

Lebens-Voll-Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf 50.000 Stunden als Grundlage für eine Umverteilung von Arbeit (inkl. Care Work)

(Target8.5 - Option05)

Inhalt

C.8.6.1	Ziel der Option.....	2
C.8.6.2	Hintergrund der Option.....	2
C.8.6.3	Optionenbeschreibung	4
C.8.6.3.1.	Beschreibung der Option bzw. der zugehörigen Maßnahmen bzw. Maßnahmenkombinationen	4
C.8.6.3.2.	Erwartete Wirkungsweise.....	5
C.8.6.3.3.	Bisherige Erfahrung mit dieser Option oder ähnlichen Optionen	6
C.8.6.3.4.	Zeithorizont der Wirksamkeit	10
C.8.6.3.5.	Vergleich mit anderen Optionen, mit denen das Ziel erreicht werden kann	10
C.8.6.3.6.	Interaktionen mit anderen Optionen.....	10
C.8.6.4	Zukunftsbild.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Literatur	13
Team	15

C.8.6.1 Ziel der Option

Die Option „Lebens-Voll-Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf 50.000 Stunden als Grundlage für eine Umverteilung von Arbeit“ besteht aus drei Maßnahmen. Grundlegend bezieht sich diese Option und die damit verbundenen Maßnahmen auf das SDG Target 8.5 „Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, auch für junge Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erreichen“.

Die Option hat das Ziel einer Schaffung von ‚Jobs‘ für alle, die das wünschen – auch bei geringer Arbeitskräfte-Nachfrage (bei gleichzeitig auch sinkendem Angebot aufgrund des demographischen Übergangs/Alterung der Gesellschaft). Das Recht, einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können, sollte für alle, die einer Erwerbsarbeit nachgehen möchten, möglich sein. Insoweit die wirtschaftlichen Bedingungen dies nicht zulassen und die Nachfrage nach Arbeitskräften das Angebot unterschreitet, bietet die Umverteilung von Erwerbsarbeit zwischen den Erwerbstätigen eine Möglichkeit zur Erreichung von Vollbeschäftigung, auch wenn gleichzeitig die Nachfrage nach Erwerbsarbeit seitens der Wirtschaft im Rahmen einer sozial-ökologischen Transformation, aber auch aufgrund der Digitalisierung, zurückgeht.

Aber auch innerhalb einer Erwerbsbiographie bietet die Umverteilung von Arbeit Vorteile, wenn Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit im Lebensverlauf besser miteinander kombiniert werden können. Diese Option ist auch im Zusammenhang mit der staatlichen Unterstützung in Nichterwerbsphasen zu sehen.

Die Option enthält ein Bündel von drei aufeinander bezogenen Maßnahmen:

- Verkürzung Arbeitszeit;
- Umverteilung der Arbeit über die Lebenszeit;
- ergänzende sozialpolitische Maßnahmen.

C.8.6.2 Hintergrund der Option

Erwerbsarbeit ist für viele Menschen ein wesentliches Ziel ihrer Lebensgestaltung. Neben der Erzielung eines Erwerbseinkommens ermöglicht die Erwerbsarbeit die Teilhabe an der gesellschaftlichen Arbeitsteilung, Wertschätzung durch das Arbeitsumfeld und das Gefühl der Sinnhaftigkeit durch das Ergebnis der Arbeit. Obwohl diese Aspekte auch in einem nichterwerbswirtschaftlichen Rahmen (Ehrenamt, *Care Work*) möglich sind, stellt Erwerbsarbeit für viele Menschen eine unabdingbare Quelle dafür dar.

Die Erwerbsarbeit kommt aber gesellschaftlich und wirtschaftlich von verschiedener Seite unter Druck: Zwar ist noch empirisch offen und daher unklar, ob und inwieweit die Digitalisierung eine Wirkung auf den Arbeitsmarkt haben wird, jedoch könnte eine mögliche Konsequenz – bei dem Ersatz menschlicher Arbeit durch (digitale) Maschinen – eine geringere Nachfrage nach Erwerbsarbeit sein. Dazu kommt die Verlagerung der Produktion ins Ausland. Außerdem wird das Arbeitsvolumen in Österreich stark von Arbeitsmigration und Lohngefälle in den Nachbarländern beeinflusst (vor allem in Tourismus, Erntearbeit, Leiharbeit).

Andererseits führt die Notwendigkeit, weniger Ressourcen zu verbrauchen, teilweise zu einer geringeren Nachfrage nach Gütern, weshalb auch die Nachfrage nach Erwerbsarbeit weiter sinkt¹.

¹ Siehe dazu die Targetpapiere 8.1 sowie 8.2/4 in diesem Optionenbericht.

Schließlich verändert der demographische Wandel auch das Arbeitsangebot – sowohl in der Höhe als auch in der Struktur. Geburtenstarke Jahrgänge gehen in den nächsten 10 Jahren in Pension, während jüngere Generationen im arbeitsfähigen Alter vor allem durch Migration mengenmäßig zunehmen. Basierend auf den Daten des österreichischen Microcensus 2012 sind Arbeitnehmer_innen, die eine kürzere Wochenarbeitszeit bevorzugen, älter, höher gebildet und arbeiten länger in Angestelltenpositionen verglichen mit jenen, die ihre Arbeitszeit nicht ändern möchten (Gerold & Nocker, 2015). Der individuelle Wunsch vieler Beschäftigter nach einer Vollzeitarbeit liegt zudem deutlich unter der gegenwärtigen Durchschnittsarbeitszeit. In Österreich liegt die Wunscharbeitszeit pro Woche bei ca. 34,5 Stunden. Wichtig ist hier anzumerken, dass Voll- und Teilzeitarbeit statistisch-rechtliche Konstruktionen sind.

Soziale Faktoren (soziale Sicherung, Einkommen, Vermögen, etc.) sind beim Arbeitsangebot und der Arbeitsnachfrage äußerst relevant und können zu unfreiwilliger Arbeitslosigkeit führen. Daher sollte darüber nachgedacht werden, ob und wie Arbeitsplätze anders verteilt werden können, sodass alle, die das wünschen, die Möglichkeit, einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können, erhalten.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit über den Lebensverlauf bei gleichzeitiger sozialer Absicherung ist ein weiteres Ziel dieser Option. Wichtig ist hier zu untersuchen, wer die Entscheidungshoheit über die Arbeitszeit hat.

Statistiken über Erwerbsarbeit und Zeitverwendung zeigen, dass diese nach Alter, Geschlecht und anderen sozialen Aspekten recht ungleich verteilt sind. Während die einen nach ihrer eigenen Einschätzung zu viel arbeiten, sind andere erwerbsarbeitslos – mit entsprechenden Konsequenzen für die Gesundheit, die Lebensqualität und das Einkommen. Gleichzeitig verschiebt sich das Verhältnis von Erwerbsarbeitenden zu Menschen jenseits 65 Jahren deutlich zuungunsten ersterer, was bedeutet, dass ohne ausgleichende Tendenzen wie technischen Fortschritt oder auch Zuwanderung, die Möglichkeit, mehr Bruttoinlandsprodukt (BIP) zu produzieren, sinkt.

Andererseits besagt eine oft zu wenig beachtete sozialpolitische Regel (Mackenroth, 1952), dass das BIP eines Jahres immer nur in diesem Jahr produziert werden kann. Sehen wir einmal von Importen ab, können wir also auch in einem Kapital gedeckten System nicht für unsere Pension sparen, wenn es dann zu wenige Erwerbsarbeitende gibt, die das, was wir uns leisten wollen, auch erarbeiten. Unsere Nachfrage würde auf kein entsprechendes Angebot treffen – die Folge wäre Inflation, also höhere Preise.

Zahlreiche Berechnungen von Szenarien zeigen, dass neben diversen Veränderungen im Energie- und Produktionssystem (SDGs 7, 9 und 12) und der Art wie wir wohnen und uns fortbewegen (SDGs 9 und 11) unser Lebensstil eine entscheidende Rolle spielt. Ein zentraler Aspekt dabei ist die Arbeitszeit (Frank-Stocker, Shields, Hinterberger & Distelkamp, 2020). Eine Verringerung der tatsächlichen Arbeitszeit um 20% in den nächsten 30 Jahren in früh industrialisierten Gesellschaften wird als entscheidender Beitrag zur Erhaltung von Arbeitsplätzen bei gleichzeitiger Erreichung der Klima- und Ressourcenziele (SDGs 13, 14 und 15) angesehen. 20 % weniger tatsächliche Arbeitsstunden bedeuten: eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 30 statt 36 Stunden² pro Woche oder eine durchschnittliche Jahresarbeitszeit von

² Wir haben hier den Wert für 2018 verwendet, weil sich die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in den letzten beiden Jahren aufgrund der COVID-19-Pandemie verändert haben. Wir gehen davon aus, dass sich diese Veränderung in den abwärts gerichteten Bereichen langfristig nicht einstellen wird (OECD. *Average annual hours actually worked per worker*. <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS> [16.10.2021].)

1.200 statt 1.500 Stunden pro Jahr oder eine durchschnittliche Lebensarbeitszeit³ von 48.000 statt 60.000 Stunden. Vor diesem Hintergrund kann überlegt werden, ob und wie ein Arbeitsleben bei weiter steigender Lebenserwartung über einen längeren Zeitraum verteilt werden sollte – wenn auch nicht unbedingt gleichmäßig.

C.8.6.3 Optionenbeschreibung

Eine deutliche Verringerung der Arbeitszeit in den früh industrialisierten Gesellschaften wird insbesondere von der *Degrowth*-Bewegung als wesentlicher Beitrag dafür gesehen, Arbeitsplätze zu erhalten und gleichzeitig die Klima- und Ressourcenziele zu erreichen (Büchs & Koch, 2019; Ekbia & Nardi, 2019; Kolbert, 2014; Schor, 2016; Keynes, 1932; Der Standard, 2009; Hoffmann & Paulsen, 2020), wobei zu beachten ist, dass im Zuge zurückgehender Wachstumsraten auch das Wachstum der Arbeitsproduktivität säkular zurückgeht (Hinterberger, 2011; Hinterberger et al., 2009; Hinterberger, Pirgmaier, Stocker & Ax, 2012; Holzinger, 2010; Der Standard, 2009).

C.8.6.3.1. Beschreibung der Option bzw. der zugehörigen Maßnahmen bzw. Maßnahmenkombinationen

Die Option besteht aus mehreren einander ergänzenden Maßnahmen:

- die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 30 Wochenstunden (hier handelt es sich um einen Richtwert);
- Flexibilisierung der Arbeitszeit über den Lebensverlauf (hier benötigt es entsprechende Rechte von Arbeitnehmer_innen);
- Anpassung des allgemeinen Pensionsversicherungssystems an die neue Vollarbeitszeit mit flankierenden Sozialtransfers in Form einer negativen Einkommensteuer.

Verkürzung der Vollerwerbsarbeitszeit

Die Erwerbsarbeit sollte in einer Weise reduziert werden, dass jeder erwerbsfähige Mensch in Österreich Erwerbsarbeit in einem Ausmaß von z. B. 50.000 Stunden annehmen kann. 50.000 Stunden auf 50 Lebensjahre verteilt wären 25 Wochenstunden.

Als Norm der Vollzeitarbeit sollten in Zukunft 30 Wochenstunden angesehen werden. Gleichzeitig könnte die wöchentliche bezahlte Arbeitszeit auf maximal 40 Stunden, in begründeten Ausnahmefällen auf 50 Stunden begrenzt werden. Letztere müsste in kürzeren Zeiträumen ausgeglichen werden als unter 40 Stunden. Um weniger Anreize für Mehrarbeit zu schaffen, sollten diese nicht höher bezahlt werden.

Dazu gehören auch:

- Anreize zur Anhebung und rechtlichen Angleichung von Teilzeitarbeitsverträgen unterhalb der (neuen) Vollarbeitszeit auf 30 Stunden;
- Abbau von Anreizen von Mehrarbeit jenseits der neuen Vollarbeitszeit.

³ Wir gehen hier von 40 Jahren Vollzeitbeschäftigung aus.

Verlängerung des Erwerbslebens

Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Lebensjahre sollte flexibel gestaltet werden können – auch, wenn gewünscht, über das heute übliche Pensionsalter hinaus. Die Arbeitszeitverkürzung kann auf gesetzlichen Grundlagen, kollektivvertraglichen Vereinbarungen oder Entscheidungen der Akteur_innen beruhen und ist sehr wohl realisierbar: Arbeitszeitverkürzungen bzw. Umverteilung von Arbeit haben in Österreich eine lange Tradition (siehe dazu das UniNEtZ-Target-Papier 8.3/5). Allerdings ist der säkulare Trend zu kürzeren Arbeitszeiten vor etwa 40 Jahren zum Erliegen gekommen.

Anpassung des Pensionssystems

Hierbei geht es um die Umstellung der Pensionskonten von Anrechnungszeiten auf ein Stundenkontingent von 50.000 Stunden bei gleichzeitiger Abschaffung des Pensionsalters. Unter Wahrung des Rechtsschutzes von bestehenden Pensionen können Durchrechnungszeiträume und Ansprüche auf 50 Jahre ausgedehnt werden. So wäre es nicht nur möglich, über das Pensionsalter hinauszuarbeiten, wenn gewünscht, sondern auch frühere Pensionsantritte entsprechend zu finanzieren. Ergänzt werden könnte diese um ein weitgehend bedingungsloses Grundeinkommen in Form einer negativen Einkommensteuer (van Almsick, 1981) oder einer Bürgerversicherung.

Transformationspotential und zu erwartende Widerstände

Widerstände kommen vor allem von Gruppen, die durch geringere Arbeitszeiten unzumutbar viel Einkommen verlieren. Andererseits lässt eine Umverteilung der Arbeit auch eine Umverteilung von Einkommen erwarten, die durch die vorgeschlagenen sozialpolitischen Maßnahmen noch verstärkt werden kann. Schließlich ermöglicht die Arbeitszeitverkürzung eine Ausweitung der Nichterwerbsarbeit, worin auch ihr wesentliches Transformationspotential liegt. Zudem sind zu ihrer Umsetzung keine nennenswerten Systemveränderungen nötig.

C.8.6.3.2. Erwartete Wirkungsweise

Angesichts der Hintergründe dieser Option sollten folgende Zusammenhänge bedacht werden:

- die Verteilung von Erwerbsarbeit – zwischen den Menschen, aber auch über ein Erwerbsleben hinweg (siehe dazu auch SDGs 1, 5, 10) – sowie die Verteilung zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit;
- der Zusammenhang zwischen Beschäftigung (SDG 8) und dem Schutz der Umwelt (SDGs 13, 14, 15).

Die Option ermöglicht einerseits ein Potential zur Schaffung von Arbeitsplätzen auch bei sich reduzierender Nachfrage nach Arbeitsplätzen, weil einzelne im Durchschnitt weniger erwerbsarbeiten. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, dass Menschen, die derzeit nicht oder nur geringfügig im Erwerbsleben stehen, die Chance auf (besser bezahlte) Arbeitsplätze erhalten.

Mehr Freizeit kann zu mehr Lebensqualität, also auch mehr Zeit für Eigen-, Versorgungs- und Gemeinschaftsarbeit, führen, die wiederum zusätzlichen Wohlstand und Lebensqualität produziert. Für die Eigen-, Versorgungs- und Gemeinschaftsarbeit benötigt es jedoch entsprechende Infrastrukturen, die von öffentlichen Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden können (siehe auch die Option8_02 zu möglichen Investitionen nach COVID-19). Kürzere Arbeitszeiten stellen so eine notwendige Voraussetzung für die

Ermöglichung hochwertiger *Care Work* dar. Aufbauend auf den Begriff der *Care Work* spielt die Arbeitszeitpolitik u. a. eine bedeutende Rolle in der Neugestaltung des Geschlechterverhältnisses, insofern sie die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt beeinflusst und Auswirkungen auf die Aufteilung der unbezahlten Haushalts- und Familienarbeit haben kann. Umgekehrt spiegeln sich die kulturellen Traditionen und aktuellen Auseinandersetzungen in den Geschlechterbeziehungen sehr deutlich in der jeweiligen Arbeitszeitpolitik wider. Darüber hinaus haben Arbeitnehmer_innen mit familiären Verpflichtungen und ältere Arbeitnehmer_innen ein gemeinsames Interesse an einigen Formen der Arbeitszeitflexibilität wie Bildungsurlaub, kürzere Arbeitszeiten und andere Regelungen sowie flexiblere Arbeitszeiten oder stufenweise Pensionierung.

Mit der Reduzierung der Arbeit folgt eine Umverteilung, welche ein mögliches Wachstum der Beschäftigung mit sich zieht. Weil weniger Erwebsarbeitsstunden *ceteris paribus* ein geringeres Produktionspotential aufweisen, kann gleichzeitig der Ressourcenverbrauch und die damit verbundenen Emissionen im Vergleich zu einer Vollbeschäftigung mit längeren durchschnittlichen Arbeitszeiten geringer ausfallen.

Die Option „Lebens-Voll-Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf 50.000 Stunden als Grundlage für eine Umverteilung von Arbeit“ wird, vor allem durch die Reduzierung der Erwerbsarbeit und gleichzeitig bessere Verteilung, folgende positive Wirkungen haben:

- zu einer Umstrukturierung der Rollen und Verantwortlichkeiten von Einzelpersonen und Familien beitragen;
- eine Qualifikationsspirale in Bewegung setzen, die allen Bürger_innen zugutekommt;
- Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf den Arbeitsmärkten schaffen.

Die direkte Messung der Wirkung der Option „Lebens-Voll-Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf 50.000 Stunden als Grundlage für eine Umverteilung von Arbeit“ kann mittels folgender Indikatoren vorgenommen werden:

- Erhebung der subjektiven Lebensqualität mittels Befragungen;
- Erfassung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie auch der Verteilung über die amtliche Statistik;
- Erfassung des Ressourcenverbrauchs und der Treibhausgasemissionen.

C.8.6.3.3. Bisherige Erfahrung mit dieser Option oder ähnlichen Optionen

Das prominenteste Argument im Zusammenhang mit der Massenarbeitslosigkeit ist die Reduzierung der Wochenarbeitszeit und die Arbeitsteilung als Möglichkeit zur Schaffung von mehr Beschäftigung (White, 1987). Die positiven Langzeiteffekte von Maßnahmen zur Umverteilung der Arbeit können einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtbeschäftigung haben, während ihre langfristige Anwendung auch die lohnabhängigen Gesellschaften von ihren starren Arbeitsregelungen und ihrer Vorstellung von einem ausschließlich auf Arbeit basierenden Leben befreien kann (Gorz, 1999). Institutionen wie das dänische Finanzministerium, das niederländische *Zentrale Planungsbüro*, das britische Finanzministerium und das französische *Nationale Institut für Wirtschaft und Statistik* haben Studien über Maßnahmen zur

Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsteilung durchgeführt und sind zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen hinsichtlich ihrer positiven und negativen Auswirkungen gekommen (White, 1987). Es hat sich jedoch gezeigt, dass die Ungewissheit über die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsflexibilität nur durch besser koordinierte und vernetzte Politiken und Maßnahmen beseitigt werden kann (White, 1987; Anxo, 1998). Im internationalen Vergleich können die Erfolge und Misserfolge bisheriger arbeitszeitpolitischer Maßnahmen deutlich gemacht und damit innovative arbeitszeitpolitische Strategien identifiziert werden. Frühere Erfahrungen mit ähnlichen Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung und -umverteilung gibt es z. B. in Frankreich, Italien, Belgien und Dänemark, wie im Folgenden erwähnt.

Frankreich: Die 35-Stunden-Woche

Im Juni 1998 wurde in Frankreich eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 39 auf 35 Stunden eingeführt (Légifrance, 2000), was eine der ehrgeizigsten Maßnahmen zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung (und Flexibilisierung) war. Die ursprüngliche Absicht der französischen Regierung war es, den allgemeinen sozialen Wohlstand zu erhöhen und die Arbeitslosenquote zu senken, die zu diesem Zeitpunkt bei etwa 12 % lag (Estevão & Sá, 2008). Diese Regelung wurde in zwei Schritten je nach Unternehmensgröße eingeführt: Das Gesetz Aubry I ermutigte die Unternehmen, die Arbeitszeit zu verkürzen und schaffte Anreize für die Unternehmen, eine Arbeitszeitverkürzung durchzuführen. Insbesondere erhielten die Unternehmen einen Zuschuss für jede_n Arbeitnehmer_in, wenn diese die Beschäftigung nach einer Arbeitszeitverkürzung um mindestens 6 % erhöhten und einen noch höheren Zuschuss für einen Beschäftigungszuwachs von über 9 %. Mit dem Gesetz Aubry II wurde die Wochenarbeitszeit offiziell von 39 auf 35 Stunden reduziert – zunächst für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten (im Jahr 2000) und dann für alle anderen Unternehmen (im Jahr 2002) (Gilles, 2014). Schließlich wurde jede Stunde, die über 35 Stunden hinausging, zum Überstundensatz vergütet und die gesetzliche Höchstzahl der Überstunden pro Jahr wurde auf 130 gesenkt (Gilles, 2014).

Seit dem Inkrafttreten der beiden Aubry-Gesetze gab es zahlreiche positive und negative Auswirkungen. Estevão und Sá (2008) zufolge hat das 35-Stunden-Mandat den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung verbessert. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer_innen, die seit weniger als einem Jahr arbeitslos sind, nach der Einführung des Gesetzes eher einen Arbeitsplatz finden und eher in einem großen Unternehmen als in einem kleinen Unternehmen arbeiten.

Es ist wichtig zu erwähnen, dass das Aubry-Gesetz für Arbeiter_innen, die genau 35 Stunden arbeiten müssen, besser funktioniert hat als für Angestellte (*cadres*), da die von ihnen wöchentlich geleisteten Stunden nicht erfasst werden. Sie erhalten jedoch einen Ausgleich für die über 35 Stunden hinausgehenden Arbeitsstunden in Form von Ruhetagen, die von Unternehmen zu Unternehmen ausgehandelt werden (Gilles, 2014).

Insgesamt hätte die Arbeitszeitverkürzung ein besseres soziales Ergebnis haben können, wenn es Komplementaritäten in der Freizeit gegeben hätte, motiviert durch den Wunsch, Wochenenden oder Feiertage mit anderen Menschen zu verbringen (Estevão und Sá, 2008) oder durch die Verringerung des sozialen Stigmas, mehr Freizeit zu haben. Um aus diesen Erfahrungen zu lernen, empfehlen Prunier-Poulmaire und Gadbois (2001) Regelungen, die den Einsatz von Fachleuten für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsmedizin vorsehen, damit Arbeitspraktiken, die auf Kosteneinsparung und Erhöhung der

Arbeitsbelastung abzielen, von Anfang an entgegengewirkt werden kann. Darüber hinaus betonen die Autoren die Notwendigkeit eines Regelungsrahmens, der auf die Schaffung neuer Arbeitskulturen abzielt, die eine Arbeitszeitverkürzung eher unterstützen als hemmen.

Italien: Arbeitszeit und Lebenszeit

Durch die Bemühungen der politischen Frauenbewegung im Jahr 1989 wurde Italien zu einem Vorreiter in Europa bei der Anpassung der sozialen und kommunalen Zeitmuster an die neuen Arbeitszeitbedingungen. Zu Beginn führten die Städte in Italien eine städtische Zeitpolitik ein, die sich auf einen Artikel des Primärgesetzes zur Reform der lokalen öffentlichen Verwaltung (Gesetz 142/1990) bezog, nach dem der Bürgermeister der Stadt die Befugnis hatte, die Öffnungs- und Schließzeiten der öffentlichen Dienste zu koordinieren. Seit 2000 wird die städtische Zeitpolitik durch ein nationales Gesetz über Familienbetreuung und Elternurlaub (Gesetz 53/2000) geregelt (Mareggi, 2002).

Die Förderung, Schaffung, Umsetzung und Verwaltung von städtischen Maßnahmen sind Elemente dieser städtischen Zeitpolitik (Mückenberger, 1998). In einem kürzlich erschienenen Bericht des italienischen Umweltministeriums wurde schnell klar, dass die Arbeit an den Zeitplänen der öffentlichen Dienste bedeutet, die individuellen Beziehungen, die Mobilität der Menschen und die reale Möglichkeit, die Stadt als kollektives Eigentum und Gemeingut zu genießen, zu beeinflussen (Ministero dell'Ambiente, 1999). Zu den Hauptzielen der kommunalen Zeitprojekte gehörten (1) die Umverteilung der Familien- und Betreuungsarbeit zwischen den Geschlechtern und zwischen der Gesellschaft und den Einzelnen, (2) die Selbstbestimmung der Einzelnen über deren Zeit und (3) die Einführung von kommunalen Zeitmanagementplänen, d. h. die Steigerung der Lebensqualität durch die Koordinierung der Zeiten von Institutionen und lokalen Unternehmen (Geissler, 1998).

Die städtische Zeitpolitik hatte erhebliche Auswirkungen auf Frauen im Arbeitsmarkt und in der Pflegearbeit, da sie mit der Zeit für die Familie belastet sind und versuchen, diesen Aspekt mit den Arbeitszeiten und der städtischen Organisation in Einklang zu bringen. Schon vor der Umsetzung der städtischen Zeitpolitik waren Frauen die eigentlichen Protagonistinnen bei der Einführung, Förderung und Verbreitung dieser Maßnahmen in Italien. Die Verbindung zwischen individueller Zeit, Arbeitszeit und städtischen Zeiten wurde von den Frauen selbst auf die italienische politische Tagesordnung gesetzt, indem sie einen basisdemokratischen Gesetzesentwurf mit der Bezeichnung "Frauen ändern die Zeiten" vorlegten, der 1986 in das italienische Parlament eingebracht und im Jahr 2000 geändert und verabschiedet wurde (Gesetz 53/2000). Gleichzeitig gab es in Italien seit 1985 weitere Initiativen und Aktivitäten in Bereichen, die Zeitpolitik als ein wesentliches Thema ansehen (Bonfiglioli, 1997).

Der Erfolg der Umsetzung der Zeitpolitik zeigt sich in einer neuen Generation von Projekten, die 1997 begonnen haben und in die die Erfahrungen aus den Jahren 1990 bis 1996 eingeflossen sind (Bonfiglioli, 1997). Darüber hinaus haben die Vernetzung von Initiativen und die Interventionen regionaler Behörden und Einrichtungen, die auf breiterer Ebene tätig sind, zugenommen (Bonfiglioli, 1997), was zu einer Ausbreitung der städtischen Zeitpolitik in ganz Europa führte – insbesondere in England, Deutschland und Frankreich. Noch wichtiger ist, dass die aktive Gestaltung des Alltagslebens oder der Alltagszeiten – eine Summe aus Arbeits- und Lebenszeit – es den Bürger_innen ermöglicht, sich auf der Grundlage dieser Formulierung in der Gesellschaft zu etablieren.

Belgien: Umverteilung der Arbeitszeit

Belgien zeichnet sich durch relativ kurze Arbeitszeiten und eine niedrige Erwerbsquote aus. Unter diesem Gesichtspunkt sind die Bedingungen in Belgien ähnlich wie in Italien (Alaluf & De Troyer, 1998). Seit Mitte der 90er Jahre hat Belgien regelmäßig Beschäftigungspläne mit Maßnahmen zur Umverteilung der Arbeit, zur Verringerung der Wochenarbeitszeit, zur Unterbrechung der Berufstätigkeit auf Voll- und Teilzeitbasis und zur Altersteilzeit (*prépendion conventionnelle*) sowie zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten aufgelegt (Flecker, Hermann & Mairhuber, 2001).

Seit 1993 (*plan global*) gibt es auch die Möglichkeit der Altersteilzeit (*prépendion à mitemps*). Arbeitnehmer_innen ab 55 Jahren (und mit mindestens 33 Beschäftigungsjahren) haben die Möglichkeit, bis zur Pensionierung von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit umzusteigen. Im Jahr 1998 haben 706 Personen von der Altersteilzeitregelung Gebrauch gemacht (Ministère Fédéral de l'Emploi et de la Solidarité, 1999).

Mit den Maßnahmen zur Umverteilung der Arbeitszeit nimmt Belgien eine einzigartige Stellung in der *Europäischen Union* ein. Vor allem die Möglichkeiten zur Unterbrechung der Berufstätigkeit werden häufig genutzt (in Österreich entspricht dies wahrscheinlich der Bildungskarenz). Von besonderer Bedeutung ist die Tatsache, dass Personen, die ihre Beschäftigung unterbrechen, durch Arbeitslose ersetzt werden. Dies führt zu einer Umverteilung der Arbeitszeit, die unmittelbar die hohe Arbeitslosigkeit vermindert (Flecker, Hermann & Mairhuber, 2001).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass individuelle Arbeitszeitverkürzungen (Teilzeitarbeit, Vorruhestand, Unterbrechung der Berufstätigkeit und 4-Tage-Woche im öffentlichen Sektor) erfolgreicher waren als Maßnahmen zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung. Außerdem sind Vorruhestand und Altersteilzeit dafür verantwortlich, dass Belgien mit einer Arbeitslosenquote von 5,8 % bei den 50- bis 64-Jährigen im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 8,2 % (Eurostat, 1999) bemerkenswert gut dasteht.

Dänemark: Bezahlte Freistellung und Job Rotation

Der dänische Arbeitsmarkt ist durch eine Verkürzung der Arbeitszeit, eine höhere Arbeitsplatzqualität und eine Umverteilung der Arbeit gekennzeichnet. Hendlowitz (2008) zufolge sind die Leistungen bei Arbeitslosigkeit hoch, aber die durch die großzügigen Leistungen verursachten Abschreckungseffekte werden durch eine aktive Politik, strenge Regeln für die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen und ein geringes bis mittleres Maß an Beschäftigungsschutzregelungen ausgeglichen. Das dänische Arbeitsmarktmodell (seit 1993) basiert vor allem auf (1) einem flexiblen Arbeitsmarkt mit vergleichsweise hoher Mobilität der Arbeitnehmer_innen (hier liegt der Fokus auf der Frage, wessen Flexibilität), (2) einem skandinavischen Wohlfahrtsstaat mit relativ großzügigen Arbeitslosenunterstützungen (bis zu 90% des letzten Einkommens) und (3) einer hohen Erwerbsquote und damit verbunden einer hohen Frauenerwerbstätigkeit (Pullinger, 2014).

Die international gelobte Maßnahme der *Job Rotation* hat wesentlich zur dänischen Arbeitsmarktpolitik beigetragen (Schmid, 1999). Während staatlich geförderte Beschäftigte eine Weiterbildungsmaßnahme in Anspruch nehmen, werden vom Arbeitsamt speziell dafür qualifizierte Arbeitslose als temporäre Ersatzkräfte eingestellt. Anstatt die Beschäftigung zu subventionieren, um die Lohnkosten zu senken,

subventioniert dieses Modell die Abwesenheit von Arbeit und erhöht die Kontrolle der Arbeitnehmer_innen über ihre Arbeitssituation.

Die Wirkung der Maßnahme ist außerordentlich positiv, da eine Qualifizierungsspirale mit ‚Weiterbildung und Einstellung‘ in Gang gesetzt wurde, die allen Bürger_innen zugutekommt (Schmid, 1999). Darüber hinaus ist es den Gewerkschaften gelungen, über das Instrument der *Job Rotation* die Zahl der Dauerarbeitsplätze zu erhöhen und die Arbeitszeit in den Belegschaften ganzer Unternehmen zu reduzieren. Selbst als in weiten Teilen Europas hohe Arbeitslosigkeit herrschte – aufgrund der globalen Finanzkrise im Jahr 2008 – konnte Dänemark die Arbeitslosigkeit senken. Die enorme Flexibilität des dänischen Arbeitsmarktmodells, das auch als *Flexisecurity Modell* bezeichnet wird, hat ein Umfeld geschaffen, das für die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen geeignet ist und gleichzeitig die aktive Eingliederung in den Arbeitsmarkt fördert, indem es Einzelnen hilft, neue Chancen zu ergreifen (Hendeliowitz, 2008).

C.8.6.3.4. Zeithorizont der Wirksamkeit

Die Maßnahmen sollten schrittweise bis 2030 eingeführt werden und würden kurzfristig zu wirken beginnen. Sie würden dann eine langfristige Wirkung entfalten. Die Änderungen im Pensionssystem bräuchten aufgrund des notwendigen Bestandsschutzes eventuell längere Übergangsfristen und würden daher langsamer zu wirken beginnen.

C.8.6.3.5. Vergleich mit anderen Optionen, mit denen das Ziel erreicht werden kann

Es ist keine Option im Rahmen des *UniNETZ*-Projektes bekannt, mit der das gleiche Ziel erreicht werden kann. Zwischen den spezifischen Einzelmaßnahmen bestehen natürlich gewisse synergetische bzw. komplementäre Wirkungen, welche im Fließtext der Optionenbeschreibung genannt wurden. Die Maßnahme kann aber ergänzend insbesondere zu Maßnahmen gesehen werden, die negative Effekte auf den Arbeitsmarkt erwarten lassen.

C.8.6.3.6. Interaktionen mit anderen Optionen

Laut ILO (2019) steht SDG 8 im Mittelpunkt der *Agenda 2030* und ist eng mit den Zielen der ILO verbunden, da es die wirtschaftliche, soziale und ökologische Dimension der nachhaltigen Entwicklung umfasst. Insbesondere ist SDG 8 mit den Nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs) verknüpft, die die Beseitigung von Armut und Hunger (SDGs 1 und 2), die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden (SDG 3), eine hochwertige Bildung (SDG 4), die Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5), die Verringerung von Ungleichheit (SDG 10) und die Förderung von Frieden, Gerechtigkeit und starken Institutionen (SDG 16) fordern. Das bedeutet, dass der Fortschritt von SDG 8 von den anderen genannten SDGs abhängt.

Target 8.5 erkennt eine produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit als Ziel an und erweitert dies auf alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen. Daher steht Target 8.5 wohl im Zentrum von SDG 8. Um dieses Ziel zu erreichen, sind sozial- und wirtschaftspolitische Anstrengungen zur Förderung und Erhaltung der Gesamtnachfrage, technologie- und industriepolitische Maßnahmen, wirksame Arbeitsinstitutionen und eine Verpflichtung zur Beseitigung von Ungleichheiten (einschließlich gleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit) erforderlich (ILO, 2019).

Die Verringerung und Umverteilung der Arbeitszeit, die Teil von Target 8.5 ist, umfasst eine Reduzierung der Erwerbsarbeit und gleichzeitig eine bessere Verteilung (zwischen den Menschen und über das gesamte Arbeitsleben hinweg) sowie ein Wachstum der Beschäftigung, das direkt mit dem Schutz der Umwelt verbunden ist. Somit hat diese Option potenzielle Wechselwirkungen mit verschiedenen Zielen für nachhaltige Entwicklung und fordert Fortschritte bei ihren zahlreichen komplementären Zielen: SDG 1 (Sozialschutz), SDG 3 (Gesundheit der Arbeitnehmer_innen), SDG 4 (Bildung der Arbeitnehmer_innen), SDG 5 (Stärkung der Rolle von Frauen und Mädchen), SDG 10 (Verringerung der Ungleichheiten) und SDG 13 (kohlenstoffarme Alternativen).

Die Fähigkeit, Dinge gut zu tun zu entwickeln (Sennett, 2008), kann bei Arbeitnehmer_innen zu einer Steigerung der persönlichen Erfüllung führen. Unterstützt wird dies durch den Sozialschutz (SDG 1), der die Motivation der Arbeitnehmer_innen zur Mobilisierung von Kreativität und zur Zusammenarbeit bei der Ausbildung erhöht und Gesellschaften nicht nur offen für Veränderungen, sondern auch lernbereit macht (Piore, 1995).

Darüber hinaus könnten sich kürzere Arbeitszeiten erheblich auf die Gesundheit der Arbeitnehmer_innen auswirken (SDG 3). So könnten beispielsweise die derzeitigen Kosten der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz für Arbeitgeber_innen und Staat gesenkt, die Produktivität verbessert und die Nachfrage nach bereits überlasteten psychiatrischen Diensten verringert werden (Harper & Stronge, 2019). Im Gegensatz zu einem längeren Jahresurlaub, der in großen Abständen gewährt wird, würden kürzere Arbeitszeiten einen regelmäßigen Erholungszeitraum bieten, in dem die positiven Auswirkungen von Ruhepausen ausgenutzt werden können (Harper & Stronge, 2019).

Die Fortschritte im Bereich der menschenwürdigen Arbeit und des Schutzes der Arbeitnehmer_innenrechte sind von entscheidender Bedeutung für die Schaffung einer Kultur des Lernens und des Handwerks in den Unternehmen und in der Arbeitswelt im Allgemeinen. Durch die Förderung einer Verkürzung und Umverteilung der Arbeitszeit können Auszubildende und Arbeitnehmer_innen Erfahrungen, technische Fähigkeiten und berufliche Kompetenzen erwerben (SDG 4). Es entstehen neue Lernmöglichkeiten, die neue Arbeitsplätze und komplexere Berufe schaffen können (Vivarelli, 2014; Nübler, 2018).

Eine vollständige Arbeitszeitverkürzung auf ca. 50.000 Stunden hat aus der Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5) und der Intersektionalität hohes transformatives Potenzial für eine gerechte Arbeitsverteilung (Harper & Stronge, 2019). Studien zeigen beispielsweise, dass in Frankreich die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden zu einer Erhöhung des Vollzeitbeschäftigtenanteils an Frauen geführt hat. Positive Auswirkungen sind auch bei der Verteilung der unbezahlten Betreuungsarbeit (*Care Work*) zu erwarten, bei der es ein erhebliches geschlechtsspezifisches Gefälle gibt. Aus der SDG 5-Perspektive kann eine Arbeitszeitverkürzung ebenso dazu beitragen, Verhaltensweisen, welche Teil der ‚toxischen Männlichkeit‘ geworden sind (damit ist die Selbstverständlichkeit gemeint, dass Männer oft ihre Gesundheit durch zu viel Arbeit ruinieren) zu ändern und somit das Bewusstsein für einen Kulturwandel zu schärfen.

Die Stärkung von Frauen und Mädchen und die Verbesserung der Möglichkeiten für das Lernen am Arbeitsplatz fördern ein inklusives Wachstum in Verbindung mit menschenwürdiger Arbeit, die Vielfalt der Wissensbasis und der Wirtschaft eines Landes – ein Fortschritt, der in direktem Zusammenhang mit SDG

10 steht, da er sicherstellt, dass sich Produktivitätsgewinne in höheren Einkommen und Löhnen für alle niederschlagen (ILO, 2019).

Neben den positiven Auswirkungen auf die Gesundheit könnte auch die Umweltpolitik (SDG 13) beeinflusst werden. Zum Beispiel könnte eine Arbeitszeitverkürzung mehr kohlenstoffarme Alternativen ermöglichen. In diesem Zusammenhang muss jedoch auf die sektorspezifischen Auswirkungen geachtet werden. Während ein Teil der Produktion zurückgeht, werden in anderen Bereichen Menschen durch energie-, öl- oder materialintensive Maschinen ersetzt, die den Verbrauch erhöhen. Letztlich sind die spezifischen Umweltauswirkungen je nach Konzept unterschiedlich. Eine Verringerung der Zahl der Pendler_innen (je nachdem, wie die Arbeit während der Woche verteilt ist) könnte die Luftverschmutzung drastisch reduzieren. Außerdem könnte eine längere Abwesenheit von der Arbeit dazu beitragen, das Verbraucherverhalten zu beeinflussen – weg vom kohlenstoffintensiven Konsum hin zu kohlenstoffarmen Aktivitäten und Entscheidungen (Harper & Stronge, 2019). Entscheidend ist dabei die Verteilung der Arbeitszeit über das Leben/Jahr/Woche. Zudem könnte sich eine reduzierte tägliche Arbeitszeit (jedoch nicht unbedingt) auf eine gleichmäßige Verteilung der unbezahlten Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern auswirken.

Es ist wichtig anzumerken, dass die oben erwähnten Wechselwirkungen zwischen SDG 8, Target 8.5, der Option „Arbeitszeit reduzieren und umverteilen“ und anderen SDGs in diesem Text nicht in vollem Umfang erörtert werden können und zusätzlich im Detail diskutiert werden müssen.

C.8.6.4 Offene Forschungsfragen

Es wäre interessant zu erforschen, ob eine Auswirkung auf Arbeitsarmut und Ungleichverteilung (SDG 1 und SDG 10) sowie Fachkräftemangel bei ‚unbeliebten‘ Berufen (Pflege, Post etc.) besteht. Weniger Arbeitszeit ist auch hier oft verbunden mit der Notwendigkeit, mehreren Jobs nachzugehen. Ebenso bleibt die Frage offen, ob sich die Idee der Zeitbanken, die auch soziale und freiwillige Arbeiten als vollwertige Arbeitszeiten berücksichtigt, mit der Reform der Sozialsicherungssysteme vereinen lässt⁴.

C.8.6.5 Zukunftsbild

Um die Option „Lebens-Voll-Erwerbsarbeitszeitverkürzung auf 50.000 Stunden als Grundlage für eine Umverteilung von Arbeit“ greifbarer zu machen, ist es wichtig, die Zukunft außerhalb vordefinierter Paradigmen zu denken und mögliche Szenarien zu produzieren. Es folgt ein Beispiel:

Heute ist mein Erwerbsarbeitstag (1 Tag/Woche), den ich in meinem Alter (70) noch absolviere und für den ich neben Pension und Grundeinkommen ein Erwerbseinkommen beziehe. Alle Einkommen zusammen unterliegen der Einkommensteuer und Krankenversicherung gemäß Tarifreform 2025.

⁴ siehe Option 1_1.

Literatur

- Alaluf, M., & De Troyer, M. (1998). Die Politiken der Unternehmen angesichts der Arbeitszeitverkürzung Belgien. In D. Taddei (Hrsg.), *Arbeitszeitverkürzung, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen*. Luxemburg: Amt für Amtl. Veröffentl. der Europ. Gemeinschaften.
- Anxo, D. (1998). *Working Time: Research and Development*. Centre for European Labour Market Studies. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.629.5040&rep=rep1&type=pdf>
- Bonfiglioli, S. (1997). Urban time policies in Italy: an overview of time-oriented research. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 3(4), 700–722.
- Büchs, M., & Koch, M. (2019). Challenges for the degrowth transition: The debate about wellbeing. *Journal Futures*, 105, 155–165.
- Der Standard (2009). *Ökonomische Zweifel am Grünen Wachstum*. <https://www.derstandard.at/story/1259282280908/kommentar-der-anderen-oekonomische-zweifel-am-gruenen-wachstum> [18.07.2020].
- Ekbia, H. R., & Nardi, B. A. (2019). Keynes's Grandchildren and Marx's Gig Workers: Why Human Labor Still Matters. *International Labour Review*, 158(4), 653-676. <https://doi.org/10.1111/ilr.12146>
- Estevão, M., & Sá, F. (2008). Are the French Happy with the 35-Hour Workweek? *Economic Policy*, 23(55), 417-446.
- Eurostat (1999). *Arbeitskräfteerhebung 1998, Luxemburg/Brossel*. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5826064/CA-19-98-536-DE.PDF.pdf/db80259a-8d11-4ff9-88d0-5e4121107f18?t=1414780229000>
- Flecker, J., Hermann, C., & Mairhuber, I. (2001). *Internationale Beispiele für Arbeitszeitverkürzung, -umverteilung und -flexibilisierung*. FORBA Forschungsbericht 1/2001. https://www.forba.at/wp-content/uploads/2018/11/24-FORBA_FB_01-1.pdf
- Frank-Stockner, A., Shields, K., Hinterberger, F., & Distelkamp, M. (2020). The Energy, Resource and Lifestyles Transitions Go Hand in Hand: Insights from the meetPASS Project. In: S. Eisenriegler (Hrsg.), *The Circular Economy in the European Union*. Schweiz: Springer International Publishing.
- Gerold, S., & Nocker, M. (2015). *Reduction of Working Time in Austria. A Mixed Methods Study Relating a New Work Time Policy to Employee Preferences*. WWWforEurope Working Paper No. 97. <https://epub.wu.ac.at/4722/>
- Geissler, B. (1998). Alltagszeit und die „Zeiten der Stadt“—Von Italien lernen. In: U. Mückenberger (Hrsg.), *Zeiten der Stadt, Reflexionen und Materialien zu einem neuen gesellschaftlichen Gestaltungsfeld*. Bremen: Edition Temmen.
- Gilles, F. (2014). Evaluating the impact of a working time regulation on capital operating time. The French 35-hour work week experience. *Scottish Journal of Political Economy*, 62(2), 117-148.
- Gorz, A. (1999). *Reclaiming Work: Beyond the Wage-Based Society*. Cambridge: Polity Press.
- Harper, A., & Stronge, W. (2019). *The Shorter Working Week: A Radical and Pragmatic Proposal*. Autonomy Research Ltd, Cranbourne. <http://autonomy.work/wp-content/uploads/2019/01/Shorter-working-week-final.pdf>

- Hendeliowitz, J. (2008). *Report on Danish Employment Policy: National target setting, regional performance management and local delivery*. Employment Region Copenhagen & Zealand/The Danish National Labour Market Authority. <https://www.oecd.org/employment/leed/40575308.pdf>
- Hinterberger, F. (2011). *Growth in Transition*. London: Routledge.
- Hinterberger, F., Hutterer, H., Omann, I., Pirgmaier, E., Giljum, S., Stocker, A., & Teufel, A. (2009). *Welches Wachstum ist nachhaltig? Ein Argumentarium*. Wien: Mandelbaum Verlag.
- Hinterberger, F., Pirgmaier, E., Stocker, A., & Ax, C. (2012). *Wachstum und Arbeit. Wachstum im Wandel*. https://wachstumimwandel.at/wp-content/uploads/PolicyPaperArbeit_final.pdf
- Hoffmann, M., & Paulsen, R. (2020). Resolving the ‘jobs-environment-dilemma’? The case for critiques of work in sustainability research. *Environmental Sociology*, 6(4), 343-354.
10.1080/23251042.2020.1790718
- Holzinger, H. (2010). *Zukunftsdossier: Zur Zukunft der Arbeit. Initiative Wachstum im Wandel*. <https://wachstumimwandel.at/zukunftsdossier-zur-zukunft-der-arbeit/> [15.07.2020].
- ILO (2019). *Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity*. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_712685.pdf
- Keynes, J. M. (1932). *Essays in Persuasion*. New York: Harcourt Brace.
- Kolbert, E. (2014). *No Time*. New Yorker. <https://www.newyorker.com/magazine/2014/05/26/no-time> [17.06.2020].
- Légifrance (2000). *LOI n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail*. <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2000/1/19/MESX9900090L/jo/texte> [10.08.2020].
- Mackenroth, G. (1952). Die Reform der Sozialpolitik durch einen deutschen Sozialplan. In G. Albrecht (Hrsg.), *Die Berliner Wirtschaft zwischen Ost und West. Die Reform der Sozialpolitik durch einen deutschen Sozialplan: Verhandlungen auf der Sondertagung des Vereins für Sozialpolitik, Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Berlin 1952*, (S.39-76). Berlin: Duncker & Humblot.
- Mareggi, M. (2002). Innovation in Urban Policy: The Experience of Italian Urban Time Policies. *Planning Theory & Practice*, 3(2), 173-194.
- Ministère de l’Emploi et de la Solidarité (1999). *Les enseignements des accords sur la réduction du temps de travail*. Été 1998 - Été 1999, Paris. <https://www.vie-publique.fr/rapport/25528-les-enseignements-des-accords-sur-la-reduction-du-temps-de-travail-ete>
- Ministero dell’Ambiente (1999). *Relazione Sullo Stato dell’ambiente delle Aree Urbane in Italia*. Unveröffentlichtes Manuskript, Rom.
- Mückenberger, U. (1998). *Zeiten der Stadt. Reflexionen und Materialien zu einem neuen gesellschaftlichen Gestaltungsfeld*. Bremen: Edition Temmen.
- Nübler, I. (2018). New technologies, innovation, and the future of jobs. In E. Paus (Hrsg.), *Confronting dystopia: The new technological revolution and the future of work*, (S. 46–75). Ithaca, NY, London: Cornell University Press.
- OECD. *Average annual hours actually worked per worker*.

<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS> [16.10.2021].

- Piore, M. J. (1995). *Beyond individualism: How social demands of the new identity groups challenge American political and economic life*. Cambridge: Harvard University Press.
- Prunier-Poulmaire, S., & Gadbois, C. (2001) The French 35-Hour Workweek: A Wide-ranging Social Change. *Journal of Human Ergology*, 30(1/2), 41-46.
- Pullinger, M. (2014). Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design. *Ecological Economics* 103, 11-19. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.04.009>
- Sennett, R. (2008). *The craftsman*. New Haven & London: Yale University Press.
- Schmid, G. (1999). Jobrotation - Ein Modell für investive Arbeitszeitverkürzung. In: G. Schmid, K., & Schönmann (Hg.), *Von Dänemark lernen*. WZB Discussion Paper FS I 99 – 201. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/1999/i99-201.pdf>
- Schor, J. B. (2016). *Wahrer Wohlstand: Mit wenig Arbeit besser leben*. München: Oekom.
- van Almsick, J. (1981). *Die negative Einkommensteuer* (Vol. 307). Wien: Duncker & Humblot.
- Vivarelli, M. (2014). Innovation, employment and skills in advanced and developing countries: A survey of economic literature. *Journal of Economic Issues*, 48(1), 123–154.
- White, M. (1987). *Working Hours: Assessing the potential for reduction*. Geneva: International Labour Organisation.

Team

Autor_innen:

Hinterberger, Friedrich (*Universität für angewandte Kunst Wien*); Weidl, Lisa-Marie (*Universität für angewandte Kunst Wien, Studentin*)

Reviewer_innen:

Bukowski, Meike (*Universität Salzburg*); Aigner, Ernest (*Wirtschaftsuniversität Wien*); Palucki, Maciej (*Technische Universität Wien*)

Für ihre Kommentare danken wir außerdem Beate Littig, Jörg Flecker und Wolfgang Price.