bien cuit

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **86 (1994)**

Heft 1

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

bien cuit

«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 hemdsärmliger 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.

Arbeitszeitverkürzung:

Arbeitszeit-Bonus als konkreter Schritt

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 entstehen 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 anteilsmässig reduzierten Lohn zugeschlagen. Konkret ist es Sache der Beschäftigten und insbesonders 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.