Studienautor*innen kommen zu dem Ergebnis, dass die Erwerbsarbeitszeitverkürzung förderlich für die Gesundheit und für gesundheitsförderndes Verhalten sei. So habe sich gerade in der Arbeiter*innenschaft mit der Stundenreduktion auch das Rauchen von Zigaretten reduziert, während Menschen in Bürojobs verbesserte Werte beim Body-Mass-Index verzeichneten. Sowohl Arbeiter*innen als auch Büroangestellte haben angegeben, dass sich ihr Gesundheitszustand mit der Erwerbsarbeitszeitverkürzung verbessert habe.¹⁶¹

Bereits 2001 wurde eine Studie im Journal of Human Ergology veröffentlicht, die die Auswirkungen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung in Schweden untersuchte. Dabei wurde die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit einer Testgruppe, die sich aus Beschäftigten im Gesundheitsbereich zusammensetzte, von 39 auf 30 Stunden pro Woche reduziert. Die Ergebnisse wurden mit einer Kontrollgruppe verglichen, deren wöchentliche Arbeitszeit nicht reduziert wurde. Die Analyse hat gezeigt, dass die Gruppe mit einer geringeren Wochenarbeitszeit eine bessere subjektive

¹⁵⁸ European Agency for Safety and Health at Work.

¹⁵⁹ Jansen-Preilowski et al. (2020): 339

¹⁶⁰ Schiller et al. (2017)

¹⁶¹ Berniell/Bietenbeck (2020)

Schlafqualität, weniger mentale Erschöpfung und bessere Werte in Bezug auf das Herz-Kreislauf-System als die Kontrollgruppe aufwies. Die Personengruppe mit einer geringeren Wochenarbeitszeit hat zudem mehr Zeit für soziale Kontakte aufgewendet, was sich positiv auf die mentale Gesundheit auswirken kann.¹⁶²



Positive Effekte einer Erwerbsarbeitszeit auf die Gesundheit

Lange Erwerbsarbeitszeiten erhöhen das Risiko für psychische Erkrankungen, die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsunfällen und Fehlhandlungen, senken die Leistungsfähigkeit und erhöhen die Wahrscheinlichkeit von diversen Erkrankungen (wie z.B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen).

Mehrere Studien weisen jedoch auf den gesundheitsfördernden Effekt von verkürzten Erwerbsarbeitszeiten hin. So verbessert sich die Schlafqualität, die psychische Gesundheit und auch bessere Werte beim Herz-Kreislauf-System können nachgewiesen werden. Zudem erhöht sich die Work-Life-Balance.

Auch für den österreichischen Kontext wurden positive gesundheitliche Effekte, die von einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung ausgehen, nachgewiesen. Eine Studie untersuchte die Effekte einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit auf 30 Stunden pro Woche in der österreichischen Online-Marketingagentur eMagentix. (siehe Kapitel Best Practice Beispiele) Auch hier hat sich die Erwerbsarbeitszeitverkürzung positiv „auf die Zufriedenheit, Motivation und Work-Life-Balance der Beschäftigten ausgewirkt:

- Über 90 Prozent der befragten Belegschaft waren auch vier Jahre nach der Umstellung zufriedener mit ihrer Erwerbsarbeitszeit und berichten von einer deutlich besseren Work-Life-Balance.
- Ebenso verbrachten knapp 90 Prozent aufgrund der kürzeren Erwerbsarbeitszeit mehr Zeit mit der Familie und mit Hobbys.
- Etwa zwei Drittel der Befragten wendeten mehr Zeit für gesunde Ernährung auf, 43 Prozent brachten mehr Zeit für Weiterbildung außerhalb der Erwerbsarbeit auf und 40 Prozent schliefen länger.
- Die Arbeitsaufgaben konnten dabei trotz der kürzeren Erwerbsarbeitszeit ohne zu hohe Belastung oder Ermüdung erledigt werden.“¹⁶³

Eine 2014 in der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft erschiene Studie untersuchte die Auswirkungen einer Veränderung des Schichtmodells bei der voestalpine Stahl GmbH. Die Umstellung der Arbeitsschichten ging mit einer wöchentlichen Reduktion der Erwerbsarbeitszeit von 38,5 Stunden auf

¹⁶² Åkerstedt et al. (2001)

¹⁶³ Arlinghaus et al. (2024): 75

34,4 Stunden einher. Die positiven Gesundheitseffekte sind deutlich zu erkennen: „Die Ergebnisse zeigen eine klare Verbesserung im Bereich Krankenstandentwicklung durch das neue Schichtmodell und auch weitere wichtige Indikatoren für Arbeitsbedingungen haben sich verbessert (Fluktuation, Mitarbeiterzufriedenheit).“ Es kommt also zu weniger krankheitsbedingten Ausfällen und gleichzeitig werden die Mitarbeiter*innen länger im Betrieb gehalten.¹⁶⁴

Für das Gesundheitssystem ist dies auf mehreren Ebenen relevant. Besonders die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich brauchen dringend Entlastung. Wie im Kapitel „Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf systemrelevante Berufe“ bereits ausgeführt wurde, denken 15 Prozent der Beschäftigten in Pflegeberufen bereits konkret über einen Berufswechsel nach. Weitere 65 Prozent geben an, den Pflegeberuf wahrscheinlich nicht bis zur Pension auszuüben.¹⁶⁵ Das hängt insbesondere mit starkem Zeitdruck oder Arbeitsüberlastung zusammen. Rund 66 Prozent der Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte gaben an, diesen zeitbezogenen Risikofaktoren ausgesetzt zu sein.¹⁶⁶ Dementsprechend laut ist hier die Forderung nach einer 35-Stunden-Woche.¹⁶⁷ Auch bei Ärzt*innen ist der Faktor Zeit ausschlaggebend. Rund 60 Prozent gaben an, unter starkem Zeitdruck zu leiden oder überlastet zu sein. Arbeitszeitbezogene Anpassungen sind also notwendig, um Beschäftigte im Gesundheitsbereich zu halten, junge Menschen für Ausbildungen in dem Bereich zu interessieren und in Zukunft eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung sicherzustellen.

Außerdem bietet eine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit das Potenzial, die Kosten für das Gesundheitssystem zu reduzieren. Vor allem im Bereich der psychischen Gesundheit gibt es hier Möglichkeiten. Eine Analyse des Fehlzeitenreports der WKO zeigt, dass psychische Probleme zu besonders langen Ausfällen aus der Erwerbsarbeit führen. Im Schnitt sind Betroffene durchgehend 37,2 Tage im Krankenstand. Nur schwere chronische Erkrankungen ziehen eine längere Krankenstanddauer nach sich.¹⁶⁸ 2023 waren 10,3 Prozent aller Fehlzeiten auf psychische Erkrankungen zurückzuführen. Schätzungen des britischen Amtes für Statistik zufolge sind es in Großbritannien sogar 20 Prozent der erwerbsfähigen Menschen, deren Krankheitssymptome auf psychische Ursachen zurückzuführen sind, aber nicht als solche diagnostiziert werden.¹⁶⁹ Die Krankenstandstatistik weist demnach wahrscheinlich eine beträchtliche Dunkelziffer an psychischen Erkrankungen auf. Vor allem langfristig gesehen fallen psychische Erkrankungen schwer ins Gewicht. Sie sind „die häufigste Ursache von Neuzugängen in die Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension.“¹⁷⁰ Fast ein Drittel ist hier auf

¹⁶⁴ Pfeil et al. (2014): 75.

¹⁶⁵ Schönherr (2021): 6

¹⁶⁶ STATISTIK AUSTRIA (2022)

¹⁶⁷ Kainrath (2020)

¹⁶⁸ Mayrhuber/Bittschi (2024): 49

¹⁶⁹ Hassard/Cox (2024)

¹⁷⁰ Mayrhuber/Bittschi (2024): 53

psychische Erkrankungen zurückzuführen, beim 2014 eingeführten Rehabilitationsgeld sind es sogar fast die Hälfte der Neuzugänge (Stand 2021).¹⁷¹

Berechnungen der OECD zufolge liegen die volkswirtschaftlichen Kosten von psychischen Erkrankungen in Österreich bei etwa 14,9 Milliarden Euro im Jahr. Das umfasst sowohl direkte Kosten für das Gesundheitssystem sowie indirekte Kosten wie etwa Produktivitätseinbußen aufgrund von Krankenständen.¹⁷² Der Ausbau des Angebots für psychische Gesundheit und Maßnahmen in Richtung Erwerbsarbeitszeitverkürzung können hier zu deutlichen Kostensenkungen führen, denn:

„Mit steigender Anzahl an Arbeitsstunden steigt auch der Anteil der Erwerbstätigen mit zumindest einem psychischen Risiko. Bei Personen mit weniger als 12 Arbeitsstunden hatte etwa ein Drittel zumindest ein psychisches Risiko. Personen mit 12 bis 24 Stunden Normalarbeitszeit geben etwa zur Hälfte ein psychisches Risiko an. Dieser Anteil stieg zwischen 25 und 40 Stunden auf rund 60 %. Den höchsten Anteil hatten Erwerbstätige mit mehr als 40 Stunden Arbeitszeit; hier wurde von mehr als 70% zumindest ein psychisches Gesundheitsrisiko berichtet.“¹⁷³ (Statistik Austria 2020: 49)

Mit einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung wären nicht nur Kosteneinsparungen im Gesundheits- und Pensionsystem, sondern auch eine höhere Anzahl an Beitragszahler*innen verbunden, wenn weniger Menschen aufgrund gesundheitlicher Belastungen in Frühpension gehen müssen. Besonders in Anbetracht der demografischen Entwicklung – hin zu einer immer älter werdenden Gesellschaft – ist es notwendig, die Gesundheit der Menschen langfristig zu fördern, damit sie länger im Erwerbsprozess bleiben.

Gefahr: Verdichtung der Erwerbsarbeitszeit

Trotz dieser positiven Aspekte bergen kürzere Erwerbsarbeitszeiten auch potenzielle Risiken. Eine der größten Herausforderungen ist die Gefahr einer weiteren Arbeitsverdichtung. Wenn die Erwerbsarbeitszeit reduziert wird, die zu bewältigende Arbeitsmenge jedoch gleich bleibt, führt dies zu einem erhöhten Arbeitsdruck und mehr Stress für die Arbeitnehmer*innen. Dies kann die positiven gesundheitlichen Effekte kürzerer Erwerbsarbeitszeiten zunichtemachen oder sogar negative Effekte

¹⁷¹ Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2022): 11

¹⁷² OECD (2023): 20

¹⁷³ STATISTIK AUSTRIA (2022): 49

hervorrufen. „Je intensiver die Arbeitsbelastung ist und je mehr Termin- und Tempodruck es gibt, umso größer ist die Stresswahrscheinlichkeit für die Arbeitnehmer[*innen].“¹⁷⁴

Eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung kann, wenn mit anderen Maßnahmen verbunden, einen großen Beitrag zu einer gesünderen Gesellschaft leisten. Wie auch in puncto ökologischer Nachhaltigkeit sollte sie aber mit dem Suffizienzgedanken verbunden sein:

„Nur wenn eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung nicht mit einer Verdichtung von Erwerbsarbeitszeit einhergeht (höheres Tempo), wird sie [der] Gesundheit zuträglich sein. Und nur wenn sie mit einer grundlegenden Überlegung dazu einhergeht, in welchen Bereichen genauso viel oder mehr Arbeitskraft und -zeit benötigt wird (z.B. im Care-Sektor) und welche Bereiche strukturell zurückgebaut werden müssen (z.B. Fast Fashion oder Automobilindustrie), wird sie einen Beitrag zur sozial ökologischen Transformation leisten.“¹⁷⁵

Um auf betrieblicher Ebene mögliche negative gesundheitliche Folgen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung vorzubeugen, gibt es eine Reihe an Möglichkeiten:

- Betriebliche Mitbestimmung stärken: Die Einbindung der Arbeitnehmer*innen in Entscheidungsprozesse ist entscheidend. Betriebsräte und Gewerkschaften sollten aktiv in die Planung und Umsetzung von Erwerbsarbeitszeitverkürzungen einbezogen werden. Dies gewährleistet, dass die Bedürfnisse und Anliegen der Belegschaft berücksichtigt und praktikable Lösungen gefunden werden. So hat etwa die online Marketingfirma eMagnetix bei dem Prozess, die Wochenerwerbsarbeitszeit im Unternehmen auf 30 Stunden zu reduzieren, die Belegschaft miteingebunden. So haben etwa die Mitarbeiter*innen selbst entschieden, bei einer 5-Tage-Woche zu bleiben, weil die Arbeitslast dadurch besser aufgeteilt und eine bessere Work-Life-Balance möglich ist.¹⁷⁶
- Effizientere Arbeitsprozesse: Die Optimierung von Arbeitsabläufen ist eine weitere wichtige Maßnahme. Dies kann durch die Implementierung moderner Technologien und Automatisierung erreicht werden, die repetitive und zeitaufwendige Aufgaben reduzieren. Auch Arbeitsprozesse zu optimieren, die Häufigkeit und Dauer von Meetings auf ihre Notwendigkeit zu evaluieren und Zeitfresser zu eliminieren, kann vorbeugen, dass es bei einer EAZV nicht zu einer Verdichtung der Arbeit kommt.¹⁷⁷ Entscheidend ist, dass eine effizientere Abwicklung der Aufgaben nicht mit einem „Mehr“ an Aufgaben einhergeht.

¹⁷⁴ De Spiegelaere/Piasna (2020): 37

¹⁷⁵ Dengler et al. (2024): 14

¹⁷⁶ Arlinghaus et al. (2024): 71

¹⁷⁷ Hochreiter/Van den Nest (2019)

- Personalaufstockung: Durch die Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter*innen kann die Arbeitslast gleichmäßiger verteilt werden, was die Gefahr der Arbeitsverdichtung minimiert. Hier könnten zeitlich begrenzte staatliche Subventionen helfen, um Anreize für Unternehmen zu setzen, mehr Personal einzustellen.
- Flexibilität und Homeoffice: Flexiblere Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, können ebenfalls dazu beitragen, den Stress zu reduzieren und die Effizienz zu steigern. Dies ermöglicht es den Mitarbeiter*innen, ihre Arbeit besser an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen und eine gesündere Work-Life-Balance zu erreichen. Jedoch muss dabei darauf geachtet werden, dass es nicht zu einer Entgrenzung von Erwerbsarbeitszeit kommt, da dies zu mehr Belastung führen kann.¹⁷⁸
- Schulung und Weiterbildung: Die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter*innen ist entscheidend, um sicherzustellen, dass sie in der Lage sind, effizient und produktiv zu arbeiten. Dies umfasst sowohl technische Schulungen als auch Schulungen im Bereich Zeitmanagement und Stressbewältigung.
- Präventivmaßnahmen: Betriebliche Gesundheitsprogramme, die sowohl physische als auch psychische Gesundheitsförderung umfassen, können dazu beitragen, die allgemeine Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen zu verbessern. Dies kann die Resilienz gegenüber Arbeitsstress erhöhen.

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Die Analyse der gesundheitlichen Auswirkungen von langen Erwerbsarbeitszeiten und der potenziellen Vorteile einer Verkürzung zeigt: Während sich lange Erwerbsarbeitszeiten schädlich auf die Gesundheit auswirken, belegen Studien, dass eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit sowohl physische als auch psychische Gesundheitsvorteile mit sich bringen kann. Daraus lassen sich folgende Erkenntnisse ableiten:

- Lange Arbeitszeiten erhöhen das Risiko für Unfälle, Schlafstörungen, Ermüdung und langfristige Gesundheitsprobleme wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Depressionen und Burnout. Schichtarbeit verstärkt diese Effekte weiter. Studien zeigen: Mehr Stunden bedeuten höhere Risiken. Ausreichende Erholung ist entscheidend, um diesen Folgen vorzubeugen.

¹⁷⁸ Eberling et al. (2002); Leoni (2019): 104f.

- Kürzere Erwerbsarbeitszeiten sind mit einer besseren Work-Life-Balance, einer Reduktion von Stress und Burnout sowie einer Verbesserung der allgemeinen Lebensqualität verbunden. Diese positiven Effekte wurden in verschiedenen Studien sowohl im europäischen als auch im österreichischen Kontext bestätigt.
- EAZV kann zu großen Kosteneinsparungen führen. So sinkt das Risiko psychischer Belastungen am Arbeitsplatz mit der Reduktion der Erwerbsarbeitsstunden pro Woche. Der Bereich der psychischen Erkrankungen allein verursacht in Österreich jährlich rund 14,9 Milliarden Euro an direkten und indirekten Kosten.
- Auch das Pensionssystem kann durch weniger krankheitsbedingte Frühpensionierungen entlastet werden. Zudem können mehr Menschen, wenn sie länger im Erwerbsprozess bleiben, auch mehr ins Sozialsystem einzahlen.
- Es darf nicht übersehen werden, dass die Implementierung einer EAZV auch die Gefahren einer potenziellen Arbeitsverdichtung birgt, bei der die gleiche Arbeitsmenge in weniger Zeit bewältigt werden muss. Dies kann den positiven gesundheitlichen Effekten entgegenwirken oder sogar negative Auswirkungen hervorrufen, wie beispielsweise erhöhten Stress oder eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.

Die richtigen Begleitmaßnahmen beugen negativen Sekundäreffekten einer EAZV vor. Dazu zählen die Förderung der betrieblichen Mitbestimmung, die effizientere Gestaltung von Arbeitsprozessen, die Einstellung von mehr Personal, auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen abgestimmte Flexibilisierung, Schulungen/Weiterbildungen und gesundheitliche Präventivmaßnahmen.

Chancen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung für mehr Geschlechtergerechtigkeit

Gender Care Gap

Das Thema Erwerbsarbeitszeit ist – wie die vorliegende Studie zeigt – ein vieldimensionales, das unterschiedliche gesundheitliche, wirtschaftliche, soziale, aber auch demokratische Aspekte des Arbeitens vereint und in ihrer aktuellen Ausformung in Frage stellt. Eine Debatte um eine mögliche Erwerbsarbeitszeitverkürzung in Österreich muss auch die herrschenden Geschlechterverhältnisse in den Blick nehmen, da in der (Erwerbs-)Arbeit und ihrer Organisation nicht nur Geschlechterverhältnisse abgebildet, sondern auch verhandelt werden. Trotz der vielfachen Errungenschaften der Frauenbewegung und des Erreichens einer formalen Gleichstellung haben Frauen in Österreich nicht dieselben Möglichkeiten und Chancen wie Männer. Nach wie vor ist unsere Gesellschaft und folglich auch unser Arbeitssystem stark androzentrisch geprägt. Das heißt, es ist von stereotyp männlichen Interessen und Werten geleitet. Männer sind darin die Norm, aber auch das Zentrum der Betrachtung. Frauen sind infolgedessen von Ausschlüssen, Diskriminierung und hartnäckigen Vorstellungen von typisch „weiblichen“ Aufgabenbereichen betroffen, die sie beruflich und finanziell einschränken sowie zu erheblichen Belastungen führen.

Das zeigt sich nicht nur darin, welche Berufe Frauen im Vergleich zu Männern ausüben, wie viel sie verdienen oder wie selten sie in Führungspositionen vertreten sind, sondern vor allem, wie ungleich die bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt ist. Frauen in Österreich erbringen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit – rund 28 Stunden pro Woche und 11,5 Stunden mehr als Männer. Achleitner und Premrov bezeichnen diesen Unterschied als Gender Care Gap, der in Österreich bei 68 Prozent liegt. Das bedeutet, dass Frauen im Vergleich zu Männern durchschnittlich 68 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen.¹⁷⁹ Das führt dazu, dass sie ihre Erwerbstätigkeit tendenziell zurückstellen müssen, mit den entsprechenden negativen Folgen. Dazu gehören erhebliche Einschnitte der Karrierechancen und geringere Einkommen. Im Gegensatz zur männlichen Erwerbsarbeit sind unbezahlte Tätigkeiten des Sorgens und Pflegens, die in der privaten Sphäre des eigenen Haushalts erfolgen, auch sozialrechtlich kaum abgesichert, was in einer geringeren finanziellen Absicherung im Falle von Krankheit, Erwerbsarbeitslosigkeit oder im Alter

¹⁷⁹ Achleitner/Premrov (2024): 9

resultiert. Frauen sind infolgedessen oftmals finanziell von ihrem Partner abhängig oder von Armut betroffen, wenn es zu einer Trennung kommt.



Gender Care Gap

Frauen leisten in Österreich pro Woche 28 Stunden unbezahlte Haus- und Sorgearbeit; Männer nur 11,5 Stunden. Dieser sogenannte Gender Care Gap liegt bei 68 Prozent, das heißt Frauen leisten im Vergleich zu Männern im Durchschnitt 68 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit.

Vorschläge und Maßnahmen, um die Arbeitsbedingungen und finanzielle Lage von Frauen in Österreich zu verbessern, beschränken sich bislang darauf, sie in ein männliches, vollzeitorientiertes Erwerbsmodell zu integrieren.¹⁸⁰ Dadurch steigt nicht nur die Arbeitsbelastung von Frauen, zusätzlich müssen Tätigkeiten der Haushalts- oder Sorgearbeit an Dritte (überwiegend Frauen und oftmals unter prekären Verhältnissen) ausgelagert werden, was darüber hinaus zu zusätzlichen finanziellen Belastungen führt.

Um die Care Arbeit gleichmäßig zwischen Männern und Frauen aufzuteilen, gab es bisher verschiedene Versuche, die aber nicht das gewünschte Resultat erzielt haben. Eine allgemeine Erwerbsarbeitszeitverkürzung als mögliche Lösungsstrategie ist bisher im breiten Diskurs unterrepräsentiert.¹⁸¹ Freie Zeitressourcen sind allerdings die zentrale Grundvoraussetzung, um Tätigkeiten des Sorgens und Pflagens im eigenen Haushalt, aber auch in der Gemeinschaft nachzugehen. Eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung alleine ist keine Garantie dafür, dass Haus- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern gleich verteilt wird, trägt aber, verbunden mit den richtigen Begleitmaßnahmen, ein großes Potenzial in sich. Inwieweit und unter welchen Bedingungen eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung zu einer Verbesserung des (Erwerbs-)Arbeitslebens von Frauen und zu einer fairen Verteilung von Sorgeverantwortungen zwischen den Geschlechtern beitragen kann, wird im Folgenden diskutiert.

¹⁸⁰ vgl. Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung

¹⁸¹ Lediglich die Arbeiterkammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund fordern schon seit Jahren eine allgemeine Erwerbsarbeitszeit auf 30 bis 35 Wochenstunden.

(Erwerbs-)Arbeitsleben im Geschlechtervergleich

Die Erwerbsarbeitsleben von Frauen und Männern in Österreich unterscheiden sich nach wie vor stark. Das betrifft insbesondere die Anzahl der Erwerbsarbeitsstunden, die Höhe der Gehälter (Gender Pay Gap¹⁸²), in welchen Branchen und Positionen Männer und Frauen tätig sind, aber auch die Arbeitsbelastung durch unbezahlte Haus- und Sorgearbeit. Frauen sind immer noch in vielen Bereichen von Diskriminierung und den Auswirkungen traditioneller Rollenbilder betroffen, die sich nicht nur auf ihre beruflichen, sondern auch ihre finanziellen Chancen auswirken. Im Folgenden werden die ungleichen Erwerbswege von Frauen und Männern abgebildet.

Erwerbstätigenquote

In Österreich ist der Unterschied bei der Arbeitsmarktbeteiligung zwischen Frauen und Männern im Alter von 15 bis 64 Jahren mittlerweile gering. Mit 70,3 Prozent hat sich die Erwerbstätigenquote der Frauen im Jahr 2023 jener der Männer mit 77,9 Prozent nahezu angeglichen.¹⁸³ Männer und Frauen gehen demnach fast gleich häufig einer Erwerbsarbeit nach. Auch im EU-Vergleich gehört Österreich zu den Ländern mit einer hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen und liegt über dem EU-Durchschnitt von 65,7 Prozent.¹⁸⁴

Erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich ihrer Erwerbsbeteiligung entstehen erst dann, wenn betreuungspflichtige Kinder im Haushalt leben. Die aktive Erwerbstätigenquote (ohne Elternkarenz) von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 Jahren liegt mit 71,4 Prozent weit hinter jener der Männer, die bei 90,9 Prozent liegt. Das ist ein Unterschied von nahezu 20 Prozentpunkten. Indes klaffen die Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern ohne Kinder im Haushalt mit 64,4 und 70,9 Prozent bedeutend weniger auseinander. Es ist daher naheliegend, dass vor allem die Vereinbarkeit bzw. die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie ausschlaggebend für das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist.¹⁸⁵

¹⁸² Die Einkommensunterschiede, die zwischen Frauen und Männern auftreten, werden jedes Jahr mit dem Gender Pay Gap beziffert. Je nach Berechnungsmethode ist dieser unterschiedlich hoch, betrug laut Statistik Austria in Österreich im Jahr 2023 18,3 Prozent. Er liegt damit weit über dem EU-27 Durchschnitt von 12 Prozent. (vgl. Statistik Austria 2025) Frauen bekommen demnach in Österreich durchschnittlich 18,3 Prozent weniger Gehalt pro Stunde als Männer. Erklärt wird dieser Unterschied damit, dass Frauen oftmals in Teilzeit arbeiten, in schlecht bezahlten Branchen tätig sind und weniger oft Führungspositionen innehaben. Tatsächlich lassen sich damit nur rund ein Drittel des Gender Pay Gaps statistisch erklären. (vgl. ebd.) Vorwiegend verdienen Frauen in Österreich weniger als Männer, einfach weil sie Frauen sind.

¹⁸³ Statistik Austria (2024): Erwerbstätigkeit

¹⁸⁴ ebd.

¹⁸⁵ Statistik Austria (2025): Familie und Erwerbstätigkeit

Die Erwerbsstatistik der 25- bis 49-Jährigen zeigt noch deutlicher den Einfluss, den betreuungspflichtige Kinder auf die Erwerbsbeteiligung haben. Die Erwerbstätigenquote der Frauen in dieser Altersgruppe ohne Kinder liegt (2023) mit 86,4 Prozent sogar über jener der Männer mit 83,8 Prozent. Leben allerdings betreuungspflichtige Kinder (unter 15 Jahren) im Haushalt, sinkt die Erwerbstätigenquote der Frauen auf 71,3 Prozent, dagegen steigt die der Männer auf 93,2 Prozent.¹⁸⁶ Das liegt daran, dass es fast ausschließlich Frauen sind, die nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, aufgeben oder zumindest einschränken. Die Erwerbsbiographien von Männern werden auf Grund eines Kindes oder anderen Sorgepflichten hingegen kaum beeinflusst. Das lässt sich nicht nur aus der Erwerbstätigenquote herauslesen, sondern zeigt sich auch durch die niedrige Väterbeteiligung an der Elternkarenz und der geringen Teilzeitquote von Männern.

Karenz und Wiedereinstieg

Die Elternkarenz stellt für den Großteil der Frauen in Österreich den Wendepunkt in ihrem Erwerbsarbeitsverlauf dar. Mit der Geburt eines Kindes kommt es in den meisten österreichischen Haushalten zu einer traditionellen Aufgabenteilung. Während sich Mütter fast ausschließlich um die Haus- und Sorgearbeit kümmern, ist die Hauptaufgabe der Väter die Erwirtschaftung des Familieneinkommens.

Das Wiedereinstiegsmonitoring der Arbeiterkammer aus dem Jahr 2024 zeigt, dass hauptsächlich Frauen ihre Erwerbsarbeit unterbrechen und in Karenz gehen. Dabei handelt es sich allerdings um mehr als nur eine kurzfristige Unterbrechung der Erwerbsarbeit, denn auch nach der Karenz können Frauen oftmals nicht an ihr vorheriges Erwerbsniveau hinsichtlich Erwerbsarbeitszeit und Einkommen anschließen.¹⁸⁷ Anders bei den Männern, sie gehen seltener und kürzer in Karenz.

Obwohl der Anteil der Männer, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, also ihre Erwerbsarbeit für die Kinderbetreuung unterbrechen (oder zumindest stark reduzieren), ab 2006 stetig anstieg, erreichte er 2017 mit 20,5 Prozent seinen Höhepunkt. Seitdem ist der Anteil der Kinderbetreuungsgeldbezieher auf 16,7 Prozent gesunken.¹⁸⁸ Allerdings überschätzt dieser Wert die Väterbeteiligung stark, da hier die Dauer des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes nicht berücksichtigt wird. Die meisten Väter beziehen lediglich zwei bis drei Monate Kinderbetreuungsgeld, nur zwei Prozent der Väter nehmen drei bis sechs

¹⁸⁶ Statistik Austria (o.J.): Vereinbarkeit von Beruf und Familie

¹⁸⁷ vgl. Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2024): 22

¹⁸⁸ ebd.: 31

Monate und nur ein Prozent über sechs Monate. Für die meisten Väter, nämlich acht von zehn, spielt die Elternkarenz überhaupt keine Rolle.¹⁸⁹

Einen noch detaillierteren Blick gewährt der Bericht des Rechnungshofes, der die Anzahl der Bezugstage ausgibt. Laut Rechnungshof entfielen im Jahr 2022 nur 4,1 Prozent der Anspruchstage auf Männer, während 95,9 Prozent der Anspruchstage auf Frauen entfielen. Die Kinderbetreuung ist demnach weiterhin geschlechtsspezifisch und extrem ungleich verteilt.¹⁹⁰ Das hat eine Reihe negativer Folgen: Während Frauen beruflich eingeschränkt und finanziell oftmals von ihrem Partner abhängig sind, bringen sich Männer wenig ins Familienleben ein und tragen die finanzielle Last des Haushalts.

Um die Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung zu erhöhen, wurde nicht nur das Kinderbetreuungsgeld reformiert, sondern auch ein Partnerschaftsbonus und Familienzeitbonus eingeführt. Mittlerweile können Eltern zwischen einer großen Auswahl an Varianten wählen und das pauschale Kinderbetreuungsgeld flexibel anpassen oder ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld wählen. Mit dem Partnerschaftsbonus werden Eltern, die das Kinderbetreuungsgeld annähernd gleich aufgeteilt haben, mit jeweils 500 Euro als Einmalzahlung belohnt.¹⁹¹ Der Familienzeitbonus („Papamonat“) gibt dem zweiten Elternteil anlässlich der Geburt eines Kindes die Möglichkeit, die Erwerbsarbeit für rund einen Monat zu unterbrechen.¹⁹² Die Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgelds im Jahr 2010, das mit 80 Prozent der Letzteinkünfte tendenziell höher angesetzt ist als die Pauschalvariante, sollte ebenfalls einen wichtigen Anreiz für eine stärkere Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung darstellen, da Männer – auf Grund des Gender Pay Gaps – tendenziell mehr verdienen als Frauen. In den meisten Fällen wählten Männer, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, auch die einkommensabhängige Variante.¹⁹³

Allerdings blieben all diese Maßnahmen weit hinter den Erwartungen zurück und konnten langfristig nicht zu einer Erhöhung der Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeld oder der Karenz beitragen. Das bildet sich ebenfalls in den Karenz- und Wiedereinstiegsdaten der Frauen ab. Laut aktuellem Wiedereinstiegsmonitor kehrten nur rund zwei Drittel (65 Prozent) der Frauen, die vor der Karenz in Beschäftigung waren, bis zum 24. Monat der Elternkarenz wieder ins Erwerbsleben zurück. Dieser Wert ist zwar bedeutend höher als noch im Jahr 2006, da waren es nur rund die Hälfte der Frauen, allerdings bleibt er weit hinter der Wiedereinstiegsquote von Vätern (bis zum 6. Monat stiegen rund 85 Prozent wieder in den Job ein) zurück.¹⁹⁴ Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld, das im Gegensatz

¹⁸⁹ derStandard (10.03.2025)

¹⁹⁰ vgl. Rechnungshof (2024): 12

¹⁹¹ vgl. Bundeskanzleramt Partnerschaftsbonus

¹⁹² vgl. Bundeskanzleramt Familienzeitbonus

¹⁹³ Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2024): 59

¹⁹⁴ ebd. 5

zur Pauschalvariante nur ein Jahr (bzw. 12 plus 2 Monate, wenn der zweite Elternteil zumindest 2 Monate Kinderbetreuungsgeld bezieht) bezogen werden kann, sollte nicht nur eine höhere Beteiligung der Väter an der Karenz, sondern auch einen rascheren Wiedereinstieg von Frauen ins Erwerbsleben begünstigen. Allerdings kehrte nur jede vierte Frau, die das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bezog, nach Ende des Geldbezugs sofort ins Erwerbsarbeitsleben zurück. Die meisten Mütter, die das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld wählten, blieben bis zum Ende der maximalen arbeitsrechtlichen Elternkarenz von zwei Jahren in Karenz.¹⁹⁵

Deutlich höher ist die Wiedereinstiegsquote von Frauen, deren Partner länger in Karenz waren (über sechs Monate) – sie liegt bei rund 90 Prozent.¹⁹⁶ Wenn Männer Sorgepflichten eigenständig und langfristig übernehmen, wirkt sich das also auch positiv auf das Erwerbsarbeitsleben der Mütter aus. Für Geburten ab 1. November 2023 sind zwei Monate der Elternkarenz exklusiv für Väter reserviert, das heißt, die maximale Karenzdauer sinkt von 24 auf 22 Monate, wenn der zweite Elternteil keine Elternkarenz in Anspruch nimmt. Umgekehrt erhöht sich die maximale Karenzdauer von 22 auf 24 Monate, wenn auch der zweite Elternteil zumindest 2 Monate in Anspruch nimmt. Eine weitere Ausdehnung der exklusiv für Väter reservierten Karenzzeiten kann, laut Expert*innen und in Anbetracht internationaler Beispiele (z.B. Schweden), Väter noch mehr in die Verantwortung nehmen, auch tatsächlich in Karenz zu gehen, und auch dazu beitragen, die Väterkarenz gesellschaftlich zu normalisieren.¹⁹⁷

Ebenso positiv auf das Wiedereinstiegsverhalten von Frauen wirkt sich ein gut ausgebautes, flächendeckendes Angebot von Kinderbetreuungsplätzen vor dem verpflichtenden Kindergartenjahr aus. Das Wiedereinstiegsmonitoring der Arbeiterkammer zeigt, dass der Anteil an Frauen, die zum Ende der gesetzlichen Karenz von zwei Jahren, wieder in den Job einsteigen in Wien mit 71 Prozent höher ist als im Durchschnitt Österreichs (65 Prozent).¹⁹⁸ Das liegt an der gut ausgebauten Kinderbetreuung in der Stadt. In Wien konnten im Kindergartenjahr 2022/2023 rund 89 Prozent der Einrichtungen eine Kinderbetreuung anbieten, die mit einer Vollzeitbeschäftigung der Eltern vereinbar war. In anderen Bundesländern liegen die Werte weit darunter, wie etwa in Oberösterreich (39,3 Prozent).¹⁹⁹ Die Unterversorgung mit Nachmittagsbetreuung bessert sich auch bei Kindern im Volksschulalter nicht, denn nur für rund 36 Prozent in Österreich gibt es eine schulische Tagesbetreuung oder außerschulische Betreuungseinrichtung.²⁰⁰

¹⁹⁵ ebd.: 64

¹⁹⁶ ebd.: 56

¹⁹⁷ vgl. derStandard (07.05.2024)

¹⁹⁸ vgl. Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2024): 13

¹⁹⁹ STATatlas: Kinder in VIF-konformen Einrichtungen

²⁰⁰ vgl. Moritz, Ingrid; Hauer, Gerlinde (2018)

Nicht nur die Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen ist oftmals ein Problem, sondern auch die Kosten für eine ganztägige Betreuung. Da die Kindergärten Ländersache sind, unterscheiden sich die Kosten teilweise dramatisch zwischen den Bundesländern. In Wien, Kärnten und dem Burgenland ist der öffentliche Kindergarten gratis, lediglich ein Essensgeld fällt an. In den anderen Bundesländern können die Kosten für die elementare Kinderbetreuung bis zu 467 Euro im Monat betragen.²⁰¹ Für viele Eltern wird der Besuch eines Kindergartens, insbesondere ganztags, zu einer finanziellen Belastung und steht damit auch in Konkurrenz zur Erwerbsarbeitsbeteiligung vorrangig von Müttern.

Wie die Ergebnisse des aktuellen Wiedereinstiegsmonitorings, aber auch des Rechnungshofberichts zeigen, sind finanzielle Anreize allein bei Weitem nicht ausreichend, um eine nachhaltige Erhöhung der Väterbeteiligung zu erreichen. Ebenso sind Zeitressourcen eine zentrale Komponente für die Aufteilung von Betreuungsaufgaben und Erwerbsarbeit. Es braucht erwerbsarbeitsfreie Zeiten für Männer, damit sie Haus- und Sorgepflichten übernehmen können. Ein zentraler Baustein könnte hier eine Verkürzung der Erwerbsarbeit sein. Dies würde auch dem Wunsch von Vätern nach mehr Zeitressourcen für das Familienleben entsprechen. Eine Befragung des Österreichischen Institut für Familienforschung über „Vatersein in Österreich“ ergab, dass sich Väter mehrheitlich „Arbeitszeitverkürzungen (4-Tage- oder 30-Stundenwoche) bei vollem Lohnausgleich, eine Ausweitung der Karenzenzeiten und ein Kinderbetreuungsgeld mit höherem Einkommensersatz (...)“²⁰² wünschen, um sich mehr am Familienleben und den damit einhergehenden Aufgaben beteiligen zu können. Dies wäre auch ein Schritt, um das vorhandene Erwerbsarbeitszeitvolumen gerechter unter den Geschlechtern aufzuteilen.

Erwerbsarbeitsstunden

Der Grundstein, der in den Karenzenzeiten gelegt wird, wirkt sich langfristig auf die Aufteilung der Erwerbsarbeit und insbesondere auf die Erwerbsleben von Frauen aus, da sie oftmals nicht an das Erwerbsniveau vor der Karenz anschließen können.²⁰³ Betreuungspflichten führen also nicht nur dazu, dass Frauen in Österreich ihre Erwerbsarbeit unterbrechen, sondern auch ihre Erwerbsstunden langfristig reduzieren. Mittlerweile liegt die Anzahl der durchschnittlich pro Woche geleisteten Erwerbsarbeitsstunden von Frauen bei 30 Stunden (Jahr 2023).²⁰⁴ Eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung findet demnach längst statt, die allerdings als eine „unsystematische und ungesteuerte

²⁰¹ vgl. Kontrast (2024)

²⁰² Baierl, Andreas et al. (2023): 10

²⁰³ Vgl. Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2024): 22

²⁰⁴ Statistik Austria (2025): Geleistete Arbeitszeit, Arbeitsvolumen, Überstunden

Arbeitszeitverkürzung“²⁰⁵ einzuordnen ist, da sie nicht auf einer kollektiven Veränderung der Erwerbsarbeitszeit beruht, sondern von einzelnen – vorrangig Frauen – und ohne Lohnausgleich umgesetzt wird.²⁰⁶

Im Jahr 2023 arbeiteten in Österreich 30,9 Prozent der Erwerbstätigen in Teilzeit. Teilzeitarbeit ist bei Frauen weitaus verbreiteter als bei Männern: 50,6 Prozent der erwerbstätigen Frauen, aber nur 13,4 Prozent der Männer arbeiteten in Teilzeit.²⁰⁷ In Österreich geht also die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen mit einer hohen Teilzeitquote einher. Das ist die zweithöchste Teilzeitquote aller EU-Mitgliedsstaaten und weit über dem EU 27-Durchschnitt von 29,3 Prozent.²⁰⁸ Die hohe Teilzeitquote von Frauen liegt vorrangig daran, dass sie, im Gegensatz zu den meisten Männern, Sorgepflichten übernehmen, die mit einer Vollzeitbeschäftigung nicht vereinbar sind. 39,3 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten auf Grund von Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Erwachsene in Teilzeit. Bei den Männern sind es dagegen nur 8,1 Prozent der Teilzeitbeschäftigten, die angeben, wegen familiärer Sorgeleistungen in Teilzeit zu arbeiten.²⁰⁹

Wie auch bei der Erwerbstätigenquote lohnt sich hier insbesondere ein Blick auf die Gruppe der 25- bis 49-Jährigen mit und ohne Kinder. Frauen zwischen 25 und 49 mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 Jahren weisen eine aktive Teilzeitquote von 74 Prozent auf, deutlich höher als in der gesamten weiblichen Erwerbsbevölkerung. Dagegen liegt die aktive Teilzeitquote der Männer mit Kindern bei lediglich 7,7 Prozent. Bei Frauen und Männern zwischen 25 und 49 Jahren ohne Kinder ist der Unterschied bei der Teilzeitquote weit weniger ausgeprägt und beträgt bei den Frauen 28 Prozent, bei den Männern 13,7 Prozent.²¹⁰

Es zeigt sich also, dass bei den meisten heterosexuellen Paaren mit Kind(ern) nach wie vor überwiegend Männer die Haupterwerbstätigkeit ausführen, während Frauen ihre Erwerbsarbeit zurückstellen, um die Haus- und Sorgearbeit erledigen zu können. Während (heterosexuelle) Paare ohne Kinder unter 15 Jahren eine ausgewogene Aufteilung der Erwerbsarbeitszeit aufweisen, ist die Erwerbsarbeitszeit bei Paaren mit Kind(ern) unter 15 Jahren also deutlich ungleicher verteilt.²¹¹ Bei 47 Prozent der Paare mit zumindest einem Kind unter 15 Jahren arbeitet der Mann in Vollzeit, die Frau in Teilzeit, bei 16,5 Prozent ist überhaupt nur der Mann erwerbstätig. Umgekehrt tritt bei nur 1,4 Prozent der Paare mit Kind der Fall auf, dass die Frau Vollzeit erwerbstätig ist und der Mann Teilzeit.²¹² Die

²⁰⁵ derStandard (23.09.2020)

²⁰⁶ vgl. ebd.

²⁰⁷ Statistik Austria (2025): Teilzeitarbeit, Teilzeitquote

²⁰⁸ ebd.

²⁰⁹ Statistik Austria (2024): Erwerbstätigkeit. Teilzeiterwerbstätige nach Grund für Teilzeitarbeit 2023

²¹⁰ Statistik Austria (2023): Vereinbarkeit von Beruf und Familie

²¹¹ Stadler, Bettina; Mairhuber, Ingrid (2017): 46

²¹² Statistik Austria (2023): Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Erwerbsarbeitszeitverteilung in Haushalten mit Kindern verdeutlicht die große Bedeutung von Teilzeitarbeit für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie. Allerdings liegt die Last dieser Vereinbarkeitsfrage derzeit fast ausschließlich bei Frauen.



Ungleich verteilte Erwerbsarbeitszeit bei (heterosexuellen) Paaren mit Kindern

Während es bei (heterosexuellen) Paaren ohne Kind(er) keine Unterschiede bei der Anzahl der geleisteten Erwerbsarbeitsstunden gibt, zeigen sich bei Paaren mit Kind(ern) unter 15 Jahren deutliche Unterschiede. Bei rund der Hälfte der Paare mit Kindern mit Kind(ern) arbeitet der Mann Vollzeit, die Frau hingegen nur Teilzeit. Bei einem Sechstel der Paare geht überhaupt ausschließlich der Mann einer Erwerbsarbeit nach. Umgekehrt: Bei nur 1,4 Prozent der Paare mit Kind(ern) arbeitet die Frau Vollzeit, der Mann aber nur Teilzeit.

Wie auch bei der Aufteilung der Karenz, liegt das vor allem an den hartnäckigen traditionellen Rollenbildern, die einen männlichen Ernährer, der seine Familie finanziell versorgen kann, und eine Mutter, die den Großteil der Sorge- und Hausarbeit erledigt, vorsieht. Dabei werden auf Grund dieser Geschlechterrollenbilder männliche Berufskarrieren vor weiblichen bevorzugt. So stimmten beispielsweise im Jahr 2017 noch rund 57 Prozent der Aussage zu, dass das Familienleben unter einer Vollzeitbeschäftigung der Mutter leide.²¹³ Trotz der steigenden Anforderung an Mütter, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, scheinen sich die sozialen Normen rund um Mutterschaft in Österreich nicht oder nur wenig zu verändern. Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Projekt NorM der Universität Wien zeigen, welche Idealvorstellungen das Muttersein weiterhin prägen: Mutterschaft soll vor allem kindzentriert gelebt werden. Dafür sollen sich Mütter als zentrale Bezugsperson des Kindes „nach der Geburt und während der gesamten Kindheit möglichst intensiv und liebevoll um ihr Kind kümmern und ihm Aufmerksamkeit schenken (...)“.²¹⁴ Parallel sollten sich Mütter dabei zwar durch eine Erwerbstätigkeit finanziell absichern, sie darf allerdings nicht zu Lasten des kindlichen Wohlbefindens gehen. Eine Vollzeiterwerbstätigkeit wird grundsätzlich skeptisch betrachtet – auf eine Karriere und ein hohes Einkommen sollen Mütter für das Kind verzichten.²¹⁵

Auch auf Grund dieser gesellschaftlichen Erwartungen reduzieren Frauen ihre Erwerbsarbeit und verbleiben mehrheitlich in der Rolle der Zuverdienerin, die neben ihrer vermeintlichen Hauptaufgabe als Mutter ihre Erwerbsarbeit als Nebentätigkeit in Form von Teilzeit erbringt. Sie allein tragen damit allerdings auch die negativen Folgen einer langfristigen Teilzeitbeschäftigung. Dazu gehören eine stärkere Arbeitsmarktsegregation zwischen den Geschlechtern, die die Zuständigkeit der Frau für Haus- und Sorgepflichten zementiert, schlechtere Aufstiegschancen und

²¹³ Kurier (07.05.2024)

²¹⁴ Schmidt, Eva-Maria (2024): 1

²¹⁵ Ebd.: 2

Weiterbildungsmöglichkeiten, kurzfristige Lohneinbußen durch das geringere Stundenausmaß und langfristig eine geringere finanzielle Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit sowie im Alter²¹⁶. All dies führt darüber hinaus zu einer finanziellen Abhängigkeit vom Partner.²¹⁷

Unbezahlte Haus- und Sorgearbeit

Die unbezahlte Arbeit, die im privaten Haushalt erbracht wird, ist der Dreh- und Angelpunkt für die Ausgestaltung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. Da die Haus- und Sorgearbeit von den Erwerbsstatistiken nicht erfasst wird, werden in Österreich Zeitverwendungserhebungen durchgeführt. Die letzte Zeitverwendungserhebung der Statistik Austria stammt aus den Jahren 2021/2022 und kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen in unserer Gesellschaft nach wie vor die Hauptlast der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit erbringen.

Rund zwei Drittel (64,8 Prozent) der unbezahlten Hausarbeiten (wie z.B. Kochen, Putzen, Wäsche waschen, Einkaufen, aber auch Gartengestaltung und Renovierungsarbeiten) werden von Frauen verrichtet, nur ein Drittel von Männern. Frauen erledigen also durchschnittlich doppelt so viel unbezahlte Hausarbeit wie Männer.²¹⁸ Das ist relativ unabhängig vom Erwerbsausmaß, denn selbst wenn das Erwerbsausmaß der Frau höher ist als das des Mannes, erledigt sie etwas mehr Hausarbeit (50,6 Prozent).²¹⁹ Ebenso leisten Frauen in Paarhaushalten rund zwei Drittel (67,2 Prozent) der Kinderbetreuung.²²⁰ Wie auch bei der Hausarbeit ist das relativ unabhängig vom Erwerbsausmaß. Frauen erbringen immer (zumindest etwas) mehr Sorgearbeit als Männer, sogar dann, wenn ihr Erwerbsausmaß jenes des Mannes übersteigt.²²¹

Betrachtet man die Gesamtarbeitszeit, also die Summe aus der unbezahlten Arbeit und der Erwerbsarbeit, die täglich von Frauen und Männern geleistet wird, zeigt sich die geschlechtsspezifische Aufteilung von unbezahlter und Erwerbsarbeit nochmal deutlicher. Allgemein wenden Frauen für die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit durchschnittlich knapp 60 Prozent (4 Stunden und 19 Minuten) ihrer täglichen Gesamtarbeitszeit auf, während 40 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit (3 Stunden und 19

²¹⁶ Die niedrigeren Erwerbseinkommen und die etwaige Erwerbsarbeitsunterbrechungen von Frauen, auf Grund von diversen Betreuungspflichten, führen auch langfristig zu Einbußen beim Einkommen. Insbesondere im Alter sind Frauen häufiger armutsgefährdet oder sogar von Armut betroffen als Männer. Diesen Unterschied bezeichnet man als Pension Gap, denn Frauen in Österreich erhielten im Jahr 2024 durchschnittlich 1.378 Euro Pension pro Monat, bei den Männern waren es 2.300 Euro. Frauen bekommen demnach durchschnittlich 922 Euro, beziehungsweise 40,1 Prozent weniger Pension als Männer. Die Armutsgefährdungsgrenze in Österreich liegt aktuell bei 1.572 Euro im Monat für einen Einzelhaushalt, die durchschnittliche Pension von Frauen demnach darunter. (die Armutskonferenz 2025)

²¹⁷ vgl. Huemer, Ulrike et al. (2025): 871f

²¹⁸ Statistik Austria (2023): Zeitverwendungserhebung: 96

²¹⁹ Statistik Austria (2023): Zeitverwendung: 98

²²⁰ ebd.: 106

²²¹ ebd.: 109

Minuten) auf die Erwerbstätigkeit entfällt. Dagegen verbringen Männer durchschnittlich nur rund ein Drittel (2 Stunden und 29 Minuten) ihrer Gesamtarbeitszeit mit unbezahlter Arbeit und zwei Drittel (4 Stunden und 56 Minuten) mit Erwerbsarbeit. Frauen mit Kindern wenden noch mehr Zeit für unbezahlte Arbeit auf, nämlich 65 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit (5 Stunden und 38 Minuten) und 35 Prozent (3 Stunden und 1 Minute) für Erwerbsarbeit. Bei Männern mit Kindern ist es genau umgekehrt. Sie verbringen einen noch größeren Anteil ihrer Gesamtarbeitszeit mit Erwerbsarbeit (5 Stunden und 38 Minuten) und nur 35 Prozent (2 Stunden und 57 Minuten) mit unbezahlter Arbeit. Das bedeutet auch, dass Frauen mit und ohne Kinder nicht nur mehr unbezahlte Haus- und Sorgearbeit leisten, sondern ihre tägliche Gesamtarbeitszeit über jener der Männer liegt.²²²

Diese enormen Unterschiede in der Verteilung der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit bezeichnen Achleitner und Premov als Gender Care Gap. Sie bemerken, dass der Gender Care Gap in jeder Lebensphase beobachtbar ist, denn schon Mädchen zwischen 10 und 14 Jahren leisten 23 Prozent mehr unbezahlte Arbeit als Buben in dem Alter. Mit dem Alter und vor allem durch die Geburt eines Kindes verstärkt sich der Gender Care Gap deutlich. Eine genauere Analyse (Achleitner und Premov) der Zeitverwendungserhebung zeigt, dass der Gender Care Gap in Paarhaushalten mit Kindern unter 10 Jahren 21 Stunden und 56 Minuten pro Woche beträgt, während er in Paarhaushalten ohne Kinder bei 8 Stunden und 24 Minuten pro Woche liegt. Für Frauen steigt demnach das Ausmaß an unbezahlter Arbeit pro Woche um 14 Stunden und 35 Minuten, während Männer nur knapp 1 Stunde mehr unbezahlter Arbeit pro Woche übernehmen.²²³

Vollkommen unberücksichtigt in diesen Berechnungen bleibt zudem die Arbeitslast auf Grund des sogenannten „Mental Load“. Sie bezeichnet die mentale Belastung, die sich aus der alltäglichen Denk- und Planungsarbeit im Haushalt und der Familie ergibt. Sie wird ebenso meistens von Frauen geleistet. Mental Load wird oftmals nicht wahrgenommen oder ebenso wie die Haus- und Sorgearbeit als „Liebesdienst“ von Frauen angesehen, den sie nicht nur freiwillig, sondern auch gerne verrichten.²²⁴

²²² ebd.: 87f

²²³ Achleitner/Premov (2024): 11

²²⁴ Bundesverband Equal Care

Erwerbsarbeitszeitverkürzung: Bedeutung für Geschlechtergleichheit

Eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung bietet nicht nur die Möglichkeit, die Geschlechtergleichheit in Österreich voranzutreiben, sondern auch die wichtigen Sorge- und Pflegearbeiten in unserer Gesellschaft mehr in den Mittelpunkt zu rücken. Wie gezeigt wurde, ist die Arbeitszeitverteilung nach wie vor geschlechtsspezifisch stark ungleich. Das liegt besonders an der ungleichen Verteilung von Sorge- und Betreuungspflichten, die in den österreichischen Haushalten nach wie vor hauptsächlich von Frauen ohne Entlohnung geleistet werden. Das wirkt sich nicht nur individuell nachteilig für Frauen aus, sondern ist gesamtgesellschaftlich negativ für die Geschlechtergerechtigkeit und -gleichheit. Während Frauen mit der Zuständigkeit über den Haushalt in die private Sphäre ver- bzw. gedrängt werden, können sich Männer auf die Erwerbsarbeit konzentrieren und eine finanzielle wie auch gesellschaftliche Vormachtstellung absichern. Die Forderung, Frauen in eine männliche Vollzeitnorm zu integrieren, damit sie ihre finanzielle Situation, ihre Karriereaussichten und ihre gesellschaftliche Teilhabe verbessern können, ist jedoch zu kurz gedacht. Denn sie negiert die wichtigen Haus- und Sorgearbeiten, die zum Erhalt des (gesellschaftlichen) Lebens verrichtet werden müssen, und lässt außer Acht, wie hoch der Zeitbedarf für diese täglich zu leistenden Tätigkeiten ist. Nicht ohne Grund können Frauen der Forderung, auch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, oftmals nur in Teilzeit nachkommen.

Tatsächlich spiegelt sich das vor allem in den Erwerbsarbeitszeitwünschen von Paaren mit Kindern wider. Sie entsprechen nicht der Forderung eines Dual-Earner Haushalts, in dem beide Partner*innen einer Vollzeiterwerbstätigkeit von 40 Stunden pro Woche nachgehen. Der Großteil der Paare mit Kindern unter 15 Jahren bevorzugt eine Gesamterwerbsarbeitszeit von insgesamt 61 bis 70 Stunden pro Woche.²²⁵ Dabei wünscht sich die Mehrheit der Frauen mit Kindern durchaus eine Aufstockung der Erwerbsarbeitsstunden. 36 Prozent der Frauen mit Kindern, die maximal 15 Wochenstunden arbeiten, sowie 22 Prozent der Frauen, die zwischen 16 und 30 Stunden pro Woche arbeiten, würden eine höhere Wochenarbeitszeit präferieren.²²⁶ Im Gegenzug würden Männer gerne mehr Zeit mit der Familie verbringen. Bei der Zeitverwendungserhebung gaben dies 43,1 Prozent der erwachsenen Männer, die mit Kindern zusammenleben, an.²²⁷ Diese Ergebnisse bestätigt auch die Studie „Vatersein in Österreich“. Hier gaben 31 Prozent der befragten Väter an, sich mehr Zeit zu wünschen, damit sie bessere Väter sein können. 14,2 Prozent der Väter wünschen sich zudem explizit mehr Zeit durch eine

²²⁵ vgl. Stadler, Bettina; Mairhuber, Ingrid (2017): 45

²²⁶ vgl. ebd.: 38

²²⁷ vgl. Statistik Austria (2023): Zeitverwendungserhebung: 122

Erwerbsarbeitszeitverkürzung. Dies entspricht auch den Vorstellungen der Frauen. Denn 39,1 Prozent der Mütter wünschen sich, dass ihre männlichen Partner mehr Zeit zur Verfügung haben, um ihrer Rolle als Vater besser nachkommen zu können. Auch bei den Müttern steht hinsichtlich des Wunsches nach mehr Zeit eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung im Vordergrund – 18 Prozent wünschen sich eine Reduktion der Arbeitszeit, damit ihre Partner der Vaterrolle besser nachgehen können.²²⁸

Es gab hier bereits von mehreren Seiten Vorstöße, die bisher allerdings politisch nicht aufgegriffen und zur Umsetzung gebracht wurden. So spricht sich etwa Petra Draxl, Landesgeschäftsführerin des AMS Wien, für eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit von Paaren mit Kindern aus: „Auch ein kultureller Mindset-Change ist notwendig, dass sich die Eltern die Arbeitszeit gerecht aufteilen und beide zum Beispiel 30 Stunden arbeiten.“²²⁹ Auch der ÖGB und die Arbeiterkammer schlagen ein Familienarbeitszeitmodell vor, in dem beide Elternteile ungefähr gleich viel Zeit für die Erwerbsarbeit und die Kinderbetreuung aufwenden. Dadurch haben Väter mehr Zeit für die Haus- und Sorgearbeit, während Mütter mehr Erwerbsarbeitsstunden übernehmen können. Das Modell sieht vor, dass beide Elternteile nach der Karenz ihre Erwerbsarbeitszeit auf 28 bis 32 Wochenstunden reduzieren oder gegebenenfalls erhöhen. Dafür wird bis zum vierten Geburtstag des Kindes eine Pauschale von 250 Euro pro Elternteil und Monat ausbezahlt.²³⁰ Auch das WIFO kommt zum Schluss, dass – gerade im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung – eine Erwerbsarbeitszeitverringerung beider Elternteile der vollständigen Erwerbsarbeitszeitreduktion von nur einem Elternteil, meist der Mutter, vorzuziehen ist. Das WIFO plädiert zudem dafür, aufgrund der verschiedenen Bedürfnisse an Erwerbsarbeitszeiten über die unterschiedlichen Lebensphasen hinweg, für eine lebensphasenorientierte Erwerbsarbeitszeitgestaltung anstelle eines einheitlichen Erwerbsarbeitszeitstandards. Dieses Modell sieht die flexible Anpassung der Erwerbsarbeitszeit an die Bedürfnisse der aktuellen Lebensphase und Lebenslage vor – entweder durch temporäre Freistellung oder eine Erwerbsarbeitszeitverringerung –, um die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgepflichten zu ermöglichen.²³¹

Eine allgemeine Erwerbsarbeitszeitverkürzung würde die faire Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit, wie auch bezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern ermöglichen. Durch die reduzierte Wochenarbeitszeit hätten vor allem Männer mehr zeitliche Ressourcen, um Betreuungs- und Hausarbeit zu übernehmen. In Zuge dessen wird es unerlässlich sein, eine gesellschaftliche Norm zu entwickeln, die Haus- und Sorgearbeit mehr ins Zentrum rückt und anerkennt, dass uns Sorgebedarfe

²²⁸ vgl. Baierl, Andreas (2023): 146-151

²²⁹ Wiener Zeitung (13.07.2023)

²³⁰ ÖGB (o.J.): Familienarbeitszeit

²³¹ Huemer, Ulrike et al. (2017): 872

wie auch Sorgepflichten über das gesamte Leben begleiten. Insbesondere braucht es ein neues Verständnis einer sorgenden Männlichkeit abseits eines männlichen Ernährers bzw. des Konzepts eines Male-Breadwinners.

Ebenso unterstützt eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung und die daraus resultierende kürzere Vollzeitnorm den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zum Arbeitsmarkt. Männliche Arbeitszeitnormen, die oftmals von überlangen Erwerbsarbeitszeiten und Überstunden geprägt sind, hindern Frauen an der gleichberechtigten Teilnahme am Arbeitsmarkt, da sie aufgrund der Haus- und Sorgepflichten, die sie traditionell übernehmen, dieser Arbeitszeitnorm nicht entsprechen können.

Schlussfolgerungen und Maßnahmen

Die vorliegenden Ausführungen zeigen, wie sehr sich die Erwerbsarbeitsleben von Frauen und Männern in Österreich nach wie vor unterscheiden. Während die Erwerbsleben von Frauen von häufigen Veränderungen und Fluktuationen, nicht nur bei der Erwerbsbeteiligung, sondern auch bei den Erwerbsarbeitszeiten geprägt ist, verlaufen jene der Männer relativ geradlinig ohne nennenswerte Disruptionen. Der Grund dafür ist, dass Frauen in Österreich den Großteil der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit übernehmen, hinter der sie ihre Erwerbsarbeit anstellen. Das hat allerdings eine Reihe kurz- und langfristiger negativer Folgen für sie und auch für die Gesellschaft als Ganzes. Es ist daher dringend an der Zeit, mit Hilfe einer allgemeinen Erwerbsarbeitszeitverkürzung Veränderungen anzustoßen.

Folgende Schlussfolgerungen und Maßnahmenempfehlungen können aus dem vorliegenden Kapitel gezogen werden:

- Eine faire Aufteilung der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit: Eine allgemeine Erwerbsarbeitszeitverkürzung ermöglicht es Männern, sich gleichberechtigt an der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit zu beteiligen, die traditionell von Frauen erledigt wird. Durch die freigewordenen Zeitressourcen, durch eine kürzere Vollzeitnorm, bleibt genügend Zeit, auch Pflege- und Sorgetätigkeiten im gleichen Ausmaß wie Frauen zu leisten. Das macht es umgekehrt für Frauen möglich, mehr Erwerbsarbeit zu übernehmen.
- Mehr Geschlechtergerechtigkeit: Während Frauen die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit im Privaten leisten, können sich Männer über ihre Erwerbsbeteiligung nicht nur ökonomische, sondern auch gesellschaftliche Macht sichern. Eine allgemeine Erwerbsarbeitszeitverkürzung und der damit einhergehenden kürzeren Vollzeitnorm macht es Frauen möglich, sich gleichberechtigt

am Arbeitsmarkt zu bewegen. Derzeit herrscht eine überlange – von Überstunden geprägte – Vollzeitnorm, die es für Frauen schwierig macht, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten.

- Sorge- und Betreuungsarbeit in den gesellschaftlichen Mittelpunkt rücken: Bislang werden Tätigkeiten des Sorgens, sei es Selbstfürsorge oder das Sorgen um andere, unbezahlt und unsichtbar in der privaten Sphäre erbracht. Eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung schafft Zeitressourcen, damit sich jeder Erwachsene in der Gesellschaft um Sorge- und Betreuungspflichten annehmen kann. Dadurch werden Sorge- und Betreuungsarbeit nicht mehr nachrangig, sondern gleichberechtigt neben der Erwerbsarbeit realisiert.
- Männer in die Pflicht nehmen: Um das volle Potenzial der Erwerbsarbeitszeitverkürzung zu nutzen, braucht es allerdings Begleitmaßnahmen. Da die letzte Verkürzung der Wochenerwerbsarbeitszeit in Österreich keine höhere Beteiligung von Männern an der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit bewirkt hat, braucht es Maßnahmen, um Männer mehr in die Pflicht zu nehmen. Beispielsweise durch eine Erhöhung der Väterbeteiligung an der Karenz sowie dem Kinderbetreuungsgeld und dessen Bezugszeiten.
- Sorgende Männlichkeit normalisieren: Ebenso wichtig ist es, eine sorgende Männlichkeit in der Gesellschaft zu normalisieren, die es ermöglicht, dass alle Erwachsenen Sorge- und Betreuungspflichten jenseits tradierter Geschlechterrollenbilder übernehmen. Insbesondere in Österreich halten sich diese Geschlechterrollenbilder besonders hartnäckig.
- Gender Pay Gap schließen: Für die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben ist es außerdem unumgänglich, den Gender Pay Gap zu schließen. Nach wie vor verdienen Frauen in Österreich rund 18,6 Prozent weniger als Männer, einfach weil sie Frauen sind. Das hat kurz- und langfristig Auswirkungen auf ihre finanzielle Absicherung, aber auch auf ihre Erwerbsbeteiligung.

Demokratiepolitische Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung

Formen politischer Partizipation

Obwohl es die ersten Formen der Demokratie schon im antiken Griechenland gab, sind moderne Demokratien ein eher junges Phänomen und in vielen Teilen der Welt noch keine Realität. Europa zählt aktuell zu den Weltregionen mit überwiegend stabilen Demokratien. Das liegt einerseits an den demokratischen Institutionen, die im 20. Jahrhundert etabliert wurden, andererseits an der politischen Teilhabe der Zivilgesellschaft. Die Möglichkeiten der politischen Partizipation in einem demokratischen System sind vielfältig²³² und lassen sich in zwei Hauptkategorien unterteilen: verfasste (bzw. institutionalisierte) und nicht verfasste (bzw. nicht institutionalisierte) Partizipation.

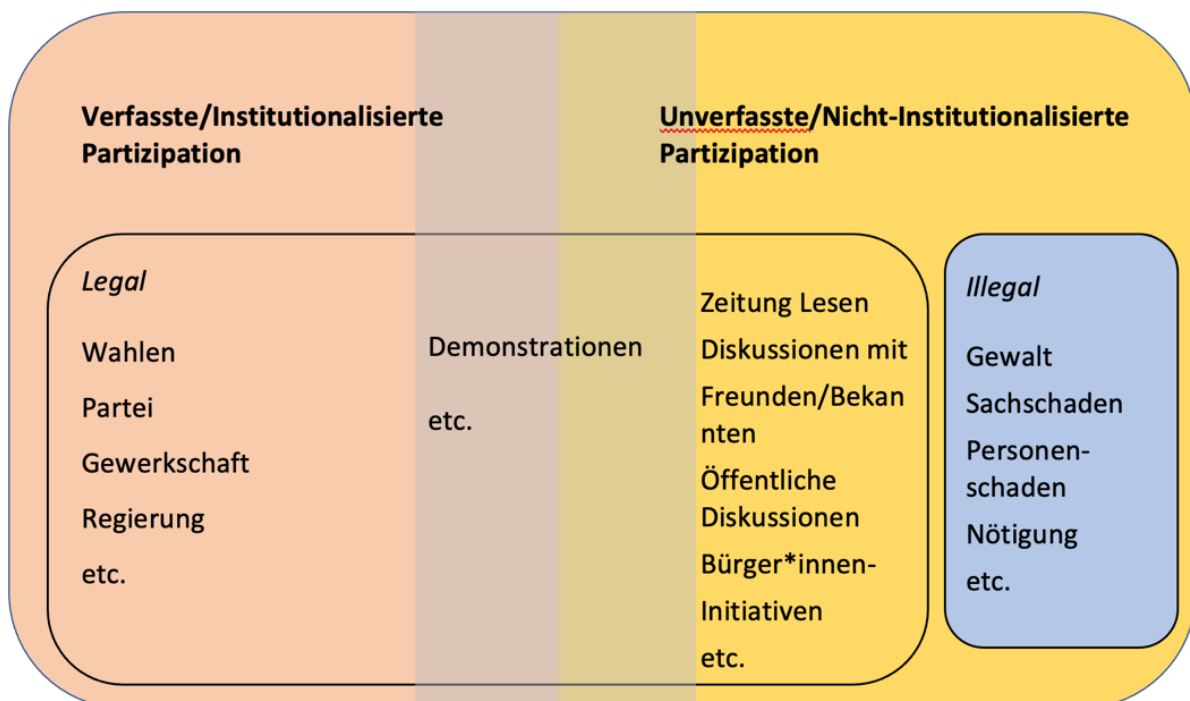


Abbildung 8: Verfasste und nicht verfasste Formen der politischen Partizipation²³³

Verfasste Partizipation beinhaltet institutionalisierte und rechtlich verankerte Formen der Beteiligung (wie Wahlen oder Parteimitgliedschaft). Nicht verfasste Partizipation umfasst dagegen weniger formale, oft spontane Aktionen wie Flashmobs, Performance-Aktionen oder Graffiti, die häufig jenseits

²³² Matuschk/Heyl (2013)

²³³ Geißel/Penrose (2003): 5

der konventionellen politischen Beteiligung liegen und auch in der digitalen Ära neuen Ausdrucksformen der politischen Teilhabe Raum geben. Die Trennlinie zwischen nicht verfasster und verfasster Demokratie ist nicht immer ganz klar gezogen. So können z.B. Demonstrationen angemeldet sein, wodurch sie zu der verfassten Demokratie zählen. Demonstrationen können aber auch spontan und außerhalb des institutionalisierten Rahmens passieren.

Entwicklung und Förderung der verfassten (institutionalisierten)

Partizipation

Eines der grundlegenden Werkzeuge einer repräsentativen Demokratie ist die periodische Abhaltung von Wahlen. Das allgemeine Wahlrecht ist eine der großen Errungenschaften in Europa im 20. Jahrhundert. Obwohl es für viele Menschen heutzutage in Österreich eine Selbstverständlichkeit ist, an Wahlen teilnehmen zu können, ist das allgemeine Wahlrecht in vielen Staaten noch sehr jung und das Resultat eines langen Kampfes von zivilgesellschaftlichen Organisationen wie zum Beispiel Arbeiter*innenvertretungen oder Frauenrechtsbewegungen. Gerade für Frauen hat dieser Kampf länger gedauert. Ihnen wurde in der Schweiz (auf Bundesebene) erst 1971 das Wahlrecht zugesprochen, in Liechtenstein sogar erst 1984.²³⁴

Trotz der noch jungen Errungenschaft des allgemeinen Wahlrechts sind in vielen Ländern Europas bedenkliche Entwicklungen zu erkennen. Während die Wahlbeteiligung im Norden stabil auf hohem Niveau bleibt, sinkt sie in Zentral- und Südeuropa.²³⁵ Auch in Österreich ist die Wahlbeteiligung seit dem Beginn der Zweiten Republik zurückgegangen. Bis in die 1980er Jahre lag sie immer über 90 Prozent, danach sank sie stetig. Bei den Nationalratswahlen 2024 gaben nur 77,7 Prozent der Wahlberechtigten in Österreich eine Stimme ab.²³⁶

Um diesem Trend entgegenzuwirken, muss schon im Bildungsbereich angesetzt werden. Politische Bildung spielt eine entscheidende Rolle, um das Bewusstsein und die Fähigkeiten der Bürger*innen zu fördern, sich aktiv in politische Prozesse einzubringen. Sie sollte bereits in Schulen beginnen und kontinuierlich durch Erwachsenenbildung ergänzt werden. Bildungsprogramme sollten darauf abzielen, das Verständnis der Bürger*innen für politische Prozesse zu vertiefen und ihre Fähigkeiten zu

²³⁴ Bader-Zaar (2004)

²³⁵ In Ländern wie Norwegen, Schweden oder Dänemark lag die Beteiligung bei Parlamentswahlen seit den 1990er Jahren stets zwischen 80 und 90 %. In Großbritannien ist die Wahlbeteiligung im selben Zeitraum leicht gestiegen, mit 66 % aber auf niedrigem Niveau. Frankreich hingegen verzeichnet seit den 1990ern einen drastischen Rückgang der Wahlbeteiligung von 70 auf 56 %. Eine ähnliche Tendenz ist in Italien, Griechenland und Portugal zu erkennen.

²³⁶ Bundesministerium für Inneres

kritischem Denken zu stärken. Politische Bildungsinitiativen können durch Workshops, Seminare und Informationskampagnen ergänzt werden, die sich auf aktuelle politische Themen und Beteiligungsmöglichkeiten konzentrieren.

Aber nicht nur die politische Bildung, auch eine gute Allgemeinbildung fördert die politische Partizipation. Eine 2020 im Journal for Research on Adult Education erschienene Studie kommt zum Ergebnis, dass Menschen, die Schwierigkeiten bei sinnerfassendem Lesen und Schreiben haben, auch weniger Selbstvertrauen und Engagement bei politischer Partizipation aufweisen. Für Österreich ist das besonders interessant: Erhebungen der OECD haben gezeigt, dass knapp ein Drittel der Österreicher*innen Probleme beim sinnerfassenden Lesen und Schreiben hat.²³⁷

Neben der Stärkung der politischen Bildung bieten auch neue Formen der Bürger*innenbeteiligung großes Potenzial, um die politische Partizipation zu fördern. Sogenannte "Bürger*innenräte", bei denen zufällig ausgewählte Bürger*innen über einen längeren Zeitraum hinweg an der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen für konkrete politische Fragestellungen mitwirken, können den Dialog zwischen Bürger*innenschaft und Entscheidungsträger*innen stärken. Solche deliberativen Beteiligungsformate tragen dazu bei, das Vertrauen in die Politik zu erhöhen und die Akzeptanz von Entscheidungen zu verbessern. Ein Beispiel dafür ist etwa der österreichische Klimarat.²³⁸

Vor allem auf kommunaler Ebene kann die aktive Einbindung der Bevölkerung in politische Prozesse das Interesse für Politik und die politische Teilhabe steigern, wie etwa lokale Bürger*innenforen, Bürger*innenräte, Stadtteilversammlungen und Bürger*innenhaushalte. Dazu braucht es den Willen, lokale Initiativen zu ermöglichen, wie auch die Bereitstellung von (finanziellen) Ressourcen für Bürger*innenprojekte.²³⁹

Außerdem nehmen das Ehrenamt und das Vereinswesen eine zentrale Stellung für eine starke Zivilgesellschaft und politische Partizipation ein. Österreich hat ein sehr breit gefächertes und leicht zugängliches Vereinswesen, was gute Voraussetzungen für die politische Teilhabe mit sich bringt. Zudem gibt es hierzulande für Vereine und zivilgesellschaftliche Organisationen die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung aus öffentlichen Mitteln. So stammen auch fast 50 Prozent der Gesamteinnahmen des Non-Profit-Sektors aus Leistungsverträgen mit der öffentlichen Hand, weitere 17 Prozent aus öffentlichen Förderungen. Damit verbunden ist jedoch die Gefahr, dass aus polittaktischem Kalkül Vereine mit bestimmten Zielen und Inhalten delegitimiert werden. Diese

²³⁷ OECD (2023)

²³⁸ Klimarat Österreich

²³⁹ Wagner (2019)

Dynamik konnte etwa während der Bundesregierung von ÖVP und FPÖ (2017-2019) bei Vereinen, die im Bereich der Migration und Integration tätig waren, beobachtet werden.²⁴⁰

Entwicklung und Förderung der nicht verfassten (nicht institutionalisierten) Partizipation

Neben der Wahlbeteiligung haben sich auch andere Formen der politischen Partizipation gewandelt. In den 1970er-Jahren erlebten westliche Demokratien eine "partizipatorische Revolution", die durch eine beträchtliche Ausweitung der Bürger*innenbeteiligung geprägt war. Diese Phase war durch eine hohe Partizipationsbereitschaft gekennzeichnet, insbesondere bei Bürger*innen mit höherem Einkommen, höherer Bildung und stabiler beruflicher Position. Dies wird als "middle class bias" in der politischen Partizipation beschrieben.²⁴¹

Seit den 1980er-Jahren ist ein Rückgang der erweiterten Partizipationsbereitschaft zu verzeichnen. Faktoren wie politische Apathie und Politikverdrossenheit haben zugenommen, was zu einer Abnahme des politischen Engagements führte. Gestiegen ist dafür in der jüngsten Vergangenheit die Teilnahme an nicht institutionalisierten digitalen Partizipationsformen.

Internet, digitale Medien und Social Media haben neue Räume der Beteiligung geschaffen, die über traditionelle "invited spaces" (institutionalisierte Beteiligungsformen) hinausgehen und "invented spaces" (spontane und kreative Partizipationsformen) umfassen. Diese neuen Formen der Partizipation senken die Teilnahmebarrieren und bieten Bürger*innen flexiblere und vielfältigere Möglichkeiten, sich politisch zu engagieren. Online-Petitionen, soziale Medien und digitale Kampagnen sind Beispiele für diese modernen Partizipationsformen.²⁴²

Die Förderung der digitalen Partizipation kann sich auch positiv auf die althergebrachte politische Teilhabe auswirken. Eine 2019 im Public Management Review erschienene Studie kam zum Ergebnis, dass digitale Partizipation auch förderlich für die offline Partizipation ist. Vor allem für Menschen, die sich zuvor nicht politisch engagiert haben, bietet die digitale Teilhabe eine einfache Möglichkeit, um erste Partizipationserfahrungen zu sammeln.²⁴³ Entscheidend ist, dass digitale Partizipationsangebote

²⁴⁰ Simsa (2020): 53

²⁴¹ Richter (2018): 536f.

²⁴² Richter (2018): 536ff.

²⁴³ Tai et al. (2019)

mit klassischen Beteiligungsformaten verknüpft werden, um eine möglichst breite Einbindung der Bevölkerung zu erreichen.

Erwerbsarbeitszeitverkürzung und politische Partizipation

Demokratische Gesellschaften sind auf das freiwillige und politische Engagement ihrer Bürger*innen angewiesen. Viele gesellschaftliche Einrichtungen wie Sportvereine oder die freiwillige Feuerwehr, aber auch Schulen und Kindergärten könnten ohne die unentgeltliche Mithilfe von Ehrenamtlichen nicht existieren. Verschiedene demokratiethoretische Konzepte betonen die Bedeutung von zivilgesellschaftlichem Engagement für den Erhalt und die Förderung des Gemeinwesens. Dieses Engagement trägt neben sozialer Inklusion und gesellschaftlichem Zusammenhalt zu einer Steigerung des politischen Bewusstseins bei.²⁴⁴

Als zentrale Herausforderung einer aktiven politischen Teilhabe zeigt sich jedoch das Spannungsfeld zwischen „Zeit“ und „gesellschaftlicher Integration“: Wie eine Studie (aus Deutschland) zeigt, weisen einkommensschwächere bzw. arbeitslose Individuen eine deutlich geringere Beteiligung an politischen Prozessen auf.²⁴⁵ Vollzeitbeschäftigte wiederum geben Zeitmangel als zentrales Hindernis für politische Aktivität an. Eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung könnte hier also Abhilfe schaffen und mehr Menschen dazu motivieren, sich politisch zu engagieren:²⁴⁶

1. Eine zentrale These besagt, dass kürzere Erwerbsarbeitszeiten von bisher Vollzeitbeschäftigten mehr Raum für ehrenamtliches Engagement und politische Partizipation schaffen. Außerdem wirken sich ungünstige Erwerbsarbeitszeiten wie Schichtarbeit, Nacht- oder Wochenenddienste negativ auf demokratische Beteiligung aus.²⁴⁷ Erwerbstätige mit einer 40-Stundenwoche und/oder Erwerbsarbeitszeiten über der Norm können also für politische Aktivitäten keine weiteren zeitlichen Ressourcen aufbringen. Durch die Reduzierung der allgemeinen Erwerbsarbeitszeit würden jene Menschen die Möglichkeit erhalten, sich stärker in gesellschaftliche und politische Prozesse einzubringen.
2. Ein weiteres Potenzial ergibt sich durch die Umverteilung der Gesamterwerbsarbeitszeit. Speziell benachteiligte Gruppen wie Langzeiterwerbsarbeitslose, die bisher wenig Zugang zu politischen und sozialen Aktivitäten hatten, würden von der umverteilten Zeit, insofern sich Möglichkeiten einer Erwerbsarbeit für sie ergeben, profitieren. Die Erwerbsarbeitszeitverkürzung würde sich

²⁴⁴ Klein (2000): 311ff.

²⁴⁵ Bödeker (2012): 5f.

²⁴⁶ Stöger et al. (2015): 39f.

²⁴⁷ Klenner et al. (2001)

somit positiv auf deren gesellschaftliche Integration auswirken, da sowohl die Beteiligung an einem Erwerbsarbeitsplatz als auch ein gesteigertes Einkommen zu einer höheren Wahrscheinlichkeit von politischem Engagement führen.²⁴⁸ Menschen, die sich selbst aus der gesellschaftlichen Teilhabe zurückgezogen haben, würden sich so erneut an gemeinnützigen Aktivitäten beteiligen, was den Zusammenhalt innerhalb der Gesellschaft fördert. Auch Vereine, gemeinnützige Organisationen und lokale Initiativen würden durch das erhöhte Engagement mehr Unterstützung erhalten. Die entstehende Vielfalt und das verstärkte Miteinander tragen zu einer inklusiveren Gesellschaft bei.

3. Ein dritter Aspekt ist die Verringerung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten. Durch die gerechtere Verteilung der Erwerbsarbeit, die Schaffung von mehr Freizeit und unter der Prämisse, dass Männer sich mehr in die familiären Betreuungsaufgaben einbringen, würden insbesondere Frauen entlastet.²⁴⁹ Diese zusätzlichen zeitlichen Ressourcen würden es ermöglichen, dass sie sich in Aktivitäten einbringen, die zuvor aus zeitlichen oder finanziellen Gründen nicht zugänglich waren. Dies stärkt nicht nur das individuelle Potenzial, sich politisch zu engagieren, sondern fördert auch die soziale Gerechtigkeit.

Zivilgesellschaftliches und politisches Engagement erhalten und fördern das Gemeinwesen, tragen zu sozialer Inklusion bei, sind essenziell für die persönliche Entwicklung und das kollektive gesellschaftliche Wachstum. Doch dafür braucht man Zeit.²⁵⁰ Mit mehr Zeit können Menschen bewusstere Entscheidungen treffen und sich stärker an der politischen Vielfalt ihrer Gemeinschaft beteiligen. Dies trägt zu einem reicheren und vielfältigeren öffentlichen Leben bei und stärkt den sozialen Zusammenhalt.

Schlussfolgerungen und Maßnahmen

Die aktive Beteiligung der Bürger*innen an demokratischen Prozessen ist ein wesentlicher Bestandteil stabiler Demokratien. Folgende Maßnahmen sind wichtig, um die politische Partizipation zu stärken:

- Förderung der politischen Bildung: Politische Bildung sollte bereits in Schulen beginnen und durch kontinuierliche Erwachsenenbildung ergänzt werden. Bildungsprogramme sollten darauf abzielen, das Verständnis der Bürger*innen für politische Prozesse zu vertiefen und ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken zu stärken. Workshops, Seminare und Informationskampagnen zu aktuellen politischen Themen und Beteiligungsmöglichkeiten sind hierbei zentrale Instrumente.

²⁴⁸ Kühnlein/Böhle (2002): 92

²⁴⁹ Seifert et al. (2012): 9f.

²⁵⁰ Stöger et al. (2015): 42

- Einführung und Unterstützung deliberativer Beteiligungsformate: Formate wie Bürger*innenräte, bei denen zufällig ausgewählte Bürger*innen an der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen für politische Fragestellungen mitwirken, sollten verstärkt genutzt und unterstützt werden. Diese Formate fördern den Dialog zwischen Bürger*innenschaft und Entscheidungsträger*innen und erhöhen das Vertrauen in politische Prozesse.
- Stärkung der lokalen Partizipation: Auf kommunaler Ebene sollten Maßnahmen zur direkten Mitwirkung der Bevölkerung an politischen Prozessen gefördert werden. Beispiele hierfür sind lokale Bürger*innenforen, Stadtteilversammlungen und Bürger*innenhaushalte. Die Unterstützung lokaler Initiativen und die Bereitstellung von Ressourcen für Bürger*innenprojekte sind entscheidend, um die Partizipationsbereitschaft vor Ort zu fördern.
- Förderung der digitalen Partizipation: Die Nutzung elektronischer Medien und sozialer Netzwerke bieten zahlreiche Möglichkeiten, mehr Bürger*innen in politische Entscheidungsprozesse einzubinden. Die Einrichtung von Online-Plattformen zur politischen Diskussion und Entscheidungsfindung sowie die Förderung digitaler Bürger*innenbeteiligungsprojekte sollten verstärkt werden. Es ist wichtig, digitale Partizipationsangebote mit klassischen Beteiligungsformaten zu verknüpfen, um eine breite Einbindung der Bevölkerung zu erreichen.
- Unterstützung des Ehrenamts und des Vereinswesens: Das Ehrenamt und das Vereinswesen spielen eine zentrale Rolle für eine starke Zivilgesellschaft und politische Partizipation. Öffentliche Mittel sollten zur Förderung von Vereinen und zivilgesellschaftlichen Organisationen bereitgestellt werden, um deren wichtige Arbeit zu unterstützen.
- Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit: Damit all diese Maßnahmen aber auch von den Bürger*innen angenommen und eine breite Beteiligung ermöglicht werden kann, braucht es eine allgemeine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit. Zur Stärkung unserer Demokratie braucht es in Zukunft mehr politische Partizipation, in die alle Geschlechter, Bildungsschichten und Menschen mit unterschiedlichen Beschäftigungsformen gleichermaßen einbezogen werden.

Klimarelevante Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung

Erwerbsarbeitszeitverkürzung ist eine grundlegende Voraussetzung für eine ökologisch nachhaltige Zukunft. Wie auch in den anderen Bereichen ist die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit allein – ohne entsprechende Begleitmaßnahmen – nicht ausreichend, um die Klimakrise zu bewältigen. Sie hat jedoch das Potenzial, den CO₂ Ausstoß (insgesamt und pro Kopf) zu reduzieren und einen erheblichen Beitrag zur Bekämpfung der Klimakrise zu leisten. Mehrere Studien von Klimaforscher*innen, Ökonom*innen, Sozialwissenschaftler*innen und Expert*innen im Bereich der Technik und Technologie haben in den letzten Jahrzehnten die potenziellen Auswirkungen einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit (pro Woche) untersucht und konnten einen positiven Effekt für die Umwelt nachweisen:

- Die Soziologen Anders Hayden und John Shandra haben in einer 2009 veröffentlichten Studie die Erwerbsarbeitszeit in 45 Ländern verglichen und die Auswirkung auf den ökologischen Fußabdruck analysiert. Dabei fanden sie einen klaren Zusammenhang zwischen der Anzahl der Erwerbsarbeitsstunden und der Größe des ökologischen Fußabdrucks.²⁵¹
- Zu diesem Ergebnis kamen auch die Soziolog*innen Kyle Knight, Eugene Rosa und Juliet Schor. Sie führten eine länderübergreifende Studie durch, in der sie die Erwerbsarbeitszeit und den ökologischen Fußabdruck der OECD-Länder im Zeitraum 1970 bis 2007 untersuchten. Das Ergebnis war, je mehr Erwerbsarbeitsstunden, umso schlechter sind die Auswirkungen auf das Klima.²⁵²
- Die Wirtschaftswissenschaftler David Rosnick und Mark Weisbrot haben die Erwerbsarbeitszeiten verschiedener Weltregionen, darunter der USA (durchschnittlich 1.817 Stunden Erwerbsarbeitszeit pro Person im Jahr) und der Europäischen Union (durchschnittlich 1.562 Stunden Erwerbsarbeitszeit pro Person im Jahr), verglichen und mit dem Energieverbrauch in Verbindung gesetzt. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass eine hohe Zahl an Erwerbsarbeitsstunden mit hohem Energieverbrauch verbunden ist. Wenn die Europäische Union die Erwerbsarbeitszeit auf das Niveau der USA anheben würde, dann würde der Energieverbrauch um 25 Prozent steigen. Wenn hingegen die USA die Erwerbsarbeitszeit auf den Umfang der Europäischen Union senken, würde das eine Reduktion des Energieverbrauchs um 20 Prozent bedeuten.²⁵³

²⁵¹ Hayden/Shandra (2009)

²⁵² Knight/Rosa/Schor (2013a); Knight/Rosa/Schor (2013b)

²⁵³ Rosnick/Weisbrot (2006)

- Jonas Nässén und Jörgen Larsson von der Chalmers University of Technology in Göteborg haben in einer 2015 veröffentlichten Studie den Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeitszeit und Energieverbrauch für Schweden getestet. Sie kamen zum Ergebnis, dass eine einprozentige Reduktion der Erwerbsarbeitszeit den durchschnittlichen Energieverbrauch um rund 0,8 Prozent senken würde.²⁵⁴ Wenn man also die Erwerbsarbeitszeit von 40 auf 32 Stunden pro Woche reduziert, würde das den Energieverbrauch um 16 Prozent senken. Bei einer Reduktion auf 30 Stunden würde sich der durchschnittliche Energieverbrauch sogar um 20 Prozent verringern.

Eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit hätte also positive Effekte für das Klima. Deshalb hat auch der Weltklimarat in seinem 2022 erschienenen Bericht eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung als klimapolitische Schlüsselmaßnahme empfohlen.²⁵⁵ Sie würde sich über Kompositionseffekte (Zusammensetzung der individuellen Lebensweise), Skaleneffekte (gesamtwirtschaftliche Produktion und Nachfrage) und das veränderte Mobilitätsverhalten (welches sowohl in Bezug auf Kompositions- als auch auf Skaleneffekte schlagend wird) auf das Klima auswirken.

Skaleneffekte – Arbeitszeitverkürzung für die Gesamtwirtschaft

Skaleneffekte beziehen sich auf die Auswirkung der gesamten volkswirtschaftlichen Leistung auf das Klima. Die Menschheit und die globale Wirtschaft werden, etwa aufgrund von neuen technologischen Hilfsmitteln oder effizienterem Arbeitsfluss, immer produktiver. Diese Produktivitätssteigerungen können entweder dazu verwendet werden, den gleichen Output in weniger Zeit oder mehr Output in derselben Zeit zu erzielen.

In den letzten Jahrzehnten hat sich der Trend eindeutig in Richtung mehr Output in derselben (oder gar mehr) Zeit entwickelt. Das geht zulasten des Klimas, denn: „Mehr Arbeit bedeutet eine größere Wirtschaft, bedeutet mehr Produktion. Und mehr Produktion ist mit mehr Emissionen verbunden.“²⁵⁶ Werden Produktivitätssteigerungen aber in geringere Erwerbsarbeitszeit übersetzt, haben sie keine negativen, sondern sogar positive Auswirkungen auf das Klima (je nachdem, um wie viel die Erwerbsarbeitszeit reduziert wird).



„Mehr Arbeit bedeutet eine größere Wirtschaft, bedeutet mehr Produktion. Und mehr Produktion ist mit mehr Emissionen verbunden.“

Juliet Schor, Soziologin

²⁵⁴ Nässén/Larsson (2015)

²⁵⁵ IPCC (2022): 263, 521

²⁵⁶ Schor nach Glösel (2022)

Skaleneffekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung werden vor allem von Vertreter*innen von Degrowth- und Postwachstumsansätzen hervorgehoben. Mehrere Studien sind zu dem Schluss gekommen, dass „Grünes Wachstum“, also eine absolute Entkoppelung von Wirtschaftswachstum und Ressourcenverbrauch bzw. CO₂-Ausstoß global nicht existiert²⁵⁷ bzw. viel zu langsam passiert, um die Klimaziele in puncto Erderwärmung und Treibhausgasemissionen zu erreichen.²⁵⁸ Darum wird eine Reduktion des gesamtwirtschaftlichen Outputs gefordert.

Aber auch außerhalb der Postwachstumsbewegung werden ökologische Skaleneffekte als Argument für eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung angeführt. So gibt es eine Vielzahl an Wissenschaftler*innen, die die Priorisierung von Wachstum (ausgedrückt in Steigerung des BIP) weder im positiven noch im negativen Sinn für nicht zweckmäßig halten.²⁵⁹ Stattdessen sollen ökologische und soziale Zielwerte angestrebt werden.

Philipp Frey, Forscher am Karlsruher Institut für Technologie, hat in einer Studie berechnet, welche Wochenerwerbsarbeitszeit – abgeleitet aus dem wirtschaftlichen Output – für unseren Planeten überhaupt verträglich ist. Wenn keine massiven ökologischen Effizienzsteigerungen erzielt werden, müsste die pro Kopf Erwerbsarbeitszeit in den OECD-Ländern auf etwas weniger als zehn Stunden pro Woche reduziert werden.²⁶⁰ Eine Studie der Wirtschaftsuniversität Wien kommt auch für Österreich zum Ergebnis, dass die Erwerbsarbeitszeit stark reduziert werden müsste, damit Lohnarbeit ökologisch nachhaltig wird.²⁶¹ Mit der Anmerkung, dass eine drastische Reduktion derzeit nicht realistisch ist, ist die dringende Empfehlung verbunden, dass zumindest die Form von Erwerbsarbeit verändert werden muss. Empfehlungen sind etwa die Verringerung an Erwerbsarbeitskräften im Bereich der fossilen Brennstoffe sowie eine stärkere Beschäftigung in ökologisch nachhaltigen Bereichen (z.B. im Bereich der Wiederaufforstung).²⁶²

Auch die Umstellung auf eine Kreislaufwirtschaft ist notwendig und geht mit einer Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit Hand in Hand. Kreislaufwirtschaft bedeutet einen vermehrten Einsatz von wieder nachwachsenden Ressourcen und ein zyklisches Wiederverwerten von nicht nachwachsenden Ressourcen. Das Ziel ist, keinen Müll mehr zu erzeugen, der nicht biologisch abbaubar ist. Eine Kreislaufwirtschaft innerhalb der planetaren Grenzen bedeutet aber auch insgesamt eine Reduktion des Ressourcenverbrauchs. Bei gleichbleibender oder steigender Produktivität bedeutet dies eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit. Die Klimaforscherin Helga Kromp-Kolb hat dies folgendermaßen

²⁵⁷ Parrique et al. (2019); Haberl et al. (2020); Hickel/Kallis (2020)

²⁵⁸ Vogel/Hickel (2023)

²⁵⁹ van den Bergh (2011)

²⁶⁰ Frey (2019): 7

²⁶¹ Hoffmann/Spash (2021)

²⁶² Frey (2019)

ausgedrückt: „Wenn wir unsere materiellen Ansprüche zurückschrauben – und das müssen wir, auch mit einer Kreislaufwirtschaft – dann muss weniger produziert werden, dadurch wird der Planet entlastet und die Arbeitszeit sinkt.“²⁶³

Kompositionseffekte – Arbeitszeitverkürzung für eine nachhaltigere Lebensweise

Kompositionseffekte beziehen sich auf die Art und Weise, wie Haushalte ihr Einkommen verwenden. In Haushalten, in denen Erwerbsarbeit einen großen Teil der verfügbaren Zeit in Anspruch nimmt, wird ein größerer Anteil des Einkommens für umweltschädliche Produkte oder Dienstleistungen ausgegeben. Darunter fallen zum Beispiel: Fertiggerichte, das Bestellen von Essen, Kurzurlaube mit dem Flugzeug, Autofahren oder der vermehrte Einsatz von energieintensiven technischen Haushaltsgeräten (z.B. Wäschetrockner).²⁶⁴



Je mehr Zeit Menschen mit Erwerbsarbeit verbringen, umso mehr umweltschädliche Waren und Dienstleistungen konsumieren sie.

Ob sich eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit über die Zusammensetzung der individuellen Lebensweise positiv auf das Klima auswirkt, hängt maßgeblich mit der Verwendung der Freizeit zusammen. Ein Mehr an frei verfügbarer Zeit könnte auch zu einem Mehr an Konsum und damit zu sogenannten Rebound Effekten führen. Ein solcher ökologischer Rebound Effekt, der mit der Komponente Zeit zusammenhängt, war in Österreich bei der Einführung der Energieferien zu beobachten. In den 1970er Jahren wurden die meisten österreichischen Schulen mit Öl beheizt. Als die Weltwirtschaft 1973 in eine Ölpreiskrise schlitterte, stiegen die Heizkosten schlagartig an. Als Antwort darauf wurden im Februar 1974 die sogenannten Energieferien eingeführt, während derer eine Vielzahl an Schulen nicht heizen mussten. Die energiesparenden Effekte waren aber kaum spürbar, denn die neuen Ferien wurden hauptsächlich für den Wintertourismus verwendet, was ein höheres Verkehrsaufkommen, die Errichtung von energieintensiven Wintersportunterkünften und den Ausbau von Lift- und Seilbahnanlagen zur Folge hatte.²⁶⁵

Insgesamt haben Untersuchungen aber darauf hingewiesen, dass Reboundeffekte die positive klimatische Auswirkung einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung stark (bis zu 50 Prozent) reduzieren

²⁶³ Kromp-Kolb nach Wagener (2019)

²⁶⁴ Wiedemann et al. (2006): 40

²⁶⁵ Gerber (o.J.)

können, diese aber auf alle Fälle nicht nivellieren.²⁶⁶ Um negative Sekundäreffekte einer etwaigen Reduktion der Erwerbsarbeitszeit so weit wie möglich einzudämmen, muss genauer differenziert werden, in welchen Fällen sie positive oder negative Auswirkungen auf die Umwelt haben könnte.

Außerdem ist es sinnvoll, eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit mit klimapolitischen Maßnahmen zu begleiten. So wird sichergestellt, dass die neugewonnene Freizeit auch für nachhaltigkeitsfördernde und nicht schädigende Waren und Aktivitäten benutzt wird. Es besteht zum Beispiel die Gefahr, dass bei geblockten freien Tagen (wie zum Beispiel einem Tag mehr Wochenende im Falle einer 4-Tage-Woche oder einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit durch mehr Urlaubsanspruch) Menschen mit genügend Einkommen womöglich zusätzliche (Fern)Reisen mit dem Auto oder dem Flugzeug unternehmen. Um negative Reboundeffekte abzufedern, wären Maßnahmen wie eine stärkere Besteuerung von und Preiserhöhung bei Flug- und Autoreisen und Subventionierungen sowie Preissenkungen im Bahnverkehr anzudenken.

Dem Argument, wonach die Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit auf fünf Wochentage aufgeteilt werden kann, stehen die Energiesparpotenziale bei einem weiteren geschlossenen Tag des Büros oder der Produktionsstätte entgegen (sofern die jeweilige Branche dies zulässt). Diese Einsparungseffekte können auch durch eine Kombination aus Erwerbsarbeitszeitverkürzung und vermehrtem Home-Office erreicht werden. Vor allem, wenn die Maßnahmen so koordiniert sind, dass eine Erwerbsarbeitsstätte einen weiteren Tag geschlossen bleiben kann oder kürzere Öffnungszeiten hat. Auch eine Teilschließung von Erwerbsarbeitsstätten bzw. das schwerpunktmäßige Reduzieren des Energieverbrauchs weisen positive Klimaeffekte auf.²⁶⁷

Ein wichtiger Faktor dafür, ob das Freizeitverhalten klimaschädlichen Konsum begünstigt, ist die Höhe des Erwerbseinkommens, denn je höher das Erwerbseinkommen oder das vorhandene Vermögen, desto klimaschädlicher ist das Freizeitverhalten. Dies belegen mittlerweile eine Reihe an nationalen wie internationalen Untersuchungen. Eine Studie von Wissenschaftler*innen der Wirtschaftsuniversität Wien, der Arbeiterkammer und der Österreichischen Nationalbank hat den Zusammenhang von Ungleichheit und Treibhausgasemissionen in Österreich untersucht und kam zu dem Ergebnis, dass die reichsten 10 Prozent der österreichischen Bevölkerung rund 4,1-mal mehr zum gesamten Treibhausgasausstoß beitragen als die ärmsten 10 Prozent. Ähnlich verhält es sich bei einem Vergleich der reichsten 50 Prozent mit den ärmsten 50 Prozent. Während die ärmere Hälfte für nur 34 Prozent der Gesamtemissionen verantwortlich ist, sind es bei der reicheren Hälfte 66 Prozent.²⁶⁸ Zu

²⁶⁶ Buhl/Acosta (2016)

²⁶⁷ King/van der Bergh (2017)

²⁶⁸ Theine et al. (2022)

vergleichbaren Ergebnissen kommen auch Studien in den Niederlanden und England.²⁶⁹ Auch eine internationale Vergleichsstudie von 26 reichen Ländern zeigt eine Korrelation zwischen hohem Vermögen und hoher Umweltbelastung.²⁷⁰



Reiche Menschen belasten die Umwelt mehr als arme Menschen

Je höher das Erwerbseinkommen oder das vorhandene Vermögen, desto klimaschädlicher ist das Freizeitverhalten. Die reichsten 10 Prozent der Österreicher*innen verursachen 4,1-mal mehr Treibhausgasemissionen als die ärmsten 10 Prozent.

Mögliche Erklärungsansätze dafür sind, dass in den oberen Einkommens- und Vermögenschichten Statussymbole eine größere Rolle spielen, was den Konsum von klimaschädlichen Luxusgütern und Dienstleistungen fördert – im Falle der Superreichen reicht dies mittlerweile bis zu Urlaubsflügen ins Weltall. Es ist auch wahrscheinlicher, dass reiche Menschen in größeren Häusern mit mehr Zimmern wohnen und Zweit- oder Drittwohnsitze besitzen, was zu einem höheren Energieverbrauch führt. Außerdem ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass die oberen Erwerbseinkommensdezile mehr Stunden pro Woche arbeiten als der Durchschnitt. Das geht mit sogenannten time-squeezes einher, also mit einem so dicht gedrängten Erwerbsarbeitstag, dass Zeit gespart wird durch z.B.: Auswärtsessen, Privatchauffeur*in oder das Auslagern von Haushalts- und Care-Tätigkeiten an Dritte.

Auch ein zu niedriges Einkommen kann nachteilig für das Klima sein. Viele Menschen verdienen aufgrund von ungewollter Teilzeit zu wenig oder fallen gar in die Kategorie *working poor*, verdienen also trotz einer Vollzeitanstellung oder mehreren Teilzeitanstellungen nicht genug, um sich das Leben leisten zu können. Die Betroffenen sind daher eher dazu gezwungen, Billigprodukte zu konsumieren, die schlechter für die Umwelt und die persönliche Gesundheit sind. Auch langfristige Investitionen, wie das Umstellen von Öl- oder Gasheizungen auf nachhaltigere Alternativen, sind mit hohen Anschaffungskosten verbunden und können nur mit einem adäquaten Erwerbseinkommen bewerkstelligt werden. Es gilt deshalb, bei einer Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit darauf zu achten, dass die Erwerbslöhne (zumindest) gleich bleiben, da sonst die Armutsgefährdung der Erwerbsbevölkerung steigen kann. Dies trifft insbesondere auf niedrige Einkommen zu, deren Anhebung man im Zuge dessen dringend diskutieren sollte.

Für nachhaltigen Konsum braucht es also eine Balance zwischen genügend Erwerbseinkommen, weil ökologisch nachhaltige Produkte immer noch teurer sind als die billigeren Alternativen aus Massenproduktion, und genügend Zeit frei von Erwerbsarbeit, da weniger ressourcenintensiver

²⁶⁹ Büchs/Schnepf (2013); Kerkhof et al. (2009)

²⁷⁰ Knight/Schor/Jorgenson (2017)

Konsum häufig mehr zeitlichen Aufwand und Engagement bedeutet. Menschen, die einer Vollzeitwerbstätigkeit (mit potenziellen Überstunden) nachgehen, sind, aufgrund der geringen verfügbaren Zeit außerhalb ihrer Erwerbsarbeit, viel eher dazu geneigt, Waren im Supermarkt oder Internet zu erwerben.²⁷¹ Steht den Menschen jedoch außerhalb ihrer Erwerbsarbeit mehr Zeit und ein ausreichendes Erwerbseinkommen zur Verfügung, steigt die Wahrscheinlichkeit eines nachhaltigeren und auch gesünderen Konsumverhaltens. So hätten mehr Menschen die Möglichkeit sich zum Beispiel an Konsumkollektiven (z.B. Foodcoops²⁷²) zu beteiligen, die mehr zeitliches Kommitment von ihren Mitgliedern verlangen, dafür aber ihren Fokus auf regionale, saisonale und qualitativ hochwertige Produkte sowie eine faire Entlohnung der Produzent*innen legen. Ein weiteres Beispiel ist das Reparieren von Gebrauchsgegenständen. Um Dinge zu reparieren, ist, neben einem Produktdesign, das Reparaturen zulässt, Zeit ein wichtiger Faktor. Zeit, um eine Werkstatt zu suchen oder selbst über Initiativen wie Reparaturcafés Hand anzulegen. Haushalte können so einerseits Geld sparen, andererseits wird der Konsum und Ressourcenverbrauch eingeschränkt. Reparaturcafés passen auch zum Suffizienz-Prinzip, dem wichtigsten Grundsatz von nachhaltigem Konsum: „Ich kaufe nur, was ich wirklich brauche“.

Arbeitszeitverkürzung für nachhaltigere Mobilität

Ein Zusammenhang zwischen verfügbarer Zeit, Erwerbseinkommen und dem dadurch beeinflussten Verhalten zeigt sich auch bei der Mobilität. Menschen mit einem hohen wöchentlichen Erwerbsarbeitspensum sind eher dazu geneigt, Zeit zu sparen, indem sie mit dem Auto fahren und das oft alleine. Wenn Erwerbstätige weniger Zeit in der Erwerbsarbeitsstätte verbringen müssen, kann sich das positiv auf das Mobilitätsverhalten auswirken – weg vom Individualverkehr hin zu einem Mix aus öffentlichem Verkehr, Zufußgehen und Radfahren.²⁷³ Das trifft sehr stark auf Menschen zu, die über weite Strecken pendeln müssen, in Österreich vor allem in den ländlichen Regionen. Aber auch in Städten und Metropolen ist der Zusammenhang nachgewiesen. So hat eine Untersuchung der Metropolregion Paris (Ile Region) ergeben, dass öffentlicher Transport am meisten von Teilzeiterwerbsarbeiter*innen und Erwerbsarbeitslosen genutzt wird, erst danach kommen Vollzeitwerbsangestellte. Gleichzeitig ergeben diese Untersuchungen, dass längere Erwerbsarbeitszeiten, vor allem an Wochenenden, den Gebrauch von PKWs erhöht.²⁷⁴ Neben einer

²⁷¹ Devetter/Rousseau (2011)

²⁷² Foodcoops ist eine Form der kollektiven Organisation, bei der Konsument*innen direkt von Landwirt*innen einkaufen. Dadurch umgehen sie große Supermarktketten und fördern regionalen und saisonalen Konsum.

²⁷³ Smetschka et al. (2019): 10

²⁷⁴ Devetter/Rousseau (2011): 348

Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit kann zusätzlich eine Flexibilisierung der Erwerbsarbeit, vor allem das Arbeiten im Home-Office (sofern es die Tätigkeit zulässt), dazu beitragen, dass Menschen weniger das Auto benutzen. Die Veränderung des Mobilitätsverhaltens in diese Richtung hat auch für die Erwerbsarbeiter*innen den positiven Nebeneffekt, dass sie weniger oder gar kein Geld für ein Auto ausgeben müssen.

Auch über Skaleneffekte trägt eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung zur Verringerung von verkehrsbedingten Emissionen bei. Vor allem bei der Einführung einer 4-Tage-Woche ginge der vom Pendelverkehr verursachte CO₂-Ausstoß deutlich zurück.

Schlussfolgerungen und Maßnahmen

Eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit bietet ein großes Potenzial für Umwelt und Klima. Jedoch können auch hier nicht erwünschte Reboundeffekte auftreten. Um diesen vorzubeugen, braucht es in erster Linie eine wissenschaftliche Auseinandersetzung damit, welche Form der Erwerbsarbeitszeitverkürzung und in welchem Umfang sie förderlich für das Klima ist. Zudem müssen ökologische Faktoren auch mit sozialen und wirtschaftlichen Faktoren in Bezug gesetzt werden. Die Politik ist gefordert, erste Schritte zu setzen, etwa in Form von regionaler oder nationaler Erwerbsarbeitszeitverkürzung in einzelnen Bereichen oder groß angelegte Feldversuche, die Rückschlüsse über Sekundäreffekte zulassen.

Diese erleichtern es auch, sinnvolle Begleitmaßnahmen zu setzen, die Reboundeffekte verringern oder sogar vorbeugen. Beispiele für solche Maßnahmen sind²⁷⁵:

- CO₂-Steuer: Eine CO₂-Steuer, die hoch genug ist, um Lenkungseffekte zu erzielen, kann klimaschädlichen Konsum einschränken. Zusätzlich zu den positiven Auswirkungen einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit auf das Klima wird so vorgebeugt, dass die neu gewonnene Freizeit für klimaschädlichen Konsum verwendet wird.
- Besteuerung von Flugverkehr: Maßnahmen wie eine Kerosinsteuer machen das Fliegen teurer. Damit kann der Anreiz für Kurzurlaube mit dem Flugzeug vermindert werden und Erwerbsarbeitszeitverkürzung kann in jeglicher Form – ob 4-Tage Woche oder mehr Urlaubsanspruch – umgesetzt werden. Wie auch bei der CO₂-Steuer müssen die Abgaben hoch genug sein, um Lenkungseffekte zu erzielen.

²⁷⁵ Lutter et al. (2016)

- Förderung von Rad- und öffentlichem Verkehr: Der Ausbau des Radnetzes, die steuerliche Förderung eines Verzichts auf das Auto sowie günstiger und gut ausgebauter öffentlicher Verkehr sind Möglichkeiten, den Modal Split zugunsten emissionsarmer Verkehrsformen zu fördern. Um Kurzstreckenflüge einzuschränken, braucht es außerdem einen Ausbau des Bahnnetzes und eine massive Preisreduktion im nationalen und internationalen Zugverkehr. Durch die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit haben Menschen mehr Zeit, auf klimafreundliche, aber zeitintensivere Fortbewegungsmittel umzusteigen.
- Nachhaltigen Konsum fördern: Das bedeutet nachhaltige Konsuminitiativen, wie Foodcoops oder Repaircafés, finanziell zu unterstützen. Im Bereich der Lebensmittel sollten Regionalität und Saisonalität über Maßnahmen wie Herkunftsbezeichnungen auf Verpackungen gefördert werden. Auch die Langlebigkeit von Produkten muss über Initiativen wie eine Ökodesignrichtlinie gefördert werden. Diese Form von Konsum und Konsuminitiativen nehmen häufig mehr Zeit als Supermärkte oder Lieferservices in Anspruch. Die Förderung von nachhaltigem Konsum gemeinsam mit Erwerbsarbeitszeitverkürzung verstärken sich also gegenseitig in positiver Weise.
- Consumption Caps: Consumption Caps sind Obergrenzen für die Produktion bzw. den Konsum umweltschädlicher Güter. Es können aber auch Grenzen auf den maximalen CO₂-Ausstoß gesetzt werden, was sich indirekt auf das Konsumverhalten auswirken kann. Solche Maßnahmen sind auf gesamtwirtschaftlicher Ebene umzusetzen. Ein Beispiel für ein System mit einer solchen Deckelung ist das EU-Emissionshandelssystem. Wie auch die CO₂-Steuer sind Consumption Caps eine zusätzliche Hürde, die neu gewonnene Freizeit in klimaschädliche Waren und Dienstleistungen zu investieren.
- Soziale Ausgleichsmaßnahmen: Wie gezeigt wurde, kann sowohl exzessiver Reichtum als auch Armut, neben den negativen sozialen Auswirkungen, zulasten des Klimas gehen. So sollten für die unteren Einkommensschichten adäquate Löhne gesichert werden, um nachhaltigen Konsum zu ermöglichen. Eine Umsetzung von Erwerbsarbeitszeitverkürzung darf also nicht mit einer Lohnkürzung einhergehen – vor allem bei unteren und mittleren Einkommen. Zudem können Vermögenssteuern dabei helfen, Umverteilungsmaßnahmen zu finanzieren. Außerdem können Steuern auf Luxusgüter oder auf Zweit- oder Drittwohnsitze (z.B. Leerstandabgabe) zur Reduktion ausufernden Konsums beitragen.
- Bewusstseinsbildung: Eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung sollte mit Informationskampagnen begleitet werden. Damit kann Bewusstsein zu nachhaltigen Konsummöglichkeiten und zur ökologisch nachhaltigen Nutzung der Freizeit geschaffen werden. Ebenso kann gezeigt werden, wie

Menschen ihre Ideen und Energie in ihrer Zeit fern der Erwerbsarbeit dafür nutzen können, an Initiativen – angefangen von Gemeinschaftsgärten über Foodcoops und Lebensmittelrettung bis hin zu Repaircafés – teilzunehmen und selbst an der Gestaltung einer ökologisch nachhaltigen Zukunft mitzuwirken.

Eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit kann im Zusammenspiel mit weiteren klimapolitischen Maßnahmen ein wichtiger Baustein für eine Entlastung der Umwelt sein und würde auch positive Nebeneffekte in anderen Bereichen, wie Gesundheit oder Soziales, mit sich bringen. Bleibt die Erwerbsarbeitszeit auf dem derzeitigen Niveau oder wird sogar erhöht, so wird dies zu Lasten des Klimas gehen.

Best Practice Beispiele

Wie eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung erfolgreich in die Praxis umgesetzt werden kann, zeigen bereits mehrere Unternehmen in Österreich wie auch in anderen Ländern. Auch einige kommunale oder nationale Regierungen haben bereits Projekte durchgeführt, um potenzielle Auswirkungen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung zu testen oder sie gar dauerhaft implementiert.

In Österreich gibt es bisher keine institutionell begleiteten Projekte zur Erwerbsarbeitszeitverkürzung. Zwar fordern einerseits die SPÖ und die Arbeiterkammer (AK) ein solches Pilotprojekt, um die Vor- und Nachteile einer 4-Tage-Woche österreichspezifisch analysieren zu können. Andererseits warnen die Wirtschaftskammer (WKO) und die Industriellenvereinigung (IV) vor den dadurch steigenden Lohnkosten und der Gefahr von Rezession und Erwerbsarbeitslosigkeit.²⁷⁶ Obwohl sich die Mehrheit der österreichischen Arbeiter*innen und Angestellten eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit wünscht,²⁷⁷ laut *IMAS* im Durchschnitt auf 32,7 Stunden pro Woche²⁷⁸, planen weder Bund noch Länder oder Kommunen momentan die Durchführung einer österreichischen Pilotstudie. Dennoch gibt es hierzulande einige Unternehmen, welche die vielen internationalen Projekte und Studienergebnisse zum Vorbild genommen haben und eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung umgesetzt haben.

Neben den Unternehmen *Karger* und *eMagnetix*, welche im nachfolgenden im Detail beschrieben werden, gibt es eine Vielzahl an Beispielen aus unterschiedlichen Branchen. So haben einige Unternehmen wie der Steirische Installateur *Kubica*²⁷⁹, der Oberösterreichische Software-Entwickler *TeamEcho*²⁸⁰, das Salzburger *Parkhotel Brunauer*²⁸¹, der Wiener Friseursalon *I.N. Rothen*²⁸², das Oberösterreichische Tech-Unternehmen *Tractive*²⁸³, das Kärntner Elektrotechnik-Unternehmen *Jerabek*, die Wiener Konditorei *Hüftgold*²⁸⁴, das Oberösterreichische *Friseurteam Ingeborg* oder der Osttiroler Naturkosmetik-Hersteller *Brüder Unterweger*²⁸⁵ eine 4-Tage-Woche eingeführt und die Wochenarbeitszeit auf 36 bis 34 Stunden reduziert.

Andere Unternehmen wie die Social-Media-Beratung *Büro für Interaktion*, die PR-Agentur *Grayling*, das Sozialunternehmen *wirkt*, das Startup *Whatchado*, der Optiker *MYOPTIC*²⁸⁶, die Web-Development-

²⁷⁶ Kurier (2024)

²⁷⁷ IMC (2024); APA-OTS (2024); Arbeiterkammer Wien (2023)

²⁷⁸ ORF (2023)

²⁷⁹ Gangl (2022)

²⁸⁰ Stadler (2022)

²⁸¹ Salzburger Nachrichten (2022)

²⁸² Krainz (2023)

²⁸³ Kontrast Redaktion (2022)

²⁸⁴ Embacher (2023)

²⁸⁵ Kontrast Redaktion (2023)

²⁸⁶ Kontrast Redaktion (2023)

Agentur *unite – Software Development*²⁸⁷ oder der Bienen-Marktplatz *Hektar Nektar*²⁸⁸, alle aus Wien, haben ihre Erwerbsarbeitszeit sogar noch weiter, auf 32 bis 30 Stunden pro Woche, reduziert. Alle genannten Unternehmen berichten dabei von positiven Erfahrungen, mehr Bewerber*innen sowie motivierteren und produktiveren Angestellten.

Diese Erfahrungen stimmen auch mit den Erkenntnissen zahlreicher internationaler Studien und Pilotversuchen überein. Die NGO *4 day week global* initiiert, organisiert und wertet weltweit Pilotversuche von Erwerbsarbeitszeitverkürzung in Form einer 4-Tage-Woche aus. Aber auch die Länder selbst initiieren derartige Untersuchungen. Neben Portugal²⁸⁹, Schottland²⁹⁰, Wales, Spanien, Island, Kanada, Neuseeland, Irland, Australien²⁹¹, Brasilien²⁹², Südafrika²⁹³ und der Dominikanischen Republik²⁹⁴ haben auch die Nachbarländer Schweiz²⁹⁵ und Deutschland²⁹⁶ bereits einen Pilotversuch unternommen oder sind gerade in der Durchführung. Die Tendenzen, die sich ablesen lassen, bestätigen sich auch in der derzeit, bis dato größten durchgeführten Untersuchung in Großbritannien.²⁹⁷ Dabei wurden die Auswirkungen einer 4-Tage-Woche untersucht. 89 Prozent der teilnehmenden britischen Unternehmen haben auch ein Jahr nach Ende des Testlaufs die 4-Tage-Woche beibehalten und 51 Prozent haben sie dauerhaft verankert.²⁹⁸

Die spanische Stadt Valencia²⁹⁹ und die schwedische Stadt Göteborg haben auf kommunaler Ebene Pilotversuche unternommen, die positive Effekte aufzeigen. Auch zahlreiche Unternehmen experimentieren global mit verschiedenen Versionen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung. *Toyota* führte beispielsweise bereits 2003 den 6-Stunden-Tag in Schweden ein³⁰⁰, *Microsoft-Japan* hat eine 4-Tage-Woche³⁰¹ und *Unilever* hat in Neuseeland das 100:80:100-Prinzip, also 100 Prozent des Lohns für 80 Prozent der Arbeit bei 100 Prozent der Produktivität.³⁰²

²⁸⁷ Zerbes (2022)

²⁸⁸ Thaler (2022)

²⁸⁹ Gomes/Fontinha (2024)

²⁹⁰ Loudon (2024)

²⁹¹ Joly et al. (2024)

²⁹² latinapress (2023)

²⁹³ Direkt (2024)

²⁹⁴ Aljazeera (2024)

²⁹⁵ Kontrast Redaktion (2024)

²⁹⁶ Brien (2024)

²⁹⁷ Frey (2023)

²⁹⁸ Pignon et al. (2024)

²⁹⁹ Mallorca Services (2023)

³⁰⁰ Deutsche Wirtschaftsnachrichten (2020)

³⁰¹ Duhm (2019)

³⁰² Rap (2022)

Österreichische Best Practice Beispiele

Während international viel mit den Möglichkeiten einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung experimentiert wird, bleibt ein österreichischer Pilotversuch bisher ausständig. Dennoch gibt es auch in hierzulande Unternehmen, wie etwa den Elektrotechnikspezialisten *Kagerer* und die Online-Marketing-Firma *eMagnetix*, die zeigen, wie eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung zum Vorteil aller umgesetzt werden kann. Die Beispiele sollen exemplarisch die Beweggründe, Regelungen und Auswirkungen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung in den jeweiligen Unternehmen veranschaulichen, wobei auch die strukturellen Herausforderungen für die an einer Umstellung interessierten Unternehmen in Österreich umrissen werden.

Kagerer

Die Firma *Kagerer*, Spezialist für Elektrotechnik, zeigt, dass auch in der Baubranche eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit möglich ist. Mit 160 Angestellten ist das familiengeführte, oberösterreichische Unternehmen an zwei Standorten in Pasching und Wien aktiv.³⁰³ Seit März 2022 gibt es eine neue Erwerbsarbeitszeitregelung: die 4-Tage-Woche. Umgesetzt wird sie in Form von 36 Arbeitsstunden innerhalb von vier Tagen – sprich neun Stunden täglich, ohne Gehaltseinbußen.³⁰⁴ Neben einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich kommt es also gleichzeitig zu einer Verdichtung der Erwerbsarbeitszeit.

Geschäftsführer Christian Ebner beschäftigte sich mit der Möglichkeit einer Verkürzung der Erwerbsarbeit, nachdem zwei Mitarbeiter*innen ihn über den in den letzten Jahren massiv gestiegenen Druck auf den Baustellen informiert hatten.³⁰⁵ „Die Sicherheit und Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen liegt uns sehr am Herzen“, betont das Unternehmen auf seiner Website³⁰⁶ und gerade im elektrotechnischen Bereich, wo es sehr auf präzises Arbeiten ankomme, sei es daher besonders wichtig, dass die Mitarbeiter*innen ausgeruht, konzentriert und motiviert in die Arbeit kommen.³⁰⁷

Er informierte sich daraufhin bei anderen Unternehmen über Umsetzungsmöglichkeiten. Jedoch legten fehlende rechtliche Rahmenbedingungen dem Vorhaben immer wieder Steine in den Weg. Eine

³⁰³ kagerer.at

³⁰⁴ Ramaseder (2022)

³⁰⁵ Bachmann (2022)

³⁰⁶ kagerer.at

³⁰⁷ Bachmann (2022)

zusätzliche Herausforderung war, dass Ebner versuchte, eine Lösung für alle Bereiche des Unternehmens zu finden. Egal ob Büro, Lager, Empfang oder Baustelle, alle Angestellten sollten von einer neuen Regelung gleichermaßen profitieren. Mithilfe eines Anwalts und der Unterstützung der zuständigen Gewerkschaft PRO-GE wurden zunächst die Bedenken der Wirtschaftskammer (WKO), die Lehrlinge würden in der verkürzten Erwerbsarbeitszeit ihre Lernziele nicht erreichen, entkräftet. Letzten Endes wurde mit den verschiedenen Berufsgruppen im Unternehmen ein neuer Vertrag abgeschlossen, welcher zwar weiterhin die 38,5 Stunden pro Woche beinhaltet, allerdings mit 2,5 Pausenstunden mehr. Die 36 Arbeitsstunden wurden auf vier Tage verteilt und das Gehalt blieb gleich.³⁰⁸

Die neue Arbeitswoche von Montag bis Donnerstag kostet das Unternehmen Ebner zufolge „einen sechststelligen Betrag“, dennoch ist der Geschäftsführer zuversichtlich, dass die Mehrausgaben wieder hereinkommen, er betont: „ich bin sicher, dass das funktioniert“, „ein Tag Erholung mehr bringt was“.³⁰⁹

Mittlerweile sind über drei Jahre vergangen und das Projekt war so erfolgreich, dass die ursprüngliche Probelaufzeit von einem Jahr ausgeweitet wurde. Die Arbeitszeit-Forschungsgesellschaft Ximes hat das Unternehmen und die Umstellung der Erwerbsarbeitszeit im Auftrag der Arbeiterkammer Wien untersucht und die Ergebnisse reihen sich nahtlos in die lange Liste der Forschungserkenntnisse in diesem Bereich: 68 Prozent der Angestellten bei *Kagerer* sind mit ihrer Arbeit insgesamt zufriedener, 54 Prozent geht es gesundheitlich besser und ganze 89 Prozent können Beruf und Familie besser vereinen als vor der neuen Regelung.³¹⁰ Ebner selbst scheint ebenfalls sehr zufrieden, „das moderne Arbeitszeitmodell trägt zu einer positiven Work-Life-Balance bei und fördert die Motivation sowie das dynamische und produktive Handeln im Betrieb“³¹¹, „ich bin der Meinung, dass das überall kommen wird“³¹², prognostiziert der Geschäftsführer.

Damit es so weit kommt, braucht es jedoch rechtliche Richtlinien zur Orientierung für andere Unternehmen. Momentan wird das Wissen und die Erfahrung vor allem von Menschen wie *Kagerer*-Betriebsrat Arno Wallner verbreitet: er berät Betriebsratskolleg*innen über die Möglichkeiten und beantwortet deren Fragen.³¹³ Aus diesem Grund forderte AK-Präsidentin Renate Anderl auf Grundlage der Ergebnisse bei *Kagerer* vom damaligen Arbeitsminister Martin Kocher (ÖVP), „ein Pilotprojekt mit einem Fahrplan zu einer neuen, gesunden Vollzeit zu initiieren. Das geht sich locker aus und würde

³⁰⁸ ÖGB (2022)

³⁰⁹ Bachmann (2022)

³¹⁰ Arbeiterkammer Wien (2024)

³¹¹ ÖGB (2022)

³¹² Seidel (2024)

³¹³ ÖGB (2022)

wichtige Erfahrungen und Erkenntnisse bringen, wie eine generelle Arbeitszeitverkürzung am besten umgesetzt werden kann“.³¹⁴

eMagnetix

Die oberösterreichische online Marketing Firma *eMagnetix* hat unter dem Motto #30sindgenug im Herbst 2018 für die damals 22 Angestellten die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit von 38,5 auf 30 Stunden, bei vollem Gehalt, gesenkt. Motivation dafür war die Verbesserung der Work-Life-Balance der Arbeitnehmer*innen und die Steigerung der Attraktivität der Firma als Arbeitgeberin angesichts des vorherrschenden Fachkräftemangels.³¹⁵ Neue Fachkräfte waren auch aufgrund der guten Auftragslage dringend notwendig, wie Klaus Hochreiter, Geschäftsführer von eMagnetix erklärt:

„Unser Unternehmen war klein und überschaubar, verfügte über eine gute Auftragslage, tat sich aber schwer, neue Mitarbeiter zu finden. Daher mussten wir unsere Bestandskunden bei neuen Aufträgen teilweise bis zu sechs Monate vertrösten, und bestehende Mitarbeiter mussten dann mehr Aufträge übernehmen.“³¹⁶

Eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung sollte also auch dabei helfen, die Umsätze durch eine bessere Abwicklung der Aufträge zu steigern. Der Prozess der Reduktion der Erwerbsarbeitszeit wurde bereits vor der Umsetzung mit der gesamten Belegschaft geplant und durch die Unternehmensberatung XIMES GmbH wissenschaftlich, anhand von Datenanalysen, Interviews, Fokusgruppen und Fragebögen, begleitet. Der Untersuchungszeitraum erstreckte sich von 2017 bis 2022.

eMagnetix hat die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit schrittweise umgesetzt. Ab Juni 2018 wurde auf 34 Stunden und ab Oktober 2018 auf 30 Stunden pro Woche verkürzt. Die 5-Tage-Woche ist, auf Wunsch der Mitarbeiter*innen, größtenteils erhalten geblieben. Obwohl die wöchentliche Normalarbeitszeit deutlich reduziert wurde, hat sich die tatsächliche Anwesenheitszeit weniger stark verändert: „Während die Beschäftigten in der 38,5-Std.-Woche im Mittel etwa 26h wöchentlich anwesend waren (nach Abzug von Urlaub, Krankheit etc.) sank die wöchentliche Anwesenheit auf etwa 24h in der 34-Std.-Woche und auf 21h in der 30-Std.-Woche.“³¹⁷

Trotz der Reduktion kam es weder zu einer Verdichtung des Arbeitstags, noch stieg der Stress an. Darüber hinaus hat sich die Motivation und Leistungsfähigkeit verbessert, die Mitarbeiter*innen sind

³¹⁴ MeinBezirk (2024)

³¹⁵ Arlinghaus et al. (2024)

³¹⁶ Hochreiter/Van den Nest (2019): 2

³¹⁷ Arlinghaus et al. (2024): 71

nach eigenen Aussagen produktiver und effizienter. Außerdem hat sich die persönliche Zeiteinteilung verbessert und „Zeitfresser“ wurden reduziert.³¹⁸ Bei den Befragungen haben die Mitarbeiter*innen auch an, sich körperlich und geistig ziemlich fit oder topfit zu fühlen. Außerdem litt die überwiegende Mehrheit nie unter berufsbedingtem Schlafdefizit. Die 2019 durchgeführten Fokusgruppeninterviews bestätigten, dass für die Angestellten positive gesundheitliche Effekte durch die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit wahrnehmbar sind.

Dazu trägt auch bei, dass die Unternehmenskultur eine klare Grenzziehung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben vorsieht. E-Mails am Wochenende und in den Abend- und Nachtstunden werden immer erst am Beginn des nächsten Arbeitstages zugestellt. Die Fokusgruppeninterviews ergaben, dass damit auch der*die Partner*in zuhause besser beim Haushalt und Kinderbetreuung unterstützt werden kann.³¹⁹ Außerdem bemerkenswert: Bei *eMagnetix* liegt der Gender-Pay-Gap bei null.³²⁰

Die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit hat auch die Attraktivität von *eMagnetix* am Arbeitsmarkt deutlich erhöht. Seit der Stundenreduktion hat sich die Anzahl der Beschäftigten verdoppelt. Dadurch können die Aufträge noch besser auf die Mitarbeiter*innen verteilt werden. Auch die Zahl der Bewerber*innen hat zugenommen. Vor der Erwerbsarbeitszeitreduktion haben sich im Schnitt lediglich zehn Personen für eine Stelle beworben, trotz gutem Gehaltsangebot. Nach der Einführung zeigte sich ein gänzlich anderes Bild: Bei einer Ausschreibung im Sommer 2019 gab es 70 Bewerber*innen, bei einer im Jahr 2022 sogar 100. Gesunken ist zudem die Fluktuation der Mitarbeiter*innen, die seit der Stundenreduktion länger im Unternehmen bleiben.³²¹

Auch wirtschaftlich konnte das Unternehmen profitieren. Nach eigenen Angaben hat sich der Umsatz von rund 1 Mio. Euro im Jahr 2016 auf rund 3 Mio. Euro im Jahr 2022 erhöht. Außerdem hat *eMagnetix* im Jahr 2020, neben dem Firmensitz in Bad Leonfelden, einen zweiten Standort in Linz eröffnet.³²²

³¹⁸ Arlinghaus et al. (2024): 74

³¹⁹ Arlinghaus et al. (2024): 74

³²⁰ Bruckner/Danzer (2022)

³²¹ eMagnetix (2019)

³²² eMagnetix (2022)

Internationale Best Practice Beispiele

Die folgenden internationalen Beispiele sollen zeigen, dass eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung nicht nur von einzelnen Unternehmen, sondern auch bereits auf kommunaler, nationaler und gewerkschaftlicher Ebene umgesetzt wurden. Die Stadt Göteborg hat ein Pilotprojekt in einem Altenheim durchgeführt. In Island kann man beobachten, welche gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen sich durch eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung ergeben. Das Beispiel der Gewerkschaft IG Metall in Deutschland zeigt die Durchsetzung der tarifvertraglichen 35-Stunden-Woche in der Metall- und Elektroindustrie.

Schweden: Göteborg

Die Stadt Göteborg stellt ein international bemerkenswertes Beispiel für eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit dar. Bereits im Jahr 2002 wagte der japanische Automobilkonzern *Toyota* in seinem Göteborger-Werk eine Umstellung von einem 8-Stunden- auf einen 6-Stunden-Tag bei vollem Gehalt. Der Versuch erwies sich als überaus erfolgreich: trotz einer Reduktion der Wochenarbeitszeit um 10 Stunden pro Woche auf nur mehr 30 Stunden steigerte sich die Produktivität und der Umsatz wuchs. Parallel dazu stiegen auch die Zufriedenheit und die Motivation der Beschäftigten.³²³

Dieses örtliche Leuchtturmprojekt motivierte andere Unternehmen sowie die Stadt Göteborg selbst, die Wochenarbeitszeit zu reduzieren. Es wurde eine Reihe an Projekten in Schulen, Sozialämtern und Krankenhäusern beschlossen. Den Anfang machte dabei ein zweijähriges Pilotprojekt in einem Altenheim. In dem 2015 gestarteten Versuch testete die Stadt den 6-Stunden-Tag, bei vollem Gehalt. Im Fokus standen einerseits, die Arbeitsbedingungen für die Altenpfleger*innen zu verbessern und damit auch die Attraktivität des Berufs zu steigern. Andererseits sollte auch die Qualität der Pflegeleistungen für die Pensionist*innen verbessert werden.³²⁴

Die Ergebnisse Studie von Lorentzon & Yang (2021), die das Projekt wissenschaftlich begleitet haben, zeigen eine deutliche Verbesserung der Zufriedenheit in vielen Bereichen. So nahm die Erschöpfung des Pflegepersonals deutlich ab, die Zahl der erledigten Aufgaben während der Arbeit stieg an, während sich gleichzeitig der Stress am Arbeitsplatz reduzierte. Auch die krankheitsbedingte

³²³ Deutsche Wirtschaftsnachrichten (2020)

³²⁴ Lorentzon/Yang (2021)

Abwesenheit reduzierte sich, die Altenpfleger*innen trieben mehr Sport und waren generell gesünder.³²⁵

Um die 24-Stunden-Pflege im Altenheim weiterhin sicherstellen zu können, mussten jedoch 15 Vollzeitäquivalente zu den 62 bestehenden hinzugefügt werden. Diese zusätzlichen Personalkosten führten jedoch zu Unstimmigkeiten und offenbaren ein systemisches Problem, die eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung vor allem auf kommunaler Ebene erschweren. Zwar wurden durch das Projekt und seine Anreizstrukturen zusätzliche Erwerbsarbeitsplätze geschaffen und Menschen aus der Erwerbsarbeitslosigkeit in Beschäftigung gebracht, was dem schwedischen Staat Kostenersparnisse einbrachte, die Gehälter jedoch wurden von der Stadt Göteborg bezahlt. Während sich die budgetäre Lage auf Bundesebene also verbesserte, verschlechterte sie sich kommunal. Ein eklatantes Problem, welches die Stadt Göteborg letztendlich dazu veranlasste, die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit in dem betreffenden Altenheim nicht dauerhaft einzuführen.³²⁶

Dennoch bietet das Projekt einen Lichtblick für den Fachkräftemangel im Pflegebereich. Während in Österreich Pflegepersonal händeringend gesucht und nicht selten im Ausland angeworben wird, fiel es der Stadt Göteborg leicht, neues Personal zu finden. Dasselbe gilt auch für die Nachfolgerprojekte, beispielsweise das im städtischen Krankenhaus Göteborg, welches neben einer deutlichen Verbesserung der Arbeitszufriedenheit sogar die Wartezeit auf Operationen verkürzen konnte. Von dem zuvor grassierenden Fachkräftemangel war nach dem Projektstart nichts mehr zu spüren.³²⁷ Die Ängste vor einem Fachkräftemangel bei einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit im Schichtdienst erweisen sich nicht nur kurzfristig als unbegründet, sondern gerade langfristig können genau solche Regelungen ein entscheidender Faktor bei der Berufswahl und somit bei der Bekämpfung eines branchenweiten Fachkräftemangels sein.

Island

In den 2010er Jahren gab es in Island zwei bedeutende Projekte, die Aufschluss über die Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung geben.

Das erste, fünfjährige Projekt wurde in der isländischen Hauptstadt Reykjavík im Jahr 2014 durch einen einstimmigen Beschluss des Stadtrats ins Leben gerufen. Durch den Druck von Zivilgesellschaft und Gewerkschaften startete ein Jahr später auch die isländische Regierung ein Projekt zur Reduktion der

³²⁵ Lorentzon/Yang (2021)

³²⁶ Grimm (2017)

³²⁷ Kontrast (2018)

Erwerbsarbeitszeit. Insgesamt nahmen 2.500 Beschäftigte aus 100 Organisationen teil, welche ihre wöchentliche Erwerbsarbeitszeit bei vollem Gehalt von 40 auf 35 bzw. 36 Stunden reduzierten.³²⁸

Die mehr als 2.500 Beschäftigten, das entspricht 1,3 Prozent der isländischen Erwerbstätigen, waren aus den verschiedensten Bereichen und sowohl öffentliche als auch privatwirtschaftliche Angestellte. Neben der Stadtverwaltung reduzierten auch Krankenhäuser, Schulen und Büro- und Schichtbetriebe die Erwerbsarbeitszeit. Hauptziel des Projekts war die Untersuchung der vermuteten Verbesserung der Work-Life-Balance der Erwerbstätigen sowie die Analyse der Auswirkungen auf die Produktivität.³²⁹

Wissenschaftlich begleitet wurden die Projekte von den beiden NGOs *Alda* und *Autonomy*. Die Ergebnisse der Pilotversuche wurden 2021 präsentiert. Für die beiden primären Untersuchungsinteressen konnten positive Auswirkungen der Erwerbsarbeitszeitverkürzung festgestellt werden: der empfundene Stress sank ebenso deutlich wie das Burnout-Risiko, während das Wohlbefinden der Angestellten und die Zeit für Familie und Freizeit stieg. Besonders Alleinerziehende berichteten von positiven Auswirkungen, da zeitintensive familiäre Aufgaben unter der Woche nun nicht mehr durch Wochenendarbeit ausgeglichen werden mussten und mehr Zeit für die Kinderbetreuung blieb. Außerdem beteiligten sich Männer (in heterosexuellen Beziehungen) mehr am Haushalt und zeigten eine erhöhte Initiativbereitschaft. Die zusätzliche Zeit wurde auch für mehr Sport und soziale Aktivitäten verwendet, was das gesamte Umfeld und Wohlbefinden der Angestellten positiv beeinflusste.³³⁰

Waren im Vorfeld Arbeitgeber*innen davon ausgegangen, dass es zu Produktivitätseinbußen kommen würde, erwies sich dies als Fehleinschätzung, denn die Produktivität blieb entweder gleich oder stieg sogar an. Begründet werden kann dies unter anderem durch die Entwicklung intelligenter Arbeitsformen, wobei Sitzungen gekürzt und die Digitalisierung vorangetrieben wurde.³³¹ Neben der Produktivität stieg auch die Qualität der Arbeit, die sich vor allem im Servicebereich verbesserte.³³²

Die positiven Ergebnisse der Pilotversuche zeigten Wirkung. Auf Druck der Gewerkschaften wurden im Jahr 2021 neue Kollektivverträge verhandelt und 86 Prozent der Beschäftigten in Island erhielten die Möglichkeit, ihre Erwerbsarbeitszeit zu verkürzen, was viele nutzten.³³³ Zwischen 2019 und 2022 sank in Reykjavík laut Statistics Iceland die durchschnittliche Wochenerwerbsarbeitszeit von 38,3 auf

³²⁸ Krainz (2021)

³²⁹ Thaler (2021)

³³⁰ Haraldsson/Kellam (2021)

³³¹ SRF (2021)

³³² Haraldsson/Kellam (2021)

³³³ Thaler (2021)

35,0 Stunden und auch in den anderen Regionen Islands ist dieser Trend zu beobachten. Gleichzeitig stieg in diesem Zeitraum die Beschäftigungszahl der Frauen überproportional an.³³⁴

2024 veröffentlichten *Alda* und *Autonomy* erneut eine Studie, die die Effekte der Reduktion der Erwerbsarbeitszeit über die Pilotphase hinaus analysierte. Die Erkenntnisse basieren auf Sekundärdaten einer großen, 2021 und 2022 durchgeführten, Umfrage des Social Science Research Institutes der University of Iceland. Die Maßnahmen zur Reduktion der Erwerbsarbeitszeit zeigten Wirkung. Unter den Befragten bekamen 59 Prozent eine Stundenreduktion angeboten. Vor allem die Beschäftigten im öffentlichen Dienst machten davon Gebrauch. Unter Bundesbediensteten reduzierten 71 Prozent ihre Erwerbsarbeitsstunden, bei Gemeindebediensteten waren es 57 Prozent und in der Privatwirtschaft 41 Prozent. Insgesamt konnten 80 Prozent der Beschäftigten selbst mitentscheiden, wie die Erwerbsarbeitszeitverkürzung durchgeführt werden soll. Dementsprechend hoch ist die Zufriedenheit mit der Erwerbsarbeitszeit. 78 Prozent der Befragten gaben an, ziemlich oder sehr zufrieden zu sein und nur 6 Prozent zeigten sich wenig oder gar nicht zufrieden.

Der isländischen Wirtschaft hat die Ausweitung der Erwerbsarbeitszeitverkürzung nicht geschadet. Das BIP Islands ist nach dem Schock der Corona-Pandemie stetig gewachsen, im Jahr 2023 sogar um rund 4,1 Prozent. Die Arbeitsproduktivität stieg in den letzten fünf Jahren im Schnitt um 1,5 Prozent. Damit liegt Island an der Spitze der nordischen Staaten, obwohl es in den Jahrzehnten davor eher zu den Schlusslichtern zählte. Auch die Befürchtung, dass das Haushaltsdefizit massiv steigen würde, hat sich nicht bewahrheitet. Erste Berechnungen zeigen, dass sich die Gesamtkosten der Erwerbsarbeitszeitverkürzung im öffentlichen Sektor auf nur 0,11 Prozent des Gesamtbudgets belaufen.³³⁵

Deutschland: Metall- und Elektroindustrie

Als Beispiel für eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung in einer Branche kann die westdeutsche Stahl- und Metallindustrie herangezogen werden. Ab den 1970er Jahren forderte die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) eine 35-Stunden-Woche. Obwohl es immer wieder zu Streiks kam, blieb die Erwerbsarbeitszeit unverändert.

Unter dem Motto „Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“ erkämpfte 1984 die größte Gewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in einem mehr als sechswöchigen Streik schließlich eine

³³⁴ Statistics Iceland (2023)

³³⁵ Haraldsson; Kellam; Trickett (2024)

Reduktion der Wochenerwerbsarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden. Darauf folgten, vorangetrieben durch weitere Streiks, die Reduktion auf 37 Stunden im Jahr 1987 und schlussendlich 1995 dann die 35-Stunden-Woche bei vollem Gehalt.³³⁶ Seither arbeiten die tarifvertraglich Beschäftigten der westdeutschen Metall- und Stahlindustrie sieben Stunden täglich. In der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie sollen bis 2026 die Erwerbsarbeitszeiten angeglichen werden, sodass auch dort nur mehr 35 Stunden pro Woche gearbeitet wird.³³⁷

Die Auswirkungen der für ca. 10 Prozent der deutschen Arbeiter*innen geltenden Regelung auf die wirtschaftliche Entwicklung der Branche wurden und werden von arbeitgeber*innennahen Instituten immer wieder als wohlstandsgefährdend bewertet.³³⁸ Dennoch zeigen die Zahlen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), dass die Metall- und Elektroindustrie nicht nur international ihren Anteil an der globalen Bruttowertschöpfung im Zeitraum zwischen 2000 und 2019 halten konnte, national konnte sie diesen sogar ausbauen. Das Wachstum der deutschen Metall- und Elektroindustrie in diesem Zeitraum entsprach also, trotz der wenige Jahre zuvor eingeführten 35-Stunden-Woche, dem Durchschnitt der 44 wichtigsten Metall- und Elektroindustriestaaten.³³⁹

Die Reduktion der Wochenerwerbsarbeitszeit hat also nicht nur zur Folge, dass Arbeiter*innen von weniger Leistungsdruck und mehr Arbeitssicherheit profitieren, auch die Arbeitsplätze sind dank gesteigerter Produktivität und technischer Innovationen gesichert. So berichtet die Firma *Goeckeler Messtechnik GmbH* aus dem Raum Stuttgart von motivierteren und gesünderen Mitarbeiter*innen, welche in einer 4-Tage-Woche bei 34 Arbeitsstunden nicht nur konzentrierter und mit höherer Qualität arbeiten, sondern auch den durchschnittlichen baden-württembergischen Krankenstand von 4,7 Prozent mit im Durchschnitt 2,2 Prozent deutlich unterbieten. Dadurch sind sowohl die Produktivitäts- als auch die Umsatz- und die Gewinnentwicklung sehr positiv und auch das Anwerben von Fachkräften fällt deutlich leichter.³⁴⁰

Seitdem die IG Metall vor fast 30 Jahren mit der 35-Stunden-Woche in Deutschland einen regelrechten Präzedenzfall geschaffen hat, ziehen auch andere Unternehmen und Gewerkschaften nach.³⁴¹ Zuletzt hatte auch die Lokführergewerkschaft GDL im März 2024 einen Tarifvertrag mit dem Staatskonzern Deutsche Bahn (DB) verhandelt, in welchem die 35-Stunden-Woche schrittweise bis 2029 eingeführt werden soll.³⁴²

³³⁶ IG Metall (2020)

³³⁷ Tagesspiegel (2023)

³³⁸ Houben (2024); WirtschaftsWoche (2024)

³³⁹ iwd (2020)

³⁴⁰ Houben (2024)

³⁴¹ ebd.

³⁴² Höltschi (2024)

Zusammenfassung

Eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung (EAZV) kann in vielen Bereichen – sei es beim Fachkräftemangel, der Erwerbsarbeitslosigkeit, der Gesundheit der Beschäftigten bis hin zu Geschlechtergerechtigkeit, Demokratie und Klimaschutz – einen Beitrag zu einer positiven Entwicklung leisten. Sie ist jedoch keine Alleinlösung und muss mit Begleitmaßnahmen einhergehen, die auf die jeweiligen Bereiche und Branchen zugeschnitten sind.

Die Bedeutung unbezahlter Arbeit

- Eine funktionierende Gesellschaft braucht nicht nur Lohnarbeit, sondern auch Sorgearbeit, Ehrenamt, Arbeit für die Gemeinschaft, usw. Eine EAZV stellt sicher, dass die Gesellschaft diesen essenziellen Tätigkeiten auch nachkommen kann.
- In Österreich werden jährlich insgesamt etwa 9,4 Milliarden Stunden an unbezahlter Arbeit geleistet. Zusätzlich zur Erwerbsarbeit erbringt eine Person durchschnittlich 20 bis 25 Stunden unbezahlte Arbeit pro Woche.
- Unbezahlte Arbeit ist oft unsichtbar und wird nicht im BIP berücksichtigt. Berechnungen, die versuchen, unbezahlte Arbeit ins BIP mit einzurechnen, kommen zum Schluss, dass sie jährlich zwischen 79,2 und 114,8 Milliarden Euro an Wertschöpfung generiert. Das sind 27 bis 35 Prozent gemessen am BIP.

Aktuelle Tendenzen der Erwerbsarbeitszeit

- Obwohl es in Österreich seit Jahrzehnten keine gesetzliche EAZV mehr gegeben hat, ist die Erwerbsarbeitszeit immer weiter zurückgegangen. 2023 lag die wöchentliche Normalerwerbsarbeitszeit im Schnitt bei 35,7 Stunden, 2004 waren es noch 39,7 Stunden. Auch die tatsächlich geleistete wöchentliche Erwerbsarbeitszeit ist gesunken. Diese lag 2023 pro erwerbstätiger Person pro Woche im Schnitt bei 30 Stunden, 5,7 Stunden niedriger als fast 20 Jahre zuvor.

- Der Produktivität hat das de facto nicht geschadet: Seit 1995 sind in Österreich sowohl die reale Stundenproduktivität als auch die reale Gesamtproduktivität gestiegen, während die Erwerbsarbeitszeit weiter gesunken ist.
- Mit diesem Trend ist Österreich nicht allein, auch in den meisten anderen westlichen Industriestaaten ist die Erwerbsarbeitszeit zurückgegangen.
- Auch wenn die Erwerbsarbeitszeit gesunken ist, ist das gesamte Arbeitsvolumen relativ konstant geblieben und liegt heute leicht über dem Wert von vor 20 Jahren. Einbrüche im Arbeitsvolumen waren in der Finanz- und Wirtschaftskrise zu erkennen, lassen sich aber nicht durch die Entwicklung der Erwerbsarbeitszeit erklären.
- Teilzeit hat keinen Einfluss auf den Steuersatz, dieser hängt von der Höhe des Einkommens ab: So zahlt eine Person, die ein Bruttoeinkommen von 3.000 Euro für 30 Stunden Lohnarbeit pro Woche erhält, mehr Steuern als eine Person, die 2.500 Euro brutto für 38,5 Stunden pro Woche erhält.
- Teilzeit ist oft nicht freiwillig. So ist etwa Sorgearbeit sehr ungleich verteilt und wird überwiegend von Frauen ausgeübt: Als Konsequenz ist in Österreich fast jede zweite unselbstständig erwerbstätige Frau teilzeitbeschäftigt, aber nur knapp jeder zehnte Mann.
- Menschen mit hohem Einkommen können es sich eher leisten, Stunden zu reduzieren. So hat etwa das reichste Zehntel in Österreich zwischen 2014 und 2021 die wöchentliche Normalerwerbsarbeitszeit im Schnitt um 2,4 Stunden gekürzt (von 37,4 auf 35 Stunden), während die Reduktion beim untersten Zehntel nur 0,3 Stunden betragen hat.

Erwerbsarbeitszeit in Österreich: Wunsch und Wirklichkeit

- Die durchschnittliche Präferenz der Österreicher*innen bei der nominellen wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit liegt bei 35 Stunden, unabhängig vom Alter der Beschäftigten. So wünscht sich laut dem Arbeitsklima-Index die Generation der Babyboomer (geboren 1946-1964) im Durchschnitt eine Normalerwerbsarbeitszeit von 33,7 Stunden pro Woche, die Generation X (1965-1979 geboren) 35,7 Stunden, die Generation Y bzw. die Millennials (1980-1994 geboren) 34,6 Stunden und die Generation Z (geboren 1995-2010) ebenfalls 34,6 Stunden.
- Erwerbsarbeit ist in Österreich ungleich verteilt: So wünschen sich rund 21 Prozent der Vollzeitbeschäftigten eine Reduktion der wöchentlichen Erwerbsarbeitszeit, während 17,6 Prozent der Teilzeitbeschäftigten eine Erhöhung ihrer Wochenerwerbsarbeitszeit anstreben.

- Menschen, die mehr Zeit in der Erwerbsarbeit verbringen, als sie gerne würden, tun dies, weil das Einkommen nicht ausreicht. Genauso wünschen sich Menschen in Teilzeit mehr Stunden, hauptsächlich wegen des zu geringen Einkommens.

Wirtschaftliche Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung

Beschäftigung und Erwerbsarbeitslosigkeit

- Studien zeigen, dass Erwerbsarbeitszeitverkürzungen überwiegend zur Senkung der Erwerbsarbeitslosigkeit beitragen.
- Der Trend zur Teilzeiterwerbsarbeit in den letzten Jahrzehnten kommt einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich gleich und hat zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes beigetragen. (Wöchentliche Erwerbsarbeitszeit ist gesunken, Arbeitsvolumen ist relativ stabil auf gleichem Niveau, die Zahl der Erwerbstätigen in Österreich ist gestiegen, kürzere Erwerbsarbeitszeiten haben den Anstieg an Erwerbstätigen kompensiert)
 - Das ist aber problematisch, weil viele Menschen, vor allem Frauen in unfreiwilliger Teilzeit arbeiten und dadurch finanziell benachteiligt sind.
 - Eine EAZV mit Lohnausgleich würde diesen Menschen zu einem fairen Einkommen verhelfen.
- Um die Neueinstellungen in Unternehmen zu fördern, können Anreize wie Subventionen oder Steuererleichterungen für die Einstellung von zusätzlichem Personal gesetzt werden.
- Die Umsetzung von EAZV sollte in mehreren Stufen erfolgen. Dabei muss vor allem auf Akteur*innen wie kleine Unternehmen Rücksicht genommen werden. Auch sollten branchenspezifische Gegebenheiten (z.B. Fachkräftemangel, Art der Arbeit, ...) berücksichtigt werden.

Produktivität

- Die Erwerbsarbeitszeit ist im Laufe des 20. Jahrhunderts in den meisten westlichen Industrienationen weniger geworden. Dem Wachstum von materiellem Wohlstand hat das nicht geschadet. Es ist sogar zu beobachten, dass materiell wohlhabende Gesellschaften weniger arbeiten als materiell benachteiligte Gesellschaften.

- Modellrechnungen für Österreich kommen zum Ergebnis, dass eine EAZV nur sehr geringe Auswirkungen auf das BIP hat.
- Kürzere Erwerbsarbeitszeiten erhöhen die Stundenproduktivität. Der größte positive Effekt zeigt sich, wenn die Stundenanzahl und -einteilung auf die Bedürfnisse der Belegschaft abgestimmt ist.
- Auch der aktuelle Trend zu kürzeren Erwerbsarbeitszeiten (ohne Lohnausgleich) – sprich vermehrte Teilzeiterwerbsarbeit – hat sich positiv auf die Stundenproduktivität und die Gesamtproduktivität ausgewirkt.

Fachkräftemangel

- Personalengpässe und Fachkräftemangel haben vielfältige Ursachen und müssen branchenspezifisch analysiert werden.
- Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf Betriebsebene gibt einzelnen Unternehmen Wettbewerbsvorteile am Arbeitsmarkt, weil die Arbeitsplatzattraktivität erhöht wird.
- Eine allgemeine EAZV kann den Wirtschaftsstandort Österreich insgesamt als Standort attraktiver machen und Fachkräfte aus dem Ausland anziehen.
- Branchen, die jetzt schon über Fachkräftemangel klagen, wie Gastronomie, Einzelhandel oder Tourismus, schreiben bewusst vermehrt Teilzeitstellen aus, um auf Saisonspitzen und Ruhephasen zu reagieren. Das ist eine EAZV ohne Lohnausgleich. Eine EAZV mit teilweise oder vollem Lohnausgleich würde diesen Beschäftigten ein faires Einkommen ermöglichen.

Systemrelevante Berufe

- Viele systemrelevante Berufe wie im Handel, Reinigungsberufe oder Gesundheitsberufe sind durch prekäre Arbeitsbedingungen gekennzeichnet. EAZV mit vollem Lohnausgleich würde helfen, die Situation der Beschäftigten zu verbessern.
- Im Gesundheitsbereich ist EAZV jetzt schon eine Kernforderung und hat im privaten Pflegebereich schon vor Corona zu Warnstreiks geführt.
- EAZV ist im Gesundheitsbereich notwendig, damit die Arbeit attraktiver wird und mehr Menschen in diese Berufe eintreten und in diesen Berufen auch gehalten werden. (In Pflegeberufen gaben 65 Prozent aller Befragten an, dass sie es für unwahrscheinlich halten, den Beruf bis zur Pension

auszuüben, 15 Prozent haben konkrete Absichten, den Beruf zu wechseln.) EAZV ist hier dringend notwendig, um auch in Zukunft genug Personal zu haben. Um das Gesundheitssystem nicht akut zu überlasten, sollte eine EAZV langfristig und stufenweise eingeführt werden.

Auswirkungen von Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf die Gesundheit

- Lange Erwerbsarbeitszeiten erhöhen das Risiko für psychische Erkrankungen (wie Burnout und Depressionen), die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsunfällen, senken die Leistungsfähigkeit und erhöhen die Wahrscheinlichkeit von diversen Erkrankungen (z.B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen).
- Die meisten Studien zu Gesundheit und EAZV kommen zum Schluss, dass sich kürzere Erwerbsarbeitszeiten positiv auf die Work-Life-Balance, Erholung, Schlafqualität, gesundheitsförderndes Verhalten, psychische Gesundheit und Stresswahrnehmung auswirken.
- Eine EAZV könnte langfristig auch unser Sozial- und Gesundheitssystem entlasten. Einerseits trägt die gesundheitsfördernde Wirkung einer EAZV zur Prävention von Krankheiten bei, andererseits können Fehlzeiten deutlich reduziert werden. Dadurch kann eine EAZV zu großen Kosteneinsparungen führen.
- Das Risiko psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sinkt mit der Reduktion der Erwerbsarbeitsstunden pro Woche. Der Bereich der psychischen Erkrankungen verursacht in Österreich jährlich rund 14,9 Milliarden Euro an direkten und indirekten Kosten. Hier bietet eine EAZV großes Einsparungspotenzial.
- Auch das Pensionssystem kann durch weniger krankheitsbedingte Frühpensionierungen entlastet werden. Zudem können mehr Menschen, wenn sie länger im Erwerbsprozess bleiben, auch ins Sozialsystem einzahlen.

Chancen einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung für mehr Geschlechtergerechtigkeit

- Die bezahlte Erwerbsarbeit und die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit sind in Österreich nach wie vor extrem ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt. Eine allgemeine

Erwerbsarbeitszeitverkürzung schafft Zeitressourcen, damit jeder Erwachsene in der Gesellschaft die gesellschaftlich notwendigen Care-Arbeiten übernehmen kann und bietet die Chance, sowohl bezahlte wie auch unbezahlte Arbeit zwischen Frauen und Männern gerechter zu verteilen.

- Die Arbeitsbelastung von Frauen ist, aufgrund der Doppelbelastung durch Care-Arbeit und Erwerbsarbeit, deutlich höher als jene der Männer. Eine fairere Verteilung infolge einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung würde die Arbeitslast für Frauen senken und kann sich auch positiv auf deren finanzielle Situation auswirken.
- Derzeit herrscht eine überlange – von Überstunden geprägte – Vollzeitnorm, die es für Frauen schwierig macht, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten. Durch eine Erwerbsarbeitszeitverkürzung und die damit einhergehende kürzere Vollzeitnorm können Frauen gleichberechtigter am Arbeitsmarkt auftreten und teilhaben.
- Da die letzte Verkürzung der Wochenerwerbsarbeitszeit in Österreich bislang keine höhere Beteiligung von Männern an der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit bewirkt hat, braucht es auch passende Begleitmaßnahmen, um Männer mehr in die Pflicht zu nehmen und das volle Potenzial einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung nutzen zu können.

Demokratiepolitische Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung

- Kürzere Erwerbsarbeitszeiten geben den Menschen die notwendigen zeitlichen Ressourcen, um ehrenamtlich und politisch zu arbeiten.
- Zur Stärkung unserer Demokratie braucht es in Zukunft mehr politische Partizipation, in die alle Geschlechter, Bildungsschichten und Menschen mit unterschiedlichen Beschäftigungsformen gleichermaßen einbezogen werden können.

Klimarelevante Effekte einer Erwerbsarbeitszeitverkürzung

- Studien haben gezeigt, dass kürzere Erwerbsarbeitszeiten den CO₂-Ausstoß und den Ressourcenverbrauch senken. Der Weltklimarat hat deshalb 2022 EAZV als klimapolitische Schlüsselmaßnahme empfohlen.
- Eine Studie der WU Wien zeigt, dass in Österreich Erwerbsarbeit deutlich reduziert werden müsste, damit sie ökologisch nachhaltiger wird.
- Damit es nicht zu möglichen Reboundeffekten kommt, z.B. weil Menschen die zusätzliche Privatzeit für klimaschädliche Aktivitäten wie Kurzurlaube mit dem Flugzeug nutzen, braucht es klimapolitische Begleitmaßnahmen.
- EAZV gibt den Menschen die Möglichkeit, auf klimafreundliche, aber zeitintensivere Fortbewegungsmittel umzusteigen.
- Weniger Erwerbsarbeit bedeutet weniger Konsumzwang, weniger umweltbelastende Produktion und weniger Energieverbrauch.

Quellen

Achleitner, Sophie (2024): Unbezahlte Arbeit unverändert Frauensache. Momentum Institut.

<https://www.momentum-institut.at/news/unbezahlte-arbeit-unveraendert-frauensache/>

[Zugriff: 29.01.2025]

Achleitner, Sophie; Premrov, Tamara (2024): Gender Care Gaps in Österreich: Ein weiter Weg zur Gleichstellung. In: Zeit und Wohlstand. Kurswechsel Heft 4/2024. Wien: Sonderzahl, S. 7- 16

Adam, Georg; Stadler, Bettina (2020): Ist Zeit das neue Geld? Arbeitszeitverkürzungen in österreichischen Kollektivverträgen. In: Abteilung Wissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg.) Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 199.

Adam, Georg (2022): Zur Dynamik der Machtverhältnisse zwischen Gewerkschaften und ihrem einflusspolitischen Gegenüber (Unternehmen, Arbeitgeberverbände, Politik) – das Beispiel der österreichischen Sozialwirtschaft. In: Susanne Pernicka (Hrsg.) Sozialpartnerschaftliche Handlungsfelder: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven. Aktuelle Befunde. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Ahlers, Elke; Erol, Serife; Schleicher, Sergej (2020): Fachkräftemangel oder schlechte Personalplanung: Stellenbesetzungsprobleme in den Betrieben aus Sicht der Betriebsräte. WSI Policy Brief, No. 41, Hans-Höckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.

AK Oberösterreich (2021): Wer verdient was im Einzelhandel? Fakten zur Einkommensverteilung.

[https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/verteilungsgerechtigkeit/einkommen/B_2021_A_K_RZ_Beiblatt_47_\(Einzelhandel_ohne_Handel_mit_Kraft.pdf](https://ooe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/verteilungsgerechtigkeit/einkommen/B_2021_A_K_RZ_Beiblatt_47_(Einzelhandel_ohne_Handel_mit_Kraft.pdf) [Zugriff: 19.03.2024]

Alesina, A.; Glaeser, E.; Sacerdote, B. (2005): Work and leisure in the US and Europe: Why so different? In: NBER Macroeconomic Annual, NBER Working Paper No. 11278

Aljazeera (2024): Dominican Republic to trail four-day work week: Can it work globally?

Alonso, Cristian; Brussevich, Mariya; Dabla-Norris, Era; Kinoshita, Yuko; Kochhar, Kalpana (2019): Reducing and Redistributing Unpaid Work: Stronger Policies to Support Gender Equality. IMF Working Paper. Vol. 19. No. 225.

APA-OTS – Austria Presse Agentur (2024): SPÖ-Babler-Umfrage zeigt: Mehr der Befragten wünscht sich Arbeitszeitverkürzung.

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20240223_OT50091/spoe-babler-umfrage-zeigt-mehrheit-der-befragten-wuenscht-sich-arbeitszeitverkuerzung [Zugriff: 14.08.2024]

Arbeiterkammer Wien (2023): Eine Vollzeit für das 21. Jahrhundert. In: Portal der Arbeiterkammern

<https://www.arbeiterkammer.at/neuevollzeit> [Zugriff: 14.08.2024]

Arlinghaus, Anna; Vetter, Céline; Gärtner, Johannes (2024): Die 30-Stunden-Woche in der Praxis: Effekte einer Arbeitszeitverkürzung auf Gesundheit, Work-Life-Balance und Arbeitsorganisation. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. Vol. 2024. No. 78. 66-77.

Arlinghaus, Anna (2024): Kürzer arbeiten ist machbar – sogar in der Bauwirtschaft funktioniert's!, Arbeiterkammer Wien.

<https://wien.arbeiterkammer.at/kuerzerarbeiten> [Zugriff: 06.08.2024]

Astleithner, Franz; Stadler, Bettina (2021): Arbeitszeitverkürzung. Modelle und Praxis in Betrieben. In: Wirtschaft und Gesellschaft. Vol. 47. No. 4. 469-510.

Artus, P., Cahuc, P. and Zylberberg, A. (2007): Temps de travail, revenu et emploi, report of the CAE no. 68, Paris, La Documentation Française

Askenazy, Philippe (2013): Working time regulation in France from 1996 to 2012. In: Cambridge Journal of Economics. Vol. 2013. No. 37.

Auer, Eva; Grieger, Nadine; Wach (2018): Zugangswege für ausländische Fachkräfte zum österreichischen Arbeitsmarkt: ein Überblick. In: AMS (Hg.): Spezial Thema zum Arbeitsmarkt. Februar 2018.

Bader-Zaar; Brigitta (2004): Historischer Überblick zur Wahlrechtsentwicklung. In: Forum Politische Bildung (Hg.): Von Wahl zu Wahl (Informationen zur Politischen Bildung, Band 21). Studien Verlag: Innsbruck/Wien

Bachmann, Andreas (2022): Hotel bietet 4-Tage-Woche bei vollem Lohn: „Haben das erst nicht geglaubt“.

<https://www.moment.at/story/4-tage-woche-parkhotel-brunauer-salzburg/> [Zugriff: 26.03.2024]

Bachmann, Andreas (2022): 4-Tage-Woche am Bau: Warum ein Elektrobetrieb die Arbeitszeit verkürzt.

<https://www.moment.at/story/4-tage-woche-arbeitszeitverkuerzung-elektro-kagerer/> [Zugriff: 05.08.2024]

Baierl, Andreas; Buchebner- Ferstl, Sabine; Dörfler-Bolt, Sonja (2023): Vatersein in Österreich. Eine empirische Untersuchung im multi-methoden Design. ÖIF - Forschungsbericht 48/2023

Bank Austria (2023): Entwicklung der Arbeitszeit pro Arbeitnehmer:in im Ländervergleich. Bank Austria Analysen.

https://www.bankaustria.at/files/analyse_arbeitszeit_19062023.pdf [Zugriff: 22.04.24]

Baumgartner, Katrin; Hirt, Eva-Maria (2020): Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2019.

Baumgarnter, J.; Huber, P.; Marterbauer, M.; Seiler, F.; Walterskirchen, E.; Zwiener, R. (2001): Beschäftigungswirkungen und ökonomische Effekte von Arbeitszeitverkürzungen. WIFO.

Berger, Johannes; Graf, Nikolaus; Kock, Philipp; Köppl-Turyna, Monika; Schwarzbauer, Wolfgang; Strobner, Ludwig (2021): Die volkswirtschaftliche Wirkung von Arbeitszeitverkürzungen in Österreich. Studie von EcoAustria im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich.

Berger, J.; Graf, N.; Koch, P.; Köppl-Turyna, M.; Schwarzbauer, W.; Strohner, L. (2022): Die volkswirtschaftliche Wirkung von Arbeitszeitverkürzungen in Österreich. EcoAustria.

Bergmann, Nadja; Sorger, Claudia (2016): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. In: Sozialpolitik in Diskussion: 18. https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/SPID-18_40_Jahren_40-Stundenwoche_-_Und_jetzt_Final.pdf [Zugriff: 26.08.2024]

Berniell, Inés; Bietenbeck, Jan (2020): The effect on working hours on health. In: Economics and Human Biology. Vol. 2020. No. 39.

Biffi, Gudrun (1989): Der Haushaltssektor. Der volkswirtschaftliche Wert der unbezahlten Arbeit. In: WIFO Monatsberichte. Vol. 1989. No. 9. https://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/MOBE/1989Heft09_567_576.pdf [Zugriff: 29.01.2025]

Bosch, Gerhard; Lehndorff, Steffen (1998): Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung: Erfahrungen in Europa und wirtschaftspolitische Empfehlungen. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung. Vol. 67. No. 4. 300-325.

Bosch, Gerhard; Lehndorff, Steffen (2001): Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. In: Cambridge Journal of Economics. 2001. No. 25. 209-243.

Bödeker, Sebastian (2012): Soziale Ungleichheit und politische Partizipation in Deutschland. WZBrief Zivilengagement, No. 05. <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/60049/1/715136534.pdf> [Zugriff: 30.05.2024]

Brien, Jörn (2024): 4-Tage-Woche: 45 deutsche Firmen starten Pilotversuch. <https://t3n.de/news/4-tage-woche-deutschland-1605840/> [Zugriff: 20.08.2024]

Bruckner, Regina; Danzer, Andreas (2022): Kürzere Arbeitszeit gegen den Fachkräftemangel: Sind 30 Stunden die Lösung? In: DerStandard. <https://www.derstandard.at/story/2000140619193/kuerzere-arbeitszeit-gegen-den-fachkraeftemangel-sind-30-stunden-die-loesung> [Zugriff: 30.07.2024]

Buhl, Johannes; Acosta, José (2016): Work less, do less? Working time reductions and rebound effects. In: Sustainable Sciences. Vol. 2016. No. 11. 261-276.

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden (Arbeitszeitgesetz), BGBl 53/2018.

Bundeskanzleramt (o.J.): Partnerschaftsbonus

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/partnerschaftsbonus.html>

Bundeskanzleramt (o.J.): Familienzeitbonus

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/weitere-leistungen-fuer-familien/familienzeitbonus/anspruchsvoraussetzungen-familienzeitbonus.html>

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung

<https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html> [Zugriff: Juni 2025]

Bundesministerium für Inneres (o.J.): Nationalratswahlen. Historischer Rückblick.

https://www.bmi.gv.at/412/Nationalratswahlen/Historischer_Rueckblick.aspx [Zugriff: 18.06.2024]

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2022):

Rehabilitationsgeld und medizinische Rehabilitation. Berichte für die Jahre 2014 bis 2021 mit Schwerpunkt auf das Jahr 2021.

Bundesverband Equal Care: Mental Load- Do you Equal Care?

<https://equalcareday.org/mental-load/> [Zugriff: Juni 2025]

Bunel, Mathieu (2004): Aides incitatives et déterminants des embauches des établissements passés à 35 heures. In: Économie et Statistique. Vol. 376. No. 7. 91-115.

Büchs, Milena; Schnepf, Sylke V. (2013): Who emits most? Associations between socio-economic factors and UK households' home energy, transport, indirect and total CO2 emissions. In: Ecological Economics. Vol. 2023. No. 90. 114-123.

Cremer, Arne (2024): Aktuelle Entwicklung der Wahlbeteiligung in Europa. Friedrich Ebert Stiftung.

<https://library.fes.de/pdf-files/dialog/12858.pdf> [Zugriff: 13.06.2024]

Crépon, Bruno; Leclair, Marie; Roux, Sébastien (2004): RTT, productivité et emploi: nouvelles estimations sur données d'entreprises. In: Économie et Statistique. Vol. 376. No. 7. 55-89.

De Spiegelaere, Stan; Piasna, Agnieszka (2020): Arbeitszeitverkürzung: Wieso, weshalb – und wie. Europäisches Gewerkschaftsinstitut.

Demble, Allard (2005): The Impact of Overtime and Long Work Hours on Occupational Injuries and Illnesses: New Evidence from the United States. In: Occupational and Environmental Medicine. Vol. 2005. No. 62. 588-597.

Dengler, Corinna; Dornis, Nora; Heck, Lukas; Völkle, Hanna (2024): Klimafreundliche und gesundheitsfördernde Aspekte von Zeitwohlstand. Policy Brief Im Auftrag der Gesundheit Österreich GmbH.

derStandard (23.09.2020): Gender- Schieflage in der Arbeitszeitdebatte

<https://www.derstandard.at/story/2000120184868/gender-schieflagen-in-der-arbeitszeitdebatte>

derStandard (07.05.2024): Anteil der männlichen Bezieher von Kinderbetreuungsgeld auf Tiefstand

<https://www.derstandard.at/story/3000000219141/anteil-der-maennlichen-bezieher-von-kinderbetreuungsgeld-auf-tiefstand>

derStandard (10.03.2025): Wenn Papa doch mal länger als zwei Monate das Kind versorgt

<https://www.derstandard.at/story/3000000260683/wenn-papa-doch-mal-laenger-als-zwei-monate-das-kind-versorgt>

Deutsche Wirtschaftsnachrichten (2020): Der 6-Stunden-Arbeitstag ist in Schweden ein Erfolgsmodell.

<https://deutsche-wirtschafts-nachrichten.de/503930/der-6-stunden-arbeitstag-ist-in-schweden-ein-erfolgsmodell> [Zugriff: 20.08.2024]

Devetter, François-Xavier; Rousseau, Sandrine (2011): Working Hours and Sustainable Development. In: Review of Social Economy. Vol. 69. No. 3. 333-355.

Die Armutskonferenz (2025): Armut in Österreich. Aktuelle Armutszahlen

<https://www.armutskonferenz.at/armut-in-oesterreich/aktuelle-armuts-und-verteilungszahlen.html>

[Zugriff: Juni 2025]

Direkt (2024): Neun von zehn Firmen in Südafrika wollen nach Testphase die 4-Tage-Woche beibehalten.

<https://direkt-magazin.ch/international/glsting/neun-von-zehn-firmen-in-suedafrika-wollen-nach-testphase-die-4-tage-woche-beibehalten/> [Zugriff: 20.08.2024]

Dornmayr, Helmut; Riepl, Marlis (2023): Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel in Österreich 2023. Arbeitskräftenradar 2023. Ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO, Wien.

Dornmayr, Helmut; Riepl, Marlis (2023): Unternehmensbefragung zum Arbeits- un Fachkräftebedarf/-mangel 2023. Arbeitskräftenradar 2023. Ibw-Forschungsbericht Nr. 215 im Auftrag der WKO, Wien.

Du, Zaichao; Yin, Hua; Zhang, Lin (2013): Macroeconomic Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France. In: The B.E. Journal of Macroeconomics.

Duhm, Lisa (2019): Microsoft verordnet Mitarbeitern langes Wochenende.

<https://www.spiegel.de/karriere/japan-microsoft-fuehrt-vier-tage-woche-ein-a-1294750.html>

[Zugriff: 20.08.2024]

Dutz, Gregor (2020): Geringe Literalität und politische Grundbildung: die Bedeutung schriftsprachlicher Fähigkeiten für die Selbsteinschätzung politischer Grundkompetenzen. In: Journal for Research on Adult Education.

Eberling, Matthias; Groß, Hermann; Hielscher, Volker; Hildebrandt, Eckart; Jürgens, Kerstin; Lehndorff, Steffen; Linne, Gudrun; Pfahl, Svenja; Promberger, Markus; Schilling, Gabi; Seifert, Hartmut; Spitzley, Helmut; Trinczek, Rainer (2002): Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbschancen, Arbeits- und Lebensbedingungen. Studie der Hans-Böckler-Stiftung.

https://www.boeckler.de/pdf/p_flexibel_arbeiten.pdf [Zugriff: 09.08.2024]

Ederer, Stefan; Streicher, Gerhard (2023): Makroökonomische Effekte einer Arbeitszeitanpassung in Österreich. Studie des Österreichischen Institutes für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Einramhof-Florian, Helene (2022): Fit für die jungen Generationen am Arbeitsplatz. Wie ticken sie und was macht sie aus. Springer: Wiesbaden.

eMagnetix (2019): 1 Jahr #30sindgenug -Zahlen, Fakten & Tatsachen.

<https://www.emagnetix.at/stories/1-jahr-30sindgenug-zahlen-fakten-tatsachen/> [Zugriff: 30.07.2024]

Embacher, Alexandra (2023): Praxisbeispiele: So geht die verkürzte Arbeitswoche bei vollem Lohnausgleich.

<https://www.falstaff.com/profi/newsbeitrag/praxisbeispiele-so-geht-die-verkuerzte-arbeitswoche-bei-vollem-lohnausgleich/> [Zugriff: 20.08.2024]

Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Polity Press: Cambridge.

Estevão, M. and Sa, F. 2006. 'Are the French Happy with the 35-Hour Workweek?' IZA Discussion Paper no. 2459

European Agency for Safety and Health at Work (2007): European Risk Observatory Report. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health.

https://osha.europa.eu/sites/default/files/report535_en.pdf [Zugriff: 13.07.2024]

Felten, Tobias (2020): Der 8-Stunden-Arbeitstag: die wechselvolle Geschichte eines Mythos. A&W blog. <https://awblog.at/der-8-stunden-arbeitstag-geschichte-eines-mythos/>

Figerl, Jürgen; Tamesberger, Dennis; Theurl, Simon (2021): Umverteilung von Arbeit(-szeit): Eine (Netto)Kostenschätzung für ein staatlich gefördertes Arbeitszeitverkürzungsmodell. In: Momentum Quarterly. Zeitschrift für Sozialen Fortschritt. Vol. 10. No. 1. 3-19.

Fink, Marcel; Titlbach, Gerlinde; Vogtenhuber, Stefan; Hofer, Helmut (2015): Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren. Projektbericht des Institutes für Höhere Studien Wien im Auftrag des Sozialministeriums.

Fischer, D.; Lombardi, DA; Folkard S.; Willetts, JL; Christiani DC (2017): Updating the „Risk Index“: a systematic review and meta-analysis of occupational injuries and work schedule characteristics. In: Chronobiol Int. Vol. 34. No 10: 1423-1438.

Flecker, Jörg; Altreiter, Carina (2014): Warum eine Arbeitszeitverkürzung sinnvoll ist. In: Institut für Sozial und Wirtschaftswissenschaften (Hg.): WISO. No. 3. 2014. 15-28.

FORBA (2021): Arbeitszeiten im Fokus.

https://www.forba.at/wp-content/uploads/2021/01/210129_AK-Arbeitszeiten_im_Fokus2021.pdf

[Zugriff: 10.01.2024]

Frese, Alfons (2023): Langer Weg in Richtung Westen. Die Arbeitszeit in Ostdeutschland gleicht sich an.

<https://www.tagesspiegel.de/berlin/berliner-wirtschaft/der-lange-weg-in-richtung-westen-arbeitszeit-in-ostdeutschland-gleicht-sich-an-10536061.html> [Zugriff: 09.08.2024]

Frey, Philipp (2019): The Ecological Limits of Work: on carbon emissions, carbon budgets and working time. Hampshire: Autonomy.

<https://autonomy.work/wp-content/uploads/2019/05/The-Ecological-Limits-of-Work-final.pdf>

[Zugriff: 19.09.2023]

Frey, Philipp (2023): Die Vier-Tage-Woche im Vereinigten Königreich. Die Ergebnisse des bislang größten Pilotprojekts weltweit. In: Rosa-Luxemburg-Stiftung

https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Artikel/6-23_Onl-Publ_Die_Vier-Tage-Woche.pdf

[Zugriff: 20.08.2024]

Gangl, Verena (2022): Installateur zieht erste Bilanz: „Ich bereue die Umstellung nicht“. In: Kleine Zeitung

https://www.kleinezeitung.at/steiermark/suedostsued/6090837/VierTageWoche-eingefuehrt_Installateur-zieht-erste-Bilanz_Ich [Zugriff: 20.08.2024]

Gerber, Sophie (o.J.): 1974: Energieferien. Reaktion auf die Ölpreiskrise. Haus der Geschichte Österreich. <https://hdgoe.at/energieferien> [Zugriff: 15.09.2023]

Gerold, Stefanie (2017): Die Freizeitoption: Perspektiven von Gewerkschaften und Beschäftigten auf ein neues Arbeitszeitinstrument. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Gilmore, Oisín (2021): The working week in manufacturing since 1820. In: How was Life? Volume II: New Perspectives on Wellbeing and Global Inequality since 1820.

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/11e27aff-en/index.html?itemId=/content/component/11e27aff-en>

Gleißner, Rolf (2023): Allgemeine Arbeitszeitverkürzung: „volkswirtschaftliche Todesurteil“. Argumente der WKÖ. 21.09.2023.

<https://www.wko.at/oe/news/position-arbeitszeitverkuerzung> [Zugriff: 16.11.2023]

Glösel, Kathrin (2022): Eine 4-Tage-Woche fühlt sich fürs Klima an wie eine Welt ohne PKWs.

<https://kontrast.at/4-tage-woche-klima/> [Zugriff: 14.09.2023]

Goes, Thomas; Schmalz, Stefan; Thiel, Marcel; Dörre, Klaus (2015): Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland. Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung.

Golden, Lonnie (2012): The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper. In: International Labour Organization (Hg.): Conditions of Work and Employment Series No. 33

Gomes, Pedro; Fontinha, Rita (2024): Four-Day Week: Results form Portuguese Trail.

<https://www.4dayweek.com/portugal-2024-pilot-results> [Zugriff: 20.08.2024]

gpa: Der lange Kampf um geregelte Arbeitszeiten.

<https://www.gpa.at/themen/arbeitszeit/der-lange-kampf-um-geregelte-arbeitszeiten#:~:text=Unter%20dem%20neuen%20Staatssekretär%20für,parlamentarischen%20Wideerstand%20-%20auf%20Dauer%20verankert>

Grauss, František (2008): From resistance to revolt: The late medieval peasant wars in the context of social crisis. In: The Journal of Peasant Studies. Vol. 3. No. 1. 1-9.

Grimm, Katharina (2017): Warum der 6-Stunden-Arbeitstag in Schweden nicht funktioniert. In: Stern

<https://www.stern.de/wirtschaft/job/6-stunden-arbeitstag--schweden-stampft-testprojekt-ein-7268662.html#:~:text=Das%20Toyota%2DVerk%20in%20Göteborg,%2C%20Schwedens%20zweitgrößter%20Stadt%2C%20aus> [Zugriff: 08.08.2024]

Gubian, Alain; Jugnot, Stéphane; Lerais, Frédéric; Passeron, Vladimir (2004): Les effets de la RTT sur l'emploi: des simulations ex ante aux évaluations ex post. In: Économie et Statistique. Vol. 376. No.7.

Gurubhagavatula I; Barger, LK; Barnes, CM; Basner, M; Biovin, DB; Dawson, D; Drake, CL; Flynn-Evans, EE; Mysliwiec, V; Patterson DP; Reid, KJ; Samuels, C; Shattuck, NL; Kazmi, U; Carandang, G; Heald, JL; Van Dongen, HPA (2021): Guiding principles for determining work shift duration and addressing the effects of work shift duration on performance, safety, and health: guidance for the American Academy of Sleep Medicine and the Sleep Research Society. In: Sleep. Vol. 44. No. 11.

Haber G. (2015): Ökonomische Bedeutung der Gemeinnützigkeit in Österreich. Kurzstudie zu Status und Potential von gemeinnützig organisierten Aktivitäten in der Wirtschaft.

https://www.nachhaltigkeit.steiermark.at/cms/dokumente/11750224_82550648/d28ba6dc/VG_Studie_OEkonominische_Bedeutung_der_Gemeinnuetzigkeit_Zusammenfassung_20150610_LV.pdf

Haberl, Helmut; Wiedenhofer, Dominik; Virág, Doris; Kalt, Gerald; Plank, Barbara; Brockway, Paul; Fishman, Tomer; Hausknost, Daniel; Krausmann, Fridolin; Leon-Gruchalski, Bartholomäus; Mayer, Andreas; Pichler, Melanie; Schaffartzik, Anke; Sousa, Tânia; Streeck, Jan; Creutzig, Felix (2020): A systematic review of the evidence on decoupling of GDP, resource use and GHG emissions, part II: synthesizing the insights. In: Environmental Research Letters. Vol. 2020. No. 15.

Hailwood, Mark (2020): Time and Work in Rural England, 1500-1700. In: Past and Present. Vol. 248. No. 1. 87-121.

Hans Böckler Stiftung (o.J.): Geschichte der Gewerkschaften. Ausbeutung und Massenelend. <https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/1830-bis-1870-soziale-lage-55531.htm> [Zugriff: 31.01.2025]

Haraldsson, Guðmundur; Kellam, Jack (2021): Going Public: Iceland's Journey to a shorter Working Week. In: Autonomy Work https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf [Zugriff: 12.08.2024]

Haraldsson, Guðmundur; Kellam, Jack; Trickett, Rowan (2024): On firmer ground: Iceland's ongoing experience of shorter working weeks. In: Autonomy Work. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2024/10/Iceland_-1.pdf [Zugriff: 31.10.2024]

Hassard, Juliet; Cox, Tom (2012): Mental health at work. European Agency for Safety and Health at Work. https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/mental-health-work#Mental_disorders_and_mental_ill_health#Mental_disorders_and_mental_ill_health [Zugriff: 15.11.2024]

Hayden, Anders; Shandra, John M. (2009): Hours of work and the ecological footprint of nations: an exploratory analysis. In: Local Environment. Vol. 14. No. 6. 575-600.

Heckl, Eva; Hosner, Daniela; Dorr, Andrea; Petzlberger, Karin; Danzer, Lisa (2023): Branchenspezifische Fachkräftesituation in Wien. Studie von L und R Social Research und KMU-Forschung im Auftrag des WAFF.

Heger, Katharina; Jokerst, Sofie; Strippel, Christian; Emmer, Martin (2023). Politische Partizipation in Deutschland. Weizenbaum Report 2023.

Hickel, Jason; Kallis, Giorgos (2020): Is Green Growth Possible? In: New Political Economy. Vol. 25. No. 4. 469-486.

Hochreiter, Klaus; Van den Nest, Emanuel (2019): Das Dreißig-Stunden-Modell ist nicht nur gut für unsere Mitarbeiter, sondern auch für unsere Kunden: Klaus Hochreiter, Geschäftsführer von

eMagnetix, über den Wandel der Arbeitskultur und die Einführung der Dreißig-Stunden-Woche im eigenen Unternehmen. AMS info. No. 460.

Hoffmann, M., & Spash, C. L. (2021). The impacts of climate change mitigation on work for the Austrian economy (Social-ecological Research in Economics (SRE) Discussion Paper 10 /2021). https://www-mlgd.wu.ac.at/sre-disc/sre-disc-2021_10.pdf [Zugriff: 20.09.2023]

Holman, C.; Joyeux, B.; Kask, C. (2008): Labour productivity trends since 2000, by sector and industry. In: Monthly Labor Review. Vol. 131. No. 2. 64-82.

Houben, Michael (2024): 35-Stunden-Woche – funktioniert das? In: tagesschau.de <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit-35-stunden-woche-100.html> [Zugriff 09.08.2024]

Höltzsch, René (2024): Die Deutsche Bahn und die GDL einigen sich auf eine 35-Stunden-Woche – doch der Gewerkschaftschef zeigt sich unversöhnlich. In: Neue Züricher Zeitung <https://www.nzz.ch/wirtschaft/gdl-und-deutsche-bahn-einigen-sich-auf-35-stunden-woche-ld.1823819> [12.08.2024]

Huber, Patricia (2022): Warum werden nach 2 Jahren Pandemie die wichtigsten Jobs immer noch so schlecht bezahlt? – Interview mit Daniel Schönherr. Kontrast.at

Huber, Peter; Bilek-Steindl, Sandra; Bock-Schappelwein, Julia; Nowotny, Klaus; Oppenauer, Martin; Zeglovits, Eva (2022): Die Lage der Beschäftigten im Handel. Arbeitszeit und -zufriedenheit im Kontext der COVID-19-Pandemie. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, durchgeführt vom Insitut für empirische Sozialforschung (IFES) und dem Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO).

Huemer, Ulrike; Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Lutz, Hedwig; Mayrhuber, Christine (2017): Österreich 2025 – Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In: WIFO-Monatsberichte. Vol. 90. No. 11. 865-876.

Huemer, Ulrike; Kogler, Marion; Mahringer, Helmut (2021): Kurzarbeit als Kriseninstrument in der COVID-19-Pandemie. Kurzexpertise zum Vergleich der Modelle ausgewählter Länder. WIFO. Wien.

Hübscher, M. (2020). Postcorona-Politik: Was meint systemrelevant? In Brink, A., Hol-Istein, B., Hübscher, M. & Neuhauser, C. (Hrsg.), Lehren aus Corona. Impulse aus der Wirtschafts- und Unternehmensethik. Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmen-sethik. (S. 123-136). Baden-Baden: Nomos.

Hye, Raphaela; Titelbach, Gerlinde; Valkova, Katarina (2019): Teilzeitarbeit in Wien. Studie des IHS im Auftrag der Stadt Wien, Magistratsabteilung 23.

IG Metall (2020): Wie Metaller die 35-Stunden-Woche erkämpften. In: igmetall.de
<https://www.igmetall.de/tarif/wie-metaller-die-35-stunden-woche-erkaempften#:~:text=Seit%20dem%201.%20Oktober%201995,der%20Geschichte%20der%20IG%20Metall.&text=Wenn%20Doris%20Werder%20vom%20Streik,Woche%20erz%C3%A4hlt%2C%20fallen%20gro%C3%9F%20Worte> [Zugriff: 09.08.2024]

IMC University of Applied Science Krems (2024): IMC Studie zur 4-Tage-Woche zeigt Für und Wider.
<https://www.fh-krems.ac.at/fachhochschule/medienportal/presse/imc-studie-zur-4-tage-woche-zeigt-fuer-und-wider-2024-03-12/#pressemitteilungen> [Zugriff: 14.08.2024]

Industriellenvereinigung (o.J.): Österreich in der Teilzeitfalle.
<https://oberoesterreich.iv.at/-Dokumente-/iv-positionen/iv-positionen-April-OOe-2023/Oesterreich-in-der-Teilzeitfalle.de.html> [Zugriff: 19.02.2025]

Industriellenvereinigung (2023): Industrie zu Arbeitsmarkt: Arbeitszeitverkürzung ist die falsche Antwort. OTS. 01.03.2023.
https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20230301_OTS0131/industrie-zu-arbeitsmarkt-arbeitszeitverkuerzung-ist-die-falsche-antwort [Zugriff: 10.10.2023]

Institut für Geschichte und Zukunft der Arbeit (2023): Matrix der Arbeit. Band 1. Dietz: Bonn

International Labour Organization (2023): Statistics on labour productivity.
<https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/> [Zugriff: 18.11.2024]

IPCC 2022: Climate Change 2022. Mitigation of Climate Change. Contribution of Working Group III to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change [P.R. Shukla, J. Skea, R. Slade, A. Al Khourdajie, R. van Diemen, D. McCollum, M. Pathak, S. Some, P. Vyas, R. Fradera, M. Belkacemi, A. Hasija, G. Lisboa, S. Luz, J. Malley, (eds.)]. Cambridge University Press, Cambridge, UK and New York, NY, USA.

Irwin, N. (2015): „Lessons from Faking an 80-Hour Workweek.“ The New York Times. May 5: A3.

iwd – Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (2020): Eine Branche im Wandel.
<https://www.iwd.de/artikel/eine-branche-im-wandel-491829/> [Zugriff: 08.08.2024]

Jandl-Gartner, Tanja; Jellasitz, Robert; Nagl, Ingrid; Röhrich, Sigrid; Schweighofer, Johannes (2010): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 1994-2010. BMASK. Wien

Jansen-Preilowski; Paruzel, Agnieszka; Maier, Günter W. (2020): Arbeitszeitgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt: Ein systematisches Literatur Review zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die psychische Gesundheit. In: Gr. Interakt Org. Springer Nature. Vol. 51. No. 3. 331-343.

Jelenko, Marie (2023): Arbeit und Gesundheit in der Spätmoderne. Bielefeld: transcript Verlag.

Joly, Josephine; Hurst, Luke; Walsh, David; Carbonaro, Giulia (2024): Four-day week: Which countries are embracing it and how is it going so far? In: euronews.com

<https://www.euronews.com/next/2024/02/02/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far#:~:text=Iceland%3A%20One%20of%20the%20leaders,a%20commensurate%20cut%20in%20pay>

[Zugriff: 20.08.2024]

Juraszovich, Brigitte; Rappold, Elisabeth; Gyimesi, Michael (2023): Pflegepersonalbedarfsprognose Update bis 2050. Aktualisierung der Pflegepersonalbedarfsprognose 2030. Ergebnisbericht. Gesundheit Österreich, Wien.

Kainrath, Verena (2020): Sozialwirtschaft erhöht Gehälter und reduziert ab 2022 die Arbeitszeit. In: Der Standard. 1.04.2020.

<https://www.derstandard.at/story/2000116389998/sozialwirtschaft-reduziert-arbeitszeit-ab-2022>

[Zugriff: 25.09.2023]

Kallis, Giorgos; Kalush, Michael; Flynn, Hugh O.; Rossiter, Jack; Ashford, Nicholas (2013): „Friday off“: Reducing Working Hours in Europe. In: Sustainability. Vol. 2013. No. 5. 1545-1567.

Kagerer.at (2024): Unternehmen.

<https://www.kagerer.at/elektro-kagerer/unternehmen/> [Zugriff: 05.08.2024]

Karriere.at (2025): Arbeitsmarktreport: Anteil an ausgeschriebenen Vollzeitstellen auf Tiefstand.

https://content.karriere.at/assets/downloads/PI_karriere_at_Arbeitszeit_Teilzeit_250224.pdf

[Zugriff: 25.02.2025]

Kasper, Barbara (2023): Was sind Mangelberufe?

<https://www.oegb.at/themen/arbeitsmarkt/arbeitsmarktpolitik/was-sind-mangelberufe>

[Zugriff: 10.10.2023]

Kerkhof, Annemarie C.; Nonhebel, Sanderine; Moll, Henri C. (2009): Relating the environmental impact of consumption to household expenditures: An input-output analysis. In: Ecological Economics. Vol. 68. No. 4. 1160-1170.

King, Lewis C.; van der Bergh, Jeroen C.J.M. (2017): Worktime Reduction as a Solution to Climate Change: Five Scenarios Compared for the UK. In: Ecological Economics. Vol. 2017. No. 132. 124-134.

Klein, A. (2000). Der Diskurs der Zivilgesellschaft. (Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor, 6.

https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/37968/ssoar-2000-klein-Der_Diskurs_der_Zivilgesellschaft.pdf;jsessionid=967C96D49EA9A56F20562B8ECOD99AB5?sequence=1 [Zugriff: 30.05.2024]

Kleine Zeitung (22.3.2023): WKO-Mahrer: "Vier-Tage-Woche wäre volkswirtschaftliches Todesurteil"

[https://www.kleinezeitung.at/politik/innenpolitik/6265944/Kuerzer-Arbeiten-als-Maerchenerzaehlung_Mahrer_Zwang-zur-~:text=Durch eine politisch erzwungene 32, ", zeigte sich Mahrer überzeugt](https://www.kleinezeitung.at/politik/innenpolitik/6265944/Kuerzer-Arbeiten-als-Maerchenerzaehlung_Mahrer_Zwang-zur-~:text=Durch%20eine%20politisch%20erzwungene%2032%2C%20zeigte%20sich%20Mahrer%20ueberzeugt)

Klenner, C/Pfahl, S./Seifert, H. (2001): Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance und Zeitkonkurrenz. Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf

Knight, Kyle W.; Rosa, Eugene A.; Schor, Juliet B. (2013a): Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970-2007. In: Global Environmental Change. Vol. 2013. No. 23. 691-700.

Knight, Kyle W.; Rosa, Eugene A.; Schor, Juliet B. (2013b): Reducing growth to achieve environmental sustainability: the role of work hours. In: Wicks-Lim J.; Pollin R. (Hg.): Capitalism on trial: explorations in the tradition of Thomas E. Weisskopf, Cheltenham, Edward Elgar. 187-204.

Knight, Kyle W.; Schor, Juliet B.; Jorgenson, Andrew K. (2017): Wealth Inequality and Carbon Emissions in High-income Countries. In: Social Currents. Vol. 4. No. 5. 1-10.

Kontrast (2018): Andere Länder zeigen: Arbeitszeitverkürzung nützt allen.
<https://kontrast.at/arbeitszeitverkuerzung-nuetzt-allen/> [Zugriff: 07.08.2024]

Kontrast Redaktion (2022): Firma führt 35-Stunden-Woche ein: „Täglich riefen interessierte Unternehmen bei uns an“.
<https://kontrast.at/tractive-4-tage-woche/> [Zugriff: 20.08.2024]

Kontrast (2024): Gratis – Kindergarten: Wien, Kärnten und Burgenland sind Vorreiter
<https://kontrast.at/gratis-kindergarten-wien-burgenland-kaernten/>

Kontrast Redaktion (2023): 4-Tage-Woche in Österreich: Diese Unternehmen haben die Arbeitszeit verkürzt.
<https://kontrast.at/4-tage-woche-unternehmen-oesterreich/> [Zugriff: 20.08.2024]

Kontrast Redaktion (2024): 4-Tage-Woche: Jetzt testet sogar die Schweiz.
<https://kontrast.at/schweiz-4-tage-woche/> [Zugriff: 20.08.2024]

Krainz, Lena (2021): Island setzt auf 4-Tage-Woche: Fast 9 von 10 IsländerInnen können jetzt kürzer arbeiten.
<https://kontrast.at/island-4-tage-woche/> [Zugriff: 12.08.2024]

Krainz, Lena (2023): Die 4-Tage-Woche hat bei diesem Wiener Friseur den Umsatz erhöht.
<https://kontrast.at/friseur-4-tage-woche/> [Zugriff: 20.08.2024]

Kubis, Alexander; Müller, Anne (2014): Belastungen am Arbeitsplatz: Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher? IAB-Kurzbericht, No. 10/2014. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Kurier (22.7.2023): Mahrer zu 32-Stunden-Woche: "Jeder, der etwas anderes sagt, lügt"
<https://kurier.at/politik/inland/32-stunden-woche-wko-kammer-harald-mahrer-babler-oegb-ak-iv/402530791>

Kurier (07.05.2024): So wenig Männer wie noch nie in Väterkarenz
<https://kurier.at/politik/inland/maenner-vaeterkarenz/402886601>

Kurier (2024): Arbeiterkammer lässt bei der Vier-Tage-Woche nicht locker.
<https://kurier.at/politik/inland/arbeiterkammer-renate-anderl-vier-tage-woche-arbeitszeit/402928082> [Zugriff: 21.08.2024]

Kühnlein, Irene/Böhle, Fritz (2002): Das Verhältnis von Erwerbsarbeit und bürgerschaftlichem Engagement: Ersatz – Ergänzung – Konkurrenz? In: Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit. Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Oplade: Leske + Budrich, S. 87-109

Komlosy, Andrea (2018): Work. The Last 1.000 Years. Verso: London.

Langer, Adrian (2020): „Hilft uns jetzt nicht“. IHS und Wifo lehnen eine Arbeitszeitverkürzung ab.
https://www.meinbezirk.at/c-wirtschaft/ihs-und-wifo-lehnen-eine-arbeitszeitverkuerzung-ab_a4207557 [Zugriff: 10.10.2023]

Latinapress (2023): Brasilianische Unternehmen führen eine Vier-Tage-Woche ohne Lohnkürzungen ein.
<https://latina-press.com/news/313604-brasilianische-unternehmen-fuehren-eine-vier-tage-woche-ohne-lohnkuerzungen-ein/> [Zugriff: 21.08.2024]

Leoni, Thomas (2019): Fehlzeitenreport 2019 – Krankheits- und Unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Die flexible Arbeitswelt: Arbeitszeit und Gesundheit. Studie des WIFO im Auftrag von Bundesarbeiterkammer, Wirtschaftskammer Österreich und Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger.

Lorentzon, Bengt (2017): 23 månader med 6 timmar: PACTA Guideline evaluation report.
<https://olivierpintelon.files.wordpress.com/2017/04/evaluatierapport-experiment-svartedaelen-23-maanden.pdf>

Lorentzon, Bengt; Yang, Fei (2021): Longitudinal, experimental evaluation of reduced weekly working hours for assistant nurses. ResearchGate
<https://www.researchgate.net/publication/349947796> Longitudinal experimental evaluation of reduced weekly working hours for assistant nurses [Zugriff: 09.08.2024]

Loudon, Calum (2024): Scottish Government launches four-day working week trial. In: stv news
<https://news.stv.tv/scotland/public-sector-workers-in-scotland-begin-four-day-working-week-trial>

[Zugriff: 20.08.2024]

Lucassen, Jan (2021): The Story of Work. A New History of Humankind. Yale University Press: New Haven and London.

Lutter, Stephan; Giljum, Stefan; Gözet, Burcu (2016): Rebound Effekte. Inputpapier für die Implementierung von RESET 2020. Institute for Ecological Economics der WU Wien, im Auftrag des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.

https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/ecocon/PDF/RESET2020_Rebound_Effekte_Report.pdf

[Zugriff: 21.09.2023]

Lyon, L. S.; Homan, P.T.; Lorwin, L.L, Terborgh, G.; Dearing, C. L.; Marshall, L. C. (1972): The National Recovery Administration: An Analysis and Appraisal. New York: Da Capo Press.

Mader, Katharina (2023): Ungleiche Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. In: Österreichischer Gewerkschaftsbund (Hg.): Sozialpolitik in Diskussion. Vol. 2023. No. 24. 91-103.

Mallorca Services (2023): Valencia führt versuchsweise eine 4-Tage-Arbeitswoche ein.

<https://www.mallorca-services.es/valencia-fuehrt-versuchsweise-eine-4-tage-arbeitswoche-ein/>

[Zugriff: 21.08.2024]

Matuschek, Katrin; Heyl, Julia (2013): Möglichkeiten und Methoden politischer Beteiligung. Friedrich Ebert Stiftung. Management und Politik.

<https://library.fes.de/pdf-files/akademie/mup/13650-20190225.pdf> [Zugriff: 29.05.2024]

Mayrhuber, Christine; Bittschi, Benjamin (2024): Fehlzeitenreport 2024. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. WIFO.

<https://www.wko.at/oe/news/fzr-2024-fehlzeitenreport.pdf> [Zugriff: 13.11.2024]

MeinBezirk (2024): Arbeiterkammer fordert 36-Stunden-Woche.

https://www.meinbezirk.at/linz-land/c-lokales/die-work-life-balance-im-fokus_a5336719

Migration.gv.at (2024a): Bundesweite Mangelberufe.

<https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/> [Zugriff: 20.03.2024]

Migration.gv.at (2024b): Regionale Mangelberufe.

<https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/regionale-mangelberufe/> [Zugriff: 20.03.2024]

Momentum Institut (2021): Arbeitszeitveränderung von 2014 bis 2021 nach Einkommensdezilen.
<https://www.momentum-institut.at/tag/arbeit?page=4>

Moritz, Ingrid; Hauer, Gerlinde (2018): 12 – Stunden – Tag: eine Zerreißprobe für Eltern.
In: A&W-Blog <https://www.awblog.at/Arbeit/12-stunden-tag-vereinbarkeit>

Mühlböck, Monika; Titelbach, Gerlinde; Brunner, Sebastian; Vogtenhuber, Stefan (2023): Analyse des Fachkräftebedarfs in Österreich anhand ökonomischer Knappheitsindikatoren. Studie des Institutes für Höhere Studien Wien im Auftrag der Statistik Austria.

Muratovic, Amela (2024): Was ist ein Kollektivvertrag?
<https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/kollektivvertrag/was-ist-ein-kollektivvertrag->
[Zugriff: 27.08.2024]

Nagl, Ingrid; Hartig, Kai; Eybl, Agnes (2023): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015 bis 2023.
Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. Wien.

Nationalrat IX. GP. – 19.Sitzung – 14.Dezember 1959
https://www.parlament.gv.at/dokument/IX/NRSITZ/19/imfname_156669.pdf

Nationalrat XI. GP. – 136.Sitzung – 16.März 1969
https://www.parlament.gv.at/dokument/XI/NRSITZ/136/imfname_153916.pdf

Nationalrat XIII. GP. – 129.Sitzung – 16. und 17.Dezember 1974
https://www.parlament.gv.at/dokument/XIII/NRSITZ/129/imfname_150051.pdf

Nässén, Jonas; Larsson, Jörgen (2015): Would shorter working time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households. In: Environment and Planning C: Government and Policy. No. 2015. Vol. 33. 726-745.

OECD (2023): Survey of Adults Skills: Austria.
[https://www.oecd.org/en/publications/survey-of-adults-skills-2023-country-notes_ab4f6b8c-en/austria_19e61a75-en.html#:~:text=In%20Austria%2C%20adults%20aged%2016,average\)%20\(Figure%201\).](https://www.oecd.org/en/publications/survey-of-adults-skills-2023-country-notes_ab4f6b8c-en/austria_19e61a75-en.html#:~:text=In%20Austria%2C%20adults%20aged%2016,average)%20(Figure%201).)
[Zugriff: 22. 12.2024]

OECD (2023): State of Health in the EU. Austria Country Health Profile 2023.
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f110d90-en.pdf?expires=1731509040&id=id&accname=guest&checksum=CAE35C8887C0E8FC2EFFEFDEB664B289> [Zugriff: 15.11.2024]

ORF – Österreichischer Rundfunk (2023): Umfrage: Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit.
<https://ooe.orf.at/stories/3227172/> [Zugriff: 14.08.2024]

OTS (7.11.2022). WKÖ-Kopf: Generelle Arbeitszeitverkürzung führt zu mehr Fachkräftemangel und geringerem Wohlstand

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20221107_OTS0183/wkoe-kopf-generelle-arbeitszeitverkuerzung-fuehrt-zu-mehr-fachkraeftemangel-und-geringerem-wohlstand

ÖGB: 60 Jahre 45-Stunden Woche.

<https://www.oegb.at/themen/geschichte/60-jahre-45-stunden-woche>

ÖGB (2022): 4-Tage-Woche und gleich viel Geld für 140 Beschäftigte in OÖ.

<https://www.oegb.at/der-oegb/bundeslaender/oberoesterreich/alle-meldungen/4-Tage-Woche-und-gleich-viel-Geld> [Zugriff: 06.08.2024]

ÖGB (o.J.): Familienarbeitszeit – ein Modell zur gerechteren Verteilung von Arbeit. Mehr Zeit für Väter, mehr Geld für Mütter durch neues ÖGB/AK- Modell:

<https://www.oegb.at/themen/gleichstellung/geschlechtergerechtigkeit/familienarbeitszeit--ein-modell-zur-gerechteren-verteilung-von-a>

Österreichischer Arbeiterkammertag; ÖGB (1969): Fragen der Arbeitszeitverkürzung: Ein Gespräch mit Präsident Benya. In: Arbeit und Wirtschaft. 1, 69.

Österreichischer Klimarat: <https://klimarat.org>

Parlament Österreich (1969): 1327 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrats XI. GP.

https://www.parlament.gv.at/dokument/XI/I/1327/imfname_313172.pdf [Zugriff: 26.08.2024]

Parrique, Timothée; Barth, Jonathan; Briens, François; Kerschner, Christian; Kraus-Polk, Alejo; Kuokkanen, Anna; Spangenberg, Joachim (2019): Decoupling debunked: Evidence and arguments against green growth as a sole strategy for sustainability. Europäisches Umweltbüro.

Parthasarathi, Prasannan (2018): Textile industry. In: Hofmeester, Karin; van der Linden, Marcel (Hg.): Handbook. The Global History of Work. 259-276.

Prahl, Hans-Werner (2002): Soziologie der Freizeit. In: Kneer, Georg; Schorer, Markus (Hg.): Handbuch Spezielle Soziologien. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Pellar, Brigitte (2019): Historie. Zeit für Demokratie. In: Arbeit und Wirtschaft. No. 2. Vol. 19.

<https://www.arbeit-wirtschaft.at/historie-zeit-fuer-demokratie/> [Zugriff: 31.05.2024]

Pfeil, M; Cygan, D; Gärtner, J; Arlinghaus, A (2014): Auswirkungen eines Schichtmodellwechsels bei gleichzeitiger Arbeitszeitreduktion auf Gesundheit und Mitarbeiterzufriedenheit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. Vol. 68. Vol. 2. 73-77.

Pignon, Tatiana; et al. (2024): Making it stick: The UK four-day week pilot one year on. In: Autonomy

https://autonomy.work/wp-content/uploads/2024/02/making-it-stick_-1.pdf [Zugriff: 21.08.2024]

Ramaseder, David (2022): Elektro-Kagerer ermöglicht mehr Work-Life-Balance.

<https://www.tips.at/nachrichten/linz-land/wirtschaft-politik/562387-elektro-kagerer-ermoeglicht-mehr-work-life-balance> [Zugriff: 05.08.2024]

Rap (2022): Auch Unilever und M&S testen 4-Tage Woche. In: konsider.ch

<https://www.konsider.ch/auch-unilever-und-mands-experimentieren-mit-der-4-tage-woche-20221111> [Zugriff: 20.08.2024]

Rechnungshof Österreich (2024): Bestandsaufnahme Fachkräftemangel. Bericht des Rechnungshofes. Reihe BUND 2024/12.

Rechnungshof Österreich (2024): Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz: Follow-up-Überprüfung. Bericht des Rechnungshofes. Reihe BUND 2024/31. Wien: Rechnungshof Österreich

Rees, Lea; Schreiber, Stefan (2019): Die Produktion subalternen Möglichkeitsräume. Zur Umnutzung, Besetzung und Ambivalenz von Raum anhand altägyptischer Beispiele. Forum Kritische Archäologie. 2019. No. 8. 114-134.

Reid, E. (2015): Why Some Men Pretend to Work 80-Hour Weeks. In: Harvard Business Review.

<https://hbr.org/2015/04/why-some-men-pretend-to-work-80-hour-weeks> [Zugriff: 30.04.2024]

Richter, Emanuel (2018): Partizipation. In: Voigt, R. (Hg.): Handbuch Staat. Springer: Wiesbaden.

Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2024): Wiedereinstiegsmonitoring 2024. Kontinuitäten, Trendbrüche und Nachwirkungen der Covid- Krise. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien

Rivera, AS; Akanbi, M; O'Dwyer, LC; McHugh, M (2020): Shift work and long work hours and their association with chronic health conditions: A systematic review of systematic reviews with meta-analyses. In: PLoS ONE. Vol. 15. No. 4.

Rogers, A. E.; Hwang, W.T.; Scott, L. D.; Aiken, L. H.; Dinges, D. F. (2004): The Working Hours of Hospital Staff Nurses and Patient Safety. In: Health Affairs. Vol. 23. No. 4. 202-212.

Rosnick, David; Weisbrot, Mark (2006): Are Shorter Work Hours Good for the Environment? A Comparison of U.S. and European Energy Consumption. Washington, Center for Economic and Policy Research.

https://cepr.net/documents/publications/energy_2006_12.pdf [Zugriff: 14.09.2023]

Salzburger Nachrichten (2022): Arbeiterkammer führt Vier-Tage-Woche im Parkhotel Brunauer in Salzburg ein.

<https://www.sn.at/salzburg/wirtschaft/arbeiterkammer-fuehrt-vier-tage-woche-im-parkhotel-brunauer-in-salzburg-ein-120425839> [Zugriff: 20.08.2024]

Schein, Andrew; Haruvi, Nava (2017): The Relationship between the Average Workweek Length and Per Capita Gross Domestic Product (GDP). In: International Studies of Management & Organization. Vol. 47. No. 4. 311-323.

Schellhorn, Franz (2022): Endlich weniger arbeiten!

<https://www.agenda-austria.at/endlich-weniger-arbeiten/> [Zugriff: 10.10.2023]

Schiller H, Lekander M, Rajaleid K, Hellgren C, Åkerstedt T, Barck-Holst P, Kecklund G (2017) The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress—a group randomized intervention study using diary data. In: Scand J Environ Health. Vol. 43. No. 2. 109–116

Schmidt, Eva- Maria (2024): Von „Wunderwuzzis“ und „Übermenschen“. Über die utopischen Erwartungen an „gute“ Mütter. In: beziehungsweise. Informationsdienst des Österreichischen Instituts für Familienforschung. Oktober-November 2024; S. 1-4.

Schor, Juliet (1992): The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure. Basic Books: New York.

Schönherr, Daniel (2021): Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Schwendinger, Michael (2015a): Über Beschäftigungswirkung und Erfolgsbedingungen von Arbeitszeitverkürzungen. Ein Literatureinblick. In: Wirtschaft und Gesellschaft. Vol. 41. No.1.

Schwendinger, Michael (2015b): Arbeitszeitverkürzung als Strategie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. In: Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (Hg.): WISO. Vol. 38. No. 2. 133-151.

Schönherr, Daniel; Zandonella (2020): Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index. SORA Institut im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

Schönherr, Daniel (2021): Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Seidel, Christian Domke (2024): So funktioniert die 4-Tage-Woche in der Bauwirtschaft. In: Arbeit&Wirtschaft

<https://www.arbeit-wirtschaft.at/arbeitszeitverkuerzung-4-tage-woche-elektroinstallateur-kagerer/>

[Zugriff: 05.08.2024]

Seifert, Hartmut/Groß, Hermann/Maylandt, Jens (2012): „Erwerbsarbeit und Ehrenamt in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein - Westfalen. Bestandsaufnahme des ehrenamtlichen

Engagements im Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit“. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

https://sfs.sowi.tu-dortmund.de/storages/sfs-sowi/r/Publikationen/Beitraege_aus_der_Forschung/Band_185.pdf [Zugriff: 31.05.2024]

Shepard, E; Clifton, T. (2000): Are Longer Hours Reducing Productivity in Manufacturing? In: International Journal of Manpower. Vol. 21. No. 7. 540-553.

Simsa, Ruth (2020): Die Krise der Demokratie und die Zivilgesellschaft – Das Beispiel Österreichs. In: Verbans-Management. Vol. 46. No. 1. 48-54.

Smetschka, Barbara; Wiedenhofer, Dominik; Egger, Claudine; Haselsteiner, Edeltraud; Moran, Daniel; Gaube, Veronika (2019): Time Matters: the Carbon Footprint of Everyday Activities in Austria. In: Ecological Economics. Vol. 2019. No. 164.

SRF 4 News aktuell (2021): Island schaltet auf die Vier-Tage-Woche um. In: srf.ch
<https://www.srf.ch/news/wirtschaft/35-stunden-woche-fuer-alle-island-schaltet-auf-die-vier-tage-woche-um#:~:text=Was%20nach%20Wunschdenken%20klingt%2C%20wird,k%C3%BCrzer%20Arbeitszeiten%20%E2%80%93%20bei%20vollem%20Lohn> [Zugriff 13.08.2024]

Stadler, Bettina (2020): „Da müssen wir wirklich etwas ändern.“ Problemlagen, Arbeitsrechtsberatung und Rechtsschutz in der Reinigungsbranche. Forschungsbericht. FORBA.
<https://www.forba.at/wp-content/uploads/2021/06/Bericht-Reinigung-FORBA-Bettina-Stadler-2020.pdf> [Zugriff: 19.03.2024]

Stadler, Bettina; Mairhuber, Ingrid (2017): Arbeitszeiten von Paaren. Aktuelle Verteilung und Arbeitszeitwünsche. FORBA-Forschungsbericht 3/2017

Stadler, Philipp (2022): Weniger arbeiten & voll verdienen: Linzer Firma „TeamEcho“ verkürzt die Arbeitszeit auf 35 Stunden.
<https://neuezeit.at/team-echo-arbeitszeit-verkuerzung/> [Zugriff: 20.08.2024]

Stangl, Andreas; Friesenbichler, Stefan; Hofinger; Christoph (2023): Bei der Arbeitszeit klaffen Wunsch und Wirklichkeit weit auseinander! Pressekonferenz 19. Juli 2023.
https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/PKU_2023-07-19_Bei-der-Arbeitszeit-klaffen-Wunsch-und-Wirkli.pdf [Zugriff: 28.10.2024]

STATatlas: Anteil der null- bis zweijährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen in %
https://www.statistik.at/atlas/?mapid=them_bevoelkerung_kth_vif

Statistics Iceland (2023): Labour force on the Icelandic labour market 2022.
<https://statice.is/publications/news-archive/labour-market/the-labour-market-in-2022/#:~:text=Labour%20force%20on%20the%20Icelandic%20labour%20market%202022&text=The%20activity%20rate%20was%2080.1,2.2%20percentage%20points%20between%20years>

[Zugriff: 13.08.2024]

Statistik Austria (o.J.): Gender – Statistik. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
https://www.statistik.at/fileadmin/pages/361/Infotext_Vereinbarkeit_von_Beruf_und_Familie.pdf

Statistik Austria (2022): Arbeitsunfälle und Arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2020.
https://www.statistik.at/fileadmin/publications/arbeitsunfaelle_und_arbeitsbezogene_gesundheitsprobleme_2020.pdf [Zugriff: 13.11.2024]

Statistik Austria (2022): Österreich. Zahlen Daten Fakten.
https://www.statistik.at/fileadmin/publications/oesterreich_zahlen_daten_fakten.pdf [Zugriff: 31.01.2025]

Statistik Austria (2023): Zeitverwendung 2021/22. Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung. Wien: Statistik Austria

Statistik Austria (2024): Erwerbstätigkeit
<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit>
[Zugriff: Juni 2025]

Statistik Austria (2024): Geleistete Arbeitszeit, Arbeitsvolumen, Überstunden.
<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/geleistete-arbeitszeit-arbeitsvolumen-ueberstunden> [Zugriff: 27.08.2024]

Statistik Austria (2024): Vereinbarkeit von Beruf und Familie
https://www.statistik.at/fileadmin/pages/361/Infotext_Vereinbarkeit_von_Beruf_und_Familie.pdf
[Zugriff: Juni 2025]

Statistik Austria (2025): Familie und Erwerbstätigkeit
<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/familie-und-erwerbstaetigkeit>

Statistik Austria (2025): Geleistete Arbeitszeit, Arbeitsvolumen, Überstunden
<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/geleistete-arbeitszeit-arbeitsvolumen-ueberstunden>

Statistik Austria (2025): Pressemitteilung Gender Pay Gap
<https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2025/03/20250305GenderStatistik2025.pdf>

Statistik Austria (2025): Teilzeitarbeit, Teilzeitquote
<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>

Stepstone (2023): Jobreport 2023.
https://www.stepstone.at/wp-content/uploads/2023/05/nl-jobreport-2023-20230523-web.pdf?cid=MAILING_B2B_DownloadWebsite_DDE_03-01-25_%20SYS19_C2A [Zugriff: 27.12.2024]

Stöger, Ursula; Böhle, Fritz; Huchler, Norbert; Jungtäubl, Marc; Kahlenberg, Vera; Wehrich, Margit (2015): Arbeitszeitverkürzung als Voraussetzung für ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell. Expertise. München: ISF München. E-Paper.

www.isf-muenchen.de/pdf/Arbeitszeitverkuerzung_als_Voraussetzung.pdf [Zugriff: 29.05.2024]

Tai, Kuang-Ting; Porumbescu, Gregory; Shon, Jongming (2019): Can e-participation stimulate offline citizen participation: an empirical test with practical implications. In: Public Management Review.

Tálos, Emmerich (2016): Arbeitspolitik in Österreich: 40-Stunden-Woche – ein Meilenstein. In: Bergmann, Nadja; Sorger, Claudia (Hg.) (2016): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und Jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitspolitik. Wien, AK Wien. 7-19.

Taylor, Jason E. (2009): Work-sharing During the Great Depression: Did the ‚President’s Reemployment Agreement‘ Promote Reemployment?

Thaler, Selina (2021): Nach Experiment in Island: Viertagewoche bleibt für viele Beschäftigte. In: DerStandard.

<https://www.derstandard.at/story/2000128010173/nach-experiment-in-island-viertagewoche-bleibt-fuer-viele-beschaefigte>

Thaler, Selina (2022): Freitags frei bei gleichem Lohn: Wie geht das? In: DerStandard.

<https://www.derstandard.at/story/2000132278554/freitags-frei-bei-gleichem-lohn-wie-geht-das>

[Zugriff: 20.08.2024]

Theine, Hendrik; Humer, Stefan; Moser, Mathias; Schnetzer, Matthias (2022): Emissions inequality: Disparities in income, expenditure and the carbon footprint in Austria. In: Ecological Economics. Vol. 2022. No. 197.

Thompson, Edward Palmer (1963): The Making of the English Working Class. Penguin: London.

Tikvic, Marco; Wohlgemuth, Norbert (2023): IKT-Statusreport 2023. Kärntner Institut für Höhere Studien und wissenschaftliche Forschung im Auftrag des Fachverbandes Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich.

Trap, Jana; Foissner, Franziska (2023): Zeitverwendung 2021/22. Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung. Statistik Austria.

https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/ZVE_2021-22_barrierefrei.pdf [Zugriff: 23.02.2025]

van den Bergh, Jeroen C.J.M.: Environment versus growth – A criticism of “degrowth” and a plea for “a-growth”. In: Ecological Economics. Vol. 2011. No. 70. 881-890.

VIENNA.AT (14.7.2020): Klare Absage zu Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung

<https://www.vienna.at/klare-absage-zu-wunsch-nach-arbeitszeitverkuerzung/6677166>

Vogel, Jefim; Hickel, Jason (2023): Is green growth happening? An empirical analysis of achieved versus Paris-compliant CO₂-GDP decoupling in high-income countries. In: The Lancet. Planetary Health. Vol. 7. No. 9. 759-769.

Wagener, Jessica (2019): Wenn du was gegen die Klimakrise tun willst, geh weniger arbeiten. https://www.zeit.de/zett/2019-06/wenn-du-was-gegen-den-klimawandel-tun-willst-geh-weniger-arbeiten?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F [Zugriff: 10.10.2023]

Wagner, S. (2019): Lokales Demokratie-Update. Wirkung dialogorientierter und direktdemokratischer Bürgerbeteiligung. Springer Fachmedien: Wiesbaden

Weber, Max (2010): Religion und Gesellschaft: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie: Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus, die Wirtschaftsethik der Weltreligionen, u.a. Wunderkammer Verlag GmbH für Zweitausendeins: Frankfurt am Main.

Wiedmann, Thomas; Minx, Jan; Barrett, John; Wackernagel, Mathis (2006): Allocating ecological footprints to final consumption categories with input-output analysis. In: Ecological Economics. Vol. 2006. No. 56. 28-48.

Wiener Linien (o.J.): Neue Kampagne zum Jahresbeginn. Update zum 5-Punkte-Programm. <https://www.wienerlinien.at/news/neue-kampagne-zum-jahresbeginn#:~:text=2026%20soll%20die%20Arbeitszeit%20im,Unterbrecherdienste%20bei%20der%20Straßenbahn%20weggefallen> [Zugriff: 26.03.2024]

Wiener Zeitung (13.07.2023): AMS- Vorständin Draxl: „Gegen 32-Stunden-Woche“: <https://www.wienerzeitung.at/p/ams-vorstaendin-draxl-gegen-32-stunden-woche>

WirtschaftsWoche (2024): 35-Stunden-Woche: Zukunftsmodell oder Wohlstandrisiko? <https://www.wiwo.de/politik/deutschland/arbeitszeiten-35-stunden-woche-zukunftsmodell-oder-wohlstandsrisiko/29729670.html> [Zugriff: 09.08.2024]

WKO (2023): Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung. Factsheet der WKO. <https://news.wko.at/news/oesterreich/factsheet-auswirkungen-einer-arbeitszeitverkuerzung.pdf> [Zugriff: 10.10.2023]

WKO (2023): Teilzeitarbeit darf nicht Normalarbeitszeit werden! <https://www.wko.at/sbg/news/teilzeitarbeit-darf-nicht-normalarbeitszeit-werden>

WKO (2024): Teilzeit: Gutes Modell mit Nachteilen. Argumente der WKÖ. <https://www.wko.at/oe/news/position-teilzeit> [Zugriff: 17.02.2024]

WKO (2024): Wien geht Fachkräftesicherung entschlossen an. <https://www.wko.at/wien/news/wien-geht-fachkraeftesicherung-entschlossen-an> [Zugriff: 16.04.2024]

Woditschka, Ursula; Moritz, Ingrid (2021): Reinigung hat ihren Preis, die Beschäftigten haben ihren Wert.

<https://www.awblog.at/Arbeit/reinigung-hat-ihren-preis#:~:text=Es%20braucht%20Erholungsphasen%20für%20die,Reinigung%20de%20facto%20verwehrt%20ist> [Zugriff: 02.01.2024]

Zerbes, Jakob (2022): In diesem Unternehmen gibt es die 32-Stunden-Woche bei vollem Lohn.

<https://kontrast.at/32-stunden-woche/> [Zugriff: 20.08.2024]

Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2020): Fachkräftebedarf in Europa: Ergebnisse einer aktuellen Good-Practice-Recherche im Auftrag des AMS Österreich, AMS info, No. 478/479, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

461. Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz), BGBl 114/1969.