



Die Arbeitszeitverkürzung ist tot – es lebe die Arbeitszeitverkürzung!

Dieser Text präsentiert vier Vorschläge für eine zeitgemässe Arbeitszeitreduktion: Die Erwerbsauszeit, den Elternurlaub, den Solidaritätsurlaub und die 4-Tage-Woche. Er ist das Ergebnis von zwei ausführlichen Diskussionen in der Denknetz-Fachgruppe Sozialpolitik, Arbeit und Care-Ökonomie (Iris Bischel, Silvia Domeniconi, Ruth Gurny, Beat Ringger, Avji Sirmoglu und Bettina Wyer). Aus Zeitgründen war es nicht möglich, den Text in der Gruppe zu bereinigen. Die Verantwortung für seine Aussagen liegen deshalb ausschliesslich beim Autor. Der Artikel erörtert die Geschichte der Arbeitszeitfrage, diskutiert die Gründe, warum Arbeitszeitverkürzungen gegenwärtig kaum mehr Anlass zu Auseinandersetzungen geben, und plädiert für die Renaissance kürzerer Arbeitszeiten – unter anderem deshalb, weil die Produktivitätsfortschritte gar keine andere Wahl lassen.

Die vier Vorschläge bedienen je ein unterschiedliches Kernanliegen. Die Schaffung eines Elternurlaubs erleichtert es, Beruf und Kinderbetreuung zu vereinbaren, und fördert (in der von uns vorgeschlagenen Variante) eine gerechtere Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Die Erwerbsauszeit (bezahlter Sabbatical) vergrössert die Gestaltungsräume in der individuellen Lebensplanung. Der Solidaritätsurlaub ist eine zielgenaue Massnahme zur Bekämpfung von Erwerbslosigkeit. Und die 4-Tage-Woche erhöht die Freiräume in der Alltagsgestaltung. Die Erwerbsauszeit positionieren wir als ›Bedingungsloses Grundeinkommen‹ (BGE) auf Zeit und stellen es andern BGE-Modellen gegenüber. Schliesslich diskutieren wir die Frage, ob sich Arbeitszeitverkürzungen überhaupt eignen, die Erwerbslosigkeit zu reduzieren.

Die Arbeitszeitverkürzung: Vom Angelpunkt des Fortschritts...

Während 150 Jahren war die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit nicht nur eine Kernforderung der ArbeiterInnenbewegung und der Gewerkschaften, sondern auch eine zentrale Dimension des Fortschritts. Bereits

Beat Ringger

Beat Ringger ist Zentralsekretär des vpod und geschäftsleitender Sekretär des Denknetzes.

1856 fand in Australien eine Massenkundgebung statt, die den 8-Stunden-Tag forderte. 1886 kam es in Chicago zu erbittert geführten Streiks und Arbeitskämpfen für



eben diesen 8-Stunden-Tag. Der Gründungskongress der 2. Internationale 1889 rief den 1. Mai im Gedenken an die Opfer der Chicagoer Kämpfe zum Kampftag der Arbeiterbewegung aus. In dieser ganzen Periode war die Tages- und Wochenarbeitszeit der wichtigste Kristallisationspunkt in der Auseinandersetzung um die Arbeitszeit. Zunächst waren es der 8-Stunden-Tag respektive die 48-Stunden-Woche, später die 40-Stunden-Woche (freier Samstag) und schliesslich die 35-Stunden-Woche, um die gestritten und gekämpft wurde. Für die Beschäftigten und ihre Organisationen ging es dabei um den Schutz der Gesundheit, um Lebensqualität und – in Zeiten verbreiteter Erwerbslosigkeit – um die Sicherung von Arbeitsplätzen. Ein wichtiger Aspekt war dabei stets die Frage des vollen oder zumindest teilweisen Lohnausgleichs. Die Arbeitszeit sollte gekürzt werden, die Löhne jedoch auf gleicher Höhe bleiben. Damit sollte die Kaufkraft gesichert und dafür gesorgt werden, dass die Produktivitätsfortschritte auch den Beschäftigten zu Gute kommen.¹

Die Unternehmer und ihre Verbände versuchten in der Regel, so viel Widerstand wie möglich aufzubieten. Sie argumentierten, dass eine Kürzung der Arbeitszeiten aus Kostengründen nicht zu verkraften sei. In Zeiten der Hochkonjunktur wiederum verwiesen sie auf die Schwierigkeit, zusätzliches Personal zu rekrutieren. Trotzdem gelang es im Lauf des letzten Jahrhunderts, in den industrialisierten Ländern die Zahl der effektiv geleisteten Erwerbsarbeitsstunden pro Kopf der Bevölkerung ziemlich genau zu halbieren (Miegel 2002).

Die letzten beiden grossen Bewegungen für eine Arbeitszeitverkürzung waren diejenigen für die 35-Stunden-Woche in Deutschland und in Frankreich. Die deutsche Gewerkschaft IG Metall konnte nach beinahe 20-jähriger Mobilisierung 1995 die 35-Stunden-Woche zuerst in der Metallindustrie, danach auch in der Stahl-, Elektro- und Druckindustrie sowie in der Holz- und Papierverarbeitung durchsetzen. Bei den Volkswagenwerken in Wolfsburg wurde während vielen Jahren sogar im Schnitt nur 28.8 Stunden (4-Tage-Wwoche) gearbeitet – allerdings bei entsprechender Lohnreduktion und bei hoher Flexibilität in der Festlegung der Arbeitsschichten. In Frankreich wurde die 35-Stunden-Woche unter der sozialistischen Regierung Jospin am 13. Juni 1998 gesetzlich verankert. Die Umsetzung blieb jedoch uneinheitlich und wurde unter den nachfolgenden bürgerlichen Regierungen schrittweise wieder gelockert. Trotzdem löste die Gesetzgebung eine zum Teil erhebliche Reduktion der Arbeitszeiten aus und zeitigte neue Gestaltungsmöglichkeiten im Lebensalltag vieler Lohnabhängiger.

Noch in den 1960er-Jahren galt es als Errungenschaft, wenn Frauen sich ausschliesslich der Familie widmen konnten. Der Lohn eines Man-



nes sollte – so die Forderung – ausreichen, um einen Familienhaushalt zu finanzieren. Seit den 1970er-Jahren drängen die Frauen jedoch verstärkt auf einen gleichberechtigten Zugang zur Erwerbsarbeit und Wirtschaftsmacht. Die neue Frauenbewegung forderte eine umfassend neue Sicht auf die Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit und eine radikale Neubewertung der privat erbrachten Care-Arbeit. Diese sollte als ebenbürtiger Beitrag zur Reproduktion der Gesellschaft anerkannt und entsprechend in die Verteilung der Einkommen und in die Sozialversicherungen einbezogen werden. Der Ruf nach einer Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit gewann damit eine neue Dimension: Kürzere Wochenarbeitszeiten würden es Frauen und Männern erlauben, sich in gleicher Weise an der Hausarbeit und an der Betreuung von Kindern zu beteiligen. Während einiger Jahre wurde die 25-Stunden-Woche als Tor zur gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit diskutiert.

... zum Unthema

Doch Ende der 1990er-Jahre war der Trend in Richtung kürzerer Arbeitszeiten gebrochen. Die französische 35-Stunden-Woche kann im Nachhinein als letzter Ausläufer eines historischen Bogens betrachtet werden, in dem die Arbeitszeitfrage eine zentrale Achse der gesellschaftlichen Auseinandersetzungen bildete. Während die deutsche IG Metall noch in den 1970er- und 1980er-Jahren mit der Forderung nach der 35-Stunden-Woche zumindest in Europa breite Resonanz gefunden hatte, blieb Frankreich mit der Generalisierung eben dieser 35-Stunden-Woche international isoliert. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund wiederum lancierte Ende der 1990er-Jahre nochmals eine Volksinitiative für kürzere Arbeitszeiten: Sie sah eine schrittweise Reduktion der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit auf das Niveau der 36-Stunden-Woche vor, bei vollem Lohnausgleich für Monatssaläre bis zu 7200 Franken. Doch bereits die Unterschriftensammlung verlief harzig, und in der Abstimmung vom 3. März 2002 erreichte die Initiative lediglich eine Zustimmung von 25,4 Prozent. Das war ein klares Zeichen, dass die Forderung nach kürzeren Arbeitswochen auch in breiten Teilen der arbeitenden Bevölkerung an Glaubwürdigkeit und Attraktivität verloren hatte.

Zwar sind auch im neuen Jahrhundert Arbeitszeitverkürzungen punktuell immer wieder Thema. Besonders erwähnenswert ist hier die Durchsetzung des Rentenalters 60 durch die Gewerkschaft Bau und Industrie GBI (heute Unia) mit einem landesweiten Streik im November 2002 (siehe Kasten »Soziale Ungleichheit und Rentenalter: Brisante Zahlen«). Dieser Durchbruch gelang nota bene nur ein halbes Jahr nach



der deutlichen Niederlage der 36-Stunden-Woche an der Urne. Und doch ist offenkundig: Die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit als umfassende gesellschaftliche Perspektive ist in den letzten Jahren aus den Traktanden gefallen. Viel mehr als das: Die Initiative an die Gegenseite übergegangen. Die bürgerlichen Kräfte haben es geschafft, einen permanenten Druck zur Heraufsetzung des Rentenalters zu etablieren. De facto dürften sich die durchschnittlichen Lebensarbeitszeiten in vielen Ländern seit Mitte der 1990er-Jahre leicht bis deutlich erhöht haben.

Soziale Ungleichheit und Rentenalter: Brisante Zahlen

Bei der Auseinandersetzung um das Rentenalter der BauarbeiterInnen im Jahr 2002 spielte ein Aspekt eine zentrale Rolle: Für Beschäftigte mit geringem Einkommen ist eine frühzeitige Pensionierung aus finanziellen Gründen unrealistisch, für gut verdienende ist sie hingegen in der Schweiz zum Standard geworden. Gleichzeitig sterben aber ArbeitnehmerInnen mit geringeren Einkommen statisch gesehen früher und sind im Alter häufiger krank. Gemäss einer Genfer Studie (Gubéran und Usel 2000) beträgt die Wahrscheinlichkeit, dass die – ab dem 45. Altersjahr beobachteten – Männer mit 65 Jahren entweder invalid oder tot sind, bei den un- und angelernten Arbeitnehmern 33 Prozent, bei den Fabrikarbeitern 40 Prozent, bei den Bauarbeitern sogar 43 Prozent. Bei den Freiberuflichen und den Wissenschaftlern liegt diese Wahrscheinlichkeit hingegen bei lediglich 14 Prozent. Bauarbeiter haben also eine drei Mal und unqualifizierte Arbeitnehmer eine zwei Mal kleinere Chance, das AHV-Rentenalter in gesunder Verfassung zu erreichen. Zwei von fünf Bauarbeitern sind vor Erreichen des Rentenalters gestorben oder invalid. Diese Benachteiligungen konnten die BauarbeiterInnen dank der Entschlossenheit der GBI/Unia korrigieren: Sie erreichten 2002 mit ihrem Kampf eine beträchtliche Senkung des Rentenalters von 65 auf 60 Jahre.

Die Gründe für diese Entwicklung sind vielfältig. Eine zentrale Rolle spielt der Kampf der Unternehmer, die Gewinne durch Senkung der Personalkosten zu erhöhen. In den ersten drei Jahrzehnten nach dem 2. Weltkrieg lag der Akzent noch auf der Nutzung der Spielräume, die der beträchtliche Anstieg der Arbeitsproduktivität mit sich brachte. Sowohl die Gewinne als auch die Arbeitsvergütungen (in Form höherer Löhne und kürzerer Arbeitszeiten) konnten parallel wachsen. In den 1970er-Jahren verlangsamte sich jedoch die Zunahme der Produktivität, was zu einer Verschärfung der globalen Konkurrenz führte. Gleichzeitig erreichte die Durchsetzungskraft der Lohnabhängigen und der Ge-



werkschaften einen Höhepunkt, was dazu führte, dass sich die Unternehmen und die bürgerliche Rechte zu einer Gegenoffensive formierten, die heute die Bezeichnung Neoliberalismus trägt.

Personalkosten können auf mehreren Wegen gesenkt werden. Weil die direkte Senkung der Löhne meist auf erheblichen Widerstand stiess, gingen die Unternehmen dazu über, einen guten Teil der industriellen Fertigung (und später auch der normierbaren Dienstleistungen) in Billiglohnländer zu verlagern. Und weil eine offenkundige Verlängerung der Arbeitszeiten ebenfalls kaum durchsetzbar war, wurde der Akzent auf die Verdichtung der Arbeit gelegt. Erreicht wird dies zum Beispiel durch das Steigern der Arbeitsrhythmen, durch verbesserte Abläufe, das Ausschalten von Leerzeiten (Arbeit auf Abruf) und durch gesteigerte Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Zudem sind, vor allem im Dienstleistungsbereich, vermehrt Samstags-, Sonntags- und Abendarbeitszeiten zu verzeichnen. Dementsprechend nehmen die Belastung und der Stress zu und dominieren zunehmend die Befindlichkeit vieler Lohnabhängiger. Diese Entwicklung hat unter anderem dazu geführt, dass in jenen Bereichen, in denen viele Beschäftigte Teilzeit arbeiten, eine 100-Prozent-Stelle gesundheitlich auf Dauer kaum mehr zu bewältigen ist. In den Spitälern und Kliniken etwa findet sich kaum noch Pflegepersonal, das 100 Prozent arbeitet – zu hoch ist die körperliche (Schichtarbeit) und emotionale Belastung. Ähnliches spielt sich im Sozialbereich und mit steigender Tendenz auch an den Schulen ab. Paradoxerweise hat die Verdichtung der Arbeit jedoch dazu geführt, dass Arbeitszeitverkürzungen – zumindest solche in kleinen Schritten – für die Leute uninteressant oder gar zum Bumerang wurden. So wird die Senkung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde (12 Minuten pro Tag) bestenfalls als unerheblich, schlimmstenfalls als Grund für zusätzlichen Stress erlebt.

In der Wirtschaftskrise der Jahre 1974/75 bildete sich in den industrialisierten Ländern eine Massenarbeitslosigkeit, die seither nie mehr ganz verschwunden ist. Sie setzt die Beschäftigten unter permanenten Anpassungsdruck und kann die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften beträchtlich lähmen. Entsprechend schwieriger wurde die Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzungen in grösseren Schritten. Ein Schritt wie jener, der in den 1960er-Jahren mit der Einführung der 5-Tage-Woche gelungen war, liess sich in der Folge nicht mehr verwirklichen. Doch gerade das wäre nötig gewesen: Hätte in den letzten 20 Jahren die 4-Tage-Woche erkämpft werden können, würden wir heute in einer anderen Welt leben.

Statt der 4-Tage-Woche gewann jedoch die Zersetzung der Normalar-



beitsverhältnisse die Oberhand. Unterbeschäftigung und Formen der Flexibilisierung (z.B. Arbeit auf Abruf) nahmen markant zu. Diese Prekarisierung betraf und betrifft vor allem Frauen und gering Qualifizierte. Mit wachsender Tendenz werden aber auch weitere Schichten davon erfasst, zum Beispiel freiberufliche Beschäftigte (etwa JournalistInnen oder Freelancer in der Informatik), der akademische Mittelbau, TherapeutInnen und AusbilderInnen. Parallel zur Unterbeschäftigung nahm auch die ›freiwillige‹ Teilzeitarbeit massiv zu. Es waren überwiegend Frauen, die auf diese Weise für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung sorgten. Damit erodierte das Modell der Einverdiennerfamilie. Es ist zunehmend normal, dass beide Elternteile erwerbstätig sind. Und zunehmend reichen die Löhne auch nicht mehr aus, um davon eine ganze Familie versorgen zu können.

Damit ist das Ensemble der Orientierungsplanken, das der Lohnarbeit in der Nachkriegszeit klare Konturen – eindeutige Erwerbsarbeitszeiten, feste Anstellungsverhältnisse, fixe Monatslöhne – gegeben hatte, ins Rutschen geraten. Damit ist auch das Bezugssystem für klare Forderungen unscharf geworden, und es ist schwieriger geworden, einheitliche und vereinheitlichende Forderungen bezüglich der Arbeitszeiten zu erheben. Was bringt die 40-Stunden-Woche einer Teilzeitarbeitenden, die unterbeschäftigt ist? Oder einem Sachbearbeiter, der ohnehin weiss, dass er seine Überstunden nicht abarbeiten kann? Oder der Belegschaft einer Pflegeabteilung, die davon ausgehen muss, dass kein zusätzliches Personal eingestellt wird?

Eine folgenschwere Lücke

Aus all diesen Gründen ist die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit aus den öffentlichen Diskursen weitgehend verschwunden. Sie wird nicht mehr als Weg zu einer emanzipatorischen Entwicklung der Gesellschaft thematisiert und auch kaum mehr als Forderung zur Bekämpfung der Erwerbslosigkeit begriffen. Doch die Produktivitätsfortschritte gehen weiter, wenn auch weniger rasch als in der Nachkriegszeit, wo die Produktivität jährlich um vier oder mehr Prozent zunahm. Aber auch die gegenwärtigen Steigerungsraten von rund 1.5 Prozent führen dazu, dass das Volumen der notwendig zu verrichtenden Erwerbsarbeit ständig sinkt. Die gesamte zu verrichtende Arbeitszeit wird in jedem Fall verkürzt – die Frage ist lediglich, in welcher Form: Kommt sie allen zu Gute, oder nimmt die Erwerbsarbeitslosigkeit zu? Eine dauerhafte Massenarbeitslosigkeit deklassiert die Betroffenen, bringt die noch Arbeitenden unter Druck, schwächt die Gewerkschaften und auf die Länge auch die Grundlagen einer demokratischen Gesellschaftsordnung. Die Massen-

arbeitslosigkeit ist aber ohne eine Neuverteilung der Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit nicht mehr wegzubringen.

Das Verschwinden der Arbeitszeitverkürzung als gesamtgesellschaftlicher Option hat eine gravierende gesellschaftspolitische Lücke erzeugt. Den abhängig Beschäftigten fehlt ein kollektives, vereinheitlichendes Instrument, um gegen die Lasten des Arbeitsalltags angehen und Arbeitslosigkeit bekämpfen zu können. Und der Gesellschaft fehlt eine Perspektive, wie sie Produktivitätsgewinne allen zu Gute kommen lassen kann. Diese Lücke versuchen die Befürworter eines bedingungslosen Grundeinkommens (BGE) auszufüllen. Aus verschiedenen Gründen halten wir das BGE nicht für einen Ersatz von kürzeren Arbeitszeiten (siehe Kasten ›Erwerbsauszeit: Das bedingungslose Grundeinkommen für alle‹). Es ist nicht per se fortschrittlich, stellt erhebliche finanzielle Verteilungsprobleme und kann auf die Lohnabhängigen spaltend wirken. Eine Vielzahl der konkreten BGE-Konzepte ist mit einem Abbau der Sozialleistungen verbunden. Das BGE droht neoliberal vereinnahmt zu werden.

Gute Arbeit für alle

Bleibt die Frage, ob und unter welchen Bedingungen eine Renaissance der Arbeitszeitverkürzung möglich ist. Um die Voraussetzungen dafür zu klären, muss die Frage gestellt werden, wie Arbeit charakterisiert wird und wie sie sich gegenwärtig verändert. Dabei sind Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit gleichermaßen gemeint. Wir schlagen dazu vor, Arbeit in vier Dimensionen zu erfassen, nämlich jener

- der Notwendigkeit
- der Nötigung
- der Selbstverwirklichung
- der Teilhabe.

Arbeit ist *notwendig*, um das tägliche Funktionieren der Gesellschaft zu sichern. Es braucht wenig Fantasie, um sich den Aspekt der Notwendigkeit zu vergegenwärtigen: Würden die Menschen aufhören zu arbeiten, dann blieben Kinder unbeaufsichtigt, würden Kranke nicht gepflegt, müssten Bahnen, Busse und Fluglinien ihren Betrieb einstellen, blieben alle Läden geschlossen, würden innerhalb von Minuten keine Finanztransaktionen mehr getätigt, die Strom- und Wasserversorgung zusammenbrechen, viele Lebensmittel verfaulen – und so weiter. Es kann übrigens ja wohl kein Zweifel daran bestehen, dass die private Care- und Hausarbeit für das gesellschaftliche Funktionieren ebenso unerlässlich ist wie die Arbeit in Gewerbe, Industrie, Landwirtschaft und



öffentlichen Diensten. Damit ist noch nicht gesagt, wer im konkreten Fall bestimmt, welche Arbeit notwendig ist und welche nicht. Ein Teil der gegenwärtigen Arbeit ist im Sinne einer ›guten Gesellschaft‹ disfunktional: Die Erdölförderung in der Tiefsee etwa birgt untragbare Risiken, die Herstellung immer schwererer Personenwagen ist ökologischer Unsinn – und so weiter. Die herrschende Notwendigkeit ist eben die Notwendigkeit der Herrschenden. Das ändert aber nichts an der Feststellung, dass ohne die täglich erbrachte Arbeit die Gesellschaft innerhalb von Stunden ins Chaos fallen würde. In der herrschenden Notwendigkeit drückt sich auch der Kern einer absoluten Notwendigkeit aus: Man kann und muss notwendige Arbeit allenfalls umgestalten, aber man kann sie nicht ausschalten oder ignorieren.

In der Verknüpfung von Arbeit und Existenzsicherung überträgt sich diese Notwendigkeit auch auf jeden einzelnen Arbeitenden. Im Kapitalismus geschieht dies allerdings – wie in anderen Klassengesellschaften auch – auf eine *nötigende Weise*. Die Beschäftigten sind genötigt, sich dem Diktat der Firmenleitungen und der Vorgesetzten zu unterwerfen, andernfalls verlieren sie die Stelle. Viele Lohnabhängige sind zu prekärer und unwürdiger Arbeit genötigt, um überleben zu können. Die Nötigung setzt sich in den Abhängigkeitsverhältnissen innerhalb der Familien fort: Frauen bleiben tendenziell an das Einkommen ihrer Lebenspartner gekoppelt – zumindest solange, wie gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit nicht umgesetzt ist und es deshalb für Familien ökonomisch irrational ist, wenn die Männer mit ihren höheren Einkommen das Arbeitspensum reduzieren.

Im scharfen Gegensatz zum Aspekt der Nötigung steht die Dimension der *Selbstverwirklichung*: Der Anteil, den die Arbeit an der ›Menschwerdung des Menschen‹ einnimmt. Durch die Arbeit können Menschen sich ausdrücken, in der Arbeit können sie ihre Potenziale verwirklichen, in den Ergebnissen ihrer Arbeit erkennen sie ihre Kreativität und ihre Gestaltungskraft. Wer arbeitet, nimmt an kollektiven Prozessen teil, erlebt sich als nützlich. Diese *Teilhabe* ist in einer arbeitsteiligen Gesellschaft die vierte Dimension.

Auf der Basis dieser vier Dimensionen bietet sich folgende fortschrittliche Orientierung an. Die notwendige Arbeit soll auf ein Mass gebracht werden, das für den Einzelnen und das Kollektiv förderlich ist. Das geschieht auf zwei Arten: Einerseits mit einer Reduktion der Arbeitszeiten, andererseits mit einer Transformation der Arbeit. Transformation heisst hier: Arbeit wird so gestaltet, dass Menschen sinnstiftend an der Gestaltung der Gesellschaft teilnehmen und sich als Individuum ausdrücken und entwickeln können (Teilhabe, Selbstverwirklichung). Die

Aspekte der Nötigung hingegen sollen selbstredend überwunden werden. Damit kommen wir zu demselben Schluss, den eine Denknetz-AutorInnengruppe bereits im Jahrbuch 2006 gezogen hatte: Die Arbeitswelten sollen so gestaltet werden, dass alle Menschen ›gute Arbeit‹ verrichten können, und diese gute Arbeit soll angemessen auf alle Hände verteilt werden.

Arbeiten in der Care-, Bildungs- und Kulturgesellschaft

Die zentrale Frage, die sich bei einer Neuverteilung der notwendigen Arbeit stellt, wurde zuerst von der Frauenbewegung aufgeworfen und betrifft die Verschränkung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit. Dabei geht es einerseits darum, privat erbrachte Care-Arbeit endlich als gleichwertig einzubeziehen. Andererseits müssen wir auch zur Kenntnis nehmen, dass wir uns in einer umfassenden Bewegung hin zur Care-Gesellschaft befinden. In dieser Bewegung verbinden sich drei Tendenzen: Erstens die Zunahme der Produktivität in der industriellen Fertigung und der dazu gehörenden sachorientierten Dienstleistungen, die uns bereits in die Nähe der vollautomatisierten Fabriken geführt hat. Damit steigt der relative Anteil der personenbezogenen Dienstleistungen, weil diese sich nicht oder nur geringfügig rationalisieren lassen. Zweitens sind die Wünsche der Menschen gewachsen, ihr Potenzial verwirklichen zu können. Dies führt zu einem zunehmenden Bedürfnis nach Bildung, nach persönlicher Entwicklung, nach Überwindung psychischer Blockaden, nach kulturellen Ausdrucksmöglichkeiten. Und drittens wird es ›aufwändiger‹, Menschen arbeits- und gesellschaftsfähig zu ›machen‹, weil die Anforderungen in den Arbeits- und Konsumwelten steigen. Die Folge: Der Anteil der (unbezahlten und bezahlten) Care-, Bildungs- und Kulturarbeit nimmt in unserer Gesellschaft kontinuierlich zu.

Ein überwiegender Teil der Care-Arbeit wird nach wie vor im ›privaten‹ Bereich geleistet. Das entsprechende Arbeitsvolumen liegt in der Grössenordnung der gesamten übrigen Erwerbs-arbeitsleistungen (Madörin 2007). Aber auch die personenbezogenen Dienste, die im Rahmen des Service public erbracht werden und damit auf Erwerbsarbeit basieren, haben deutlich an Bedeutung gewonnen. Der Anteil der Lohnabhängigen in den Bereichen Bildung, Gesundheitsversorgung, Kinderbetreuung, Altenpflege, Sozial- und Kulturarbeit liegt heute in der Grössenordnung von 20 Prozent. Mit andern Worten: Sechs von insgesamt zehn Arbeitsstunden werden heute im Care-, Bildungs- und Kulturbereich geleistet. Damit rückt die Frage ins Zentrum, unter welchen Regimes personenbezogene Arbeit erbracht werden soll und wie sie auf-



geteilt wird. Soll ›private‹ Hausarbeit bezahlt werden, wie es ein Teil der Frauenbewegung sporadisch fordert? Allerdings müsste ein solcher Lohn (aber auch ein Bedingungsloses Grundeinkommen) dann auf dem Niveau des Medianlohns in der Erwerbsarbeit von Männern angesiedelt werden (gegenwärtig rund CHF 6300.- pro Monat). Ansonsten würde ein unerwünschter Effekt entstehen: Der Haushaltlohn respektive das BGE würde viele – vor allem weniger qualifizierte – Frauen erneut an den Herd fesseln. Der Mann würde weiterhin erwerbstätig bleiben, weil er in der Regel deutlich mehr verdiente, und die Frau würde das BGE beziehen, weil es für den Haushalt die ökonomischere Arbeitsteilung wäre. Demgegenüber bietet eine Kombination von kürzeren Erwerbsarbeitszeiten, Elternurlaub und einem Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung die erfreulicheren Perspektiven.

Kann Care-Arbeit rationalisiert werden?

Natürlich könnte in den personenbezogenen Diensten gespart, könnten in den Schulen Klassenbestände vergrössert und in den Spitälern und Heimen Pflegepersonal abgebaut werden. Solche Sparmassnahmen gehen jedoch stets zu Lasten der Qualität. Es handelt sich dabei um einen Leistungsabbau, nicht um Rationalisierungen. Doch auch in der Bildung und den personenbezogenen Diensten wird versucht, Menschen durch Maschinen zu ersetzen. Bislang sind die Erfolge allerdings bescheiden. Obwohl Computer sich als ›Lernpartner‹ durchaus eignen und dabei auch einige Vorteile aufweisen – sie setzen die Lernenden auch dann nicht unter Druck, wenn die Lernerfolge bescheiden bleiben –, konnten sie bislang die Lernbegleitung durch lebendige Menschen nicht ernsthaft bedrängen. Und obwohl in Ostasien (Japan, Südkorea und China) die Akzeptanz von Robotern in der Altenpflege und in Kindergärten wesentlich höher zu sein scheint als etwa in Europa, stecken diesbezügliche Versuche noch in den Kinderschuhen. Ebenso offen bleibt die Frage, ob die Menschen es in Zukunft akzeptieren würden, dass ihnen beim Sterben ein Roboter die Hand hält. Wenn die Verdinglichung der gesellschaftlichen Beziehungen allerdings weiter so voranschreitet, wie es gegenwärtig der Fall ist, dann könnte es durchaus sein, dass zunehmend mehr Menschen andere Menschen als Störung erleben statt als Bereicherung und als Seelenspiegel. Solche Menschen würden dann wohl willenlose und berechenbare Roboter vorziehen. Die entsprechende Technik ist allerdings noch viel zu wenig entwickelt, und es ist offen, ob Maschinen je auch nur annähernd die Vielfalt von Wahrnehmungen und Aktionen erreichen werden, wie sie den Menschen möglich ist. Auf absehbare Zeit sind Roboter noch keine Alternative zu menschlicher Care-Arbeit.

Erwerbsauszeit, Elternurlaub, Solidaritätsurlaub, 4-Tage-Woche

Die Anforderungen, die an eine zeitgemässe Form der Arbeitszeitverkürzung gestellt werden müssen, lauten:

- Sie soll zu einleuchtenden Entlastungen führen und vermeiden, dass die Verkürzung durch eine zusätzliche Verdichtung der Arbeit in der verbleibenden Arbeitszeit kompensiert wird.
- Die ungleiche Verteilung der privaten Care-Arbeit auf Männer und Frauen muss korrigiert werden.
- Arbeitszeitverkürzungen sollen allen zu Gute kommen.
- Parallel dazu ist es notwendig, die Ausfranselung der Arbeitsformen zurückzudämmen. Arbeit auf Abruf beispielsweise gehört schlicht verboten. Auf diesen Aspekt können wir allerdings im Rahmen dieses Beitrags nicht vertieft eingehen.

Unsere Vorschläge für Arbeitszeitverkürzungen sind so ausgelegt, dass gerade in der ›mittleren‹ Lebensphase, wenn eigene Kinder ins Spiel kommen und gleichzeitig die beruflichen Entwicklungsperspektiven ihre definitive Gestalt annehmen, eine deutliche Entlastung möglich wird.

Der Elternurlaub: Der Elternurlaub ermöglicht, Beruf und Kinderbetreuung besser zu vereinbaren, und fördert zudem eine gerechtere Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Ein solcher Urlaub würde sinnvollerweise über eine Sozialversicherung finanziert. So liesse sich vermeiden, dass einzelne Betriebe finanziell unverhältnismässig stark betroffen wären. Die Erfahrungen in Skandinavien zeigen, dass ein Elternurlaub nur dann auch die Verteilung der Kinderbetreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern beeinflusst, wenn vorgeschrieben wird, dass beide Elternteile an diesem Urlaub partizipieren. Ein Elternurlaub von sechs Monaten würde bei 80 Prozent Lohnentschädigung in der Schweiz Kosten von rund 1.8 Milliarden Franken pro Jahr auslösen. Bisher liegt die Schweiz auf diesem Gebiet gegenüber der europäischen Entwicklung weit zurück.

Die Erwerbsauszeit: Die Erwerbsauszeit dient der freieren Gestaltung der individuellen Biografie. Unser Vorschlag sieht vor, dass jeder Erwachsene im Verlauf seiner Erwerbsbiografie ein oder mehrere Sabbaticals beziehen kann. In dieser Zeit hat er oder sie Anspruch auf einen Erwerbssersatz und auf den Erhalt des angestammten Arbeitsplatzes. Dieser Sabbatical kann auch in Form einer 50-prozentigen Pensenre-



duktion bezogen werden. Das Ziel könnte sein, diese Erwerbsauszeit schrittweise auf drei Jahre auszubauen. In der Festlegung des Bezuges könnte den Beschäftigten weitgehende Freiheit eingeräumt werden. Eine Möglichkeit könnte darin bestehen, die Erwerbsauszeit »anzuspäran« und in Form einer vorzeitigen Pensionierung zu beziehen. Ohnehin entspricht die Erwerbsauszeit einer Art vorzeitiger Pensionierung bei freier Wahl der Bezugsjahre. Dazu folgende Überschlagsrechnung: Angenommen, der Erwerbssersatz liege bei rund 80 Prozent des Mindestlohns von 3800 Franken, den der SGB in seiner neuen Initiative fordert, also bei rund 3000 Franken, dann würde ein Jahr Erwerbsauszeit für alle auf rund 4,5 Milliarden Franken zu stehen kommen. Das ist weniger als ein Prozent des BIP der Schweiz. Elternurlaub und Erwerbsauszeit zusammen würden den Spielraum der Leute, Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit sinnvoll zu verzahnen, erheblich vergrössern. Parallel zu diesen beiden Formen der Arbeitszeitverkürzung müssten die Angebote in der familienergänzenden Kinderbetreuung quantitativ und qualitativ weiter ausgebaut und auch für Eltern aus dem mittleren Einkommensegment erschwinglich werden. Mit diesem Massnahmenpaket könnte der erforderliche Wandel in der Verteilung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen entscheidend vorangebracht werden.

Der Solidaritätsurlaub: Unser Vorschlag für einen Solidaritätsurlaub ist eine zielgenaue Massnahme zur Bekämpfung von Erwerbslosigkeit. Die Idee: Wer seine Arbeitsstelle einer erwerbslosen Person zur Verfügung stellt, kann für einen definierten Zeitraum (z.B. zwischen ein und eineinhalb Jahren) Taggelder der Arbeitslosenversicherung beziehen. Die Stelle könnte für eine Einarbeitungszeit von – beispielsweise – maximal zwei Monaten doppelt besetzt werden, und den BezügerInnen des Solidaritätsurlaubs wäre die Rückkehr zu ihrem angestammten Arbeitsplatz garantiert. Diese Form des Urlaubs entspräche also einer Art freiwilliger Arbeitslosigkeit auf Zeit. Damit könnten mehrere Ziele gleichzeitig verfolgt werden: Die erwerbslosen Personen finden wieder Anschluss in die Arbeitswelt und können ihre Kenntnisse erweitern; die BezügerInnen des Solidaritätsurlaubs wiederum können sich andern Aufgaben widmen – zum Beispiel der Kinderbetreuung oder der beruflichen und persönlichen Weiterbildung. Ein solcher Urlaub würde auch nur geringe Kosten verursachen, da ohnehin ein Arbeitslosengeld geschuldet ist.

4-Tage-Woche: Elternurlaub, Erwerbsauszeit und Solidaritätsurlaub würden aus den Mitteln der Sozialversicherungen und aus Steuererträ-



gen finanziert. Dabei gälte es zu beachten, dass eine Umverteilung (respektive Rückverteilung) von oben nach unten ausgelöst wird (siehe dazu auch die Artikel ›Gretchenfrage Steuerpolitik: Die Konturen der 25-Milliarden-Denknetz-Steueragenda‹ und ›Die Denknetz-Investitionsagenda: Eine Skizze‹ in diesem Jahrbuch). Erreichen lässt sich dieses Ziel, indem einerseits entsprechende Steuern erhoben werden (z.B. Gewinnsteuern, Erbschaftssteuern), andererseits, indem die Sozialversicherungsbeiträge – so wie für AHV, IV und EO – auf sämtlichen Lohnanteilen erhoben werden. Anders sieht die Lage bei einer Senkung der wöchentlichen Arbeitszeiten respektive bei einem Ausbau der Ferienansprüche aus. Diese lässt sich auf direktem Weg – das heisst, über gesetzliche Vorschriften oder vertragliche Vereinbarungen – erreichen. In der Schweiz steigt die Produktivität, wie in anderen hoch entwickelten Gesellschaften, jährlich um durchschnittlich 1.5 Prozent an. Angenommen, die Aufteilung dieser Produktivitätsgewinne zwischen Arbeit und Kapital bliebe konstant, und weiter angenommen, diese Produktivitätsgewinne würden vollumfänglich für die Verkürzung der Arbeitszeiten eingesetzt, dann könnte die Arbeitszeit jedes Jahr um drei Arbeitstage gesenkt werden. Die Tatsache, dass die Arbeitszeiten in den letzten 20 Jahren gleich geblieben sind² und die Reallohnsteigerungen deutlich unter dem Produktivitätszuwachs liegen, würde eine Senkung der Arbeitszeiten um jährlich 20 Tage rechtfertigen. Innerhalb der nächsten zehn Jahre kämen weitere 30 Tage hinzu. Damit liesse sich die 4-Tage-Woche und eine zusätzliche Ferienwoche für alle realisieren und die tägliche Belastung durch die verdichtete Erwerbsarbeit folglich erheblich reduzieren. Diese Belastung lässt sich deutlicher vermindern, wenn die Beschäftigten die Arbeitszeitreduktion in ganzen Tagen beziehen können. Deshalb scheint uns der Weg über eine Erhöhung der jährlichen Freitage wirksamer zu sein als eine stundenweise Senkung der Wochenarbeitszeit.

Vergegenwärtigen wir uns noch einmal, dass die durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeiten im Verlauf des 20. Jahrhunderts halbiert werden konnten. Alles spricht dafür, dass in den nächsten Jahrzehnten erneut deutliche Reduktionen erfolgen müssen. Solange die Produktivität der ›Non-Care-Arbeit‹ zunimmt, sind solche Arbeitszeitverkürzungen eine wichtige Perspektive und die Voraussetzung dafür, dass die private Care-Arbeit gerechter verteilt werden kann. Die Produktivitätszunahme ausschliesslich für eine mengenmässige Ausweitung der Warenproduktion zu nutzen, verbietet sich auch aus Gründen der Nachhaltigkeit. Die Frage der Arbeitszeitverkürzung mag im Neoliberalismus zum Unthe-



ma geworden sein, doch das darf nicht so bleiben. Die Arbeitszeitverkürzung ist tot – es lebe die Arbeitszeitverkürzung!

Anhang 1

Erwerbsauszeit: Ein bedingungsloses Grundeinkommen auf Zeit – für alle

Die Idee scheint bestechend: Statt dass sich alle und alles weiterhin um die Erwerbsarbeit dreht (respektive um deren Verkürzung), soll diese Fixierung gelöst werden. Ein bedingungslos gewährtes Grundeinkommen (BGE) würde sämtlichen Menschen die Existenz sichern und die privat erbrachte Care-Arbeit mittragen. Wer das BGE aufstocken will, kann sein Einkommen durch Erwerbsarbeit ergänzen. Dadurch wird auch der Nötigungsaspekt entscheidend entschärft: Niemand soll mehr gezwungen sein, schlecht bezahlte Arbeit zu prekären Bedingungen zu verrichten. Die Idee hat einige Anziehungskraft, insbesondere auch auf soziokulturell ausgerichtete Mittelschichten, die sich eine Lebensgestaltung mit viel Zeit-Freiheiten und bescheidenem materiellen Standard gut vorstellen können. Zudem vermittelt das BGE auf den ersten Blick auch das Bild einer sozialen Sicherheit, bei der niemand mehr fallen gelassen würde. Wird es aber konkret, verheddern sich die BGE-Modelle in den enormen Summen, die nötig wären, um allen Leuten ein existenzsicherndes Grundeinkommen auszubezahlen. Etliche Modelle landen bei Vorschlägen, die mit einer erheblichen Umverteilung zugunsten der Unternehmer verbunden wären (z.B. bei einer Finanzierung über die MWSt). Vielfach realisieren die AnhängerInnen solcher Modelle gar nicht, welch gigantische Umverteilung sie vorschlagen. Die Unternehmen würden ja bei den Löhnen um den BGE-Anteil entlastet. Einige BGE-BefürworterInnen mögen davon ausgehen, dass die Unternehmen die Preise um die Summe senken würden, die sie auf der Lohnseite einsparen würden – was bestenfalls reichlich naiv ist. In manchen Modellen wird das BGE überdies mit Sozialabbauvorschlägen verknüpft, etwa dann, wenn parallel zur Einrichtung eines BGE alle anderen Sozialversicherungen abgeschafft werden sollen, selbst wenn sie bessere Leistungen erbringen als das vorgesehene BGE (siehe dazu u.a. www.initiative-grundeinkommen.ch).

BGE-Modelle neigen dazu, den Aspekt der gesellschaftlichen Notwendigkeit von Arbeit und damit einer gerechten und als gerecht empfundenen Aufteilung dieser Arbeit zu überspringen. Entsprechend tendieren die Vorschläge dazu, die Spaltung zwischen Arbeitenden und RentenbezügerInnen zu vertiefen. Anstatt dass alle in zumindest ähnlicher Weise an der Erwerbsarbeit beteiligt respektive zeitweise von ihr befreit



sind, entstünden neue Gewinner und Verlierer. Viel naheliegender scheint es uns, alle Menschen an den Früchten der Produktivitätsfortschritte teilhaben zu lassen. Unseren Vorschlag für eine Erwerbsauszeit verstehen wir explizit als *BGE auf Zeit* für alle: Mit Steuergeldern und Sozialversicherungsbeiträgen wird es allen Erwachsenen ermöglicht, während der Erwerbsphase eine Auszeit zu nehmen, in der sie Taggelder erhalten (z.B. 80% des Mindestlohnes). Der Bezug dieser Auszeit wäre ebenso bedingungslos wie der Bezug der Altersrente. Dieser bedingungslose Freizeitgewinn käme damit einer partiellen Einführung der BGE gleich, ohne dessen Nachteile mitzuschleppen.

Anhang 2

Haben Arbeitszeitverkürzungen als Massnahme gegen Erwerbslosigkeit ausgedient?

Produktivitätssteigerungen führen über kurz oder lang zur Abnahme der Arbeitszeit. Fragt sich nur, ob sich dies in Form kürzerer Arbeitszeiten für alle auswirkt oder in Form einer anhaltenden Erwerbslosigkeit für einige. Deshalb fordern die Gewerkschaften seit jeher, die vorhandene Erwerbsarbeit auf alle Hände zu verteilen und Massenerwerbsarbeitslosigkeit mit Arbeitszeitverkürzungen zu bekämpfen.

Aber haben Verkürzungen der Erwerbsarbeitszeiten überhaupt den gewünschten Effekt? Die Gewerkschaften gehen aufgrund ihrer Erfahrungen und empirischer Untersuchungen davon aus, dass sie nur etwa zur Hälfte beschäftigungswirksam sind. In der Regel haben sie nämlich zur Folge, dass die Firmen zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um die Effizienz der Arbeitsabläufe zu steigern, oder dass sie versuchen, die Verkürzung der Arbeitszeit durch eine Verdichtung der Arbeit aufzufangen. Diese Effekte hängen jedoch stark von den gewählten Formen der Arbeitszeitsenkung ab. Unser Vorschlag eines Solidaritätsurlaubs etwa ist zu mehr als 100 Prozent beschäftigungswirksam: Der eigentliche Urlaub schafft ein Stellenplus von 100 Prozent. Während der Einarbeitungszeit wird zusätzliche Ausbildungsarbeit geleistet und damit die 100-Prozent-Marke übertroffen.

Ein weiteres gewichtiges Argument lautet: Die Qualifikationen derjenigen, die arbeiten, entsprechen nicht den Qualifikationen derjenigen, die erwerbsarbeitslos sind. Folglich nützt es nichts, wenn das Arbeitspensum der Beschäftigten reduziert wird. Die Reduktion des Pensums eines Hochschulprofessors bringt dem arbeitslosen Tankstellenwart nichts. Allerdings müssen Verdrängungseffekte beachtet werden: Der erwerbslose Akademiker, der als Taxifahrer arbeitet, belegt eine Stelle, die auch von weniger Qualifizierten eingenommen werden könnte. Das



alleine widerlegt aber noch nicht das Argument. Tatsächlich verfügt ein hoher Teil der Erwerbslosen gegenwärtig nur über geringe Qualifikationen. Dies hängt damit zusammen, dass sich unqualifizierte Tätigkeiten einfacher rationalisieren oder in Billiglohnländer verschieben lassen als qualifizierte. Dieser Trend kommt allerdings mehr und mehr zum Stillstand. Ein grosser Teil der Rationalisierungspotenziale ist mittlerweile ausgeschöpft, und der überwiegende Teil der Stellen, die in Billiglohnländer verlagert werden können, befindet sich heute auch dort. Eine neue Studie (Weder/Wyss 2010) kommt denn auch für die Schweiz zum (auch für die AutorInnen, wie sie selbst schreiben, überraschenden) Schluss, dass die Globalisierung im Zeitraum von 1991 bis 2008 keinen signifikanten Einfluss auf die Erwerbslosigkeit von Beschäftigten mit tiefer fachlicher oder sprachlicher Qualifikation hatte. In den Bereichen Gesundheitsversorgung, Pflege und Altenbetreuung nimmt zudem der Bedarf nach Arbeitskräften jährlich um zwei bis drei Prozent zu. Dieser Trend wird noch drei bis vier Jahrzehnte anhalten. Hier werden nicht so sehr intellektuelle HöchstleisterInnen benötigt, sondern Leute mit sozialen Kompetenzen. Fazit: Die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeiten bleibt ein wirksames Instrument, um Erwerbslosigkeit zu bekämpfen – besonders dann, wenn die geeigneten Formen gewählt und gleichzeitig die berufliche Umschulung und Weiterbildung konsequent gefördert werden.



Anmerkungen

- 1 Ein knapper und aufschlussreicher Abriss zur Frage der Arbeitszeit in der Schweiz bis in die 1970er-Jahre findet sich im Historischen Lexikon der Schweiz. Stichwort Arbeitszeit: www.hls-dhs-dss.ch/textes/d/D13910.php.
- 2 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit sank in der Schweiz von 1990 bis 2009 gerade mal von 42.2 Stunden auf 41.7 Stunden (Bundesamt für Statistik, Tabelle unter: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/07.Document.68519.xls

Literatur

- Baumann, Hans: Vollbeschäftigung – ein alter Hut? In: Widerspruch 11, Juni 1986.
- Denknetz-AutorInnengruppe: Gute Arbeit für alle. In: Denknetz-Jahrbuch 2006
- Gubéran, Etienne und Massimo Usel (2000): Mortalité prématurée et invalidité selon la profession et la classe sociale à Genève. OCIRT Genf
- Historisches Lexikon der Schweiz, Stichwort Arbeitszeit: www.hls-dhs-dss.ch/textes/d/D13910.php
- Madörin, Mascha: Neoliberalismus und die Reorganisation der Care-Ökonomie. In: Denknetz-Jahrbuch 2007
- Miegel, Meinhard: Wachstum bringt keine Jobs. Märkische Allgemeine Zeitung vom 26. August 2002. Zitiert nach Wikipedia-Eintrag zum Stichwort Arbeitszeit.
- Nova, Colette: Nötig, gerecht, finanzierbar: JA zu den Initiativen für ein flexibles Rentenalter. SGB-Dokumentation Nr. 72, September 2000.
- Rieger, Andi: Arbeitszeitpolitik: Kollektive Perspektiven oder linkes Liebäugeln mit der Flexibilisierung? In: Widerspruch 11, Juni 1986.
- Ringger, Beat: Vier Tage sind genug. In: WOZ-Sonderbeilage ›Kürzer arbeiten, besser leben‹ vom 17. Januar 2002.
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB: Für eine kürzere Arbeitszeit. Broschüre, Bern 1998.
- Stutz, Heidi: Der Blick aufs Ganze: Care Economy und Erwerbsarbeit. In: Denknetz-Jahrbuch 2006.
- Weder, Rolf und Simone Wyss: Arbeitslosigkeit unter Niedrigqualifizierten: Die Rolle der Globalisierung – Eine Empirische Analyse für die Schweiz. SECO-Publikation Arbeitsmarktpolitik Nr. 29, Bern 2010.
- WOZ-Sondernummer: Die Vier-Tage-Woche kommt. Diverse Beiträge. Beilage zur WOZ vom 29. April 1999.
- WOZ-Sondernummer: Kürzer arbeiten, besser leben. Diverse Beiträge. Beilage zur WOZ vom 17. Januar 2002