

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 86 (1994)  
**Heft:** 1  
  
**Rubrik:** bien cuit

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 23.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# bien cuit bien cuit

**Arbeitszeitverkürzung:**

## Arbeitszeit- Bonus als konkreter Schritt

«bien cuit» bringt Texte, die nicht gleich für die nächste Vorstandssitzung zu traktandieren sind. Wir wollen darin kühne Perspektiven entwickeln, mehr als eine Nasenlänge entfernt von dem, was hemdsärmeliger Pragmatismus noch als umsetzbar erachtet. Ideologisch lassen wir «bien cuit» bloss als Abweichung vom Durchschnitt des Kompromisses festnageln. «bien cuit» wirkt, wo Widerspruch mehr ist als erlaubt; nämlich erwünscht.



Von Hans-Jakob Mosimann

Alle reden vom Verkürzen der Erwerbsarbeitszeit, aber kaum jemand getraut sich. Dabei wären konkrete Schritte aus verschiedenen Gründen wichtig: Im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit ist es mittel- und langfristig gewiss klüger, die vorhandene (abnehmende) Arbeitsmenge auf alle zu verteilen, statt einige viel und andere gar nicht arbeiten zu lassen. Aber auch die faire Verteilung von bezahlter Arbeit und der unbezahlten zu Hause hat bessere Chancen, wenn alle weniger Zeit für die Erwerbstätigkeit brauchen.

Bisher ist in dieser Richtung wenig gegangen; Arbeitszeitverkürzungen werden höchstens auf der Kriechspur gefahren. Damit es endlich schneller geht, braucht es neue Leitplanken. Leitplanken im Wirtschaftsleben sind Anreize, finanzielle Anreize.

Ein Anreizsystem zur Arbeitszeitverkürzung belohnt Arbeitszeiten unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Das System muss saldoneutral ausgestaltet sein: Der Volkswirtschaft entste-

hen insgesamt keine nennenswerten Mehrkosten. Und das System reagiert nur auf freiwillige Entscheidungen, es wird kein Zwang ausgeübt.

Diesen Anforderungen genügt eine Art umgekehrter Öko-Bonus: Alle Betriebe entrichten eine Abgabe von einem Prozent der Lohnsumme. Das Geld fliesst wieder an die Unternehmen zurück, aber gestaffelt: Für jedes Arbeitsverhältnis, dessen vertragliche Arbeitszeit unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegt, erhält das Unternehmen einen Bonus. Der Bonus ist um so grösser, je grösser die Differenz zum Durchschnitt ist, bis zu einer unteren Grenze (zum Beispiel die Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit). Unternehmen, welche die Normarbeitszeit für die ganze Belegschaft reduzieren, erhalten im Zeitpunkt der Reduktion den doppelten Bonus.

Über die Verwendung des Arbeitszeit-Bonus gibt es absichtlich keine Vorschriften. Im einen Extremfall verbleibt er dem Unternehmen, auch wenn er grösser ist als allfällige Kosten der Arbeitszeitverkürzung. Im anderen Extremfall wird er ungeschmälert dem bisherigen oder anteilmässig reduzierten Lohn zugeschlagen. Konkret ist es Sache der

Beschäftigten und insbesondere der Gewerkschaften, einen möglichst grossen Anteil des Bonus lohnwirksam zu machen.

In Zahlen sieht das Modell so aus: Ein Lohnprozent bringt gut zwei Milliarden Franken. Bonusberechtigt sind nach heutigem Stand Arbeitsverhältnisse zwischen 21 und 41 Wochenstunden. Bei der heutigen Verteilung der Arbeitszeit ergibt dies einen Bonus von jährlich 300 Franken pro Wochenstunde unter dem Durchschnitt. Ein Betrieb erhält also für jedes Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden einen Arbeitszeit-Bonus von jährlich 600 Franken. Für ein Arbeitsverhältnis mit 21 Wochenstunden beträgt der entsprechende Arbeitszeit-Bonus jährlich 6300 Franken.

Die Rechnung lässt sich auch in der umgekehrten Richtung machen: Auf wieviel Prozent muss die Abgabe angesetzt werden, damit für untere Einkommen der Arbeitszeit-Bonus den Lohn für eine Arbeitszeitverkürzung von acht Stunden ersetzt? Für einen vollen Ausgleich bis 40 000 Franken Jahreseinkommen müsste die Abgabe vier Prozent betragen, für den Ausgleich auf gut 55 000 Franken sechs Prozent.