



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz

Nachfolgestudie zur Studie von 2003

*mit einer deutschen und französischen
Zusammenfassung*

Studie im Auftrag der
Aufsichtskommission für den
Ausgleichsfonds
der Arbeitslosenversicherung

**Ecoplan
(Philipp Walker, Michael
Marti, Kathrin Bertschy)**

**SECO Publikation
Arbeitsmarktpolitik N° 32 (10. 2010)**

Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz

**Nachfolgestudie zu den «Prekären Arbeitsverhältnissen in
der Schweiz» vom September 2003**

im Auftrag des SECO

Schlussbericht

10. September 2010

Impressum

Empfohlene Zitierweise

Autor: Ecoplan
Titel: Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz
Untertitel: Nachfolgestudie zu den «Prekären Arbeitsverhältnissen in der Schweiz» vom September 2003
Auftraggeber: SECO
Ort: Bern
Jahr: 2010

Begleitgruppe

Thomas Ragni (SECO)
Werner Aeberhardt (SECO)
Daniel Lampart (SGB)
Sabina Littmann (BSV)
Gisela Hochuli (BSV)
Laurence Devaud (SECO)
Roland A. Müller (Schweizerischer Arbeitgeberverband)
Walter Schmid (HSLU)

Projektteam Ecoplan

Philipp Walker
Michael Marti
Kathrin Bertschy

Der Bericht gibt die Auffassung der Autoren wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

Ecoplan

Forschung und Beratung
in Wirtschaft und Politik

www.ecoplan.ch

Thunstrasse 22
CH - 3005 Bern
Tel+41 31 356 61 61
Fax +41 31 356 61 60
bern@ecoplan.ch

Postfach
CH - 6460 Altdorf
Tel+41 41 870 90 60
Fax +41 41 872 10 63
altdorf@ecoplan.ch

Inhaltsübersicht

	Inhaltsverzeichnis	2
	Kurzfassung.....	5
	Version abrégée	14
1	Einleitung	24
2	Definition atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse.....	27
3	Die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in der Schweiz.....	49
4	Dauer in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen	95
5	Risikoprofile.....	102
6	Zusammenhang befristete und atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse	116
7	Fazit	124
8	Anhang A: Detailergebnisse der deskriptiven Statistik	127
9	Anhang B: Schätzergebnisse Probit-Schätzungen	145
10	Anhang C: Wechsel aus und in atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse.....	149
11	Anhang D: Befristete Arbeitsverhältnisse.....	150
	Literaturverzeichnis	151

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Kurzfassung	5
Version abrégée	14
1 Einleitung	24
1.1 Der Arbeitsmarkt im Wandel	24
1.2 Vorgehen und Aufbau des Berichts	25
2 Definition atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse	27
2.1 Definition von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen	27
2.1.1 Der Begriff atypisch-prekär	27
2.1.2 Traditionelle versus nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse	28
2.1.3 In der Literatur bekannte Definitionen prekärer bzw. atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse	29
2.1.4 Unsicherheit als zentrales Merkmal der Prekarität	30
2.1.5 In der vorliegenden Studie verwendete Definition prekärer bzw. atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse	36
2.2 Operationalisierung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse	37
2.2.1 Umsetzung der theoretischen Definition und Grenzen der Messbarkeit	37
2.2.2 Atypische Arbeitsverhältnisse als Indikatoren von Unsicherheit.....	40
2.2.3 Einkommen als Indikator für Freiwilligkeit.....	43
3 Die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in der Schweiz	49
3.1 Einleitung.....	49
3.2 Datengrundlage.....	49
3.2.1 Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE).....	49
3.2.2 Syntheseerhebung soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM)	52
3.3 Schlüsselgrößen für das Jahr 2002 und 2008.....	53
3.4 Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse zwischen 1992 und 2008	57
3.5 Einzelne Ausprägungen von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen.....	60
3.6 Welche Wirtschaftsklassen sind besonders betroffen?	64
3.7 Wer arbeitet in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis?	70
3.7.1 Geschlecht	71
3.7.2 Alter	72
3.7.3 Nationalität	74
3.7.4 Bildung	76
3.7.5 Sprachregion	78
3.7.6 Zivilstand	79

3.7.7	Erwerbstätige mit Kindern (max. 15 Jahre alt).....	82
3.7.8	Alleinerziehende Erwerbstätige.....	84
3.7.9	Regelmässige externe Kinderbetreuung.....	85
3.7.10	Der 08/15 PAV-Arbeiter	87
3.8	Wirtschaftliche Entwicklung und atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse	88
4	Dauer in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen	95
4.1	Einleitung.....	95
4.2	Wie lange bleibt eine Person in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis?	95
4.3	Atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis als Ein- oder Ausstieg ins Berufsleben?	97
4.3.1	Vorheriger Erwerbsstatus der neu in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätigen Personen	97
4.3.2	Erwerbsstatus der im Vorjahr in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätigen Personen	99
4.3.3	Erwerbssituation vor einem atypisch-prekären AV versus Erwerbssituation nach einem atypisch-prekären AV	100
5	Risikoprofile.....	102
5.1	Discrete Choice – Modelle	102
5.2	Die Schätzmodelle	104
5.3	Schätzergebnisse.....	105
5.3.1	Relative Zusammenhänge	105
5.3.2	Marginale Effekte	109
5.3.3	Einzelne spezifische Zusammenhänge	112
5.4	Zusammenfassende Darstellung der Risikogruppen.....	114
6	Zusammenhang befristete und atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse	116
6.1	Generelle Entwicklung der befristeten Arbeitsverhältnisse.....	116
6.2	Befristet und atypisch-prekär	120
7	Fazit	124
8	Anhang A: Detailergebnisse der deskriptiven Statistik	127
8.1	Ergebnisse deskriptiver Statistik, Auswertung der SAKE-Daten mit Grenzwerte auf Basis der Nettolöhne.....	127
8.2	Ergebnisse deskriptiver Statistik, Auswertung der SAKE-Daten mit Grenzwerte auf Basis der Bruttolöhne	132
8.3	Ergebnisse deskriptiver Statistik, Auswertung der SESAM-Daten mit Grenzwerte auf Basis der Bruttolöhne.....	138
9	Anhang B: Schätzergebnisse Probit-Schätzungen	145
10	Anhang C: Wechsel aus und in atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse.....	149

11	Anhang D: Befristete Arbeitsverhältnisse.....	150
	Literaturverzeichnis	151

Kurzfassung

Einleitung

Schon seit mehreren Jahren sind flexible und nichttraditionelle Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeit auf Abruf und Temporärarbeit ein fester Bestandteil des schweizerischen Arbeitsmarkts. Mit diesen neueren Formen von Arbeitsverhältnissen reagiert die Arbeitswelt auf einen sowohl in der Wirtschaftswelt als auch in der Gesellschaft beobachtbaren Wandel hin zu mehr Kurzfristigkeit und Flexibilität. Aus gesellschaftlicher Sicht sind flexible Arbeitsverhältnisse auch nicht grundsätzlich kritisch zu beurteilen, sondern können sowohl Arbeitgebern wie Arbeitnehmern mehr Freiraum geben. Gewisse flexible Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit geniessen gar eine gute Reputation.

Kritisch zu beurteilen hingegen sind die Arbeitsverhältnisse dann, wenn die Arbeitnehmer einer beträchtlichen Unsicherheit ausgesetzt sind, ohne dafür ausreichend abgegolten zu werden. Diese spezielle Ausprägung nichttraditioneller Arbeitsverhältnisse wird in der Literatur als prekär bzw. nachfolgend als atypisch-prekär bezeichnet. Erste empirische Grundlagen über die Verbreitung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz wurden im Jahr 2001 von Caritas¹ und 2003 von Ecoplan² erarbeitet.

Ziel der hier vorliegenden Studie ist es, die Ecoplan-Studie aus dem Jahr 2003 aufzudatieren, die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2001 aufzuzeigen und die empirischen Ergebnisse mit neueren Daten zu überprüfen. Zudem werden die bisherigen Analysen durch weitere interessante Fragestellungen im Speziellen zu befristeten Arbeitsverhältnissen und zu den Ein- und Austritten in und aus atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen ergänzt.

Definition atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse und methodisches Vorgehen

In der Literatur besteht keine einheitliche Definition von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen. Häufig wird allerdings Unsicherheit als zentrales Merkmal von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen aufgeführt. Analog dazu definieren wir ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis wie folgt:

Ein Arbeitsverhältnis wird als atypisch-prekär bezeichnet, wenn relative Unsicherheit vorhanden ist, die nicht erwünscht ist.

Es ist dabei wichtig zu unterscheiden, dass atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse nicht mit prekären Lebensbedingungen (Working Poor) gleichzusetzen sind. Ein Arbeitsverhältnis ist atypisch-prekär, wenn die Arbeitsstelle gewisse Unsicherheiten aufweist. Dies hat allerdings

¹ Vgl. Caritas (2001), Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz.

² Vgl. Ecoplan (2003), Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz.

a priori keine Auswirkungen auf die Lebensbedingungen, in der die Person in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis lebt.

Um atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse in den Daten zu identifizieren, muss diese Definition entsprechend operationalisiert werden. Die Unsicherheiten werden dabei über die verschiedenen Formen von atypischen Arbeitsverhältnissen definiert (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Atypische Arbeitsverhältnisse und Hauptunsicherheiten

Arten der Unsicherheiten	Operationalisierung (betr. atypisches Arbeitsverhältnis)
1. Hauptunsicherheit: Zeitliche Unsicherheit	
– Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse (Arbeitsplatzunsicherheit)	Befristete Arbeitsverträge (maximal 12 Monate) Temporärarbeit (Lohnbezug über Temporärbüro)
– Kurzfristige Arbeitspläne	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
2. Hauptunsicherheit: Ökonomische Unsicherheit	
– Kurzfristig schwankendes Arbeitsvolumen (Einkommensunsicherheit 1)	Arbeit auf Abruf, Heimarbeit und Telearbeit ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl
– Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefer Fixlohn (Einkommensunsicherheit 2)	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
– Unterbeschäftigung (Existenz-Unsicherheit)	Teilzeitarbeit mit Wunsch nach höherem Arbeitsvolumen
3. Hauptunsicherheit: Schutzunsicherheit	
– Verletzung von Schutzbestimmungen (Juristische Schutz-Unsicherheit)	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
– Unsicherheit betreffend Sozialleistungen (Sozialstaatliche Schutz-Unsicherheit)	Neue Selbstständigkeit
– Vertretungs-Unsicherheit	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
– Fehlende Arbeitssicherheit	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)

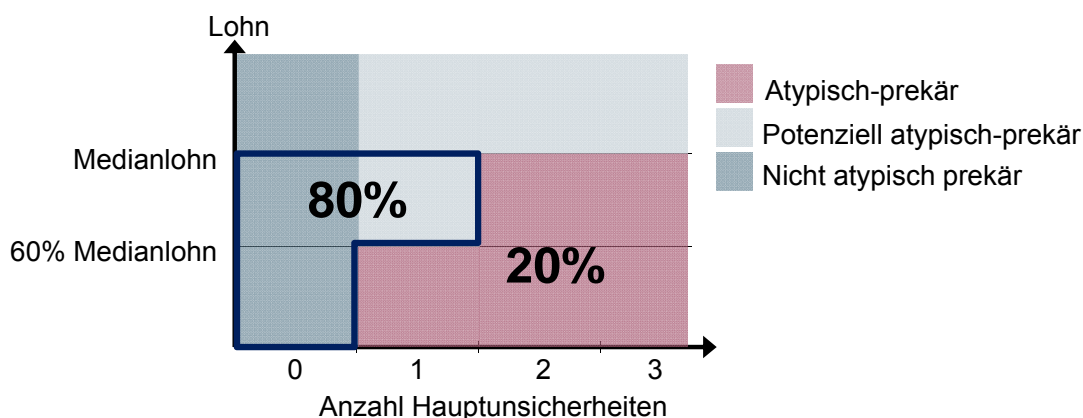
Die Operationalisierung von «unerwünscht» erfolgt über das Einkommen. Dabei wird davon ausgegangen, dass ab einem bestimmten Einkommen (Grenzwert) die Unsicherheit bewusst akzeptiert wird. Die Bestimmung der Grenzwerte beruht auf folgenden Grundlagen:

- Als Ausgangsgrösse für die Festlegung der Lohngrenze dient der Medianlohn.
- Für die Auswertung der Jahre 2001 bis 2008 werden jährlich unterschiedliche (flexible) Grenzwerte berechnet. Die Auswertungen der Jahre vor 2001 beruhen auf fixen Grenzwerten.
- Die Grenzwerte werden für Brutto- und Nettolöhne berechnet. Absolute Werte werden sowohl auf Basis der Brutto- als auch der Nettolöhne betrachtet. Die im Bericht

abgebildeten relativen Auswertungen beruhen allerdings ausschliesslich auf den Nettolöhnen.

Zusammengefasst werden Arbeitsverhältnisse in unserer Studie dann als atypisch-prekär identifiziert, wenn sie eine Form von Unsicherheit aufweisen und das Einkommen kleiner als 60% des Medianlohns ist, oder wenn sie mehrere Formen von Unsicherheiten aufweisen und das Einkommen unter dem Medianlohn liegt. Die Abgrenzung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse zu den übrigen Arbeitsverhältnissen wird in Abb. 2 grafisch dargestellt. Von allen Personen, die einen Lohn unterhalb des Medianlohns beziehen, arbeiten nur 20% in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis.

Abb. 2: Operationalisierung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse

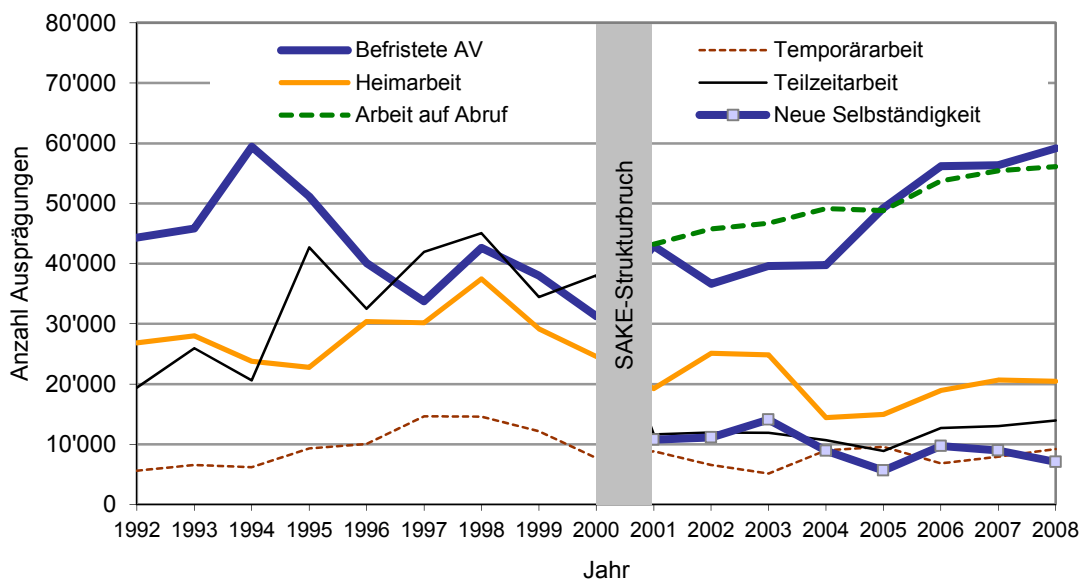


Als **Datengrundlage** für die Analyse dient uns der **Datensatz** der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik (BFS). Dank ihrer Stichprobengrösse und dem Umstand, dass die gleichen Personen während einer Periode von fünf Jahren befragt werden (rollendes Panel), ist die SAKE eine bedeutende Datengrundlage für viele Arbeitsmarktstudien. Der SAKE-Datensatz hat allerdings auch seine Grenzen. Die SAKE wird seit 1991 erhoben, wobei der Fragebogen seither mehrmals angepasst wurde. Die für die vorliegende Arbeit wichtigste Revision wurde 2001 durchgeführt, da ab 2001 explizit nach Arbeit auf Abruf und Formen neuer Selbstständigkeit gefragt wird. Dieser SAKE-Strukturbruch verringert die Vergleichbarkeit der Daten vor und nach dem Jahr 2001. Neben dem Strukturbruch ist für die vorliegende Studie besonders das Wohnortsprinzip ein Nachteil, da dadurch die tendenziell häufig in atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätigen Kurzaufenthalter nicht berücksichtigt werden und die Auswertungen deshalb die effektive Zahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse tendenziell unterschätzen dürften.

Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2002

Als atypisch-prekär werden Arbeitsverhältnisse dann bezeichnet, wenn mit dem Arbeitsverhältnis für den Arbeitnehmer eine gewisse Unsicherheit verbunden ist und das erzielte Einkommen unterhalb einer bestimmten Mindestgrenze³ liegt. Im Jahr 2008 waren gemäss dieser Definition rund 140'000 Personen und daher 3.3% aller erwerbstätigen Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig (vgl. Abb. 4). Von den verschiedenen Arten von atypischen Arbeitsverhältnissen, die als atypisch-prekär bezeichnet werden, sind besonders Arbeit auf Abruf und befristete Arbeitsverhältnisse (max. 1 Jahr) besonders häufig: Insgesamt sind rund 56'000 Personen in Arbeit auf Abruf und 59'000 Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig (Abb. 3). Weit weniger bedeutsam sind hingegen Heimarbeit (20'000 Personen), Unterbeschäftigung (14'000 Personen), Temporärstellen (9'000 Personen) sowie Formen neuer Selbstständigkeit (7'000). Dabei muss berücksichtigt werden, dass ein Arbeitsverhältnis mehrere Formen von Atypik aufweisen kann und die Zahlen zu den einzelnen Formen Mehrfachzählungen enthalten.

Abb. 3: Entwicklung der Formen atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse

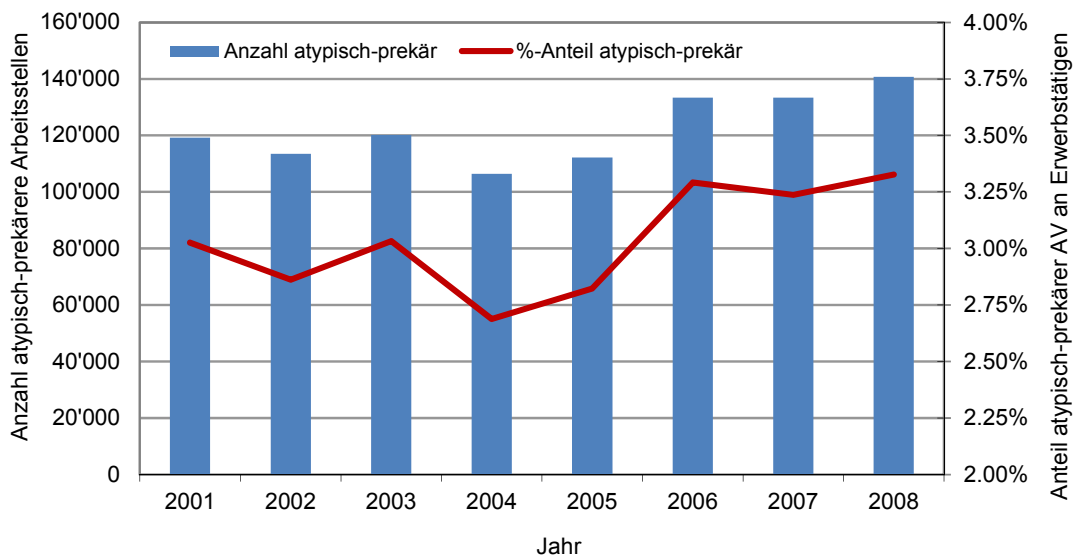


Befristete Arbeitsverhältnisse und Arbeit auf Abruf sind auch wesentlich für den Anstieg der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in den vergangenen Jahren verantwortlich. Im Jahr 2002 waren 2.9% aller Erwerbstätigen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig. Nach einem leichten Anstieg im Jahr 2003 sanken die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im Jahr 2004 auf 2.7%, seither sind sie aber stetig bis auf 3.3% im Jahr 2008 angestiegen. Der

³ Als Mindestgrenze gelten je nach Ausmass der Unsicherheit 60% des Medianlohnes oder der Medianlohn.

Anstieg seit 2004 ist auf die Zunahme von Arbeit auf Abruf (+15% zw. 2004 und 2008) und auf die befristeten Arbeitsverhältnisse (+50% im selben Zeitraum) zurückzuführen.

Abb. 4: Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse und Anteile an Erwerbstätigen



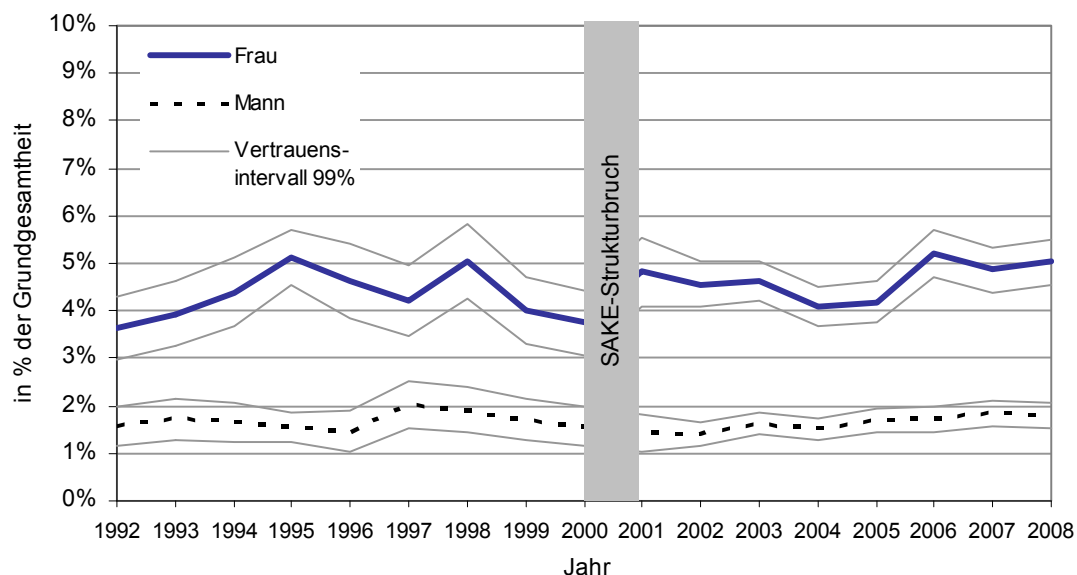
Eine genauere Auswertung der befristeten Arbeitsverhältnisse (vgl. Kapitel 6) zeigt, dass von den verschiedenen Formen der Befristungen vor allem Praktikumsstellen als atypisch-prekär eingestuft werden müssen. Die Praktika (inkl. Volontariate) sind nicht nur von der Anzahl her die bedeutendste Form innerhalb der atypisch-prekären befristeten Arbeitsverhältnissen, sie haben in den vergangenen Jahren auch stark zugenommen. Bereits 2004 stellte jede dritte befristete und atypisch-prekäre Arbeitsstelle ein Praktikum dar. Seither ist dieser Anteil bis auf 43% angestiegen. Insgesamt wurden gemäss unseren Auswertungen seit 2004 13'000 neue Praktikumsstellen geschaffen, welche unter die Definition atypisch-prekär fallen. Somit sind rund zwei Drittel der neuen befristeten und atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2004 den Praktika zuzuschreiben.

Wer arbeitet in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis?

Mit Hilfe einer deskriptiven Auswertung (vgl. Abschnitt 3.7) und einer Panel-Probit-Schätzung (vgl. Kapitel 5) wurde ermittelt, welche Personengruppen häufiger in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig sind bzw. aufgrund welcher Eigenschaften die Wahrscheinlichkeit steigt, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis zu arbeiten (Risikoprofile). Dabei zeigt sich, dass insbesondere das Geschlecht und das Alter einen entscheidenden Einfluss ausüben. Bei den Frauen sind insgesamt 4.5% aller erwerbstätigen Frauen, bei den Männern knapp 2% in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig (vgl. Abb. 5). Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren sind zudem vergleichsweise deutlich häufiger in atypisch-

prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt als andere Altersgruppen, wobei gerade in dieser Altersgruppe der Anteil in den letzten Jahren von gut 6% auf über 9% angestiegen ist.

Abb. 5: Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht, Entwicklung 1992-2008



Bei den **Männern** sind vor allem Junge und Ledige häufig von einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis betroffen. Atypische Arbeitsverhältnisse bieten den jungen Männern die Möglichkeit einer individuellen Lebensplanung. So stellen beispielsweise Temporärstellen eine Möglichkeit dar, eine bestimmte Zeitspanne zwischen Weiterbildung, militärischer Ausbildung und anderen Projekten zu überbrücken oder aus der Arbeitslosigkeit zu entfliehen. Sobald ein Mann jedoch Familie hat, zeigt sich empirisch, dass der Wunsch nach einem gesicherten Lebensinkommen den Nutzen der höheren Flexibilität deutlich überwiegt.

Bei jungen **Frauen** sind atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse aus den gleichen Gründen wie bei den jungen Männern eher akzeptiert. Im Gegensatz zu den Männern ist die Wahrscheinlichkeit einer atypisch-prekären Arbeit aber auch nach der Heirat und der Familiengründung relativ hoch. Ursache dafür sind die subjektiv wahrgenommenen fehlenden Handlungsoptionen nach der Geburt von Kindern, wenn es um die Berufstätigkeit geht. Die regelmässige Beanspruchung externer Kinderbetreuung erweitert jedoch diesen Handlungsspielraum wiederum und erleichtert den Einstieg in ein Normalarbeitsverhältnis.

Zusätzlich zeigen sich auch in folgenden Punkten Unterschiede bezüglich atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse:

- **Nationalität:** Ausländer, die in der Schweiz sesshaft sind, sind nur geringfügig häufiger in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig als Schweizer (3.5% bis 4% gegenüber 2.5% bis 3%). Allerdings berücksichtigt der verwendete Datensatz weder Kurzaufenthalter

noch Grenzgänger oder Asylbewerber. Gerade Kurzaufenthalter arbeiten in beträchtlicher Zahl in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis.

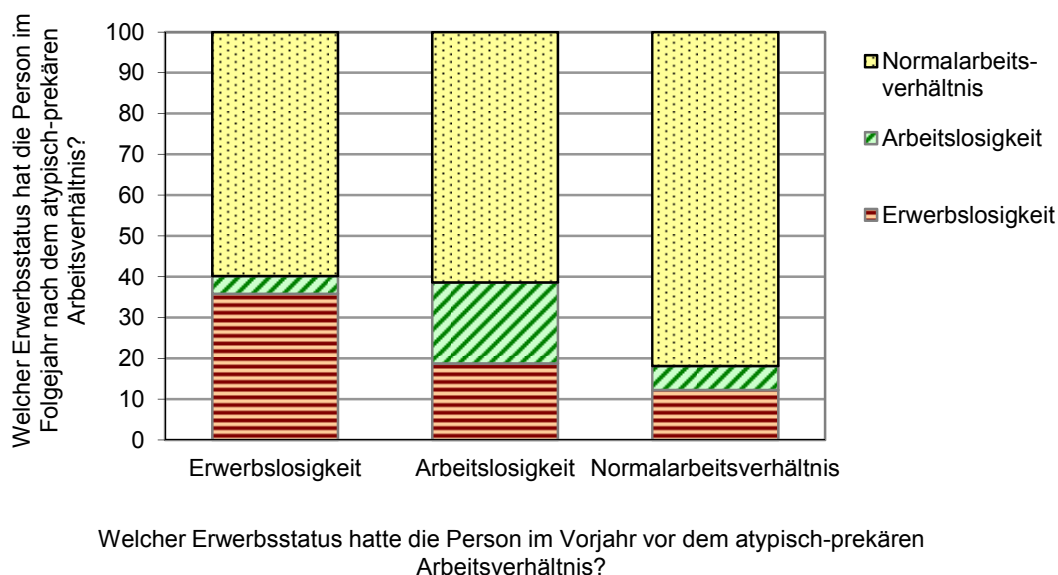
- **Bildung:** Nicht unerwartet sinkt mit steigender Bildung der Anteil der Personen, welche eine atypisch-prekären Arbeitsstelle inne haben. Während im Jahr 2008 beinahe 6.7% aller Personen mit Sekundarstufe I als höchsten Abschluss in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig waren, betrug dieser Anteil bei Personen mit einem Abschluss auf der Tertiärstufe gerade mal 1.7%. Allerdings ist dieser Anteil gerade bei jüngeren Personen mit tertiärer Bildung von gut 1% im Jahr 2002 auf 2% im Jahr 2008 gestiegen.
- **Sprachregionen:** Der Anteil der Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen unterscheidet sich nicht wesentlich zwischen den Sprachregionen.
- **Zivilstand:** Ledige Personen sind auf den ersten Blick häufiger in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis als verheiratete Personen. Eine detailliertere Untersuchung zeigt allerdings, dass dies auf einen Alterseffekt zurückzuführen ist und Ledige deshalb häufiger in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind, weil diese eben häufig auch jünger sind. Im Alter zwischen 30 und 50 Jahren sind verheiratete Frauen (mit 4.5% bis 5% aller erwerbstätigen verheirateten Frauen) häufiger in einem atypischen Arbeitsverhältnis tätig als ledige Frauen. Bei den Männern derselben Altersgruppe arbeiten Ledige tendenziell häufiger in atypisch-prekären Stellen, wobei der prozentuale Anteil mit 0.7% bis 1.4% nur marginal höher ist als bei verheirateten Männern in diesem Alter.
- **Wirtschaftsklasse:** Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse sind zudem nicht in allen Branchen gleichhäufig anzutreffen. Anteilsmässig überdurchschnittlich viele Personen mit einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis sind im Gastgewerbe, den persönlichen Dienstleistungen und in privaten Haushalten anzutreffen. Besonders selten sind entsprechende Arbeitsformen in der Kredit- und Versicherungsbranche zu finden. Tendenziell hat die Arbeitsform aber in allen Branchen zugenommen. Die Anteile in der Land- und Forstwirtschaft, dem Gastgewerbe sowie im Baugewerbe werden mit der SAKE unterschätzt, da die in diesen Bereichen besonders häufigen Kurzaufenthalter in der SAKE nicht erhoben werden.

Die Ergebnisse der multivariaten Schätzung (vgl. Kapitel 5) bestätigen die Beobachtungen der deskriptiven Statistik. Alle der oben aufgeführten Indikatoren zeigen einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig ist. Im Jahr 2008 betrug diese Wahrscheinlichkeit für einen 40- bis 54-jährigen ledigen Schweizer ohne Kinder aus dem deutschsprachigen Raum und einem mittleren Bildungsabschluss, der für die öffentliche Verwaltung tätig ist, ca. 1%. Handelte es sich bei der Person um eine Frau, betrug die Wahrscheinlichkeit 2.7%, bei einer Ausländerin gar 3.5% (Ausländer 1.4%). Mit anderen Worten: Besonders gefährdet von atypisch-prekären Arbeitsbedingungen sind Frauen, Jugendliche, Ausländer und Personen mit einem tiefen Ausbildungsniveau.

Verweildauer in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen

Dank der Tatsache, dass in der SAKE-Erhebung über fünf Jahre die gleichen Personen befragt werden, ermöglicht der Datensatz approximative Aussagen darüber zu treffen, über welche Dauer Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig sind (vgl. Kapitel 4). Wie die Analyse zeigt, verbleiben nur 12% bis 17% der von atypisch-prekärer Arbeit betroffenen Personen während dem gesamten Befragungszeitraums von 5 Jahren mehr als ein Jahr in einem entsprechenden Arbeitsverhältnis tätig. Der Anteil jener, die drei oder mehr Jahre in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis verbleiben, liegt deutlich unter 4%.

Abb. 6: Durchlässigkeit im Arbeitsmarkt – Erwerbsstatus vor und nach einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis

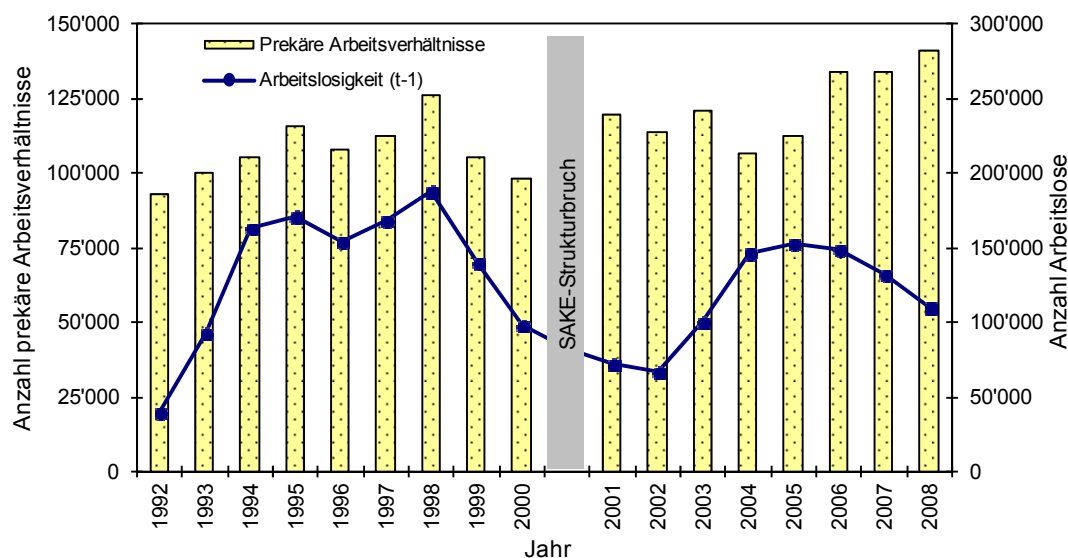


Weiter zeigen diese Auswertungen, dass das atypisch-prekäre Arbeitsverhältnis häufig als Übergang von der Erwerbslosigkeit bzw. Arbeitslosigkeit in ein Normalverhältnis oder zwischen zwei Normalarbeitsverhältnissen ausgeübt wird. Gut 60% derjenigen, die aus der Erwerbslosigkeit oder der Arbeitslosigkeit ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis eingehen, wechseln anschliessend in ein Normalarbeitsverhältnis. Arbeitnehmer, die bereits vor dem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis in einem Normalarbeitsverhältnis tätig waren, wechseln sogar zu gut 80% wieder zurück in ein Normalarbeitsverhältnis. Insgesamt deuten die Zahlen darauf hin, dass im Schweizer Arbeitsmarkt eine hohe Durchlässigkeit vorhanden ist.

Zukünftige Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse – konjunktureller Zusammenhang

Aus Sicht der Arbeitsmarktpolitik stellen sich die Fragen, ob atypisch-prekäre Arbeitsformen längerfristig zunehmen und wie stark diese Arbeitsform konjunkturabhängig ist.

Abb. 7: Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu den Arbeitslosenzahlen



Die Daten der 90er Jahre deuten auf eine konjunkturell bedingte Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse hin. Die bis ca. 2002 beobachtbare parallele Entwicklung zwischen Arbeitslosigkeit und atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse gilt jedoch für die späteren Jahre nicht mehr (vgl. Abschnitt 3.8). Trotz der Konjunkturbelebung sinken die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2004 nicht mehr, sondern steigen weiterhin – wenn auch leicht abgeschwächt – an. Dies ist überwiegend auf die steigende Zahl von Praktikumsstellen und Arbeit auf Abruf zurückzuführen. Eine trendmässige Zunahme atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse und insbesondere von Praktika ist beispielsweise schon seit einiger Zeit in Deutschland beobachtbar. Das statistische Bild in der Schweiz lässt heute noch keine eindeutige Aussage zu, ob auch im hiesigen Arbeitsmarkt ein entsprechender Trend auszumachen ist.

Fazit

Die im Artikel vorgestellte Studie liefert weitere wichtige empirische Grundlagen zur Verbreitung und Entwicklung von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen in der Schweiz. Ob atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse gesellschaftlich oder wirtschaftlich erwünscht sind, können die Daten nicht beantworten. Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse sind kritisch zu betrachten, vor allem wenn die davon betroffenen Personen mangels besseren Optionen in einem entsprechenden Arbeitsverhältnis «gefangen» sind. Dabei stellt sich beispielsweise die Frage, inwiefern ein Zusammenhang zwischen der Jugendarbeitslosigkeit und dem hohen Anteil Jugendlicher in atypisch-prekären Stellen besteht.

Version abrégée

Introduction

Différentes formes non traditionnelles de travail flexible comme le travail à temps partiel, les contrats de travail à durée déterminée, le travail sur appel et le travail temporaire sont des réalités indissociables du marché suisse de l'emploi depuis un certain nombre d'années. Ces nouvelles formes d'emploi permettent au monde du travail de réagir plus vite et avec davantage de souplesse aux mutations de l'économie et de la société. Du point de vue sociétal, elles ne sont pas nécessairement problématiques, puisqu'elles sont susceptibles d'offrir une certaine liberté aux employeurs comme aux travailleurs. Certaines activités, comme le travail à temps partiel, jouissent même d'une excellente réputation.

En revanche, les contrats de travail qui exposent le personnel à une grande insécurité sans l'indemniser correctement sont très discutables. La littérature qualifie de précaires les rapports de travail non traditionnels, et parfois d'«atypique-précaire»; c'est la deuxième expression que nous utiliserons ici. Les premiers travaux empiriques portant sur la diffusion des emplois atypiques-précaires en Suisse ont été effectués en 2001 par Caritas⁴ et en 2003 par Ecoplan⁵.

La présente étude vise à actualiser les données de l'étude menée par Ecoplan en 2003, de mettre en lumière l'évolution de l'emploi atypique-précaire depuis 2001 et de confronter les résultats empiriques avec les nouvelles données. En outre, d'autres questions pertinentes, en particulier sur les emplois à durée déterminée et les cas de précarisation et de retour à une situation professionnelle stable, viennent enrichir l'analyse.

Définition des relations de travail atypiques-précaires et méthodologie

Si la littérature n'offre pas de définition uniforme de l'emploi atypique-précaire, l'insécurité semble en être la caractéristique principale. Sur cette base, nous qualifions les rapports de travail atypiques-précaires comme suit:

Un rapport de travail est réputé atypique-précaire s'il comporte une insécurité relative non souhaitée.

Notons toutefois qu'il faut faire la distinction entre les emplois atypiques-précaires et les conditions de vie précaires (travailleurs pauvres). Un rapport de travail est défini comme atypique-précaire s'il présente une certaine insécurité; cette situation professionnelle n'a en soi toutefois aucun effet sur les conditions de vie de la personne concernée. Afin d'identifier les relations professionnelles atypiques-précaires parmi les données disponibles, cette définition

⁴ Cf. Caritas (2001).

⁵ Cf. Ecoplan (2003).

doit être opérationnalisée en fonction de situations professionnelles concrètes. Les formes d'insécurité sont définies en fonction des différents types de contrats atypiques (v. fig. 1).

Fig. 1: Contrats de travail atypiques et formes majeures d'insécurité

Formes d'insécurité	Opérationnalisation (concernant les contrats de travail atypiques)
1. Insécurité quant à l'avenir	
– Rapports de travail provisoires (insécurité de l'emploi)	Contrats de travail à durée déterminée (maximum 12 mois) Travail temporaire (salaire versé par l'agence de placement)
– Plans de travail à court terme	Pas mesurable avec les données de l'ESPA (pas d'opérationnalisation)
2. Insécurité économique	
– Fluctuation des volumes de travail à court terme (insécurité du revenu 1)	Travail sur appel, travail à domicile et télétravail sans stipulation contractuelle d'un nombre d'heures fixe
– Salaire variable (p.ex. lié au chiffre d'affaires) / salaire fixe bas (insécurité du revenu 2)	Pas mesurable avec les données de l'ESPA (pas d'opérationnalisation)
– Sous-emploi (insécurité d'existence)	Travail à temps partiel, mais prétention à de plus grands volumes de travail
3. Insécurité quant à la protection	
– Violation de dispositions de protection (insécurité quant à la protection juridique)	Pas mesurable avec les données de l'ESPA (pas d'opérationnalisation)
– Insécurité concernant les prestations sociales (insécurité quant à la protection sociale)	Nouvelle indépendance
– Insécurité quant à la protection syndicale	Pas mesurable avec les données de l'ESPA (pas d'opérationnalisation)
– Sécurité au travail insuffisante	Pas mesurable avec les données de l'ESPA (pas d'opérationnalisation)

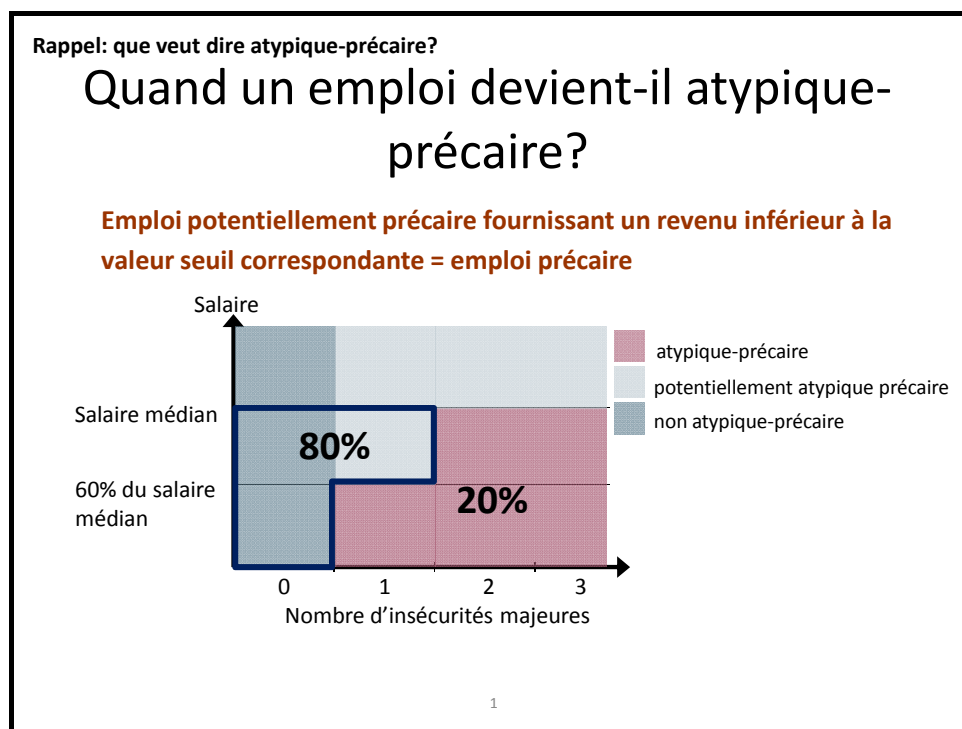
Le caractère «indésirable» d'une relation de travail est déterminé par le revenu. Autrement dit, on considère que le travailleur accepte l'insécurité du travail à partir d'un certain revenu (seuil). Les valeurs seuils sont définies sur la base des principes suivants:

- le salaire médian sert de base pour fixer les seuils.
- pour l'analyse des données récoltées entre 2001 et 2008, différentes valeurs seuils (flexibles) sont calculées pour chaque année; les données des années antérieures à 2001 se fondent sur des valeurs fixes;
- les seuils sont calculés pour les salaires bruts et les salaires nets. Les valeurs absolues sont considérées sur la base des salaires bruts et des salaires nets. Toutefois, les valeurs relatives présentées dans le rapport se fondent uniquement sur les salaires nets.

Concrètement, la présente étude estime qu'un emploi est atypique-précaire s'il comporte une forme d'insécurité en fournissant un revenu inférieur à 60 % du salaire médian, ou s'il pré-

sente plusieurs formes d'insécurité pour un revenu inférieur au salaire médian. Le graphique ci-dessous (fig. 2) représente la délimitation entre les emplois atypiques-précaires et les autres. Sur l'ensemble des personnes dont le salaire est inférieur au salaire médian, seulement 20 % occupent un emploi atypique-précaire.

Fig. 2: Opérationnalisation des emplois atypiques-précaires

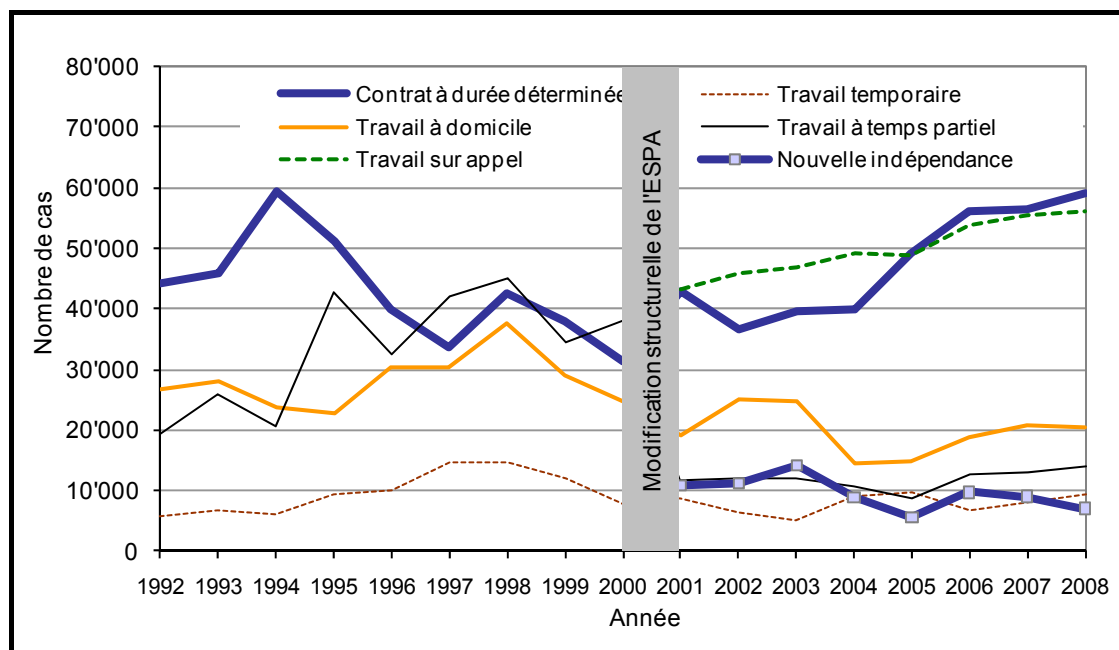


Les **données de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA)** de l'Office fédéral de la statistique (OFS) servent de **base à la présente analyse**. L'ESPA dispose d'un vaste échantillon et interroge les mêmes personnes sur une période de cinq ans (panel tournant); il s'agit donc d'une banque de données pertinente pour toutes les études portant sur le marché du travail. Toutefois, la base de données de l'ESPA a également ses limites. L'enquête étant réalisée depuis 1991, le questionnaire a subi plusieurs révisions dont la plus importante pour la présente étude a eu lieu en 2001. En effet, à partir de cette date, des questions portant expressément sur le travail sur appel et les nouvelles formes d'indépendance ont été intégrées. Cette modification structurelle de l'ESPA entrave la comparabilité des données récoltées avant et après l'année 2001. Parallèlement à cette modification, le principe du lieu de domicile est également un désavantage de taille pour la présente étude, car les étrangers séjournant pour une courte durée ne sont pas pris en compte, alors qu'ils ont davantage tendance à occuper des emplois atypiques-précaires; il est donc probable que les résultats sous-estiment légèrement le nombre effectif de ces formes d'emplois.

Evolution des emplois atypiques-précaires depuis 2002

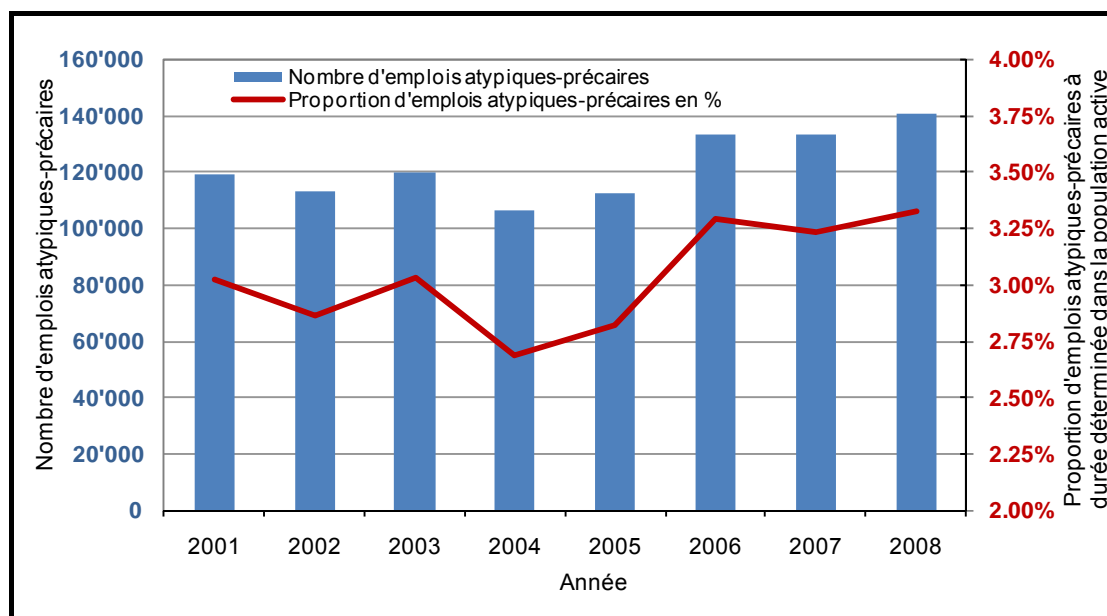
Les emplois dits atypiques-précaires sont ceux qui présentent un certain degré d'insécurité pour le travailleur et lui procurent un revenu inférieur à un minimum déterminé.⁶ Selon cette définition, quelque 140 000 personnes, soit 3,3 % de la population active occupée, avaient en 2008 un emploi atypique-précaire (v. fig. 4). Les formes les plus fréquentes de ce type d'emploi sont le travail sur appel et les contrats à durée déterminée (au maximum un an). Au total, près de 56 000 personnes travaillent sur appel et 59 000 sont soumises à des contrats de travail à durée déterminée (v.fig. 3). Le travail à domicile (20 000 personnes), les situations de sous-emploi (14 000 personnes), les emplois temporaires (9000 personnes) et les nouvelles formes d'indépendance (7000) sont, en revanche, beaucoup moins répandus. Notons qu'un rapport de travail peut revêtir plusieurs formes atypiques et que les chiffres correspondant aux divers cas passés en revue peuvent dissimuler des comptages multiples.

Fig. 3: Evolution des formes d'emplois atypiques-précaires



⁶ Selon le degré d'incertitude, le minimum peut se situer à 60 % du revenu médian ou correspondre à ce dernier.

Fig. 4: Nombre d'emplois atypiques-précaires et proportion de la population active occupée



Les contrats de travail à durée déterminée et le travail sur appel sont largement responsables de l'augmentation du nombre d'emplois atypiques-précaires observée ces dernières années. En 2002, le nombre de personnes occupant de tels emplois correspondait à 2,9 % de la population active occupée totale. Après une légère progression en 2003, cette proportion est redescendue à 2,7 % en 2004. Elle a ensuite recommencé à augmenter, pour atteindre 3,3 % en 2008. La hausse observée depuis 2004 est imputable à la multiplication des emplois sur appel (+15 % entre 2004 et 2008) et des contrats à durée déterminée (+50 % sur la même période).

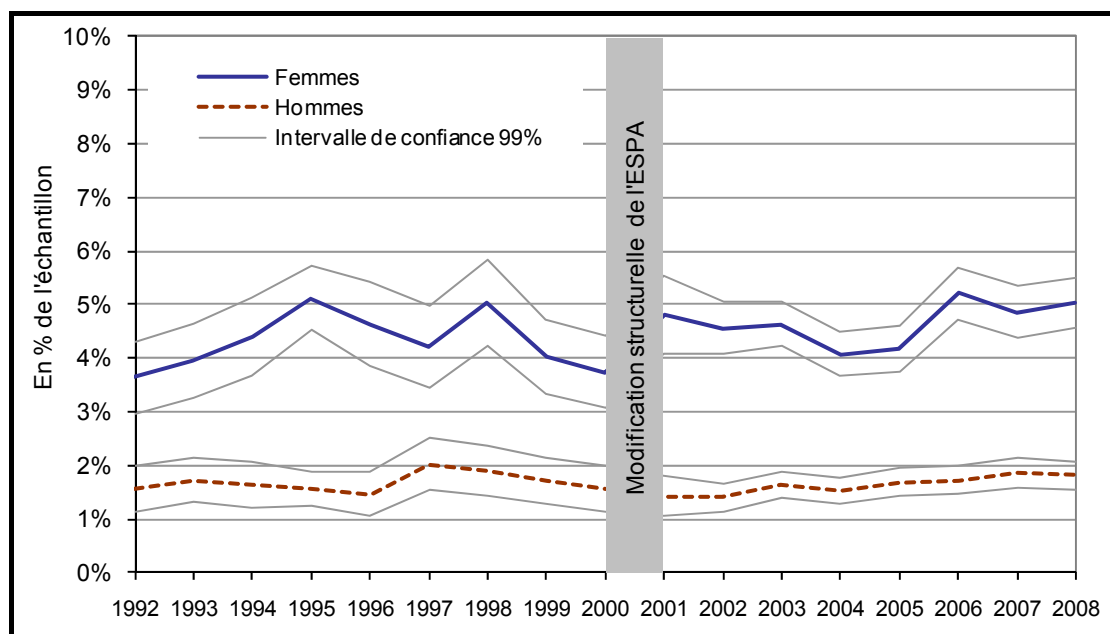
Un examen plus précis des diverses formes d'emplois à durée déterminée montre (v. chap. XX) que ce sont avant tout les places de stage qui doivent être considérées comme atypiques-précaires. Ces dernières (y compris le volontariat) représentent, en valeur absolue, la principale forme d'emplois atypiques-précaires à durée déterminée; elles sont, en outre, en forte progression ces dernières années. En 2004 déjà, un poste atypique-précaire à durée déterminée sur trois était un stage; entre-temps, cette proportion est passée à 43 %. Au total, selon nos évaluations, environ 13 000 nouvelles places de stage répondant à la définition «atypique- précaire» ont été créées depuis 2004. Depuis lors, près des deux tiers des nouveaux emplois atypiques-précaires à durée déterminée sont des stages.

Quelles sont les personnes concernées par des emplois atypiques-précaires?

Les populations qui exercent le plus fréquemment de tels emplois, et les facteurs de probabilité de les occuper (profils de risque) ont été identifiés à partir d'une analyse descriptive (v. chap. XX) ainsi que d'une estimation «panel probit» (v. chap. XX). L'âge et le sexe y jouent un rôle déterminant. Au total, 4,5 % des femmes actives et 2 % des hommes actifs occupent

un emploi atypique-précaire (voir fig. 5). Les jeunes de 15 à 24 ans se trouvent plus souvent dans ce cas que les autres catégories d'âge. La proportion des 15 à 24 ans qui ont des relations de travail atypiques-précaires est passée ces dernières années d'un peu plus de 6 % à plus de 9 %.

Fig. 5: Part d'emplois atypiques-précaires selon le sexe, évolution 1992-2008



Chez les **hommes**, cette forme d'emploi est surtout répandue chez les jeunes et les célibataires. Elle offre aux jeunes gens la possibilité de planifier plus librement leur existence. Les emplois temporaires leur permettent de remplir utilement certaines périodes d'attente les séparant par exemple d'un stage de formation continue, d'une instruction militaire ou d'autres projets, ou encore de sortir du chômage. Les observations empiriques montrent toutefois que, dès qu'un homme fonde une famille, il préfère nettement gagner un revenu stable et régulier plutôt que de bénéficier des avantages de la flexibilité.

Les jeunes **femmes** acceptent généralement plutôt bien les emplois atypiques-précaires, pour les mêmes raisons que les jeunes hommes. Toutefois, contrairement à ceux-ci, elles ont une probabilité relativement élevée d'occuper un tel emploi même après s'être mariées et avoir fondé une famille. Cela s'explique par le fait qu'un certain nombre d'entre elles estiment ne pas avoir la possibilité de renouer avec la vie professionnelle après la naissance d'un enfant. Le recours régulier à des structures externes d'accueil pour enfants augmente, néanmoins, leur marge de manœuvre et facilite leur intégration dans des emplois traditionnels.

En matière d'emplois atypiques-précaires, on peut également observer les différences suivantes:

- **Nationalité:** les étrangers établis en Suisse ne sont que légèrement plus nombreux que les ressortissants du pays à occuper des emplois de ce type (3,5 à 4 % contre 2,5 à 3 %). Relevons, toutefois, que les bases de données utilisées ne comprennent ni les étrangers séjournant pour une courte durée, ni les frontaliers, ni les requérants d'asile. Or, les situations de travail atypiques-précaires sont particulièrement nombreuses parmi les titulaires de permis de séjour de courte durée.
- **Niveau d'éducation:** il n'est pas surprenant de constater que plus leur formation est poussée, moins les personnes actives ont de probabilité de se retrouver dans des emplois atypiques-précaires. Alors qu'en 2008, près de 6,7 % des personnes n'ayant qu'une formation du degré secondaire I occupaient des emplois de cette catégorie, la proportion correspondante n'était que de 1,7 % chez les titulaires d'un diplôme du degré tertiaire. On notera, toutefois, qu'elle est passée d'un peu plus de 1 % en 2002 à 2 % en 2008 parmi les jeunes ayant reçu une formation tertiaire.
- **Régions linguistiques:** la part des personnes en situation atypique-précaire ne varie pas de manière significative d'une région linguistique à l'autre.
- **Etat civil:** à première vue, on trouve davantage de célibataires que de personnes mariées dans des emplois atypiques-précaires. Un examen plus détaillé indique toutefois que cela est dû à l'âge: en effet, les célibataires sont en moyenne plus jeunes. Dans la tranche des 30–50 ans, les femmes mariées sont plus souvent dans une situation atypique (4,5 à 5 % de la totalité des femmes actives mariées) que les célibataires. Parmi les hommes de la même tranche d'âge, on trouve davantage de célibataires dans des régimes atypiques, bien que la proportion correspondante (entre 0,7 % et 1,4 %) ne soit que marginalement supérieure à celle des hommes mariés du même âge.
- **Secteurs économiques:** la proportion d'emplois atypiques-précaires varie beaucoup selon les branches. Elle est supérieure à la moyenne dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, des services personnels et des services privés aux ménages. Mais elle est remarquablement basse dans les branches du crédit et des assurances. Cela dit, les emplois de type atypique-précaire ont eu tendance à augmenter dans toutes les branches. La proportion de ces emplois dans l'agriculture et la sylviculture, l'hôtellerie et la construction est sous-évaluée par l'ESPA, car elle n'englobe pas les titulaires de permis de courte durée, particulièrement nombreux dans ces domaines.

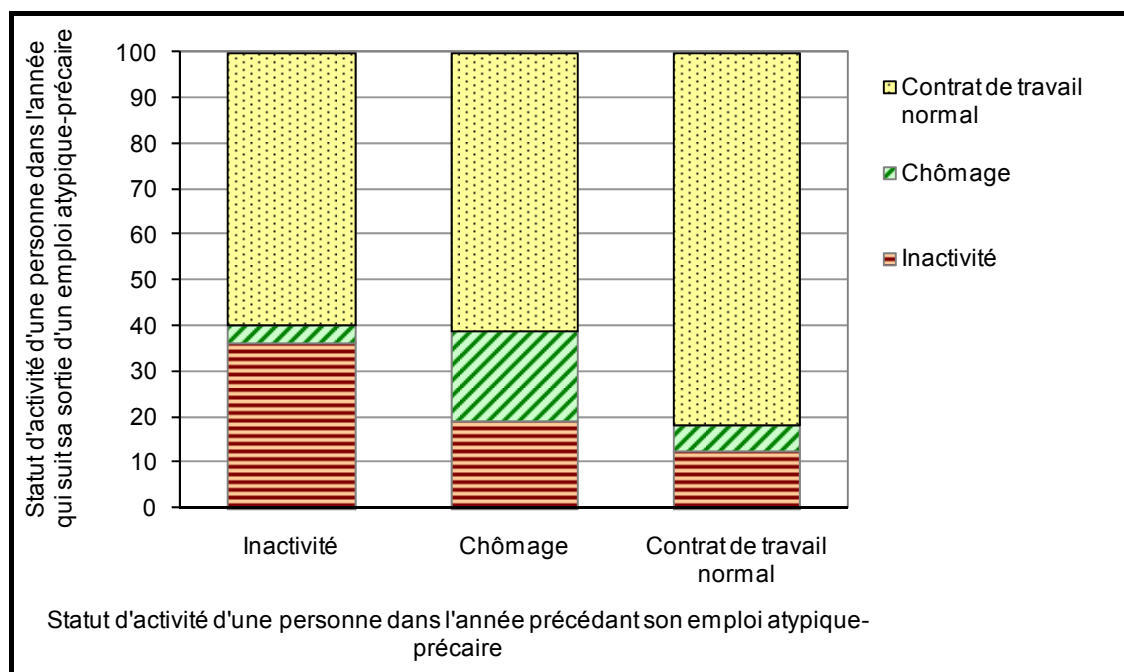
Les résultats de l'estimation multivariée (v. chap. XX) confirment les observations de la statistique descriptive. Tous les indicateurs mentionnés plus haut font état d'une influence significative des divers paramètres sur la probabilité qu'une personne active se retrouve dans un emploi atypique-précaire. En 2008, cette probabilité était voisine de 1 % pour un homme célibataire suisse de 40 à 54 ans, sans enfant, habitant la Suisse alémanique, ayant un niveau de formation moyen et travaillant dans l'administration publique. Elle était de 2,7 % pour une femme présentant les mêmes caractéristiques (atteignant 3,5 % pour une étrangère, contre 1,4 % pour un étranger). En d'autres termes, les femmes, les jeunes, les étrangers et

les personnes ayant un faible niveau de formation sont particulièrement exposés au risque d'un travail atypique-précaire.

Durée des emplois atypiques-précaires

L'ESPA interroge les mêmes personnes cinq années de suite, ce qui fournit une indication de la durée moyenne d'occupation d'un poste atypique-précaire (v. chap. XX). Il ressort de l'analyse que, sur les cinq ans de la période étudiée, seules 12 à 17 % des personnes ayant un tel poste y demeurent plus d'une année. La proportion des personnes actives restant trois années consécutives ou plus dans une relation de travail atypique-précaire est nettement inférieure à 4 %.

Fig. 6: Perméabilité sur le marché du travail: situation professionnelle avant et après un emploi atypique-précaire

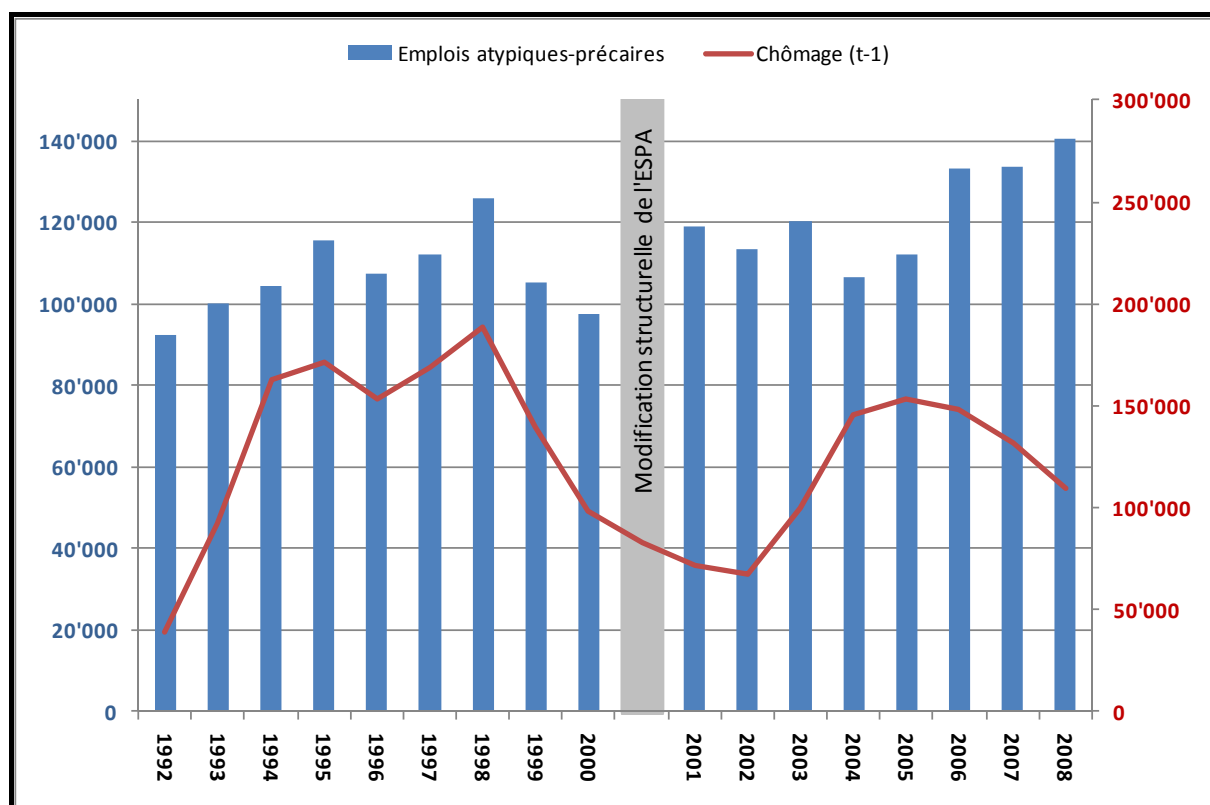


Ces résultats montrent aussi qu'un travailleur ayant une activité atypique-précaire l'exerce le plus souvent à titre transitoire, en attendant de trouver ou de retrouver un emploi traditionnel (ou pour sortir du chômage). Plus de 60 % des personnes contractant un emploi atypique-précaire après avoir perdu leur travail finissent par retrouver des conditions professionnelles normales. Les travailleurs qui avaient une occupation traditionnelle avant d'occuper un emploi atypique-précaire sont même plus de 80 % à retrouver une situation normale. Ces chiffres soulignent la grande perméabilité du marché suisse du travail.

Evolution future des emplois atypiques-précaires et contexte conjoncturel

Pour la politique du marché de l'emploi, la question est de savoir si la proportion de contrats de travail atypiques-précaires augmente à long terme et quelle est l'influence de la conjoncture dans cette évolution.

Fig. 7: Evolution des emplois atypiques-précaires en comparaison avec les chiffres du chômage



Les chiffres des années 90 mettent en évidence l'influence de la conjoncture dans l'évolution des contrats de travail atypiques-précaires. On observe ainsi, jusqu'aux environs de 2002, un parallélisme entre le développement du chômage et le nombre d'emplois atypiques-précaires; ce n'est plus le cas après cette date (v. chap. XX). Depuis 2004, en effet, malgré le redressement conjoncturel, les emplois atypiques-précaires ne diminuent plus: ils continuent d'augmenter, bien qu'à un rythme légèrement moins soutenu. Cette évolution provient essentiellement du nombre croissant de places de stage et de contrats de travail sur appel. En Allemagne, par exemple, le nombre d'emplois atypiques-précaires – et notamment de stages – tend à progresser depuis quelque temps. Les données statistiques disponibles ne permettent pas de tirer aujourd'hui des conclusions définitives sur l'existence d'une tendance analogue en Suisse.

Synthèse

L'étude présentée dans cet article fournit encore d'autres bases de référence empiriques importantes sur la diffusion et l'évolution des contrats de travail atypiques-précaires en Suisse. En soi, les données recueillies ne permettent pas de dire si ceux-ci sont souhaitables du point de vue sociétal ou économique. Ces situations sont surtout sujettes à caution lorsque les personnes concernées s'y trouvent «piégées», faut d'option plus favorable. On peut, par exemple, se demander dans quelle mesure la forte proportion d'emplois atypiques-précaires parmi les jeunes est liée au taux de chômage élevé qui affecte ce groupe.

1 Einleitung

1.1 Der Arbeitsmarkt im Wandel

Bereits seit mehreren Jahren ist auf dem Arbeitsmarkt ein tiefgreifender Wandel erkennbar. Was früher als ein normales Arbeitsverhältnis bezeichnet wurde, wird heute immer mehr zur Ausnahme: Teilzeitarbeit, Arbeit auf Abruf, Temporärjobs und Praktika sind nur einige Beispiele für flexible und nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die die traditionellen Arbeitsverhältnisse immer mehr verdrängen. Die Gründe für die Zunahme dieser Arbeitsformen sind vielfältig:

- Flexiblere Arbeitsverhältnisse ermöglichen es der **Arbeitgeberseite**, die Arbeitskräfte flexibler einsetzen zu können, was der zeitgemässen Belastung vieler Unternehmen entspricht, die sehr unterschiedlich ausgelastet sind.
- Auch **Arbeitnehmer** suchen heute weniger traditionelle Arbeitsverhältnisse, sondern bewusst flexible Arbeitsverhältnisse. Einer der Gründe ist der gesellschaftliche Wertewandel, der die klassische Rollenverteilung in der Familie mehr und mehr in Frage stellt. Verschiedentlich wird argumentiert, dass durch flexible Arbeitsbedingungen das Beschäftigungspotenzial insbesondere von Frauen besser genutzt werden kann. Allerdings ist gerade in der Schweiz dieses Potenzial beschränkt, da die Schweiz eine – im internationalen Vergleich – hohe Erwerbsquote bei den Frauen aufweist.
- Nichttraditionelle bzw. flexible Arbeitsverhältnisse wie z.B. Teilzeitarbeit werden auch von der **Politik** gefordert bzw. gefördert. Speziell bei hoher Arbeitslosigkeit wird die Förderung von Teilzeitarbeit als Gegenmassnahme betrachtet.

Aus gesellschaftlicher Sicht sind flexible Arbeitsverhältnisse nicht grundsätzlich kritisch zu beurteilen, sondern können sowohl Arbeitgebern wie Arbeitnehmern mehr Freiraum geben. Gewisse flexible Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit geniessen eine gute Reputation, da auch in der Teilzeitarbeit noch eine angemessene Struktur vorhanden ist. Kritisch hingegen sind die Arbeitsverhältnisse dann zu beurteilen, wenn die Arbeitnehmer einer beträchtlichen Unsicherheit ausgesetzt sind, diese unfreiwillig eingehen müssen oder nicht ausreichend dafür abgesehen werden. Diese spezielle Ausprägung der nichttraditionellen Arbeitsverhältnisse wird in der Literatur als prekäre bzw. atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse⁷ bezeichnet.

Das Problem der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse ist in der Wissenschaft und der Politik erkannt, für eine sachliche Diskussion fehlen aber nach wie vor wichtige Grundlagen. Erste Auswertungen zum Ausmass der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in der Schweiz

⁷ In der internationalen Fachliteratur wird nur der Begriff «prekäre Arbeitsverhältnisse» verwendet. In der vorliegenden Studie werden diese Arbeitsverhältnisse jedoch als «atypisch-prekär» bezeichnet. Eine Erläuterung dazu wird in Abschnitt 2.1.1 gegeben.

wurden von der Caritas⁸ und ECOPLAN⁹ auf Basis der SAKE-Daten durchgeführt. Seither sind nur wenige weitere Auswertungen zu Aspekten der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse hinzugekommen.¹⁰

Ziel der hier vorliegenden Studie ist es, auf Basis der neuen SAKE-Auswertungen von 2001 bis 2008 die Ecoplan-Studie aus dem Jahr 2003 aufzudatieren, die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2001 aufzuzeigen und die empirischen Ergebnisse mit den neueren Daten zu überprüfen. Zudem werden die bisherigen Analysen durch weitere interessante Fragestellungen im Speziellen zu befristeten Arbeitsverhältnissen und zu den Ein- und Austritten aus den (und in) atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen ergänzt.

1.2 Vorgehen und Aufbau des Berichts

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine Aufdatierung und Erweiterung der Ecoplan-Studie aus dem Jahr 2003. Grundsätzlich werden deshalb das Vorgehen und die einzelnen Definitionen von damals auch für diesen Bericht verwendet. Allerdings wurden diese kritisch überprüft und teilweise leicht abgeändert. Kapitel 2 fasst diese Diskussion zusammen und erläutert die in dieser Studie verwendete Definitionen sowie deren Operationalisierung für atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse.

Kapitel 3 beinhaltet die deskriptive Auswertung der SAKE für die Jahre 2001 bis 2008. Diese Auswertungen zeigen das Ausmass und die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeit in der Schweiz und zeigen, welche Personen und Branchen davon betroffen sind. Zudem wird versucht, eine Verbindung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse und der konjunkturellen Entwicklung herzuleiten. Ergänzend finden sich in diesem Kapitel auch Informationen zu den verwendeten Datengrundlagen.

Wie lange eine Person in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis verbleibt, wird in Kapitel 4 aufgezeigt. Auf Basis von Kohorten-Untersuchungen werden in diesem Abschnitt die Verweildauer in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen untersucht. Zudem wird aufgezeigt, welchen Arbeitsmarktstatus die von atypisch-prekärer Arbeit betroffenen Personen davor hatten und wie gross der Anteil ist, der anschliessend aus der Prekarität in ein Normalarbeitsverhältnis wechselt.

Die deskriptiven Analysen der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse aus Kapitel 3 geben zwar einen ersten Einblick in dessen Ausmass und deren Struktur, lassen aber aufgrund möglicher Scheinkorrelationen keine abschliessende Beurteilung der Determinanten zu. Die deskriptiven Analysen werden deshalb in Kapitel 5 durch eine multivariate Regression ergänzt. Durch die verwendeten Probit-Schätzungen können Bestimmungsfaktoren ermittelt

⁸ Caritas (2001), Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz.

⁹ Ecoplan (2003), Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz.

¹⁰ Siehe bspw. Marti et al. (2007), Flexicurity: Bedeutung für die Schweiz oder Pelizzari (2009), Dynamiken der Prekarisierung, Atypische Arbeitsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung

werden, die darüber Aufschluss geben, bei welchen Personen die Wahrscheinlichkeit eines atypisch-prekären Arbeitsverhältnisses höher ist.

Kapitel 6 widmet sich speziell den befristeten Arbeitsverhältnissen und zeigt die Unterschiede zwischen atypisch-prekären und nicht atypisch-prekären Befristungen auf. Dabei wird deutlich, in welchem Ausmass die zunehmende Zahl der Praktikumsstellen die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse beeinflusst.

Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse folgt anschliessend in Kapitel 7. In den darauffolgenden Anhängen finden sich zudem verschieden detaillierte Daten und Schätzergebnisse.

2 Definition atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse

2.1 Definition von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen

Grundsätzliches Ziel der hier vorliegenden Arbeit ist die Überarbeitung und Aufdatierung der Studie «Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz» von EcoPlan aus dem Jahr 2003. Die Definition von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen orientiert sich deshalb grundsätzlich an der damals verwendeten Definition. Dadurch kann die Vergleichbarkeit der Ergebnisse, beziehungsweise die Konstanz der Zeitreihe, mehrheitlich gewährleistet werden. Bereits in der Studie von 2003 wurde deutlich, dass die ursprünglich sehr allgemein gehaltene, theoretische Definition für die Operationalisierung weiter konkretisiert werden muss. Dazu mussten einige Annahmen getroffen werden, die im Rahmen der vorliegenden Studie kritisch überprüft und hinterfragt werden. Dabei zeigt sich, dass vor allem das damals verwendete Konzept der Risikoprämien und die konstanten Lohngrenzen kritisch betrachtet werden müssen und in der Operationalisierung der atypisch prekären Arbeitsverhältnisse einige kleine Anpassungen notwendig sind. Die theoretische Definition von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen wird hingegen beibehalten.

Nachfolgend wird zuerst nochmals die theoretische Definition gemäss der Studie vom September 2003 in einer leicht gekürzten Version wiedergegeben. Anschliessend wird die Umsetzung dieser theoretischen Definition auf die empirische Datengrundlage aufgezeigt. Im Kapitel zur Operationalisierung werden die getroffenen Annahmen transparent dargestellt und diskutiert und auf die Unterschiede zu den bisherigen Annahmen hingewiesen.

2.1.1 Der Begriff atypisch-prekär

Der Begriff „prekäre Arbeitsverhältnisse“ bzw. „atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse“ war bis vor wenigen Jahren in der Schweiz ein Fremdwort. Erst mit dem Aufkommen von neuen Arbeitsformen und neuen Arten von Arbeitsverhältnissen seit Beginn der 1990er wurden die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse auch in der Schweiz zu einem Thema.

Als atypisch-prekär werden Arbeitsformen bezeichnet, die sich aufgrund bestimmter Unsicherheiten negativ auf die in diesem Arbeitsverhältnis tätige Person auswirken. Aus gesellschaftspolitischer Sicht werden entsprechende atypisch-prekäre Arbeitsstellen insbesondere deshalb kritisch beurteilt, weil bei einer zunehmenden Verbreitung dieser Stellen und bei fehlenden Alternativen die Gefahr einer anhaltenden «Zweiklassengesellschaft» innerhalb der Arbeitnehmer besteht: Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen, die über vergleichsweise stabile Arbeitsbedingungen ohne Unsicherheiten verfügen und Arbeitnehmer in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen, deren Arbeitsbedingungen von Unsicherheit geprägt sind.

Der Begriff atypisch-prekär bezieht sich in dieser Arbeit somit nicht auf die Lebensumstände der betroffenen Person, sondern ausschliesslich auf deren Arbeitsverhältnis. Ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis ist demnach nicht gleichzusetzen mit einer prekären Lebenslage, daher sprechen wir hier – in Abweichung von der Literatur – von atypisch-prekären und nicht

von prekären Arbeitsverhältnissen. Allerdings besteht durchaus auch ein Zusammenhang zwischen prekären Lebensbedingungen und atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen: Aufgrund mangelnder Handlungsoptionen sehen sich häufig gerade Personen in prekären Lebensverhältnissen dazu gezwungen, ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis einzugehen. Dieses wiederum garantiert jedoch nur ein unregelmässiges oder vorübergehendes Einkommen und kann die Lebenssituation des Arbeitnehmers – wenn überhaupt – nur kurzfristig verbessern. Die prekäre Lebenssituation bleibt somit bestehen, wenn es dem Arbeitnehmer nicht gelingt, langfristig in ein Normalarbeitsverhältnis zu wechseln.

2.1.2 Traditionelle versus nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse¹¹

Wie in anderen Ländern hat auch in der Schweiz die Zahl der nicht-traditionellen Arbeitsverhältnisse zugenommen.¹² Doch was sind eigentlich nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse? Der Begriff ist ein Sammelbegriff für verschiedene Formen von Arbeitsverhältnissen, die sich in irgendeiner Form von traditionellen Arbeitsverhältnissen unterscheiden. Nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse definieren sich somit implizit aus der Definition von traditionellen Arbeitsverhältnissen.

Eine mögliche Definition von traditionellen Arbeitsverhältnissen bietet Bosch. Dieser definiert das traditionelle Arbeitsverhältnis als

„stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung, deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- und sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind.“¹³

Traditionelle Arbeitsverhältnisse sind nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung. Wie nachfolgend aufgezeigt wird, kann ein traditionelles Arbeitsverhältnis gemäss Definition nicht atypisch-prekär sein und wird von der Gesellschaft grundsätzlich nicht als problematisch betrachtet. **Normalarbeitsverhältnisse** werden vielmehr **als Benchmark** verwendet, an welchem die nicht-traditionellen gemessen werden.

Es gibt jedoch eine grosse Ausnahme, bei der auch ein Normalarbeitsverhältnis gesellschaftspolitisch als problematisch eingestuft werden muss: Personen, die trotz einem Normalarbeitsverhältnis unter die Armutsgrenze fallen, werden in der Literatur als Working Poor bezeichnet. Dieses Problem ist von politischer und wissenschaftlicher Seite bereits aufgegriffen und thematisiert worden.¹⁴ Auftragsgemäss verzichten wir darauf, die Working Poor Problematik in dieser Untersuchung speziell zu thematisieren, sondern belassen den Fokus auf den nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen und berücksichtigen die Working

¹¹ Wir verwenden die Begriffe „traditionelles Arbeitsverhältnis“ und „Normalarbeitsverhältnis“ im Folgenden synonym.

¹² Hoffmann/Walwei (2000), Strukturwandel der Erwerbsarbeit – Was ist eigentlich noch „normal“?

¹³ Bosch (2001), Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses.

¹⁴ Vgl. Bundesamt für Statistik (2002), Working Poor in der Schweiz. Oder: Caritas (1998), Trotz Einkommen kein Auskommen.

Poor, sofern deren Arbeitsverhältnis nicht-traditionell ist. Eine klare Abgrenzung zwischen Working Poor und atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen wird im Exkurs in Abschnitt 2.1.5 gegeben.

Das traditionelle Arbeitsverhältnis geht von einer vertraglich geregelten Vollzeitbeschäftigung aus und ist auf Kontinuität ausgerichtet. Als nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse sind Abweichungen vom traditionellen Arbeitsverhältnis definiert.

2.1.3 In der Literatur bekannte Definitionen prekärer bzw. atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse

In der Arbeitsmarktökonomik existiert keine einheitliche, allgemein anerkannte Definition von prekären bzw. atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen.¹⁵ Die in der Literatur vorzufindenden Definitionen basieren aber grundsätzlich auf zwei verschiedenen Ansätzen:¹⁶

- Erster Ansatz: **Prekarität wird über Merkmale individueller Arbeitsverhältnisse definiert.** Ein solches Arbeitsverhältnis kann beispielsweise die Instabilität des Arbeitsplatzes sein. Auf dieses und auf weitere Merkmale wird im Folgenden näher eingegangen. Dieser Ansatz berücksichtigt, dass Prekarität nicht ausschliesslich eine Funktion der Arbeitsform (z.B. Teilzeitarbeit) ist und dass verschiedene Merkmale von Prekarität bestehen. Es existiert allerdings kein Konsens über eine Liste von Merkmalen und zugehörigen Gewichten der Prekarität, welche für die Anwendung dieses Ansatzes verwendet werden können.
- Zweiter Ansatz: **Gewisse nichttraditionelle Arbeitsformen werden zwingend als prekär definiert.**

Abbildung 2-1 zeigt Beispiele aus der Literatur für beide Ansätze und fasst die Kernaussagen der einzelnen Definitionen zusammen. Es wird deutlich, dass Prekarität sehr heterogen definiert wird, was auf die Vielschichtigkeit des Untersuchungsgegenstands hinweist. Dieser Vielschichtigkeit kann mit einer Definition gemäss dem zweiten Ansatz unserer Ansicht nach nicht ausreichend Rechnung getragen werden. Die in dieser Studie verwendete Definition orientiert sich deshalb am ersten Ansatz. Analog zur Literatur des ersten Ansatzes (ILO, Rodgers, Caritas, Kim/Kurz, teilweise Leiva) dient uns Unsicherheit als zentrales Merkmal für atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse.

¹⁵ In der Literatur wird grundsätzlich der Begriff prekäre Arbeitsverhältnisse verwendet. Die Wortkreation «atypisch-prekär» wird in diesem Bericht eingeführt, um auch begrifflich eine deutlichere Unterscheidung zu Working Poor vorzunehmen. In jenen Kapiteln, in welchen wir die bestehende Literatur diskutieren, behalten wir jedoch den Begriff «prekär» als Quasi-Synonym für «atypisch-prekär» bei.

¹⁶ Vgl. Murthough/Waite (2000), *The Growth of Non-Traditional Employment*, S. 2. Die Unterscheidung in zwei Ansätze basiert auf: Burgess/Campbell (1998), *The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia*. Die beiden Autoren weiten den ersten Ansatz aus: Prekäre Arbeitsverhältnisse beschreiben sie ausschliesslich über Merkmale, womit auch traditionelle Arbeitsverhältnisse prekär sein können. Wir berücksichtigen hingegen nur nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse als Grundgesamtheit für mögliche prekäre Arbeitsverhältnisse.

Abbildung 2-1: Kernaussagen der vorgestellten Definitionen

Autor/in	Kernaussage der Definition
ILO	Die ILO betrachtet die Arbeitsplatzsicherheit als Hauptelement des Arbeitsvertrags. Fehlt diese, so wird das Arbeitsverhältnis als prekär definiert.
Rodgers	Rodgers beschreibt Prekarität eines Arbeitsverhältnisses anhand der vier Merkmale <ul style="list-style-type: none"> – Grad der Arbeitsplatzsicherheit, – Einfluss auf die Kontrolle über die Arbeitssituation, – Vorhandensein von Schutzbestimmungen, – Existenzsicherung.
Caritas	Die Caritas-Studie erwähnt die fünf Punkte <ul style="list-style-type: none"> – Instabilität des Arbeitsplatzes, – keine Kontrolle über das Arbeitsverhältnis, – fehlende Schutzbestimmungen, – keine Gewährleistung der Existenzsicherung, – fehlende Massnahmen, um sozialer Ausgrenzung vorzubeugen. Caritas definiert, dass zwei der fünf Kriterien erfüllt sein müssen, damit von prekären Arbeitsverhältnissen gesprochen werden kann.
Kim/Kurz	Kim/Kurz stellen Prekarität mit Unsicherheit gleich. Sie unterscheiden <ul style="list-style-type: none"> – zeitliche Unsicherheit, – ökonomische Unsicherheit sowie – Unsicherheit bezüglich Sozialleistungen.
Leiva	Bei Leiva stehen die Merkmale <ul style="list-style-type: none"> – Instabilität, – Unsicherheit und – fehlende Existenzsicherung im Zentrum ihrer Untersuchung. Als Grundgesamtheit möglicher prekärer Arbeitsverhältnisse verwendet sie die Teilzeitanstellungsverhältnisse .
Rubery	Rubery definiert prekäre Arbeitsverhältnisse anhand der Arbeitsformen <ul style="list-style-type: none"> – befristete Arbeit, – Heimarbeit, – selbständige Erwerbstätigkeit, – Schwarzarbeit und – Teilzeitarbeit.
Marshall	Zentrales Element prekärer Arbeitsverhältnisse ist bei Marshall ein fehlendes Vollzeitarbeitsverhältnis . Marshall definiert Prekarität als Teilzeit- und Temporärarbeit.

2.1.4 Unsicherheit als zentrales Merkmal der Prekarität

a) Merkmale von Unsicherheit

Die ILO stellt mit ihrer unidimensionalen Definition (vgl. Abbildung 2-1) Unsicherheit in Bezug auf den Arbeitsplatz ins Zentrum. Indem die ILO Unsicherheit über den Erhalt des Arbeitsplatzes als prekär bezeichnet, nimmt sie Bezug darauf, dass die meisten Individuen tendenziell risikoavers sind und demnach Unsicherheit zu vermeiden versuchen.

Basierend auf der ILO-Definition wird in dieser Studie ebenfalls die Unsicherheit als Ausgangspunkt zur Beschreibung von Prekarität verwendet. Dabei gilt zunächst festzulegen, wie Unsicherheit definiert werden kann. Am Beispiel der Arbeitsplatzsicherheit lässt sich leicht zeigen, dass eine absolute Definition von Unsicherheit nicht existiert: Kein Arbeitsplatz in einer Marktwirtschaft ist langfristig sicher bzw. garantiert. Die Idee der Marktwirtschaft liegt ja gerade darin, dass die Produktionsfaktoren dort eingesetzt werden, wo sie am dringendsten benötigt werden. In einem sich wandelnden Umfeld, beispielsweise in Folge technischen Fortschritts, hat sich deshalb auch das Arbeitsplatzangebot zu wandeln. Wir verwenden deshalb ein Konzept der **relativen Unsicherheit**:

Unter „unsicher“ sei im Folgenden immer die Differenz zur Situation in einem Normalarbeitsverhältnis, wie nachfolgend definiert, verstanden.

Arbeitsplatzsicherheit fehlt demnach in einem nicht-traditionellen Arbeitsverhältnis, wenn die Unsicherheit diesbezüglich grösser ist als in einem vergleichbaren Normalarbeitsverhältnis. In einer gewissen Branche kann beispielsweise vorübergehend oder fortwährend die Arbeitsplatzsicherheit besonders gering sein. Falls keine Unterschiede in der Unsicherheit zwischen traditionellen und nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen bestehen, so liegt gemäss unserem Ansatz keine Unsicherheit im Sinne von Prekarität vor.

Mit Blick auf die übrigen Definitionen prekärer Arbeitsverhältnisse, welche dem ersten Ansatz folgen, liegt es nahe, Unsicherheit nicht nur unidimensional als fehlende Arbeitsplatzsicherheit zu verstehen. Vielmehr können weitere Formen von Unsicherheit am Arbeitsplatz identifiziert werden, die gesellschaftspolitisch als problematisch eingeschätzt werden müssen und daher das Arbeitsverhältnis als atypisch-prekär definieren. In Anlehnung an Kim/Kurz unterscheiden wir in dieser Studie folgende drei Hauptunsicherheiten:¹⁷

- **Zeitliche Unsicherheit:** Nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse führen auf Grund ihrer speziellen Eigenschaften für den Arbeitnehmer zu vermehrter zeitlicher Unsicherheit. Grundsätzlich können zwei Arten zeitlicher Unsicherheit unterschieden werden:
 - Arbeitsplatzunsicherheit: Ein Arbeitnehmer ist befristet angestellt. Er weiss schon bei Stellenantritt, wann sein Anstellungsverhältnis beendet wird. Diesbezüglich besteht keine Unsicherheit. Die Unsicherheit besteht über die weitere Zukunft. Diese Unsicherheit betrifft befristete Arbeitsverhältnisse und Temporärarbeit.
 - Kurzfristige Arbeitspläne: Ein Arbeitnehmer hat eine zeitliche Unsicherheit, wenn die gesetzlich vorgesehene Ankündigungsfrist für die Arbeitsplanung nicht eingehalten wird.
- **Ökonomische Unsicherheit:** Spezielle Eigenschaften von nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen können zu ökonomischer Unsicherheit führen. Wir unterscheiden drei Arten von ökonomischer Unsicherheit:
 - Einkommensunsicherheit 1: Der Arbeitnehmer bezieht einen kurzfristig variablen Lohn. Dieser Umstand ist auf ein schwankendes Arbeitsvolumen zurückzuführen und hat zur

¹⁷ Kim/Kurz (2001), Precarious Employment, Education and Gender, S. 10.

Folge, dass ihm sein Gehalt nicht im Voraus bekannt ist, was die Ausgabenplanung erschwert. Dies ist beispielsweise bei Arbeit auf Abruf der Fall.

- Einkommensunsicherheit 2: Ein kurzfristig variabler Lohn kann auch auf einen Lohn mit einem relativ hohen variablen Anteil im Vergleich zu einem tiefen Fixum zurückzuführen sein. Dies ist dann ein Problem, wenn der Arbeitnehmer nur einen begrenzten Einfluss auf den Geschäftsgang hat.
- Existenz-Unsicherheit: Diese Unsicherheit ist auf Unterbeschäftigung (= zu wenig Lohn) zurückzuführen. Der Arbeitnehmer ist teilzeitbeschäftigt, möchte jedoch mehr arbeiten. Insbesondere bei Niedriglöhnen ist diese Unsicherheit problematisch.
- **Schutz-Unsicherheit:** Nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse können in verschiedener Hinsicht Unsicherheit auf Grund schlechter oder fehlender Schutzbestimmungen aufweisen.
 - Verletzungen von Schutzbestimmungen (juristische Schutz-Unsicherheit): Es kann eine juristische Schutz-Unsicherheit bestehen, weil gesetzliche, kollektiv vereinbarte oder durch die gängige Geschäftspraxis garantierte Schutzbestimmungen vor Diskriminierung, missbräuchlichen Entlassungen oder inakzeptablen Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer fehlen.
 - Sozialstaatliche Schutz-Unsicherheit: Falls im Bedarfsfall weniger sozialstaatliche Absicherungen zur Verfügung stehen als dies in einem Normalarbeitsverhältnis bei gleichem Lohn der Fall wäre, liegt sozialstaatliche Schutz-Unsicherheit vor. Diese Form von Unsicherheit kommt vor allem bei Scheinselbständigkeit zum Tragen.
 - Fehlende Arbeitssicherheit: Ein Risiko für die Gesundheit eines Arbeitnehmers besteht, falls in Folge fehlender gesetzlicher Bestimmungen die Arbeitsumgebung verseucht oder allgemein gefährlich ist oder die vorgeschriebenen Regelungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nicht eingehalten werden.
 - Vertretungs-Unsicherheit: Eine solche Unsicherheit besteht, falls der Arbeitgeber sich weigert, mit Gewerkschaften zu verhandeln.

Im Gegensatz zur unidimensionalen Definition von Unsicherheit der ILO verwenden wir in unserer Studie durch die Integration verschiedener Arten von Unsicherheiten eine weitergehende Definition von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen. Mit der Ausführung möglicher Unsicherheiten im Zusammenhang mit nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen haben wir die Basis für die nachfolgend verwendete Definition prekärer Arbeitsverhältnisse gelegt. Indem das Grundkonzept „Unsicherheit“ und die Untergliederung in unterschiedliche Merkmale auf bestehenden Definitionen prekärer Arbeitsverhältnisse beruht, wird sichergestellt, dass die Hauptelemente der internationalen Literatur in das Konzept einfließen.

b) Unsicherheit und Freiwilligkeit

Die Existenz von Unsicherheit kann als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung dafür betrachtet werden, dass ein nicht-traditionelles Arbeitsverhältnis gesellschaftlich unerwünscht ist. Die Anstellung einer Person in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis anstelle eines

Normalarbeitsverhältnisses ermöglicht der Unternehmung, eine Risikoverlagerung auf den Arbeitnehmer vorzunehmen. Beispielsweise kann durch Arbeit auf Abruf das Risiko von kurzfristigen Nachfrageschwankungen auf den Arbeitnehmer weitergegeben werden: Nur wenn eine ausreichende Nachfrage besteht, wird die Person aufgeboten und erhält dafür Lohn. Ist die Nachfrage zu gering und wird die Person dementsprechend nicht aufgeboten, vermindert sich ihr Einkommen. Ist die Person in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt, verschiebt sich das Risiko weg vom Arbeitnehmer hin zum Unternehmen, da die Unternehmung den Arbeitnehmer auch bei tiefer Nachfrage beschäftigen bzw. bezahlen muss.

Abbildung 2-2: Risikoverteilung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden

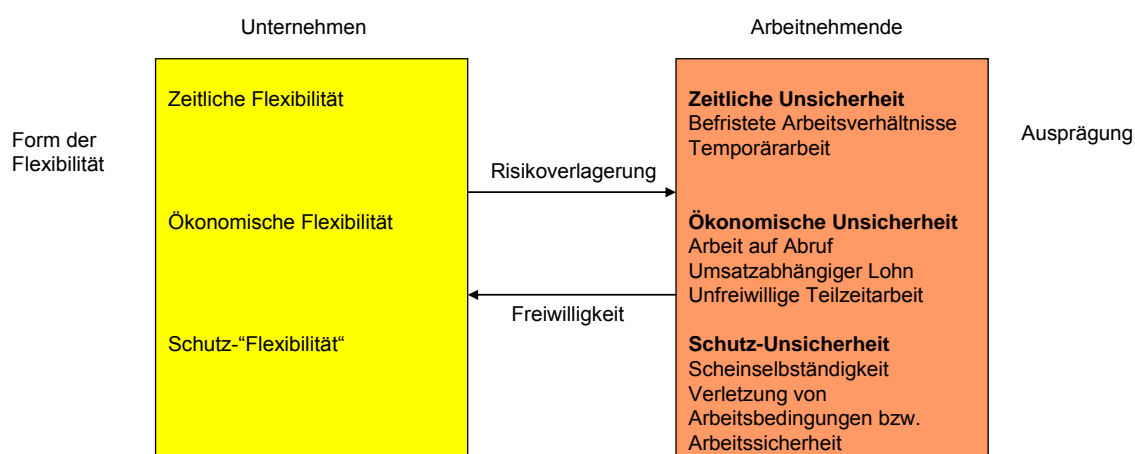


Abbildung 2-2 zeigt die möglichen Unsicherheiten eines Unternehmens mit den dazu gehörigen Auswirkungen für die Arbeitnehmenden, wenn das Unternehmen die Risiken zu verlagern vermag. Diese oftmals unerwünschte Risikoverlagerung kann jedoch für einzelne Arbeitnehmer willkommen oder zumindest akzeptabel sein. Dies ist dann der Fall, wenn die Flexibilität durch einen höheren (Stunden-)Lohn abgegolten wird oder ein höheres individuelles Nutzenniveau des Arbeitnehmers damit verbunden ist. Letzteres kommt dann zum Zuge, wenn für den Arbeitnehmer z.B. die Flexibilität eines nichttraditionellen Arbeitsverhältnisses im Vordergrund steht: Flexible Arbeitszeitmodelle erlauben mehr Spielraum in der persönlichen Zeitplanung und lassen die Lohnarbeit mit weiteren Tätigkeiten bzw. Bedürfnissen kombinieren.¹⁸ Flexible Einsatzpläne oder unterschiedliche Einsatzgebiete können die Attraktivität einer Arbeit steigern. Die Entwicklung zu mehr atypischen Arbeitsverhältnissen kann somit auch dem Bedürfnis der Beschäftigten entsprechen, für welche letztlich die gewonnene Flexibilität und Freiheit im Vordergrund stehen (höheres Nutzenniveau). Der Grund liegt darin, dass bei zahlreichen nicht-traditionellen

¹⁸ Vgl. Caritas (2001), Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, S. 55.

Arbeitsverhältnissen die allfällige Unsicherheit weniger gewichtet wird als die neu gewonnene Flexibilität.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Unsicherheit auch freiwillig eingegangen und akzeptiert wird. Beispielsweise akzeptieren all jene bedeutend mehr Unsicherheit, die den Sprung von einem Anstellungsverhältnis in die freiwillige Selbständigkeit wagen. Es gibt verschiedene mögliche Gründe, Unsicherheit bewusst zu akzeptieren:¹⁹

- Unsicherheit kann durch einen höheren Lohn abgegolten werden. Ein Arbeitnehmer in einem nicht-traditionellen Arbeitsverhältnis wird durch einen erhöhten Lohn für die Unsicherheit entschädigt und verdient mehr als ein Arbeitnehmer mit einer vergleichbaren Tätigkeit in einem traditionellen Arbeitsverhältnis.
- Der Arbeitnehmer erzielt ein höheres individuelles Nutzenniveau aus einem nicht-traditionellen Arbeitsverhältnis und geht daher dieses Arbeitsverhältnis auch ohne höheren Lohn freiwillig ein (z.B. Temporärarbeitsstellen bei jungen Erwerbstätigen).
- Individuelle Präferenzen können so liegen, dass verschiedene Merkmale von Unsicherheit bei Entscheidungen keinen zentralen Faktor darstellen. Oder anders ausgedrückt ist nicht jede Person in gleichem Masse risikoavers.
- Die sozioökonomische Position kann einer Person erlauben, Unsicherheit nicht als gewichtigen Nachteil einzustufen. Dies kann aus zwei Gründen der Fall sein:
 - Auf Grund der eigenen Qualifikation wird die eigene Arbeitskraft als auf dem Arbeitsmarkt gefragt und gut vermittelbar eingestuft. Ein unsicheres Arbeitsverhältnis kann gemäss dieser Einschätzung jederzeit gegen ein sicheres eingetauscht werden.
 - Wegen anderweitigen finanziellen Absicherungen kann der Faktor Unsicherheit in einem Arbeitsverhältnis wenig bedeutend sein (z.B. bei Zweitverdienenden).

Es stellt sich somit die Frage, in wie weit die Unsicherheiten und die damit verbundenen Risikotransfers gesellschaftspolitisch unerwünscht sein können, wenn die Unsicherheiten akzeptiert und die Arbeitsverhältnisse gar freiwillig gewählt werden. Dazu einige wichtige Überlegungen:

- Aus liberaler Sicht kann argumentiert werden, dass ein Arbeitsverhältnis nie unter Zwang eingegangen werden muss. Jeder Vertrag basiert auf rechtsformaler gegenseitiger Freiwilligkeit. In der Realität zeigt sich aber, dass Personen sich aufgrund ihrer persönlichen Umstände gezwungen sehen, mangels Alternativen entsprechende atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse einzugehen, auch wenn Sie ein Normalarbeitsverhältnis bevorzugen würden. Hier besteht jedoch kein rechtsformales Zwangsverhältnis (Befehl, Erpressung, Gewaltanwendung, etc.), sondern eine

¹⁹ Wir sind der Meinung, dass die grundsätzliche Unterscheidung zwischen „reiner“ Risikoneigung (im Sinne einer Willkürpräferenz) und Determinanten der Risikowahrnehmung (Human- und Geldvermögensausstattung) analytisch sinnvoll ist. Allerdings ist es in der empirischen Umsetzung nicht möglich, diese Unterscheidung zu ermitteln. Implizit wird mit dieser Operationalisierung davon ausgegangen, dass unterschiedliche Vermögenseffekte keine Rolle spielen. Oder anders ausgedrückt wird immer nur ein „repräsentatives“ oder „durchschnittliches“ Individuum betrachtet.

ökonomische Form des Zwangs, nämlich einen rechtsformal freiwillig angebotenen Vertrag akzeptieren zu müssen.²⁰ Diese Zwangssituation ergibt sich demnach aus einem Mangel an erreichbaren Handlungsalternativen.

- Der Mangel an erreichbaren Handlungsalternativen basiert teilweise auf subjektiven Empfindungen. Zwei Personen mit einer identischen strukturellen Ausgangslage können ihre Situation als mehr oder weniger alternativlos betrachten. Dabei spielen psychologische und kulturelle Faktoren eine Rolle. Beispielsweise haben verheiratete Frauen mit Kindern grundsätzlich alle eine vergleichbare Ausgangslage. Stellen aber aus normativen Gründen externe Kinderbetreuungsangebote für eine Frau keine Option dar, ist ein Normalarbeitsverhältnis nicht denkbar und besteht daher ein grösserer Zwang, ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis zu akzeptieren.
- Führen atypische Arbeitsverhältnisse zu einem Einkommen über einer gewissen Lohngrenze, werden diese von der Allgemeinheit kaum als problematisch eingestuft. Bei diesen Arbeitsverhältnissen werden die Unsicherheiten durch das hohe Einkommen kompensiert. Problematisch ist hingegen, wenn die Freiwilligkeit aufgrund individueller Neigungen bzw. aufgrund der sozioökonomischen Position einer Person eingegangen wird. Die Freiwilligkeit beruht in diesen Fällen auf einer subjektiven Risikowahrnehmung einer objektiv bestehenden Unsicherheit. Diese freiwillige Nachfrage nach atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen hat direkte Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt: Akzeptieren Personen aus diesen Gründen und daher ohne einen höheren Lohn mehr Unsicherheiten, sehen sich die Unternehmen nicht gezwungen, für die Risikoverlagerung entsprechende Entschädigungen zu leisten. Die Struktur des Arbeitsmarktes wird durch dieses Verhalten nachhaltig verändert, wobei insbesondere jene Personen benachteiligt werden, die aufgrund ihrer aktuellen Lebenssituation subjektiv gezwungen sind, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein. Folgerichtig müssen atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse, die ohne eine entsprechend höhere Entlohnung «freiwillig» eingegangen werden, trotz der Freiwilligkeit als atypisch-prekär bezeichnet werden, da sie von der Mehrheit der betroffenen Personen mangels Alternativen akzeptiert werden müssen, will die Person die Arbeitslosigkeit bzw. Sozialhilfe vermeiden.

Es zeigt sich demnach, dass die Freiwilligkeit (bzw. der subjektive Zwang ohne entsprechende Entschädigung für den Risikotransfer) die zweite grosse Determinante nebst der Unsicherheit bei der Definition atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse darstellt. Dabei gibt

²⁰ Im ökonomischen Sinn kann es unfreiwillig bzw. zwangsweise eingegangene Erwerbsarbeitsformen nur geben, wenn auf den „normalen“ Arbeitsmärkten echte unfreiwillige Arbeitslosigkeit herrscht, d.h. bei herrschenden Marktlöhnsätzen und entsprechenden Lohnofferten durch die Arbeitssuchenden gleichwohl keine Beschäftigung gefunden wird. So kann es ohne Tendenz zur Lohnsenkung zu einem ewig bestehenden Rationierungsgleichgewicht kommen. Der dauerhaft bestehenden Gruppe der erwerbslosen Personen bleibt nichts anderes übrig, als beliebige prekäre Jobs (bis hin zur Schwarzarbeit) zu akzeptieren, wenn sie nicht offiziell als arbeitslos gelten will. Diese Erklärung impliziert jedoch nicht, dass die Gruppe der Erwerbslosen stets aus denselben Personen bestehen muss, die immer wieder arbeitslos werden („Drehtüreffekt“). Die Gruppe kann sich auf individueller Ebene über die Zeit mehr oder weniger stark verändern. Echte unfreiwillige und zugleich gleichgewichtige Arbeitslosigkeit wird in der Effizienzlohntheorie ausführlich behandelt. Vgl. den klassischen Aufsatz von C. Shapiro und J. E. Stiglitz, Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, in: American Economic Review 74, no. 3, 1984, S. 433 – 444.

es ein Spannungsfeld zwischen der individuellen Beurteilung, wonach atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse je nach persönlicher Situation und Risikoaversion sehr unterschiedlich beurteilt werden, und einer volkswirtschaftlichen Sicht, wonach diese Arbeitsverhältnisse den Arbeitsmarkt insgesamt beeinflussen. Insofern ist es sinnvoll, die Zahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in ihrer Gesamtheit zu erfassen, jedoch in der Interpretation zu berücksichtigen, dass nicht jedes atypisch-prekäre Arbeitsverhältnis von allen Individuen gleichermaßen als unerwünscht aufgefasst werden muss.

2.1.5 In der vorliegenden Studie verwendete Definition prekärer bzw. atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse

Die in der vorliegenden Studie verwendete Definition atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse basiert auf zwei zentralen Argumenten aus dem vorhergehenden Kapitel:

- Das zentrale Element der Prekarität ist Unsicherheit: ein Aspekt, den alle Definitionen aus der Literaturübersicht enthalten. Unsicherheit ist jedoch nicht zwingend in allen nicht-traditionellen Arbeitsverhältnissen vorhanden.
- Der zweite wichtige Punkt der Definition von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen berücksichtigt, dass nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse auch freiwillig eingegangen werden.

In der vorliegenden Studie werden demnach atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse als eine Kombination von Unsicherheit und Freiwilligkeit wie folgt definiert:

Ein Arbeitsverhältnis wird als atypisch-prekär bezeichnet, wenn relative Unsicherheit vorhanden ist, die nicht erwünscht ist.

Diese Definition ist hier bewusst sehr allgemein gehalten. In der Operationalisierung wird die Definition präzisiert.

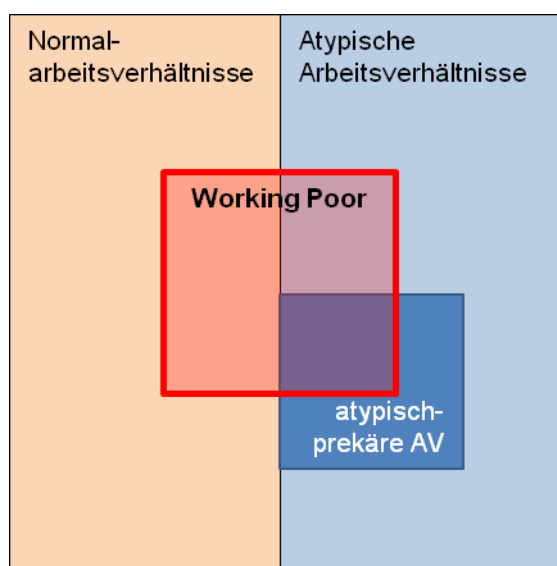
EXKURS: Abgrenzung zwischen atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen und Working-Poor

Grundsätzlich wird auf dem Arbeitsmarkt zwischen Normalarbeitsverhältnissen (traditionelles Arbeitsverhältnis) und atypischen Arbeitsverhältnissen unterschieden (vgl. Abbildung 2-3). Ist ein atypisches Arbeitsverhältnis von einer Hauptunsicherheit betroffen, gilt dieses als potentiell atypisch-prekär. Aus dieser Teilmenge (gestrichelte Linie) werden anschliessend die atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse abgeleitet (aufgrund des Einkommens). Normalarbeitsverhältnisse können demnach per Definition nicht atypisch-prekär sein.

Während die Definition der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse die Arbeitsbedingungen im Blick hat, stellt die Definition der Working Poor auf die Lebenssituation des Arbeitnehmers und der von ihm ökonomisch abhängigen Personen ab. Demnach können Working Poor sowohl in einem Normalarbeitsverhältnissen als auch in einem atypischen Arbeitsverhältnis tätig sein. Working Poor in atypischen Arbeitsverhältnissen sind aber nicht zwingend auch atypisch-prekär, da kein direkter Zusammenhang zwischen Unsicherheit und erzielt

Einkommen besteht. Ob hingegen Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen auch als Working Poor gelten, hängt von den definitorisch festgelegten Lohngrenzen zur Bestimmung der Working Poor ab.

Abbildung 2-3: Schematisch Darstellung der Unterscheidung zwischen Working Poor und atypisch-prekär



2.2 Operationalisierung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse

2.2.1 Umsetzung der theoretischen Definition und Grenzen der Messbarkeit

Wie wir bereits im Kapitel 2.1 gezeigt haben, erachten wir ein atypisches Arbeitsverhältnis dann als problematisch, wenn zwei wichtige Grundbedingungen erfüllt sind:

- Es ist mindestens eine der drei Hauptunsicherheiten gegeben.
- Das Arbeitsverhältnis wird nicht freiwillig aufgrund von finanziellen oder individuellen Anreizen eingegangen.

Diese beiden zentralen und aus der Theorie abgeleiteten Grundbedingungen führen in der empirischen Umsetzung allerdings zu Problemen, da die Grundbedingungen nur bedingt messbar sind und in den üblichen Datenerhebungen auch nur teilweise berücksichtigt werden. Aufgrund der begrenzten Messbarkeit müssen bei der Operationalisierung einige Annahmen getroffen werden. Annahmen sind jedoch vielfach mit Werturteilen verbunden und werden häufig kontrovers diskutiert. Für die Interpretation der Ergebnisse und allfälligen Vergleiche mit anderen Auswertungen ist es deshalb wichtig, die zugrundeliegende Operationalisierung und die damit verbundenen Annahmen aufzuzeigen und zu begründen.

Die **Hauptunsicherheiten** können mit Hilfe einzelner atypischer Arbeitsbedingungen operationalisiert werden. Dazu werden die einzelnen atypischen Arbeitsbedingungen – teilweise unter bestimmten Annahmen – den einzelnen Hauptunsicherheiten zugeordnet. Die nachfolgende Abbildung 2-4 zeigt die entsprechenden Zuordnungen.

Abbildung 2-4: Atypische Arbeitsverhältnisse und Hauptunsicherheiten

Arten der Unsicherheiten	Operationalisierung (betr. atypisches Arbeitsverhältnis)
1. Hauptunsicherheit: Zeitliche Unsicherheit	
– Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse (Arbeitsplatzunsicherheit)	Befristete Arbeitsverträge (maximal 12 Monate) Temporärarbeit (Lohnbezug über Temporärbüro)
– Kurzfristige Arbeitspläne	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
2. Hauptunsicherheit: Ökonomische Unsicherheit	
– Kurzfristig schwankendes Arbeitsvolumen (Einkommensunsicherheit 1)	Arbeit auf Abruf, Heimarbeit und Telearbeit ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl
– Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefer Fixlohn (Einkommensunsicherheit 2)	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
– Unterbeschäftigung (Existenz-Unsicherheit)	Teilzeitarbeit mit Wunsch nach höherem Arbeitsvolumen
3. Hauptunsicherheit: Schutzunsicherheit	
– Verletzung von Schutzbestimmungen (Juristische Schutz-Unsicherheit)	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
– Unsicherheit betreffend Sozialleistungen (Sozialstaatliche Schutz-Unsicherheit)	Neue Selbstständigkeit
– Vertretungs-Unsicherheit	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
– Fehlende Arbeitssicherheit	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)

Da zwischen den einzelnen Unsicherheiten eine gewisse Verbindung besteht, ist die Zuordnung der unterschiedlichen Arten von Atypik zu den einzelnen Hauptunsicherheiten nicht unproblematisch. Insbesondere zwischen zeitlicher und ökonomischer Hauptunsicherheit existiert eine Korrelation: So ist eine Arbeitsplatzunsicherheit auch stark mit einer Einkommensunsicherheit gekoppelt. Die Zuordnung zu den einzelnen Hauptunsicherheiten erfolgt deshalb auf Basis der am stärksten ausgeprägten Unsicherheit im atypischen Arbeitsverhältnis. Beispielsweise haben Personen in einem temporären Arbeitsverhältnis auch eine gewisse ökonomische Unsicherheit, da sie ihr Einkommen nicht über längere Zeit voraussagen können. In der Zeitspanne, in der sie temporär arbeiten, verfügen sie aber über ein gesichertes Einkommen. Dies ist beispielsweise bei Arbeit auf Abruf nicht der Fall. Hier herrscht auch mit einer Festanstellung Unklarheit über das

Einkommen am Ende des Monats, da das effektive Arbeitsvolumen im Voraus nicht bekannt ist.

Im nachfolgenden Kapitel 2.2.2 werden die einzelnen Operationalisierungen der Hauptunsicherheiten und die dabei getroffenen Annahmen genauer erläutert. Wie aus der Abbildung 2-4 hervorgeht, können allerdings nicht sämtliche Hauptunsicherheiten mit Hilfe der SAKE-Daten ausgewertet werden. In der vorliegenden Arbeit wird nicht weiter auf die nicht auswertbaren Unsicherheiten eingegangen. Informationen zur Verbreitung der nicht messbaren Unsicherheiten können aus der Studie von Ecoplan (2003) entnommen werden. Auf Basis von Experten-Interviews haben die Autoren die Verbreitung und Bedeutung nach Branchen, die Auswirkungen sowie die zu erwartende Entwicklung der einzelnen Unsicherheiten abgeschätzt. Arbeitsverhältnisse, die zumindest eine Hauptunsicherheit aufweisen, werden als **potenziell atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse** bezeichnet.

Wie bereits in der Herleitung der Definition aufgezeigt wird, ist ein Arbeitsverhältnis nur dann auch wirklich atypisch-prekär, wenn sich die betroffene Person aufgrund ihrer Situation gezwungen sieht, in einem entsprechenden Arbeitsverhältnis tätig zu sein. Verfügt die Person über eine hohe Vermittelbarkeit (d.h. ihre Eigenschaften sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt) und kann sie deshalb jederzeit in ein Normalarbeitsverhältnis wechseln, so kann davon ausgegangen werden, dass sich die Person aus finanziellen Anreizen oder aus individuellem Nutzen freiwillig in diesem Arbeitsverhältnis befindet. In diesem Fall kann nicht von einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis ausgegangen werden.

Im SAKE-Datensatz bestehen keine Informationen darüber, ob ein Arbeitsverhältnis aufgrund mangelnder Alternativen, persönlichen Präferenzen oder einer höheren Lohnzahlung eingegangen wird. Die **Freiwilligkeit** wird deshalb mit Hilfe der Lohnvariablen gemessen. Dabei wird angenommen, dass ein Arbeitnehmer ab einer bestimmten Lohngrenze freiwillig ein nichttraditionelles Arbeitsverhältnis mit entsprechenden Unsicherheiten eingeht. Ist das Arbeitsverhältnis von mehreren Hauptunsicherheiten geprägt, muss eine höhere Entlohnung erzielt werden, damit von Freiwilligkeit die Rede sein kann. Der Lohn ist zudem ein guter Indikator für die Vermittelbarkeit eines Arbeitnehmers, da davon ausgegangen wird, dass dieser die Nachfrage der Fähigkeiten des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt wiedergibt.

Mit der Definition der Freiwilligkeit über eine Einkommensgrenze kann jedoch nicht das gesamte Spektrum der Freiwilligkeit abgebildet werden. Die als atypisch-prekär definierten Arbeitsstellen werden teilweise weiterhin «freiwillig» eingegangen, sei dies, weil aufgrund anderweitiger finanzieller Absicherungen der Faktor Unsicherheit nicht als Risiko betrachtet wird oder weil aufgrund persönlicher Präferenzen die Vorteile der gewonnenen Flexibilität die Nachteile der Unsicherheit überwiegen. Wie in Abschnitt 2.1.4 ausführlich dargelegt, können entsprechende Arbeitsverhältnisse trotzdem als atypisch-prekär bezeichnet werden. Des Weiteren spielen hier die bereits in der theoretischen Herleitung in Abschnitt 2.1 aufgeführten Überlegungen der subjektiven Zwangsempfindung eine wesentliche Rolle. Dies muss mindestens argumentativ in der Interpretation der Auswertungen berücksichtigt werden. Die Resultate der deskriptiven Auswertung (vgl. Abschnitt 3.7.2) legen nahe, dass beispielsweise Jugendliche häufiger «freiwillig» in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind. Das

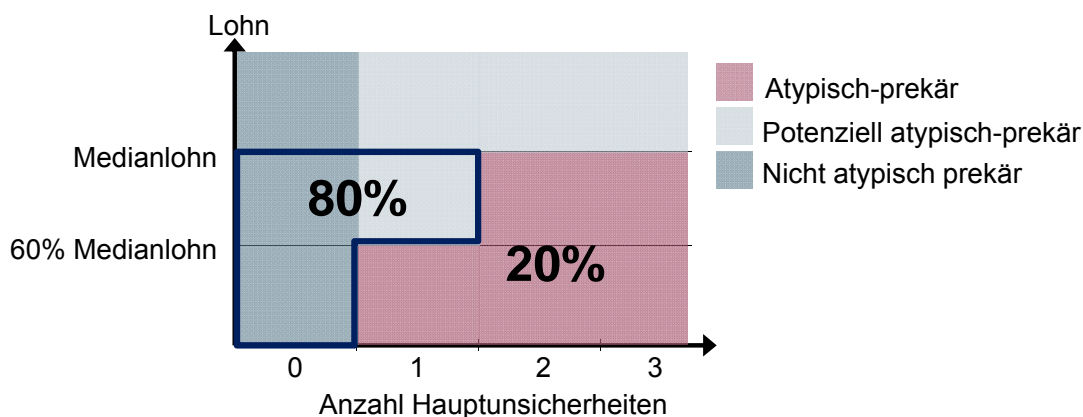
subjektive Zwangsempfinden und die Risikoaversion können sich zwischen den einzelnen Personengruppen deutlich unterscheiden.

Aus der Kombination von Hauptunsicherheit und Freiwilligkeit können nun die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse ermittelt werden. Zu diesem Zweck müssen noch eine untere (bei einer Hauptunsicherheit) und eine obere (bei mehreren Hauptunsicherheiten) Lohngrenze definiert werden. Während sämtliche Arbeitsverhältnisse mit mindestens einer Hauptunsicherheit als **potenziell** atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse gelten, gilt für atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse folgende operationale Definition:

Ein Arbeitsverhältnis wird dann als atypisch-prekär bezeichnet, wenn eine Hauptunsicherheit (zeitlich, ökonomisch, fehlender Schutz) gegeben ist und das auf eine Vollzeitstelle hochgerechnete Jahreseinkommen unter der unteren Lohngrenze liegt oder wenn mehr als eine Hauptunsicherheit gegeben ist und das Einkommen unter der oberen Lohngrenze liegt.

Wie hoch diese Lohngrenzen letztlich effektiv sind, muss aus theoretischen Überlegungen hergeleitet werden. Dazu mehr im Abschnitt 2.2.3. Die Abbildung 2-5 bietet nochmals einen grafischen und tabellarischen Überblick, welche Arbeitsverhältnisse gemäss dieser Definition als atypisch-prekär gelten.

Abbildung 2-5: Operationalisierung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse



2.2.2 Atypische Arbeitsverhältnisse als Indikatoren von Unsicherheit

Nicht jedes atypische Arbeitsverhältnis bringt auch zwingend eine Hauptunsicherheit mit sich. Beispielsweise ist eine projektbezogene Stelle in einem über mehrere Jahre dauerndem Projekt zwar befristet, deren zeitliche Unsicherheit ist jedoch nicht höher als bei einem Normalarbeitsverhältnis. Die Zuordnung der einzelnen atypischen Arbeitsverhältnisse zu den Hauptunsicherheiten ist deshalb an Bedingungen geknüpft, auf die in den nachfolgenden Abschnitten kurz eingegangen wird.

a) Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse (1. Hauptunsicherheit)

Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse können über befristete Arbeitsverträge oder Temporärbeschäftigung operationalisiert werden.

- **Befristete Arbeitsverträge** werden für eine bestimmte Dauer oder eine bestimmte Aufgabe abgeschlossen, d.h. vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis enden wird, bereits vereinbart. Als problematisch werden insbesondere kurze Befristungen gesehen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird deshalb nur dann als potenziell atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis eingestuft, wenn die Vertragsdauer maximal ein Jahr (365 Tage) beträgt.²¹ Ein Spezialfall befristeter Arbeitsverträge stellen die Kettenarbeitsverträge dar. Diese können mit der SAKE jedoch nicht identifiziert werden.
- **Temporärbeschäftigung**²² ist – wie der Personalverleih generell – insofern eine spezielle Form von Arbeitsverhältnis, als drei Parteien vertraglich miteinander verknüpft sind: Eine Temporärfirma vermittelt einen Arbeitnehmer an eine Drittfirma, wobei der Arbeitnehmer rechtlich an die Temporärfirma, wirtschaftlich hingegen an die Drittfirma gebunden ist. In der SAKE-Befragung werden sowohl Erwerbstätige, die aktuell in einer Temporärbeschäftigung tätig sind, als temporär bezeichnet, wie auch jene, die ihre aktuelle Arbeitsstelle (auch Festanstellung) über ein Personalvermittlungsbüro gefunden haben. Für die vorliegende Studie werden hingegen nur Personen, die ihren heutigen Lohn direkt vom Temporärbüro erhalten, und somit aktuell in einer Temporärbeschäftigung tätig sind, als Temporärbeschäftigte betrachtet. Hingegen werden Beschäftigte, die den Lohn direkt vom aktuellen Arbeitgeber erhalten, nicht als Temporärbeschäftigte eingestuft.²³

b) Kurzfristig schwankendes Arbeitsvolumen (2. Hauptunsicherheit)

Von kurzfristig schwankenden Arbeitsvolumina sind insbesondere die beiden Arbeitsformen Arbeit auf Abruf und Heim-/Telearbeit betroffen.

- **Arbeit auf Abruf** stellt eine der flexibelsten Formen von Arbeit dar, weil der Arbeitgeber die auf Abruf Arbeitenden bei Bedarf kurzfristig zur Arbeit aufbieten kann. Die SAKE

²¹ Können keine Angaben über die Dauer der Befristung gemacht werden, wird davon ausgegangen, dass die Befristung über einen längeren Zeitraum gilt und diese deshalb nicht als kritisch betrachtet wird (im Unterschied zu der Definition in der Studie von 2003).

²² Der Begriff Temporärarbeit bezeichnet in der Schweiz jene Arbeitsverhältnisse, die in Deutschland als Leiharbeit bezeichnet werden. Obwohl diese häufig auch befristet ist, sind Temporärarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse nicht gleichzusetzen.

²³ Temporäre Arbeitsverhältnisse sind häufig auch befristet. In der Studie von 2003 wurden Arbeitsverhältnisse, die beiden Gruppen angehörten, nur den temporären Arbeitsverhältnissen zugeordnet. Dadurch wird die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse jedoch unterschätzt. Deshalb werden diese Arbeitsverhältnisse hier beiden Kategorien zugeteilt. Dies hat nur eine Auswirkung auf die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse, nicht aber auf die Anzahl potenzieller Arbeitsverhältnisse (ohne Doppelzählungen), da beide zur selben Hauptunsicherheit gezählt werden.

unterscheidet zwischen Arbeitsverhältnissen auf Abruf mit und ohne eine garantierte Mindestzahl von Arbeitsstunden.

- **Heimarbeit** zeichnet sich primär dadurch aus, dass sie nicht im Betrieb des Arbeitgebers, sondern in der Wohnung des Heimarbeitenden oder einem anderen von ihm bestimmten Arbeitsraum mit relativ grosser Autonomie erbracht wird und dafür auch Familienangehörige beigezogen werden dürfen. Damit befindet sich Heimarbeit oftmals im Grenzbereich zwischen unselbständiger und selbständiger Arbeit. Mit Hilfe der SAKE-Befragung können wir nicht nur die Zahl der Heimarbeitsverhältnisse ermitteln, sondern – analog zu Arbeit auf Abruf – zusätzlich unterscheiden, ob ein Heimarbeitsverhältnis mit einer fixierten Anzahl von Arbeitsstunden oder mit einer schwankenden Stundenzahl gekoppelt ist. Heimarbeit per se kann nicht als atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis betrachtet werden, da sich bei einer garantierten Stundenzahl die Heimarbeit bezüglich den drei Hauptunsicherheiten nicht grundlegend von einem Normalarbeitsverhältnis (bzw. Teilzeitarbeit) unterscheidet. Sind allerdings keine oder nur eine stark schwankende Anzahl Stunden vertraglich festgelegt, verfügt die Heimarbeit über die gleichen Eigenschaften wie Arbeit auf Abruf und gilt als problematisch.

c) Unterbeschäftigung (2. Hauptunsicherheit)

Unterbeschäftigung kann nur in Teilzeitarbeit vorkommen. Wesentlich für die Beurteilung von Unterbeschäftigung ist allerdings nicht die Teilzeitarbeit per se, sondern der Wunsch, mehr zu arbeiten. Deshalb gilt eine Person nur als unterbeschäftigt, wenn sie teilzeitbeschäftigt ist und in der SAKE angibt, sie würde lieber mehr²⁴ oder sogar Vollzeit arbeiten. Der Wunsch mehr zu arbeiten ist allerdings wiederum nur dann problematisch, wenn die Unterbeschäftigung nicht durch eine Nebenbeschäftigung selber ausgeglichen werden kann. Deshalb müssen folgende weitere Bedingungen erfüllt sein, damit eine Teilzeitstelle (bei Wunsch nach Mehrarbeit) als atypisch-prekär gelten kann:²⁵

- Es ist keine fixe Arbeitsregelung (bspw. immer Montag und Dienstag) vorhanden: Bei einer fixen Einsatzregelung besteht die Möglichkeit, mit einer Nebenbeschäftigung die Unterbeschäftigung auszugleichen. Bei flexiblen Einsätzen ist eine Koordination mit einer allfälligen Nebenbeschäftigung zu schwierig.
- Falls bereits einer Nebenbeschäftigung nachgegangen wird, darf die Gesamtzahl der Stunden in der Haupt- und der Nebenbeschäftigung die gewünschte Anzahl Stunden nicht überschreiten. Ansonsten kann argumentiert werden, dass die Unterbeschäftigung bereits ausgeglichen ist (auch wenn flexible Einsätze in der Hauptbeschäftigung verlangt werden).

²⁴ Die Differenz zwischen vertraglich festgelegter Stundenzahl und gewünschter Stundenzahl muss dabei mindestens vier Stunden betragen. Dadurch werden gewisse Ungenauigkeiten bei der Umrechnung zwischen prozentualen und effektiven Stundenangaben eliminiert.

²⁵ Die erste Bedingung mit den flexiblen Einsatzzeiten wurde bereits 2003 vorausgesetzt. Die Nebenbeschäftigung wurde damals jedoch noch nicht berücksichtigt. Durch die beiden zusätzlichen Voraussetzungen sinkt die Anzahl potenziell prekärer Teilzeitarbeitsverhältnisse um ca. 5% bis 10%.

- Die gewünschte Arbeitszeit darf nicht bei über 90% liegen. Anstellungen über 90% gelten gemäss Bundesamt für Statistik als Vollzeitstellen.

d) Unsicherheit betreffend Sozialleistungen / Scheinselbstständigkeit (3. Hauptunsicherheit)

Die **Scheinselbstständigkeit** unterscheidet sich von „normaler“ Selbstständigkeit dadurch, dass der Dienstleistende zwar formell als „Selbständigerwerbender“ tätig ist, bezüglich persönlicher Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die betriebliche Organisation des Auftraggebers oder Werkbestellers aber ähnlich abhängig ist wie ein Arbeitnehmer, weshalb er eben nur zum Schein selbständig erwerbend und ebenfalls als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist. Dies ist vor allem dann gegeben, wenn die selbstständige Person nur oder mehrheitlich für einen Auftraggeber arbeitet. Die Scheinselbstständigkeit ist gegenüber einer normalen Anstellung deshalb als problematisch zu bezeichnen, weil Selbständigerwerbende nicht über die gleichen Sozialleistungen wie Angestellte verfügen.

Seit der SAKE 2001 werden selbständige Personen nach der Anzahl Auftraggeber bzw. Kunden befragt.²⁶ Dadurch können die neuen Selbständigen identifiziert und ausgewertet werden. Jedoch gelten Selbständige mit mehr als zwei Angestellten nicht mehr als Scheinselbständige.

e) In SAKE nicht messbare Unsicherheiten

Wie bereits in der Abbildung 2-4 aufgezeigt wurde, können auf Basis der SAKE Daten nicht alle Unsicherheiten identifiziert werden. Nicht identifiziert werden können:

- Kurzfristige Arbeitspläne
- Hoher variabler Lohnanteil mit tiefen Fixum
- Verletzung der Schutzbestimmungen
- Vertretungs-Unsicherheit
- Fehlende Arbeitssicherheit.

2.2.3 Einkommen als Indikator für Freiwilligkeit

Es herrscht gesellschaftlicher Konsens darüber, dass ein potenziell atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis bei entsprechender Entlohnung für die Gesellschaft weitgehend unbedenklich ist und daher nicht als atypisch-prekär eingestuft werden darf. Auf welchem Niveau und auf welcher Basis diese Lohngrenzen jedoch festgelegt werden sollen, kann nicht ohne entsprechende Annahmen hergeleitet werden und ist deshalb Gegenstand kontroverser

²⁶ Als Antwortmöglichkeiten stehen dabei einzig die Antworten „in der Regel nur ein Auftraggeber/Kunde“, „in der Regel mehrere Auftraggeber/Kunden“, „weiss nicht“ sowie „keine Antwort“ zur Verfügung.

Diskussionen. Für die Analyse der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in der Schweiz ist es jedoch unumgänglich, entsprechende Grenzwerte festzulegen.

Die in der Studie verwendeten Grenzwerte werden in der Abbildung 2-7 wiedergegeben. **Die Bestimmung der Grenzwerte beruht auf folgenden Grundlagen:**

- Als Ausgangsgrösse für die Festlegung der Lohngrenze dient der Medianlohn.
- Für die Auswertung der Jahre 2001 bis 2008 werden jährlich unterschiedliche (flexible) Grenzwerte berechnet. Die Auswertungen der Jahre vor 2001 beruhen auf fixen Grenzwerten.
- Die Grenzwerte werden für die Brutto- und Nettolöhne berechnet. Absolute Werte werden sowohl auf Basis der Brutto- als auch der Nettolöhne betrachtet. Die im Bericht abgebildeten relativen Auswertungen beruhen allerdings ausschliesslich auf den Nettolöhnen.

In den nachfolgenden Abschnitten werden diese Annahmen erläutert und deren Auswirkungen auf die Ergebnisse aufgezeigt.

a) Medianlohn als Ausgangsgrösse

Als Ausgangsgrösse für die Festlegung der Lohngrenze dient der Medianlohn. Dieser wird in den Sozialwissenschaften häufig als Vergleichsgrösse verwendet und ist als Ausgangspunkt für verschiedene Grenzwerte breit akzeptiert. Der Medianlohn definiert jenen Lohn, der von jeweils 50% der untersuchten Bevölkerung unterschritten beziehungsweise überschritten wird. Demnach wird der Wert weder von einzelnen hohen noch von einzelnen tiefen Einkommen beeinflusst und zeigt sich resistent gegenüber sogenannten Ausreissern. In dieser Studie wird der Medianlohn als oberer Schwellenwert verwendet. Wir gehen also davon aus, dass eine Person ein potenziell atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis mit mindestens zwei Hauptunsicherheiten **freiwillig** eingeht, wenn sie dafür mehr verdient als 50% der übrigen Erwerbstätigen. Der Medianlohn (brutto) für das Jahr 2001 beträgt 71'500 CHF²⁷, was einem monatlichen Einkommen (13 Monatslöhne) von 5'500 CHF (brutto) entspricht.

Der untere Schwellenwert wird bei 60% des Medianlohns festgelegt. Dieser Grenzwert wird vor allem häufig im Zusammenhang mit Diskussionen zum Mindestlohn, zur Armutsgrenze und zu den «Working Poor» verwendet.²⁸ Im Jahr 2001 entsprachen 60% des Medianlohns (gemäss SAKE) einem monatlichen Bruttoeinkommen von 3'300 CHF (42'900 CHF pro Jahr bei 13 Monatslöhnen).²⁹

²⁷ Dieser Wert entspricht dem Medianlohn von Vollzeitangestellten (>90%) im Alter von 19 bis 65.

²⁸ Vgl. Gerfin et al., 2002.

²⁹ Der monatliche Medianlohn der SAKE weicht vom Medianlohn der schweizerischen Lohnstrukturerhebung leicht ab. Diese Abweichung können teilweise dadurch erklärt werden, dass die Medianlöhne der schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) im Gegensatz zu den SAKE-Medianlöhnen stellengewichtet sind. Zudem spielen bei persönlichen Befragungen häufig Verzerrungseffekte aufgrund der sozialen Erwünschtheit eine Rolle.

b) Definition der Einkommensgrenzen gemäss Studie 2003

Bereits in der Studie von 2003 wurden die Schwellenwerte in Anlehnung an das Medianeinkommen gerechnet. Die obere Schwellenwert wurde bei einem Einkommen von netto 60'000 CHF definiert. Dies entsprach gemäss Müller et al. (2002) dem Median-Haushaltseinkommen von 1998.³⁰ Der untere Schwellenwert wurde bei einem Nettoeinkommen von 3'000 CHF festgelegt und entsprach ca. 60% des Medianlohnes von 1998.

Um dem Argument der Freiwilligkeit ein grösseres Gewicht zu geben, wurde zu diesen Schwellenwerten eine Risikoprämie addiert, die als Entschädigung für die Unsicherheit zu betrachten ist.³¹ Die letztlich für die Definition der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse verwendeten Schwellenwerte wurden letztlich auf ein Nettoeinkommen von 42'000 CHF bei einer Hauptunsicherheit und 66'000 CHF bei mindestens zwei Hauptunsicherheiten festgelegt. Die Grenzwerte wurden für den Zeitraum zwischen 1992 und 2002 konstant gehalten.³²

Die Verwendung einer zusätzlichen, explizit ausgewiesenen Risikoprämie wurde im Anschluss an die Veröffentlichung der Studie von 2003 eher kritisch beurteilt. Diese Risikoprämie stellt eine willkürliche Verschiebung der Lohngrenzen dar. Es kann argumentiert werden, dass die ermittelten Lohngrenzen bereits eine implizite Risikoprämie beinhalten. Zusätzliche durch weitere Einkommensgrenzen ausdifferenzierte Risikoprämien werden obsolet. In dieser Studie werden daher keine expliziten Risikoprämien mehr verwendet.³³ Dadurch kann auf einen willkürlichen Operationalisierungsschritt verzichtet werden.

c) Fixe versus variable Lohngrenzen

Aufgrund des geringen Lohnwachstums in den Jahren 1992 bis 2002 wurde in der Studie von 2003 auf eine jährliche Anpassung der Lohngrenze verzichtet. Gemäss Bundesamt für Statistik sind die Nominallöhne zwischen 2000 und 2008 hingegen um 12.5% gewachsen (dies entspricht einem Reallohnwachstum von 4%).³⁴ Würden bei diesen Wachstumszahlen

³⁰ Median-Haushaltseinkommen pro Äquivalenzperson gemäss Einkommens- und Verbrauchserhebung von 1998.

³¹ Das Konzept der Risikoprämie ist wie folgt zu verstehen: Damit ein Arbeitnehmer bereit ist, freiwillig in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein, muss ihm ein um die Risikoprämie höherer Lohn bezahlt werden, als er erhalten würde, wenn er die gleiche Arbeit in einem Normalarbeitsverhältnis verrichten würde. In der Studie wurde eine Sensitivitätsanalyse mit verschiedenen Risikoprämien durchgeführt. Für die Auswertungen wurde anschliessend eine mittlere Risikoprämie von 6'000 CHF zu den Schwellenwerten hinzuaddiert.

³² Eine entsprechende Anpassung der Grenzwerte über die Zeit wurde zwar diskutiert, aufgrund des geringen Lohnwachstums zwischen 1992 und 2002 aber darauf verzichtet.

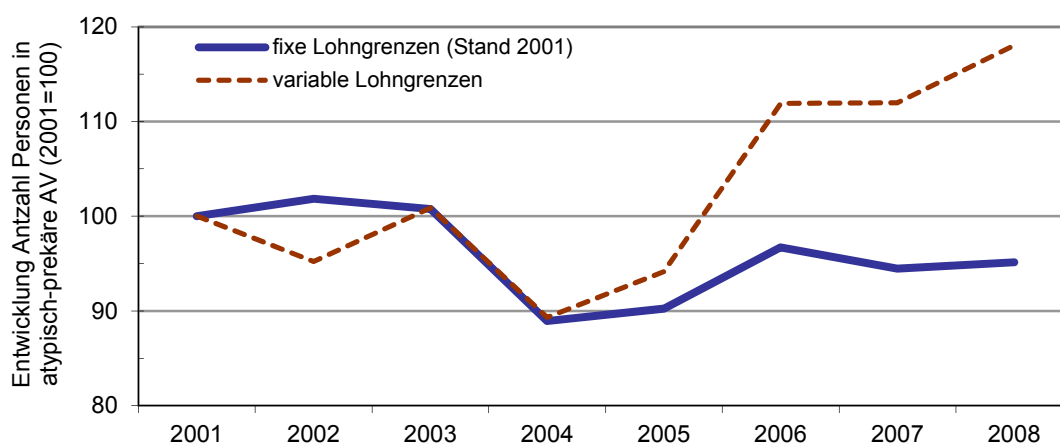
³³ Dies stellt eine Neuerung gegenüber der Grundlagestudie von 2003 dar. Ohne diese zusätzliche Risikoprämie wird der Schwellenwert zur Abgrenzung von Freiwilligkeit tiefer angesetzt und entsprechend seltener wird Unfreiwilligkeit (d.h. ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis) empirisch diagnostiziert bzw. desto häufiger wird ein Arbeitsverhältnis aus empirischer Sicht freiwillig eingegangen und gilt nicht als atypisch-prekär.

³⁴ Vgl. Bundesamt für Statistik (2009), Lohnentwicklung 2008, Kommentierte Ergebnisse und Tabellen.

fixe Lohngrenzen wie in der Studie «Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz» gewählt, würde die Zahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse insbesondere in den späteren Jahren im untersuchten Zeitraum unterschätzt (bei einer Fixierung der Lohngrenze Stand 2001) und dadurch eine falsche Entwicklung unterstellt. Aufgrund der Lohnentwicklung erachten wir fixe Schwellenwerte für die Analyse der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse zwischen 2001 und 2008 nicht als zweckmässig.

Auch bei flexiblen Lohngrenzen besteht allerdings die Gefahr, dass das Wachstum falsch eingeschätzt wird, da ein Teil des Wachstums auf die Erhöhung der Schwellenwerte zurückgeführt werden kann. Mit einer Überschätzung der Wachstumszahlen ist dann zu rechnen, wenn die Löhne unterhalb des Medianlohns weniger schnell ansteigen als jene Einkommen über dem Median. Umgekehrt wird bei einem stärkeren Lohnwachstum unterhalb des Medianlohns eine allfällige Zunahme unterschätzt oder ist gar nicht als solche erkennbar. Trotz dieser Einschränkung erachten wir die flexiblen Schwellenwerte als zuverlässiger.

Abbildung 2-6: Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse zwischen 2001 und 2008 mit fixen bzw. variablen Lohngrenzen, ein Vergleich



Die Entwicklung der Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse wurde im Rahmen der Studie sowohl für fixe als auch für flexible Schwellenwerte berechnet. Die daraus resultierenden Unterschiede in den Wachstumszahlen sind in der Abbildung 2-6 gut zu erkennen. Die für die Auswertung verwendeten Lohngrenzen (Brutto und Netto) der Jahre 2001 bis 2008 sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

Abbildung 2-7 Verwendete Schwellenwerte auf Basis der Medianlöhne^{a)}

Jahr	Nettolohn		Bruttolohn	
	untere Grenze (60% Medianlohn)	obere Grenze (Medianlohn)	untere Grenze (60% Medianlohn)	obere Grenze (Medianlohn)
2001	36'888	61'480	42'900	71'500
2002	37'573	62'623	43'335	72'225
2003	38'716	64'528	44'460	74'100
2004	38'431	64'052	43'930	73'217
2005	39'000	65'000	44'652	74'421
2006	39'087	65'145	45'240	75'400
2007	39'852	66'420	46'110	76'850
2008	40'926	68'211	46'800	78'000

a) Die Medianlöhne wurden auf Basis der SAKE-Daten ermittelt und entsprechen dem Medianlohn für alle Vollzeitangestellten zwischen 19 und 65 Jahren.

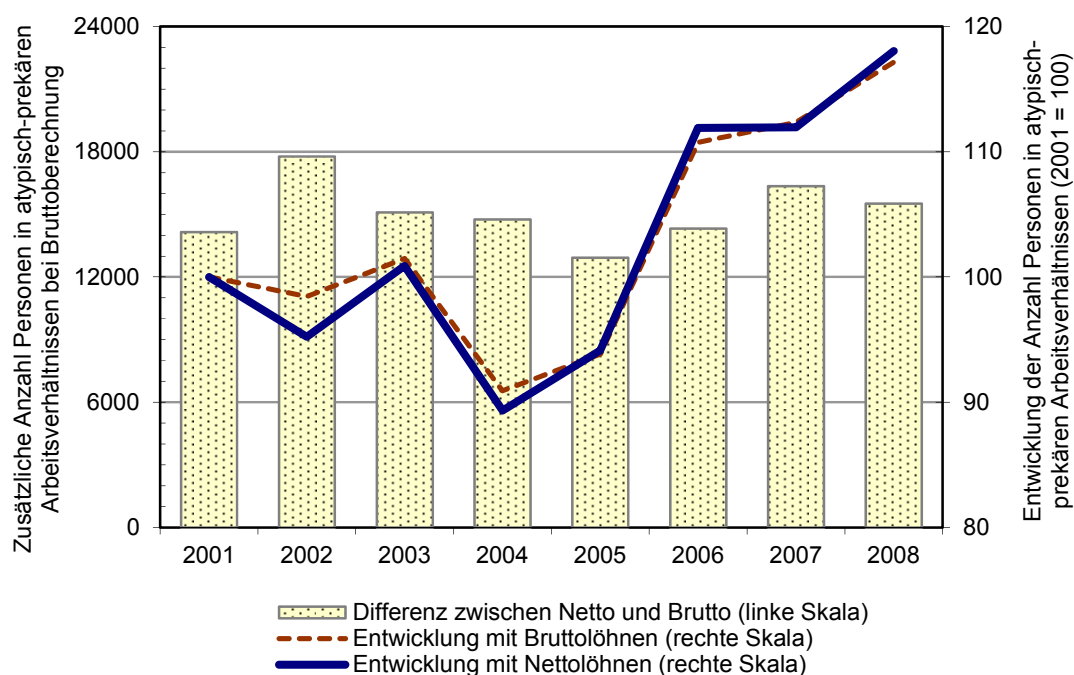
d) Brutto- versus Nettoeinkommen

In der Ecoplan-Studie aus dem Jahr 2003 wurde die Zahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse auf Basis der Nettolöhne berechnet. Die Frage, ob in Studien zum Arbeitsmarkt die Verwendung von Netto- oder von Bruttolöhnen korrekt ist, wird oftmals kontrovers diskutiert.

Aus datentechnischer Sicht gibt es keine eindeutige Präferenz für eine der beiden Varianten. Die in der SAKE befragten Personen geben entweder einen Brutto- oder einen Nettolohn an. Das BFS berechnet anschliessend den jeweils anderen Lohn auf Basis durchschnittlicher Sozialversicherungssätze. Im Datensatz sind somit sowohl die Netto- als auch die Bruttolöhne ausgewiesen, wobei keine Aussage gemacht werden kann, welcher der beiden Löhne exakter ist.

Die vorliegende Analyse der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse wurde deshalb auf Basis der Netto- und der Bruttolöhne durchgeführt. Dabei zeigt der Vergleich der beiden Ergebnisse (Abbildung 2-8) für die Entwicklung der Gesamtzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse deutlich, dass bei der Verwendung der Bruttolöhne anstelle der Nettolöhne die Zahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse zwar zwischen 12'000 und 18'000 Personen höher liegt (Niveaushöhenverschiebung), die Entwicklungen über die Zeit jedoch nur marginal voneinander abweichen. In den anschliessenden vertieften Analysen der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse nach Branchen und soziodemographischen Eigenschaften sind zwar teilweise ebenfalls geringe Niveauunterschiede erkennbar, die Verläufe über die Zeit unterscheiden sich jedoch nicht signifikant zwischen Netto- und Bruttolöhnen.

Abbildung 2-8 Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse bei Berechnung auf Basis der Netto bzw. Bruttolöhne, ein Vergleich



Der Niveau-Shift ist auf die Berechnung der Brutto- bzw. Nettolöhne im SAKE-Datensatz zurückzuführen. Gemäss einer Auswertung der Daten für das Jahr 2008 beträgt der Unterschied zwischen Netto- und Bruttolohn im gewichteten Durchschnitt knapp 12.09%. Das Verhältnis zwischen Brutto- und Nettolohn schwankt jedoch je nach Person zwischen 1 und 1.1984. Im Medianlohn 2008 beträgt der Unterschied zwischen Brutto- und Nettolöhnen 14.35%.³⁵ Analoge Rechnungen können auch für die übrigen Jahre gemacht werden.

Da sich bei der Betrachtung **relativer** Werte kaum Unterschiede bei der Verwendung von Netto- statt Bruttolöhnen ergeben, werden im vorliegenden Dokument die entsprechenden Auswertungen nur für die auf Basis der Nettolöhne berechneten Anteile ausgewiesen. Dadurch wird eine gewisse Kontinuität zu den Zahlen zwischen 1992 und 2000 aus der Studie von 2003 gewährleistet. Hingegen werden für sämtliche absoluten Werte sowohl die Zahlen auf Basis der Bruttolöhne als auch der Nettolöhne dargelegt.

³⁵ Ist der Unterschied zwischen Brutto- und Nettolöhnen bei Personen mit einem Einkommen in der Nähe der Schwellenwerte über oder unter diesen 14.35%, werden diese Personen bei einer Brutto- bzw. Nettobetrachtung unterschiedlich eingestuft, d.h. in einer Betrachtung als atypisch-prekär und in der anderen nicht. Allerdings ist dieser Unterschied vergleichsweise gering und hat keine Auswirkung auf die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse im Zeitablauf, wie auch Grafik 2-8 zeigt.

3 Die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in der Schweiz

3.1 Einleitung

Dieses Kapitel befasst sich mit der Aufdatierung der Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Dabei werden in einem ersten Teil die absolute Zahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse und deren einzelne Ausprägungen in der Schweiz für die Jahre 2001 bis 2008 ermittelt, in einem zweiten Teil anschliessend genauer untersucht, ob in spezifischen Branchen und Personengruppen atypisch-prekäre Arbeitsverhältnissen häufiger vorkommen.

Aufgrund diverser Neukonzeptionen in der SAKE-Befragung ab 2001 – insbesondere der neuen Unterteilung der Arbeitskategorien mit Unterscheidung in „Scheinselbständigkeit“ und „Arbeit auf Abruf“ – ist ein direkter Vergleich der Zeitreihen bis 2000 und ab 2001 nicht möglich. Auch eine Überführung der Daten vor 2001 in die neuen Ausprägungen ist nicht machbar, da sich die einzelnen Kategorien teilweise überschneiden (insbesondere „Arbeit auf Abruf“ und „Teilzeitarbeit“). Um gewisse Entwicklungen trotzdem über den gesamten Zeitraum zu betrachten, werden bei der Aufdatierung wenn möglich die gleichen sozio-ökonomischen Variablen wie in der ursprünglichen Studie untersucht und diese jeweils über den gesamten Zeitraum dargestellt. Die Analysen beschränken sich jedoch hauptsächlich auf die neuen Daten aus den Jahren 2001 bis 2008.

Da der Vergleich zwischen den neuen und alten Zahlen aufgrund des Strukturbruches im Datensatz bereits eingeschränkt ist, stellen die in der Aufdatierung verwendeten neuen Definitionen hinsichtlich einzelner Hauptunsicherheiten und insbesondere in Bezug auf die Lohngrenzen keinen zusätzlichen Nachteil dar. Auf eine Neuberechnung der Zeitreihen vor 2001 wird deshalb gänzlich verzichtet.³⁶

3.2 Datengrundlage

3.2.1 Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

Das Bundesamt für Statistik (BFS) befragt seit 1991 jährlich zwischen April und Juni rund 50'000 Personen zu ihrer aktuellen Arbeitsmarktsituation. Die als schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) bekannte Befragung gehört zu den grössten Stichprobenerhebungen der Schweiz. Dabei werden die Haushalte und innerhalb der Haushalte die befragte Person (=Zielperson) zufällig ausgewählt, wobei die interviewte

³⁶ Dadurch wird die Interpretation des Strukturbruches zwar erschwert, da allerdings aufgrund fehlender Informationen nicht alle neuen Definitionen in den alten Daten angewendet werden könnten, ist der Nutzen (Genauigkeitsgewinn) einer Neuberechnung der alten Zeitreihe zu gering, um den damit verbundenen Aufwand zu rechtfertigen.

Person mindestens 15 Jahre alt sein muss. In einem ca. 20 Minuten dauernden Telefongespräch wird die Zielperson zu ihrer Erwerbssituation und ihrem Erwerbsverhalten befragt. Erhoben werden neben den arbeitsmarktlichen Merkmalen auch soziodemographische und sozioökonomische Angaben, sowohl der Zielperson als auch über die anderen Haushaltmitglieder.³⁷

Die Vergleichbarkeit der jährlichen SAKE-Daten ist nicht vollständig gegeben, da der Fragebogen bereits mehreren Revisionen unterzogen wurde. Die erste grössere Revision wurde nach der Erhebung von 1995 vorgenommen. Die Fragebogen von 1991 bis 1995 und von 1996 bis 2000 sind im Grundsatz unverändert geblieben. Im Jahr 2001 hat das BFS erneut einige Veränderungen im Fragebogen vorgenommen und einige Zusatzfragen ergänzt, die Bezug auf den veränderten Arbeitsmarkt nehmen. Insbesondere wurden 2001 neue Kategorien von atypischen Arbeitsverhältnissen integriert (Arbeit auf Abruf, Scheinselbständigkeit). Diese haben einen wesentlichen Einfluss auf die bestehenden Kategorien (vor allem Teilzeitarbeit) und verunmöglichen deshalb hinsichtlich der atypischen Arbeitsverhältnisse einen direkten Vergleich mit den Daten vor 2001. In beinahe allen von uns erstellten Zeitreihen ist diese Veränderung der SAKE deutlich zu erkennen. Deshalb ist häufig von einem Strukturbruch der SAKE die Rede.³⁸ Der Fragebogen der SAKE wurde auch nach 2001 laufend überarbeitet und vereinzelt mit neuen Variablen ergänzt. Diese haben allerdings keinen Einfluss auf unsere Zeitreihen. Vielmehr werden dadurch – wenn auch nur über einen kurzen Zeitraum – weitere interessante Auswertungen ermöglicht.

Im Jahr 2008 wurden insgesamt 47'930 Zielpersonen bzw. Haushalte befragt. Die Anzahl der befragten Personen unterscheidet sich von Jahr zu Jahr (Abbildung 3-1). Anfänglich war das Sample im Vergleich zu heute mit rund 16'000 Personen relativ bescheiden, wuchs dann jährlich an und erreichte den Höhepunkt im 2003 mit 57'710 Haushalten bzw. Zielpersonen. Seither ist die Zahl der Interviews wieder leicht gesunken. Um die Repräsentativität der Stichprobe zu gewährleisten wird jeder Haushalt mit einem individuellen Gewicht versehen und die Daten auf das Bevölkerungstotal³⁹ hochgerechnet. Die Summe des Personengewichts entspricht demzufolge dem Total der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren. Die Abbildung 3-1 bietet einen Überblick über die Zahl der Befragten und das gewichtete Total pro Jahr.

³⁷ Die Angaben stammen aus dem „Methodischen Steckbrief“, der den SAKE-Publikationen beiliegt, so auch den SAKE-News 10/2006.

³⁸ In den einzelnen Darstellungen wird der Strukturbruch jeweils deutlich hervorgehoben.

³⁹ Gemäss Bevölkerungsstatistik ESPOP, ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren, Stand Dezember Vorjahr.

Abbildung 3-1: Grösse der SAKE-Stichprobe

Jahr	Stichprobengrösse	Total gewichtet
1991	16 016	5 606 054
1992	16 921	5 663 032
1993	18 103	5 703 502
1994	17 911	5 744 250
1995	31 827	5 781 591
1996	16 235	5 815 261
1997	16 207	5 830 705
1998	16 326	5 847 901
1999	17 738	5 875 897
2000	17 748	5 915 472
2001	18 751	5 956 772
2002	41 321	6 031 149
2003	57 710	6 092 038
2004	54 251	6 150 585
2005	51 835	6 209 696
2006	48 313	6 265 608
2007	48 511	6 326 069
2008	47 930	6 416 728

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, BFS

Aufgrund der hohen Probandenzahl und der vielen erhobenen Variablen ist die SAKE eine sehr beliebte Datenquelle für Studien zum Arbeitsmarkt oder der Erwerbsbevölkerung. Allerdings müssen auch im SAKE-Datensatz einige Einschränkungen hingenommen werden. Für den Zweck unserer Studie von Bedeutung ist insbesondere die Einschränkung auf die ständige Wohnbevölkerung: Die SAKE berücksichtigt nur die ständige Wohnbevölkerung. Nicht berücksichtigt sind demnach definitionsgemäss Grenzgänger, Saisoniers, Kurzaufenthalter⁴⁰ sowie Asylbewerber. Sowohl Saisoniers als auch Kurzaufenthalter sind aber traditionsgemäss häufig in atypischen Arbeitsverhältnissen und im Niedriglohnssektor tätig. Weiter werden in der SAKE Personen ohne gültige Aufenthaltsbewilligung nicht berücksichtigt wie auch Schwarzarbeit nicht erfasst. Bei Schwarzarbeit ist zwar häufig ein Arbeitsvertrag vorhanden, bestimmte gesetzlich geregelte Abgaben werden aber vom Arbeitgeber bewusst nicht getätigt und somit gilt Unsicherheit insb. bezüglich der Sozialleistungen. Demgegenüber sind Personen, die sich illegal in der Schweiz aufhalten aufgrund des Aufenthaltsstatus wehrlos gegen eine bestimmte Willkür.

⁴⁰ In der SAKE werden Kurzaufenthalter mit einer weniger als zwölfmonatigen Aufenthaltsbewilligung nicht berücksichtigt. Der Saisonier-Status wurde 2002 abgeschafft und durch Kurzaufenthalter ersetzt.

Aufgrund dieser Lücken wird der Anteil Personen in atypisch-prekären Arbeitsbedingungen in den SAKE-Daten unterschätzt.⁴¹

3.2.2 Syntheseerhebung soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM)

SESAM ist eine relativ neue Datengrundlage des BFS, welche auf einer Verknüpfung der Daten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) mit Informationen aus Registern der Sozialversicherungen (AHV, IV, EL, ALV) basiert.⁴² Die verschiedenen Datenquellen werden – unter Wahrung von Datenschutz und Anonymität der Befragten – über die AHV-Nummer verknüpft. Dadurch gewinnt der bereits umfangreiche SAKE-Datensatz an Informationen bezüglich Einkommen, Gesundheit und Pensionierung der befragten Personen dazu (exaktere Angaben und Verringerung der Item-Non-Response) ohne die Befragten zusätzlich zu belasten. Die SESAM-Daten können in stark anonymisierter Form zu statistischen Zwecken genutzt werden und liegen zum Zeitpunkt der Auswertungen für den vorliegenden Bericht für die **Jahre 2001 bis 2007** vor.

Die Verknüpfung mit dem Register der individuellen Konten der AHV-/IV Beitragspflichtigen liefert genauere Informationen zum Erwerbseinkommen (aus unselbständiger und selbständiger Tätigkeit) als aus der SAKE-Befragung gewonnen werden können: Jede Erwerbstätigkeit einer beitragspflichtigen Person wird bei der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) gemeldet, die die Lohnabzüge für die Sozialversicherungen abrechnet. Für jeden Arbeitgeber und bei jedem Wechsel im Jahr erfolgt ein Eintrag mit Angabe von Beitragsbeginn und –ende. Im Hinblick auf zu den SAKE-Daten kohärente Referenzperioden können die Variablen zur Erwerbstätigkeit so konstruiert werden, dass nur die im Monat des SAKE-Interviews ausgeübte Erwerbstätigkeit bzw. das in diesem Monat bezogene Erwerbseinkommen berücksichtigt wird.

Als Alternative zu den auf SAKE-Daten basierenden Auswertungen wurden die Ergebnisse in den folgenden Kapiteln 3.3 bis 3.7 mit den in SESAM zusätzlich verfügbaren Erwerbseinkommen geschätzt.

Wichtigste Eckdaten zu den verwendeten SESAM-Daten:

- Verwendet wurden die aus den AHV-Registern verknüpften monatlichen Bruttoerwerbseinkommen (aller Erwerbstätigkeiten) **im jeweiligen Monat** des (SAKE-)Interviews.
- Die AHV-Register enthalten nur **Bruttoeinkommen**, d.h. die Ergebnisse der SAKE- und SESAM-Auswertungen können nur für die Bruttolöhne verglichen werden, bzw. SESAM

⁴¹ In der Studie von 2003 wurde diesem Umstand Rechnung getragen, indem zusätzlich Auswertungen auf Basis des zentralen Ausländerregisters (ZAR) und den Lohnstrukturdaten (LSE) gemacht sowie zusätzliche Experteninterviews geführt wurden. Auf eine Aufdatierung dieser Daten wurde allerdings verzichtet.

⁴² Vgl. Bundesamt für Statistik (2010), Syntheseerhebung soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM). Grundlagen, Methoden, konstruierte Variablen.

kann nur als Datenquelle für Auswertungen basierend auf Bruttoeinkommen genutzt werden.

- Die Verknüpfung über die AHV-Nummer funktioniert nicht für alle (individuellen) Datensätze. Die SAKE-Stichprobe kann Befragte ohne AHV-Nummer enthalten, bei anderen Befragten ist keine AHV-Nummer im Versichertenregister der ZAS auffindbar oder die bei der Befragung gemachten Angaben (Namen, demografischen Angaben) können falsch oder unvollständig sein, womit das Auffinden der AHV-Nummer ebenfalls verunmöglicht wird. Somit resultiert bei den verknüpften SESAM-Daten im Vergleich zu den SAKE-Daten ein **Stichprobenausfall** von durchschnittlich 4%-6% (je nach Befragungsjahr).
- Die aus den AHV-Registern verknüpften Bruttolöhne im Monat der Befragung sind im Schnitt leicht höher als die von den Befragten angegebenen. Auf Basis der **höheren Medianlöhne** resultieren daher für die SESAM-Auswertungen ebenfalls höhere Schwellenwerte. Diese liegen im Schnitt über die Jahre 2001-2007 bei 46'180 CHF (untere Grenze, 60% Medianlohn) sowie bei 76'970 CHF (obere Grenze, Medianlohn) pro Jahr und somit rund 3.4% höher als die Schwellenwerte aus der SAKE (vgl. Abbildung 2-7).⁴³ Aufgrund der variablen Lohngrenzen wird somit die Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse mit den SESAM-Daten höher geschätzt.
- Die auf den SESAM-Daten basierenden Auswertungen werden in den folgenden Kapiteln nur dort kommentiert, wo sich relevante Abweichungen zu den SAKE-Ergebnissen ergeben und zudem Bruttoeinkommen untersucht werden.

3.3 Schlüsselgrössen für das Jahr 2002 und 2008

Wie die Abbildung 3-3 zeigt, liegt die Zahl der potenziell atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im Jahr 2008 bei rund 530'000 Personen (12.5% der Erwerbstätigen) und ist gegenüber 2002⁴⁴ um rund 80'000 Personen angestiegen. Als potenziell atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse gelten alle Arbeitsverhältnisse, die mindestens eine Hauptunsicherheit aufweisen, unabhängig vom erzielten Einkommen. Seit 2001 ist insbesondere die Zahl der Arbeitsverhältnisse mit nur einer Hauptunsicherheit angestiegen. Diese machen mit Abstand den grössten Anteil der potenziell atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse aus. Arbeitsverhältnisse mit mehr als einer Hauptunsicherheit sind nicht nur seltener, sie haben in den Jahren seit 2002 auch leicht abgenommen.

Um aus der Anzahl potenziell atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse die effektive Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse zu ermitteln, wird eine Einkommensgrenze festgelegt (siehe Abschnitt 2.1.5). Diese beträgt bei nur einer Hauptunsicherheit 60% des Medianlohns

⁴³ Durchschnittliche Schwellenwerte auf Basis der SAKE-Daten (Jahre 2001-2008) liegen bei 44'680 CHF (untere Grenze) und 77'460 CHF (obere Grenze) pro Jahr.

⁴⁴ Die Zahlen aus dem Jahr 2002 stimmen aufgrund geringer Anpassungen in der Definition und Korrekturen bei der Gewichtung nicht exakt mit den Angaben im Bericht von 2003 überein.

und entspricht bei mehreren Hauptunsicherheiten dem Medianlohn. Je nachdem, welche Lohnvariable für die Berechnung verwendet wird, liegt die Zahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im Jahr 2008 zwischen 140'000 und 156'000 Personen. Dies entspricht 3.3% bzw. 3.6% der Erwerbsbevölkerung. Wie bereits bei den potenziellen ist auch bei den effektiv atypisch-prekären die Zahl der Arbeitsverhältnisse mit nur einer Hauptunsicherheit deutlich höher.

Abbildung 3-2: Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnis bei Personen mit einem Einkommen unter dem Medianlohn

Einkommen	bis 60% des Medianlohns		zw. 60% und 100% des Medianlohns		
	Atypisch-prekär	Nein [%]	Ja [%]	Nein [%]	Ja [%]
Jahr 2001		82.81	17.19	99.66	0.34
Jahr 2002		83.00	17.00	99.60	0.40
Jahr 2003		82.42	17.58	99.53	0.47
Jahr 2004		82.95	17.05	99.38	0.62
Jahr 2005		83.61	16.39	99.23	0.77
Jahr 2006		80.90	19.10	99.49	0.51
Jahr 2007		82.51	17.49	99.36	0.64
Jahr 2008		81.66	18.34	99.58	0.42

Wie die Abbildung 3-2 zudem zeigt, sind im Jahr 2008 nur knapp über 18% der Personen, die ein kleineres Einkommen als 60% des Medianlohns generieren, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig.

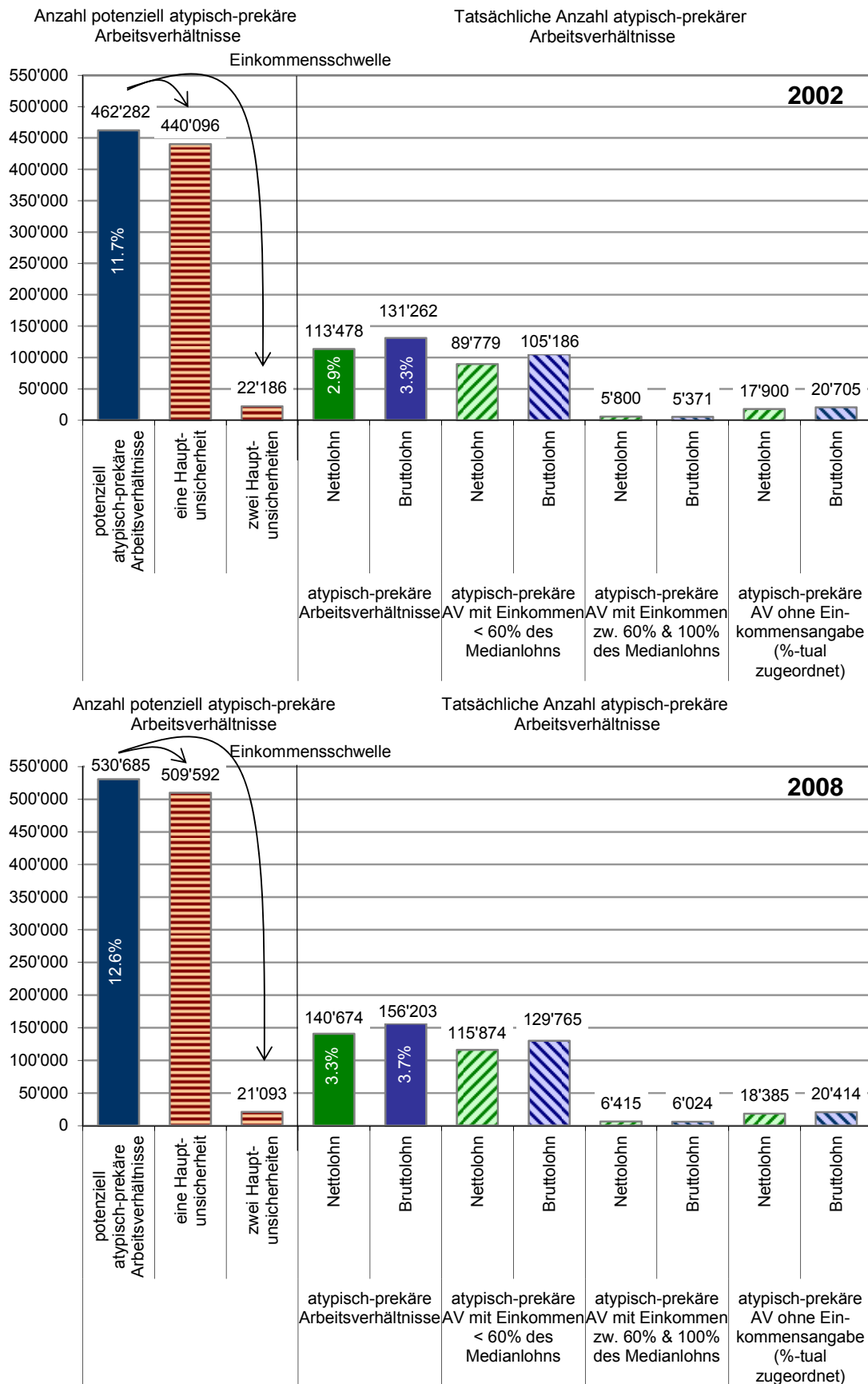
Leider fehlen häufig Angaben zur Entlohnung. Um abzuschätzen, wie viele atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse existieren, gehen wir davon aus, dass die Verteilung der Einkommen innerhalb dieser Personengruppe mit derjenigen der Personen, die ihr Einkommen offenlegen, übereinstimmt. Die Personen ohne Einkommensangaben werden deshalb proportional zu den Erwerbstätigen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen und in «Normalarbeitsverhältnisse» aufgeteilt. Faktisch bedeutet dies jedoch, dass wir beinahe 70'000 Personen, die in einem potenziell atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig sind und keine Angaben zu ihrem Einkommen machen, nicht definitiv einer Gruppe zuordnen können. Die wahre Zahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse dürfte demnach irgendwo zwischen 120'000 und 190'000 (bzw. 135'000 bis 205'000 bei der Berechnung mit Bruttolöhnen) liegen.⁴⁵

Der Vergleich mit den SESAM-Auswertungen zeigt, dass auf Basis der (im Schnitt etwas höheren) Bruttolöhne aus den SESAM-Daten die Anzahl in atypisch-prekären

⁴⁵ Sämtliche relativen Zahlen wurden jeweils auf Basis der eindeutig zuteilbaren Personen berechnet.

Arbeitsverhältnissen Erwerbstätigen noch leicht höher, auf 144'528 (Jahr 2002) bzw. 160'100 (Jahr 2007) geschätzt wird.

Abbildung 3-3: Schlüsselgrößen für 2002 und 2008

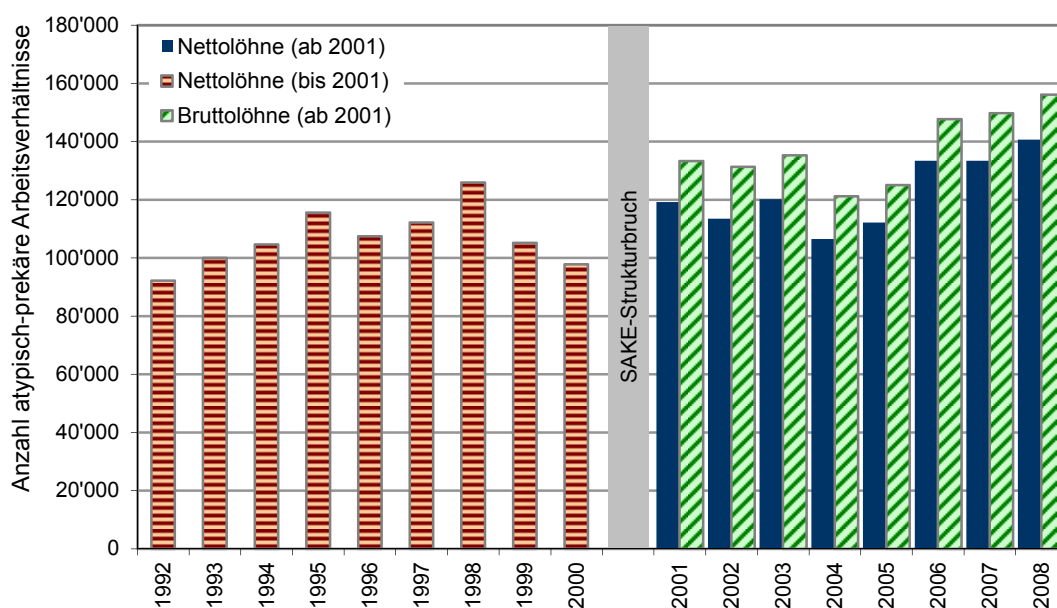


3.4 Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse zwischen 1992 und 2008

In diesem Abschnitt analysieren wir die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2001 (bzw. 1992). Da wir auch dafür absolute Zahlen betrachten, weisen wir wiederum die Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse auf Basis der Netto- und der Bruttolöhne aus.

In den ersten drei Jahren im neuen Jahrtausend waren rund 120'000 Personen⁴⁶ in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig. In den Jahren 2004 und 2005 sank die Zahl um gut 10'000 Personen, bevor sie 2006 sprunghaft auf ca. 130'000 Personen anstieg. Seither ist die Anzahl atypisch-prekär Beschäftigter bis auf 140'000 angewachsen. Über den gesamten Zeitraum gesehen schwankte die Zahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse zwischen 2001 und 2008 somit um die 120'000. Die gleiche Entwicklung, aber auf einem deutlich höheren Niveau sehen wir, wenn wir die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse auf Basis der Bruttolöhne definieren. Die absolute Zahl der in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätigen Personen liegt hier rund 15% höher (vgl. Abbildung 3-4).

Abbildung 3-4: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse auf Basis der Netto- und Bruttolöhne im Zeitablauf

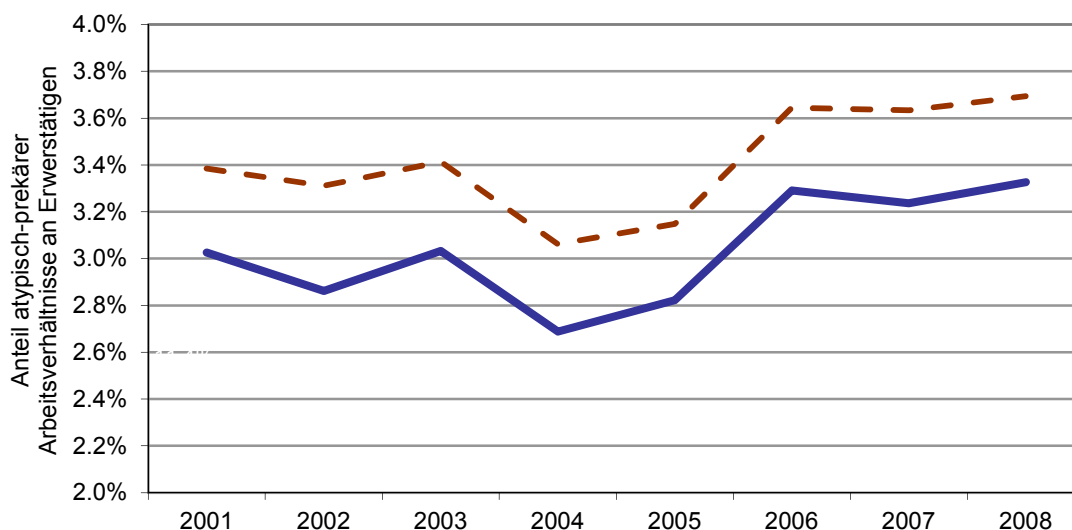


Werden die Zeitreihen zudem auf der Basis der Bruttomonatslöhne aus den SESAM-Daten berechnet, wird die absolute Zahl der in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätigen

⁴⁶ Wie bereits im Kapitel 3.3 erläutert wurde, kann die effektive Zahl nicht eindeutig festgelegt werden, da für rund 20% der potenziellen prekären Arbeitsverhältnisse keine Einkommensangaben vorhanden sind. Siehe auch Seite 28.

Personen nochmals rund 14% höher geschätzt. Diese Abweichung schwankt von Jahr zu Jahr (plus 7%-22% im Vergleich zu den Bruttolöhnen in Abbildung 3-4, jedoch ohne ersichtlichen Trend).

Abbildung 3-5: Anteile der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse am Total der Erwerbstätigen auf Basis der Netto- und der Bruttolöhne im Zeitablauf

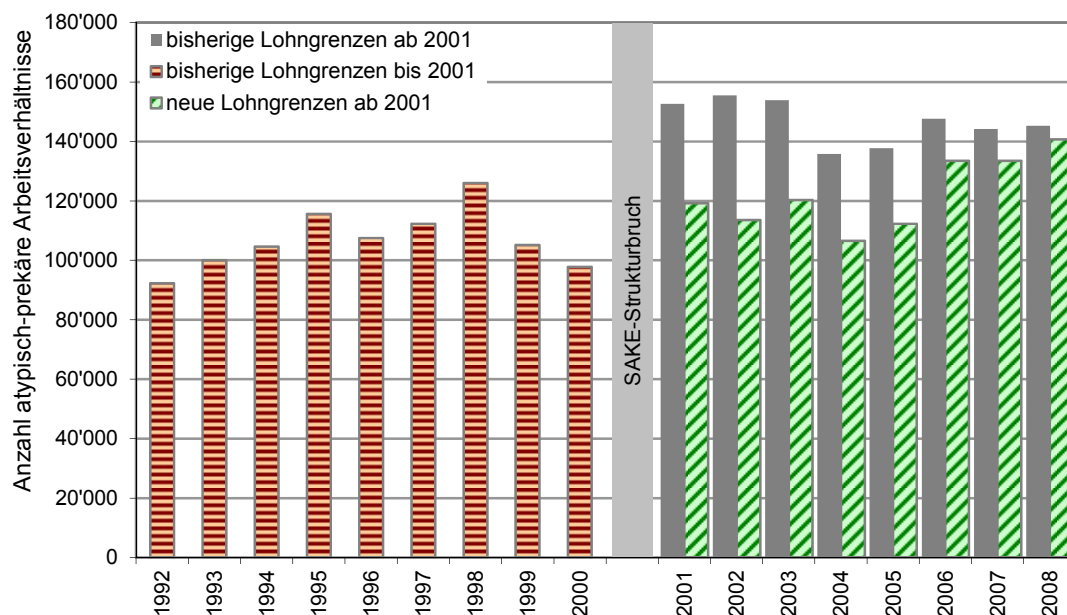


Aufgrund des stetigen Wachstums der Erwerbstätigen in den Jahren 2001 bis 2008 liegt die Vermutung nahe, dass das Wachstum bei den atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen auf die gestiegene Anzahl Erwerbstätige zurückgeführt werden kann. Ein Blick auf die Entwicklung der relativen Anteile der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse an der erwerbstätigen Bevölkerung zeigt allerdings, dass der Anteil seit 2002 einen trendmässig leichten Anstieg aufweist (vgl. Abbildung 3-5). Waren im Jahr 2002 noch knapp über 2.9% (bzw. 3.3% bei Bruttolohnbetrachtung) aller Erwerbstätigen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig, stieg der Anteil bis 2008 auf knapp über 3.3% (bzw. 3.7%) an. Wie bereits bei den absoluten Zahlen gehen die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse auch verhältnismässig zwischen 2003 und 2004 zuerst leicht zurück bevor sie anschliessend wieder ansteigen.

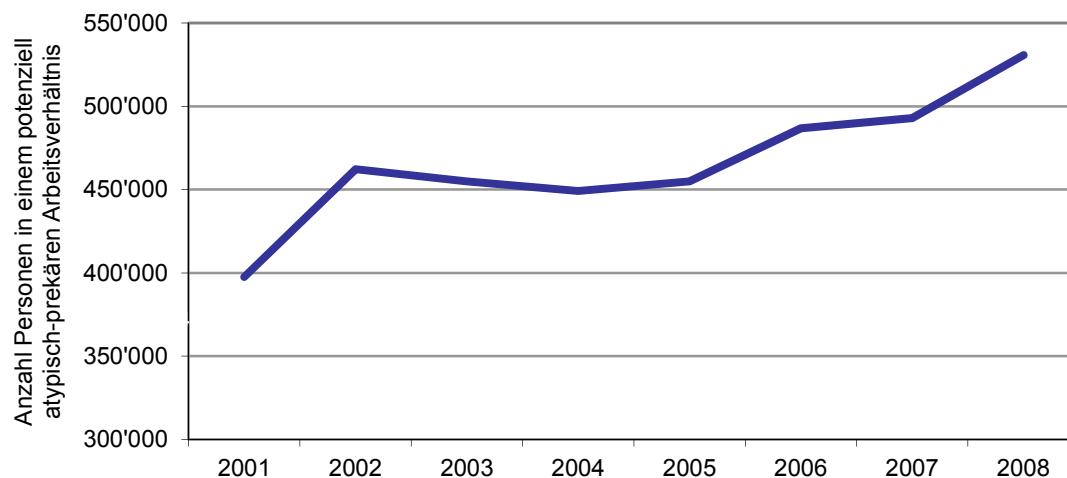
Da auf die Neuberechnung der Zeitreihen vor 2001 verzichtet wurde, sind die Zahlen vor 2001 mit jenen ab 2001 nicht vergleichbar. Dass der Anstieg der atypisch-prekären Arbeitsbedingungen im Jahr 2001 mit der Berücksichtigung von Arbeit auf Abruf und Scheinselbständigkeit nicht deutlicher ausfällt, ist auf die gleichzeitige Senkung der Lohngrenze für die Zuordnung zu atypisch-prekären Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse bei Berücksichtigung von fixen Schwellenwerten gemäss der Definition von 2003 (vergleiche dazu Abschnitt 2.2.3b), S. 45) ist in der Abbildung 3-6 dargestellt. Von der Richtung her entwickelt sich die Zahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse gemäss dieser Definition ähnlich wie bei den neuen Schwellenwerten, wobei allerdings das absolute Niveau bei letzteren im Jahr 2001 deutlich

tiefer ausfiel. Mit den steigenden Medianlöhnen haben sich die beiden Niveauewerte im Laufe der Zeit angeglichen.

Abbildung 3-6: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf, Vergleich gemäss alter und neuer Definition der Lohngrenzen



Dass die beobachtete Zunahme der Beschäftigten in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis seit 2006 nicht ausschliesslich auf das Medianlohnwachstum zurückgeführt werden kann, zeigt die Entwicklung der Zahl der Personen in potenziell atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen. Im Gegensatz zur effektiven Zahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse ist die Zahl der **potenziell** atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse unabhängig von der gewählten Einkommensvariable und den festgelegten Lohngrenzen. Seit 2006 hat die Zahl der potenziell in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigten Personen beinahe um 80'000 zugenommen, nachdem sie über die Jahre 2002 bis 2005 relativ konstant bei 450'000 Personen lag (vgl. Abbildung 3-7).

Abbildung 3-7: Entwicklung der potenziell atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2001

3.5 Einzelne Ausprägungen von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen

Wir haben im vorangehenden Abschnitt gesehen, wie sich die Zahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf entwickelt hat. In den nachfolgenden beiden Grafiken betrachten wir die Entwicklungen von einzelnen Ausprägungen atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse detaillierter.

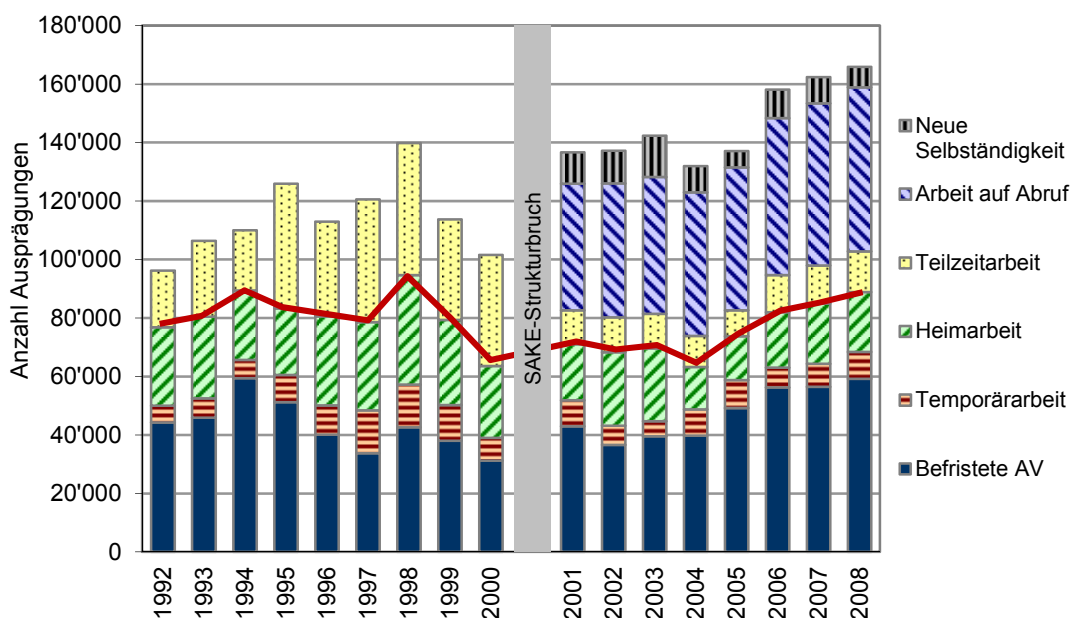
Je circa ein Drittel der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse sind befristete Arbeitsverhältnisse und Arbeit auf Abruf. Die beiden Arbeitsformen sind nicht nur am weitesten verbreitet, sondern in den vergangenen Jahren auch am stärksten gewachsen. Die Zunahme bei der Arbeit auf Abruf beträgt seit 2001 29.8%, bei den befristeten Arbeitsverhältnissen sogar 37.7%, dies obwohl letztere anfänglich noch um rund 6'000 Personen gesunken sind. Mit rund 20'000 Personen stellt Heimarbeit die dritthäufigste Ausprägung von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen dar. Wie die übrigen Arbeitsverhältnisse – Temporärarbeit, Teilzeitarbeit gemäss Definition und Scheinselbständigkeit – stagnierte die Zahl der Personen in Heimarbeit allerdings in den letzten Jahren.

Aus der Abbildung 3-8 bestätigt sich zudem, dass der Zuwachs ab dem Jahr 2001 auf Arbeit auf Abruf und Scheinselbständigkeit zurückgeht. Es stellt sich die Frage, ob Personen, die auf Abruf oder in Scheinselbständigkeit arbeiten, auch schon vor 2001 zu den atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen zählten. Die Zunahme im Total ist ein Hinweis darauf, dass die meisten dieser Arbeitsverhältnisse zuvor nicht als atypisch-prekär identifiziert werden konnten. Dies gilt aber nicht in jedem Fall: Gegenüber den früheren Jahren finden sich 2001/02 viel weniger atypisch-prekäre Teilzeitarbeitsverhältnisse (Teilzeitarbeit mit Unterbeschäftigung). Dies ist ein klares Indiz dafür, dass ein Teil der Personen, die auf Abruf arbeiten, vor 2001 jeweils Teilzeitarbeit angaben. Dieser Umstand verunmöglicht eine Aussage darüber, wie sich die Zahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in den Jahren nach

2001 ohne Berücksichtigung der beiden neuen Ausprägungen gegenüber den früheren Jahren entwickelt hätte.

Annähernd ein Bild der Entwicklung über den gesamten Zeitraum ist möglich, falls ausschliesslich die befristeten Arbeitsverhältnisse, die Temporärarbeit und die Heimarbeit betrachtet werden (vgl. rote Linie in Abbildung 3-8). Diese drei Formen atypisch-prekärer Arbeit befanden sich zwischen 1992 und 1999 mehrheitlich auf einem Niveau von ca. 80'000 Personen. Zwischen 2000 und 2004 blieb die Zahl konstant bei gut 65'000 Personen bevor sie in 2005 wieder anzusteigen beginnt.

Abbildung 3-8: Entwicklung der einzelnen Ausprägungen, 1992 – 2008 (inkl. Mehrfachzählungen)



Anm.: Anzahl Ausprägungen bei variablen Lohngrenzen (Nettolöhne) ab 2001. Vor 2001 Anzahl gemäss Ecoplan 2003. Die rote Linie verdeutlicht die vergleichbaren Grössen vor und nach dem SAKE-Strukturbruch.

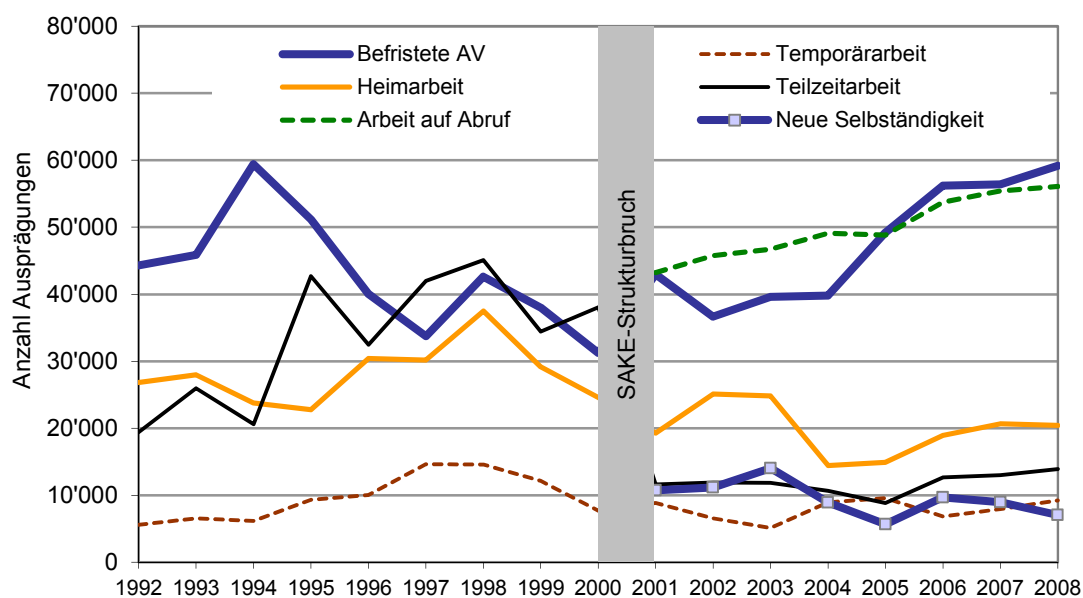
Wie die nachfolgende Abbildung 3-9 verdeutlicht, ist die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen stark durch die befristeten Arbeitsverhältnisse geprägt. Die Temporärarbeit erlebte ab 1995 und vor allem in den Jahren 1997 und 1998 einen Boom. In den übrigen Jahren spielt diese Arbeitsform eher eine untergeordnete Rolle. Die Heimarbeit hingegen folgt eher einem gegenläufigen Trend verglichen mit den befristeten Arbeitsverhältnissen und gewann immer dann an Bedeutung, wenn die befristeten Arbeitsverhältnisse rückläufig waren.

Bis zum Strukturbruch hat auch die Teilzeitarbeit mit Unterbeschäftigung laufend an Bedeutung gewonnen. Nach dem Strukturbruch verbleibt diese Form von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen auf dem Niveau der Temporärarbeit und der neuen Selbstständigkeit.

Die grösste Verbreitung nach dem Strukturbruch und auch die stärkste Zunahme verzeichnen die befristeten Arbeitsverhältnisse und die Arbeit auf Abruf.

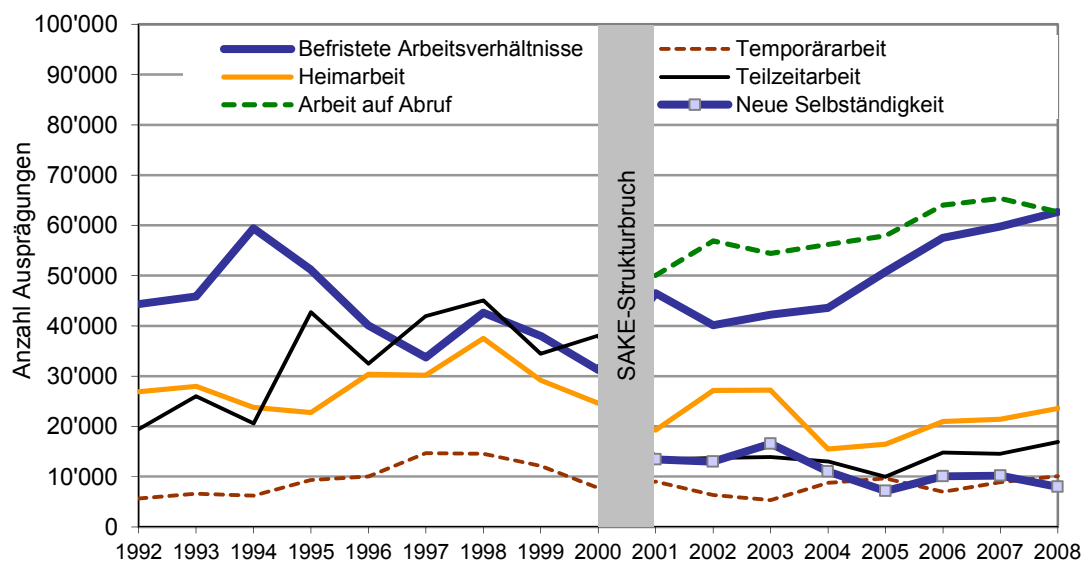
Die oben ausgeführten Entwicklungen sind sowohl bei der Verwendung der Lohngrenzen auf Basis der Nettolöhne als auch der Lohngrenzen auf Basis der Bruttolöhne ersichtlich (vgl. Abbildung 3-10). Wie bereits bei der Gesamtzahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse beobachtet werden konnte, entwickeln sich auch die einzelnen Ausprägungen atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse sehr ähnlich, jedoch bei Bruttolöhnen auf einen höheren Niveau.⁴⁷

Abbildung 3-9: Messbare Ausprägungen im Zeitverlauf, 1992 – 2008: SAKE-Auswertungen (Gemäss Medianlohnberechnung auf Basis der Nettolöhne)



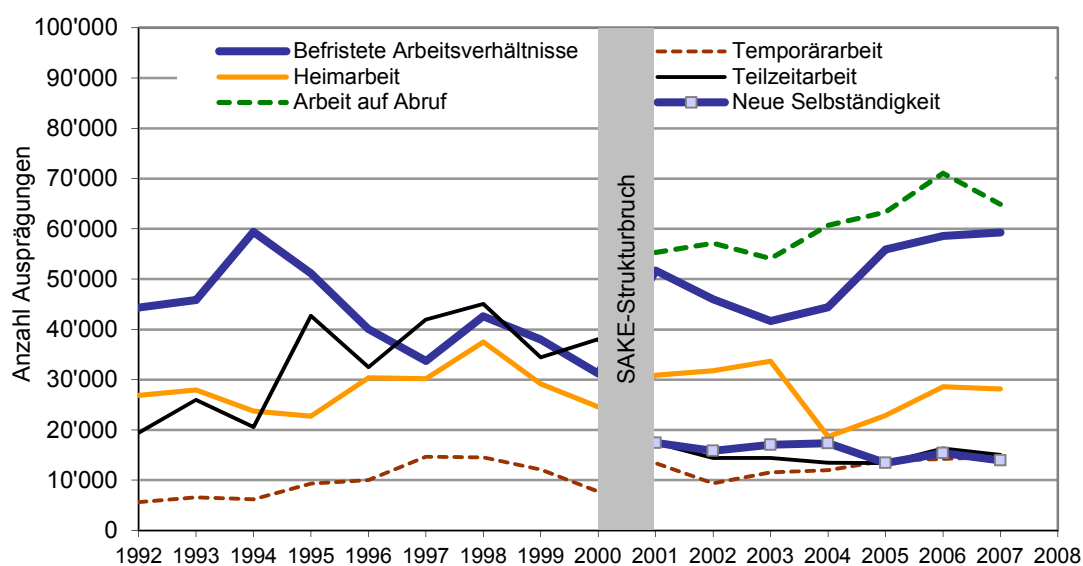
⁴⁷ Vgl. dazu auch Abschnitt 2.2.3d)

Abbildung 3-10: Messbare Ausprägungen im Zeitverlauf, 1992 – 2008: SAKE-Auswertungen (Gemäss Medianlohnberechnung auf Basis der Bruttolöhne)



Wird die Entwicklung der einzelnen Ausprägungen auf Basis der Bruttoeinkommensvariablen aus den SESAM-Daten geschätzt (vgl. Abbildung 3-11), zeigt sich neben dem bereits bekannten Niveaueffekt insbesondere eine deutlich höhere Anzahl und ein höherer Anteil an atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen bei den Ausprägungen Temporärarbeit und neue Selbständigkeit.

Abbildung 3-11: Messbare Ausprägungen im Zeitverlauf, 1992 – 2008: SESAM-Auswertungen



Quelle: Synthese Erhebung Soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM), Bundesamt für Statistik BFS

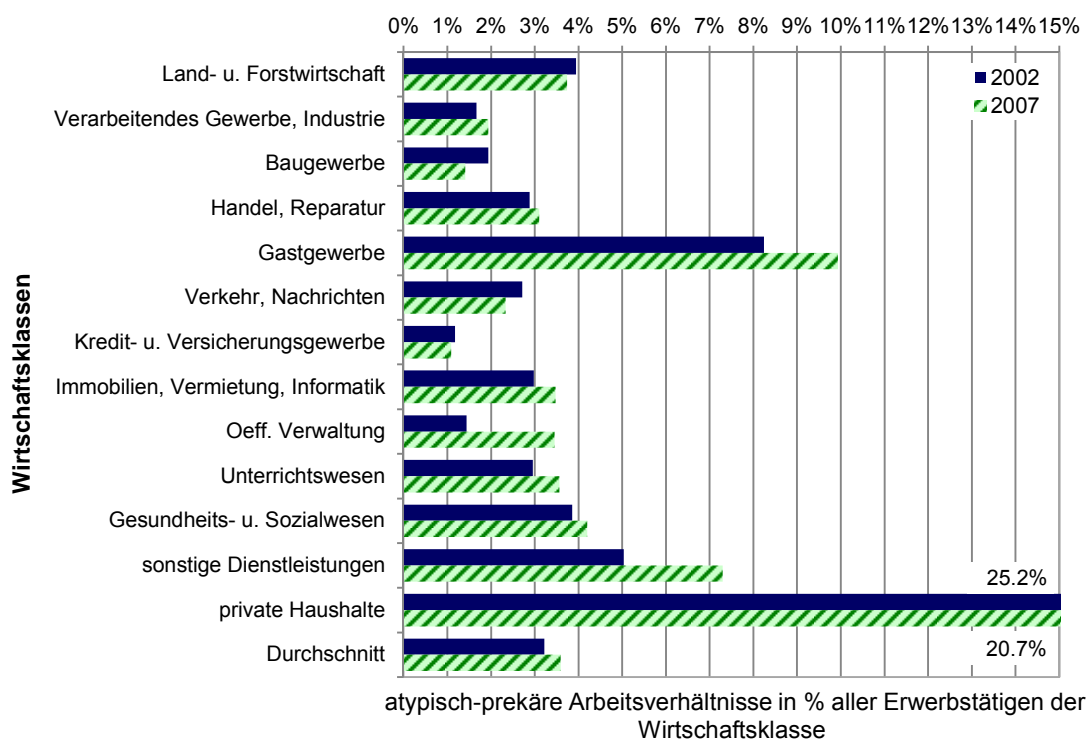
3.6 Welche Wirtschaftsklassen sind besonders betroffen?

In welchen Branchen atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse besonders häufig anzutreffen sind, zeigt die Auswertung nach Wirtschaftsklassen (vgl. Abbildung 3-12)⁴⁸. Besonders in der Landwirtschaft, im Gastgewerbe, den Privathaushalten und bei den sonstigen Dienstleistungen (u.a. Entsorgungswesen, Unterhaltung/Kultur/Sport, persönliche Dienstleistungen) sind überdurchschnittlich viele Personen atypisch-prekär beschäftigt. Dies überrascht insbesondere im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft wenig, da hier aufgrund der Nachfrageschwankungen häufig befristete Arbeitsverhältnisse (Saisonstellen) und Arbeit auf Abruf zur Anwendung kommen.

Die höchsten Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse finden sich jedoch bei den Angestellten in privaten Haushalten. Obwohl der Anteil zwischen 2002 und 2007 von 25.2% auf 20.7% abgenommen hat, übertrifft dieser den Anteil in allen anderen Branchen um mindestens 10%. Dieser sehr hohe Prozentsatz dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Arbeitskräfte in Privathaushalten nicht gut organisiert sind und häufig als quasi-Selbständige ihre Dienste anbieten (Gefahr von Schwarzarbeit). Demgegenüber sind atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse in der Industrie und anderen, traditionell gut gewerkschaftlich organisierten Branchen (z.B. im Verkehrswesen und der öffentlichen Verwaltung), deutlich seltener, sie liegen unter dem Durchschnitt über alle Branchen. Eher seltener sind atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse auch in Hochlohn-Branchen, insbesondere in der Bank- und Versicherungsbranche, anzutreffen.

⁴⁸ Die Auswertung erfolgt auf Basis der Bruttolöhne, um einen Vergleich mit der SESAM-Auswertungen zu ermöglichen. Die entsprechenden Ergebnisse bei der Verwendung von Grenzwerten auf Basis der Nettolöhne sind in Anhang A ersichtlich. Diese unterscheiden sich zwar im Niveau, die Relationen zwischen den Branchen sind aber in etwa die gleichen.

Abbildung 3-12: Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in einzelnen Wirtschaftsklassen 2002 und 2007 im Vergleich: SAKE-Auswertungen



Anm: Die Auswertung erfolgt auf Basis der Bruttolöhne, um einen Vergleich mit der SESAM-Auswertungen zu ermöglichen. Siehe auch Fussnote 48.

Auf den ersten Blick überraschend sind hingegen die tiefen Anteile in der Baubranche und in der Landwirtschaft.⁴⁹ In beiden Branchen scheinen die Anteile zwischen 2002 und 2007 sogar leicht zurückgegangen zu sein. Die Zahlen unterschätzen aber das wirkliche Aufkommen atypisch-prekärer Arbeit in diesen Branchen, da gerade im Bau und in der Landwirtschaft für kurzfristige und befristete Einsätze in der Hochsaison ausländische Kurzaufenthalter/Saisoniers⁵⁰ eingestellt werden. Kurzaufenthalter werden in der SAKE jedoch nicht berücksichtigt.⁵¹ Der leichte Rückgang der Zahlen seit 2002 ist zudem ein Indiz dafür, dass mit der Einführung der Personenfreizügigkeit in diesen Branchen häufiger günstigere Hilfskräfte aus Ost- und Südeuropa eingesetzt werden (z.B. bei Erntearbeiten).

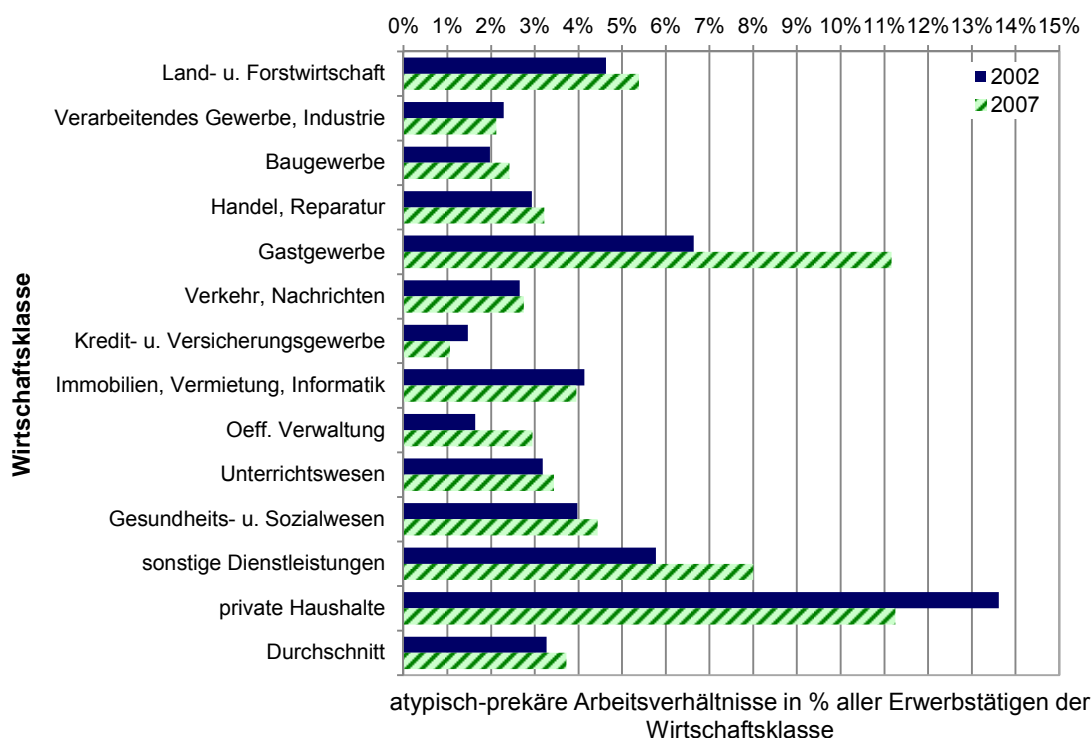
⁴⁹ In der Landwirtschaft sind die Werte für das Jahr 2002 deutlich tiefer als in der Studie von 2003. Dies ist auf die angepasste Definition der neuen Selbständigkeit oder Scheinselbständigkeit zurückzuführen, in der Bauern per se Definition ausgeschlossen werden.

⁵⁰ Der Saisonier-Status wurde per Anfang 1.6.2002 durch Kurzaufenthalter ersetzt.

⁵¹ Die Grundgesamtheit der SAKE umfasst die ständige Wohnbevölkerung der Schweiz. Diese beinhaltet Schweizer Bürger, Niedergelassene und Jahresaufenthalter (mit Wohnort in der Schweiz). Vergleiche auch Abschnitt 3.2

Mehrheitlich haben sich die Anteile allerdings nicht wesentlich verändert. Zwar ist in vielen Branchen ein leichter Anstieg zu vermerken, dieser geht aber mit dem allgemein höheren Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse überein.

Abbildung 3-13: Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in einzelnen Wirtschaftsklassen 2002 und 2007 im Vergleich: SESAM-Auswertungen



Quelle: Synthese Erhebung Soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM), Bundesamt für Statistik BFS

Die Auswertung der Wirtschaftsklassen auf Basis der SESAM-Einkommensvariablen für das Jahr 2007 (vgl. Abbildung 3-13) zeigt Interessantes:⁵² Die Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse entsprechen in den meisten Branchen den Ergebnissen aus Abbildung 3-12, deutliche Abweichungen zeigen sich aber im Gastgewerbe und bei den privaten Haushalten. Wird der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse im Gastgewerbe aufgrund der bei der ZAS gemeldeten Bruttoeinkommen ermittelt, resultiert ein weit höherer Anteil atypisch-prekär Beschäftigter (11.2%), als wenn die Angaben der Befragten aus der SAKE-Erhebung massgeblich sind (Anteil von 8.3% im Gastgewerbe). Da im Gastgewerbe das Trinkgeld oft einen massgeblichen Lohnbestandteil darstellt, dieses aber vielfach nicht auf

⁵² Die Ergebnisse der SAKE-Auswertungen für die Jahre 2008 und 2007 sind nahezu identisch. Die Abweichungen kommen also nicht daher zu Stande, dass die SESAM-Ergebnisse 2007 mit denjenigen der SAKE 2008 verglichen werden.

dem Lohnausweis ausgewiesen wird, liegen die tatsächlichen (und bei der Befragung genannten) Bruttoeinkommen der im Gastgewerbe Beschäftigten mutmasslich höher als die jeweiligen bei der ZAS gemeldeten Einkommen. Die SAKE-Daten liefern hier wohl genauere Angaben zum Anteil der atypisch-prekär Beschäftigten.

Die SESAM-Auswertungen relativieren zudem die sehr hohen Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei Angestellten in privaten Haushalten: Basierend auf den bei der ZAS gemeldeten Bruttoeinkommen im Befragungsmonat wird der Anteil atypisch-prekär Beschäftigter im Jahr 2007 auf 11.3% geschätzt.

EXKURS: Die Grenzen der SAKE - Keine Erfassung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse von Kurzaufenthalter/-innen und Grenzgänger/-innen

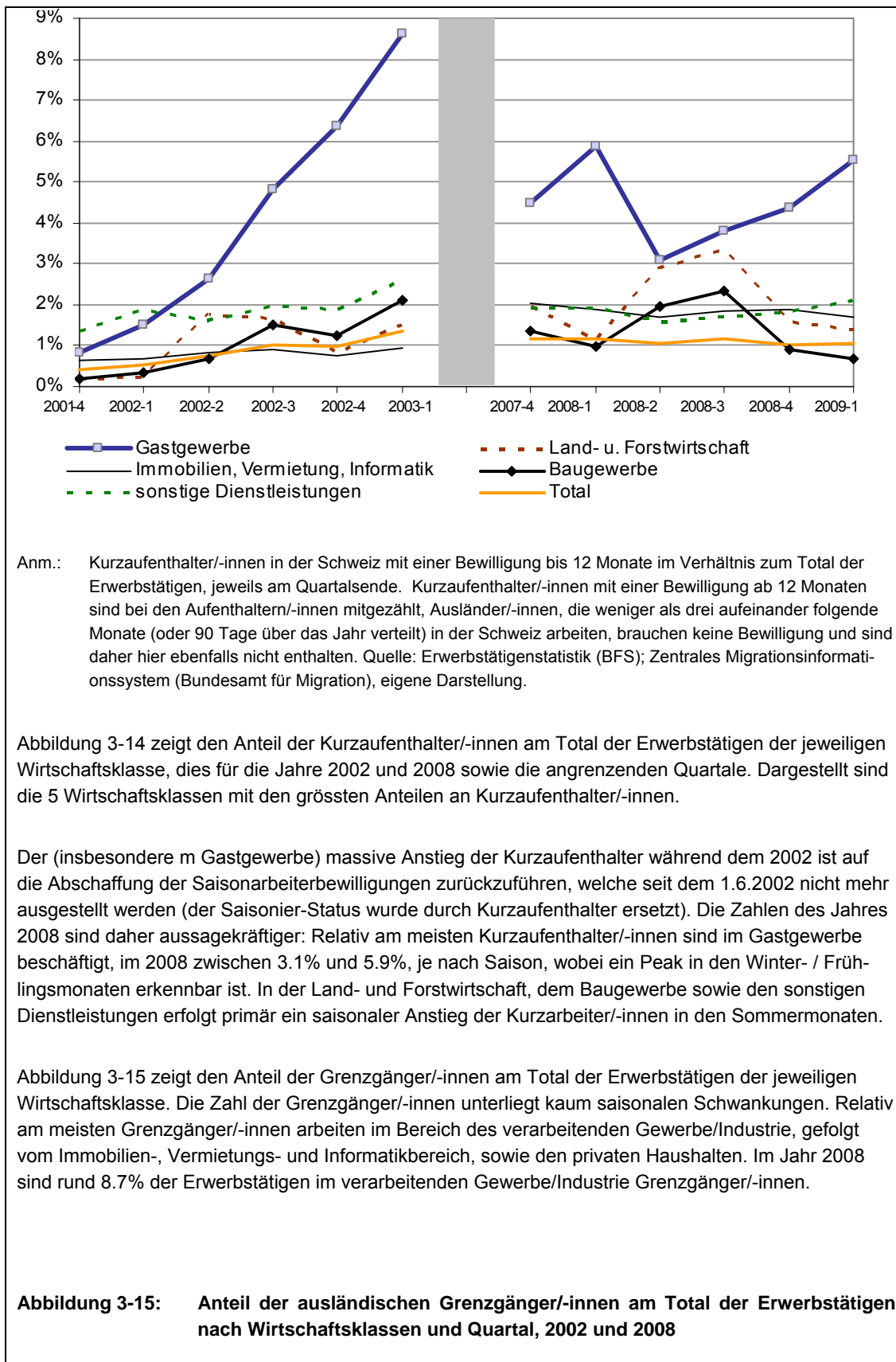
Die Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in Branchen mit vielen kurzfristigen und befristeten Einsätzen ausländischer Kurzaufenthalter/Saisoniers in der Hochsaison – z.B. der Baubranche und in der Landwirtschaft – werden bei Auswertungen der SAKE unterschätzt, da in der SAKE Kurzaufenthalter mit einer weniger als zwölfmonatigen Aufenthaltsbewilligung nicht berücksichtigt werden. Gerade Kurzaufenthalter in Saisonstellen sind aber traditionsgemäss häufig in atypischen Arbeitsverhältnissen und im Niedriglohnsektor tätig.

Gemäss Erwerbstätigenstatistik des BFS sind 2008 rund 73.3% der 4.5 Millionen Erwerbstätigen Schweizer/Innen, bei 13.4% handelt es sich um niedergelassene Ausländer/Innen und bei weiteren 7.0% um (ausländische) Aufenthalter/-innen. Diese zusammen rund 94% der Erwerbstätigen werden in der SAKE-Befragung erfasst. Nicht erfasst werden hingegen **Grenzgänger/-innen** und **Kurzaufenthalter/-innen**, welche gemäss Erwerbstätigenstatistik **4.7%** bzw. **1.1%** der erwerbstätigen Bevölkerung ausmachen.⁵³

Dieser Exkurs zeigt auf, in welchen Wirtschaftsbereichen Kurzaufenthalter/-innen und Grenzgänger/-innen überdurchschnittlich häufig erwerbstätig sind und in welchen Lohnklassen sie sich im Vergleich zur ständigen Wohnbevölkerung bewegen.

Abbildung 3-14: Anteil der Kurzaufenthalter/-innen am Total der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsklassen und Quartal, 2002 und 2008

⁵³ Weitere 0.5% der Erwerbstätigen 2008 sind übrige Ausländer/-innen (Personen im Asylprozess, Personal der Schweizer Botschaften, Konsulate und Hochseeflotte, EU-/EFTA-Staatsangehörige, die während maximal 90 Tagen pro Kalenderjahr einer unselbständigen Erwerbstätigkeit bei einem Schweizer Arbeitgeber nachgehen). Quelle: Erwerbstätigenstatistik (BFS).



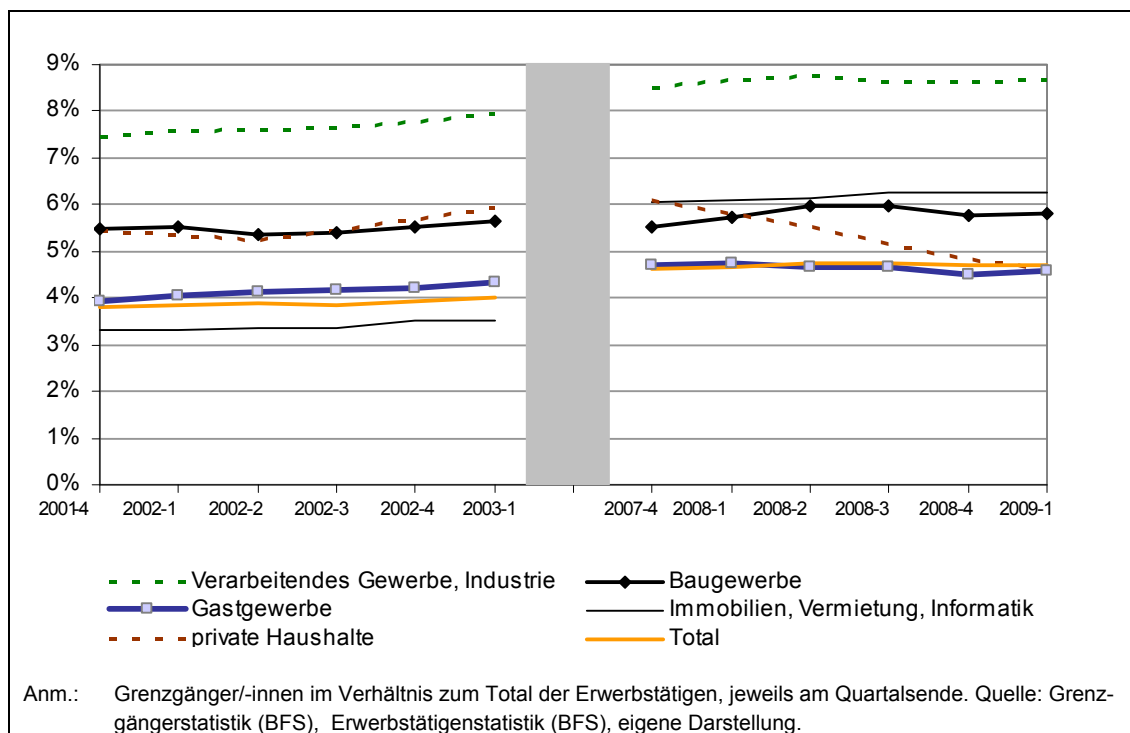
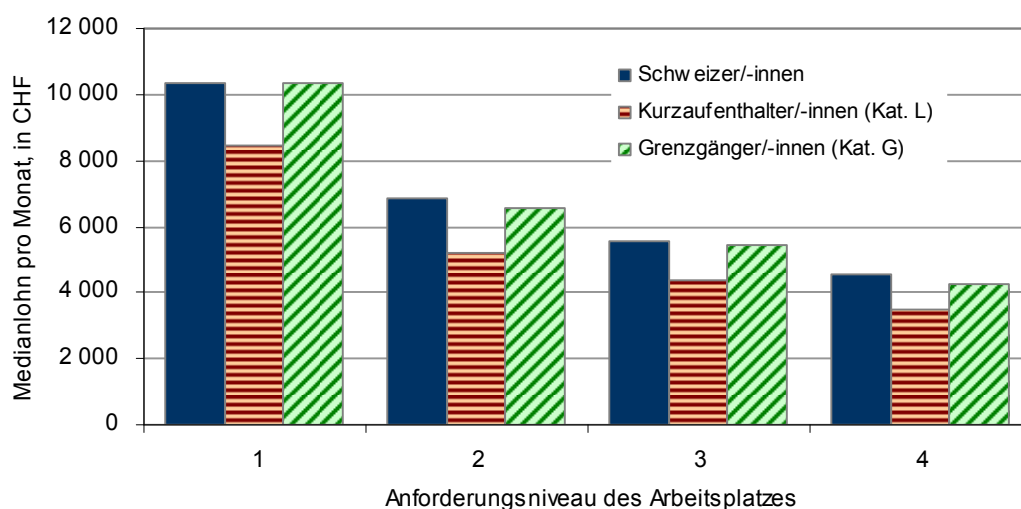


Abbildung 3-16: Medianmonatslöhne der Kurzaufenthalter/-innen, Grenzgänger/-innen und Schweizer/-innen im Vergleich, 2006



Anm.: Median der standardisierten Brutto-Monatslöhne (Vollzeitäquivalent basierend auf 4 1/3 Wochen à 40 Arbeitsstunden). Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes: 1 = Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten / 2 = Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten / 3 = Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt / 4 = Einfache und repetitive Tätigkeiten. Quelle: Schweizerische Lohnstrukturerhebung (BFS), Erwerbstätigenstatistik (BFS), eigene Darstellung.

Abbildung 3-16 zeigt den Vergleich der Medianlöhne der Grenzgänger/-innen und Kurzaufenthalter/-innen mit jenen der Schweizer/-innen. Der Medianlohn der rund 212'000 Grenzgänger/-innen (187'000 im Jahr 2006) entspricht im Jahr 2006 dem Medianlohn der Schweizer/-innen relativ gut. Mit tieferem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes nehmen aber die Lohnunterschiede zwischen Schweizer/-innen und Grenzgänger/-innen zu: Der Medianlohn der in Arbeitsstellen mit einfachen und repetitiven Tätig-

keiten (Anforderungsniveau 4) beschäftigten Grenzgänger/-innen liegt mit 4'256 CHF rund 7% unterhalb dem Medianlohn der in entsprechenden Arbeitsstellen tätigen Schweizer/-innen (4'578 CHF). Es kann daher davon ausgegangen werden, dass Grenzgänger/-innen mindestens ebenso häufig in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind wie die mit der SAKE erfassten Erwerbstätigen, d.h. ca. 3.3% bzw. 3.6% der ungefähr 212'000 Grenzgänger/-innen (rund 7'000 Personen) sind ebenfalls von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen betroffen.

Die rund 50'000 Kurzaufenthalter machen zwar nur 1.1% der Erwerbstätigen aus, dürften aber stärker von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sein, als die mit der SAKE erfassten Erwerbstätigen oder der Grenzgänger/-innen. Dies, weil sie im Schnitt deutlich tiefere Einkommen erzielen. Ihr Medianlohn liegt je nach Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes rund 18-24% unter dem Medianlohn der Schweizer/-innen. Für diesen Lohnunterschied zwischen Kurzaufenthalter und der ansässigen Bevölkerung gibt es mehrere mögliche Erklärungen, unter anderem:

- Fehlende Lohneffekte der Betriebszugehörigkeitsdauer bzw. geringes betriebsspezifisches Humankapital aufgrund besonders kurzer Betriebszugehörigkeit
- Überdurchschnittlich schlechtes Matching im Jobprofil, da häufig ad-hoc rekrutiert
- Reine Diskriminierung von Ausländern (Diskriminierungsthese)
- Fehlende Anerkennung der Ausbildung, Überqualifikation
- Fehlende Kenntnisse über Lohnforderungsniveau

Gerade im Gastgewerbe dürfte der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse noch einiges höher sein, als in Abbildung 3-12 und Abbildung 3-13 dargestellt. Auch die tiefen Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse im verarbeitenden Gewerbe/Industrie und der Baubranche würden etwas höher ausfallen, wenn die kurzfristigen und befristeten Einsätze ausländischer Kurzaufenthalter in der Hochsaison ebenfalls erfasst werden könnten.

Fazit: Insbesondere im Gastgewerbe, aber auch im verarbeitenden Gewerbe/Industrie, der Baubranche und im Bereich der Land- und Forstwirtschaft dürfte der tatsächliche Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse aufgrund der in diesen Wirtschaftsklassen relativ häufig beschäftigten (und mit SAKE nicht erfassten) Grenzgänger/-innen und Kurzaufenthalter/-innen leicht höher ausfallen. Demnach werden die Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in gewissen Branchen mit der SAKE zu einem bestimmten Zeitpunkt systematisch über- bzw. unterschätzt. Dies ist allerdings keine Verzerrung über die Zeit, da die Anteile der Grenzgänger und Kurzaufenthalter saisonbereinigt nur geringfügigen Schwankungen unterliegen.

3.7 Wer arbeitet in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis?

Nachdem wir in den vorhergehenden Kapiteln die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im Allgemeinen und in den einzelnen Ausprägungen und Branchen analysiert haben, wird in diesem Kapitel der Frage nachgegangen, ob bestimmte Personen aufgrund einer soziodemografischen Eigenschaft häufiger in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig sind. Dies untersuchen wir auf Basis derselben soziodemografischen Variablen wie im Jahr 2003. Dadurch kann die Entwicklung der Anteile spezifischer Bevölkerungsgruppen über einen Zeitraum von 16 Jahren analysiert werden – natürlich unter Berücksichtigung des Strukturbruchs. Allerdings werden die Daten für die Jahre 1992 bis 2000 wiederum nicht neu ausgewertet, sondern direkt aus der Studie von 2003 übernommen. Um die Vergleichbarkeit zu garantieren basieren diese Auswertungen analog zur Studie aus dem Jahr 2003 auf **Nettolöhnen**.

Die ständige Weiterentwicklung der SAKE ermöglicht einerseits die Analyse weiterer spannender soziodemografischer Variablen, andererseits sind aufgrund aktueller Diskussionen und neuer Fragestellungen weitere bereits bestehende Variablen von

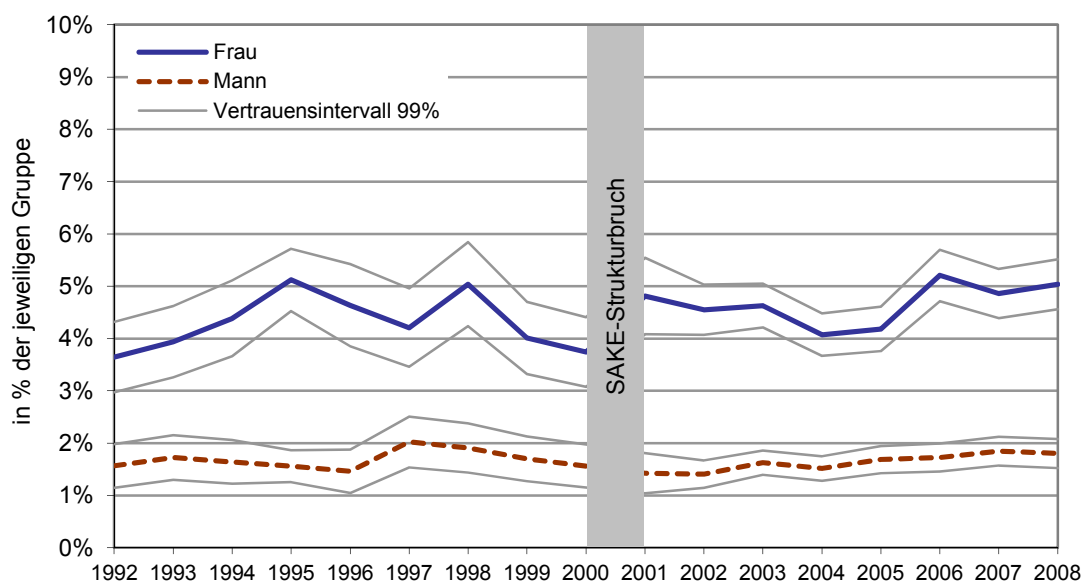
Interesse. Deshalb werden zusätzlich zu den bisher ausgewerteten Daten auch vereinzelt neue Aspekte beleuchtet.

In den nachfolgenden Abschnitten werden nur SAKE-Schätzungen kommentiert. Dies zum einen, weil nur Nettolöhne betrachtet werden und die Vergleichbarkeit mit den Bruttoeinkommen aus SESAM nicht gegeben wäre. Zum Anderen zeigt der Vergleich der Schätzungen mit Bruttoeinkommen der SAKE- mit jenen der SESAM-Auswertungen, dass bei den in Kapitel 3.7 analysierten Ausprägungen einzig ein Niveaueffekt, jedoch keine systematischen Unterschiede resultieren.

3.7.1 Geschlecht

Bereits in der Studie von 2003 wurde nachgewiesen, dass die Wahrscheinlichkeit bei Frauen signifikant grösser ist, in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig zu sein, als bei Männern. Dies hat sich auch in den Jahren zwischen 2001 und 2008 nicht verändert. Zwar ist der Anteil in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätiger Männer seit 2001 kontinuierlich leicht angestiegen während der Frauenanteil anfänglich leicht abgenommen hat, im Jahr 2008 liegt der Anteil bei den Männern mit 2% jedoch immer noch deutlich tiefer als bei den Frauen (5%).

Abbildung 3-17: Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht, Entwicklung 1992-2008



Durch den Strukturbruch ist der Anteil bei den Frauen im Jahr 2001 sprunghaft um über 1% angestiegen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass vielfach gerade Frauen von Arbeit auf

Abruf betroffen sind.⁵⁴ Mit der verbesserten Konjunkturlage hat im Anschluss der Anteil der Frauen in atypisch-prekären Arbeitsbedingungen leicht abgenommen, stieg im Jahr 2006 allerdings wieder stark an. Über die gesamte Zeit scheint sich der Anteil bei den Frauen auf 4.5% einzupendeln, bei den Männern hingegen stationär bei leicht unter 2%.

3.7.2 Alter

Verhältnismässig besonders häufig von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind junge Erwerbstätige im Alter zwischen 15 und 24 Jahren. Deren Anteil beträgt in den Jahren 1992 bis 2004 durchschnittlich rund 6.5% und ist seither auf über 9% angestiegen. In keiner anderen Altersgruppe ist in den vergangenen Jahren eine so starke Zunahme zu erkennen.

Mit Ausnahme der Jugendlichen ist der Anteil der in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätigen Personen über alle Altersgruppen in etwa gleich hoch und verändert sich über die Zeit nur geringfügig. Seit 2001 sind die Anteile sogar mehrheitlich stabil.

Weshalb gerade Jugendliche so häufig in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind, kann mit verschiedenen möglichen Ansätzen erklärt werden:

- Aufgrund der steigenden Jugendarbeitslosigkeit können sich junge Erwachsene am Anfang ihrer Berufslaufbahn gezwungen sehen, atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse einzugehen, damit sie überhaupt eine Stelle finden. Dabei spielen vor allem auch Praktika eine wichtige Rolle. Gerade dieser Aspekt kann zum Teil den starken Anstieg seit 2006 erklären.
- Junge Leute sind häufiger bereit, gewisse Unsicherheiten zu akzeptieren und auf Abruf, temporär oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig zu sein. Dies hat vielfach mit der persönlichen Lebensplanung zu tun (Weiterbildung, längere Auslandsaufenthalte, militärische Laufbahn etc.). Die atypischen Arbeitsverhältnisse bieten ihnen dabei die notwendigen Freiheiten, ohne dabei auf berufliche Erfahrungen verzichten zu müssen. Aufgrund ihrer persönlichen Präferenzen erzielen demnach die Jugendlichen ein höheres individuelles Nutzenniveau aus einem nicht-traditionellen Arbeitsverhältnis auch ohne entsprechende Abgeltungen über das Einkommen.
- In der Alterskategorie zwischen 15 und 24 befinden sich viele Schüler und Studenten, die neben ihrer Ausbildung in Studenten- und Gelegenheitsjobs zusätzlich Geld verdienen. Diese Jobs entsprechen häufig nicht nur einem niedrigen Anforderungsprofil und sind entsprechend tief entlohnt, sondern sind vielfach auch sehr kurzfristig und befristet. Somit kann zumindest ein bestimmter Anteil der hohen Werte durch die Nachfrage nach Ferien-, Wochenend- und Gelegenheitsjobs erklärt werden.

Insbesondere die letzten beiden Punkte zeigen, dass aufgrund der fehlenden Messbarkeit gewisser Arten von Freiwilligkeit die effektive Bedeutung atypisch-prekärer

⁵⁴ Zwischen 2001 und 2008 betrug der Frauenanteil bei den Personen mit Arbeit auf Abruf rund 60% bis 65%. Werden nur Beschäftigte mit tiefen Einkommen berücksichtigt (in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen), erhöht sich der Frauenanteil in dieser spezifischen Arbeitsform sogar auf 70% bis 80%.

Arbeitsverhältnisse beziehungsweise deren gesellschaftspolitische Auswirkungen bei Jugendlichen tendenziell überschätzt wird.

Abbildung 3-18: Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Alter, Entwicklung 1992 - 2008

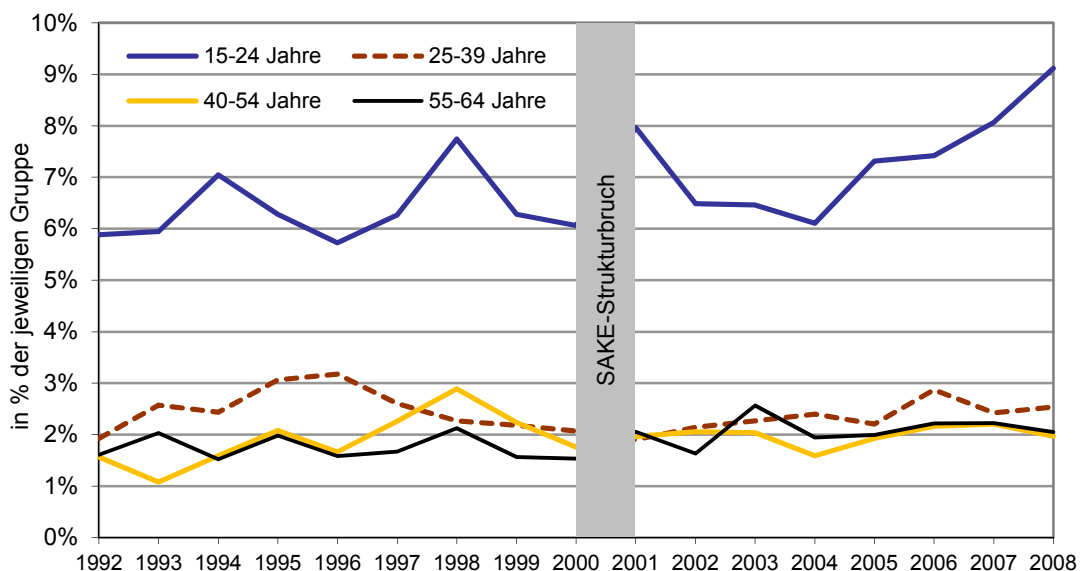
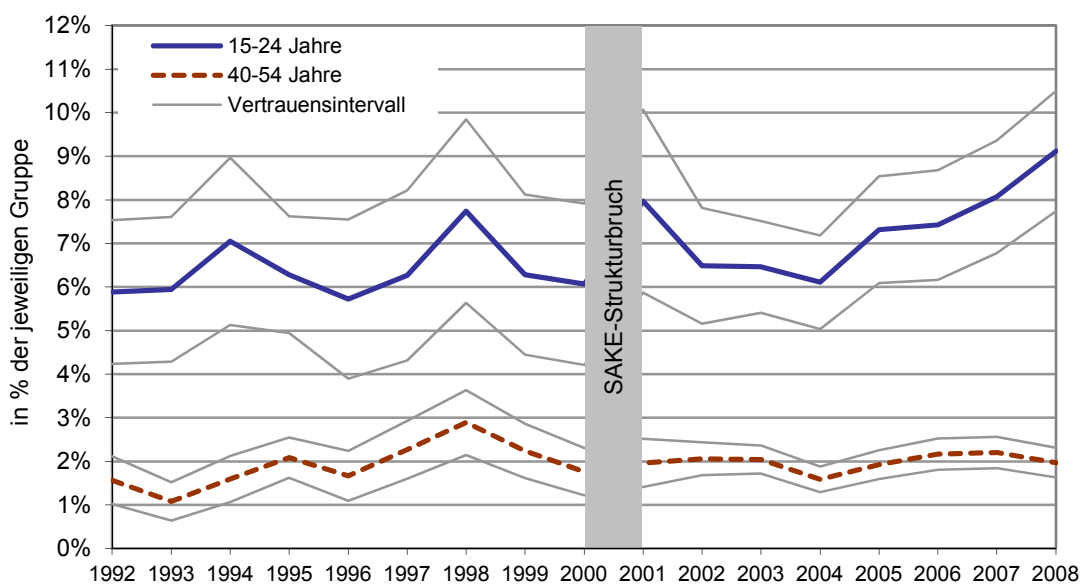


Abbildung 3-19: Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse von Jugendlichen im Vergleich zu den 40- bis 54-jährigen, Entwicklung 1992 - 2008



Die oben aufgeführten Punkte können das höhere Niveau der atypisch-prekären Arbeitsplätze bei den Jugendlichen zumindest teilweise erklären. Der deutliche Anstieg seit 2004 kann allerdings durch diese Erklärungen nicht relativiert werden. Vielmehr ist in diesem Anstieg eine soziale Problematik erkennbar, die im Ausland und speziell in Deutschland schon länger unter dem Stichpunkt «Generation Praktikum» bekannt ist. Wie weitere Auswertungen der befristeten Arbeitsverhältnisse verdeutlichen (vgl. Abschnitt 6.2), sind die Praktika zu einem grossen Teil für das starke Wachstum der befristeten Arbeitsverhältnisse verantwortlich. Es ist zu erwarten, dass mit der Entstehung einer Generation Praktika in der Schweiz neue soziale Herausforderungen und Konflikte entstehen.

3.7.3 Nationalität

Ein wichtiges Merkmal bei Arbeitsmarktstudien stellt häufig die Nationalität dar, da es oft markante Unterschiede zwischen Schweizern und Ausländern auf dem Arbeitsmarkt gibt. Im Gegensatz zu den Jahren 1992 bis 2000 liegt der Anteil der Ausländer in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen immer konstant leicht über dem Anteil der Schweizer und scheint viel weniger stark zu schwanken (vgl. Abbildung 3-20).⁵⁵ Der beobachtbare Unterschied ist allerdings statistisch gesehen nicht signifikant.

In der Abbildung 3-20 wurde zudem ebenfalls die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen abgebildet. In den Jahren vor 2001 zeigt sich hier eine starke Korrelation zwischen den Arbeitslosenzahlen und der Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei den Ausländern, nicht aber bei den Schweizern. Dies deutet darauf hin, dass in diesen Jahren vor allem die Ausländerpräkarität als Konjunkturpuffer auftritt, nicht aber die Inländerpräkarität. Mit den neuen Daten verschwindet dieser Zusammenhang allerdings deutlich.

Wie bereits in der Studie von 2003 festgehalten wurde, ist der geringe Unterschied in erster Linie dadurch erklärbar, dass Jahresaufenthalter überdurchschnittlich gebildet sind und wohl deshalb seltener in atypisch-prekären Jobs anzutreffen sind. Zudem werden in der SAKE definitionsgemäss Saisoniers, Grenzgänger, Kurzaufenthalter sowie Asylbewerber nicht berücksichtigt. Der Einbezug dieser Ausländergruppen verändert wie nachfolgend gezeigt wird das Bild zu Ungunsten der Ausländer.

⁵⁵ Die stabilere Kurve seit 2001 ist hauptsächlich auf die höhere Stichprobenzahl zurückzuführen.

Abbildung 3-20: Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Herkunft, Entwicklung 1992 - 2008

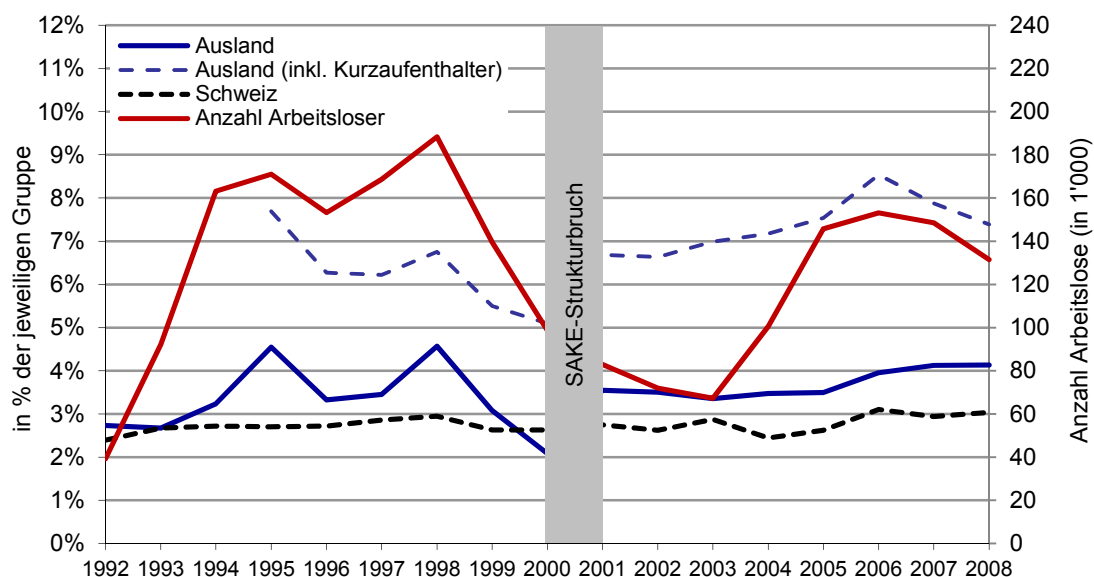
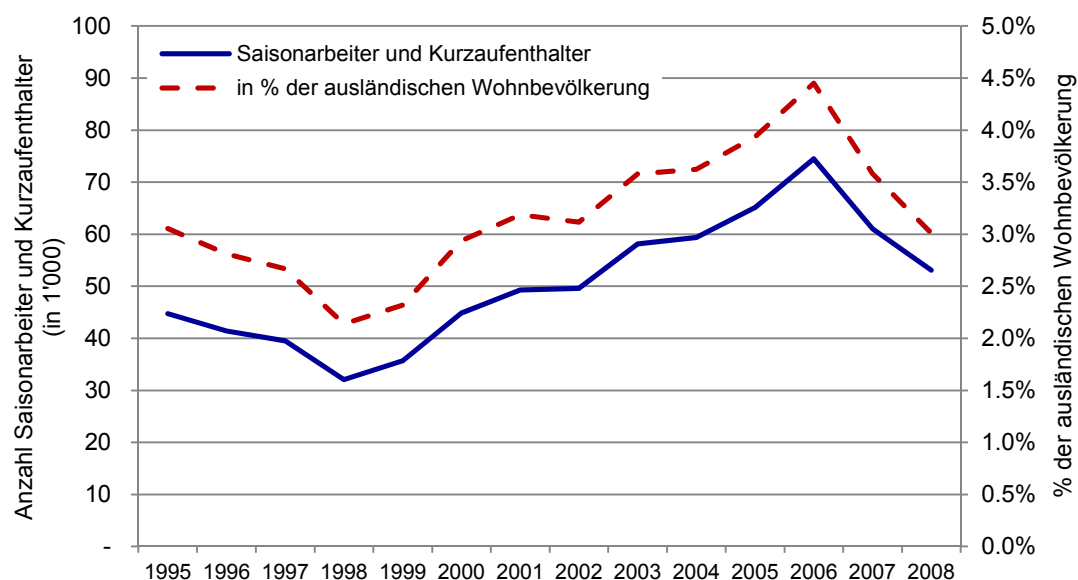


Abbildung 3-21: Entwicklung der Kurzaufenthalter und Saisonier, absolut und in % der ausländischen Wohnbevölkerung 1995 - 2008



Quelle: PETRA, ZAR, GGS, Bundesamt für Statistik (BFS)

Die in der Studie 2003 durchgeführte Hochrechnung zu den Kurzaufenthaltern auf Basis der Daten aus dem Zentralen Ausländerregister (ZAR) und der Daten der

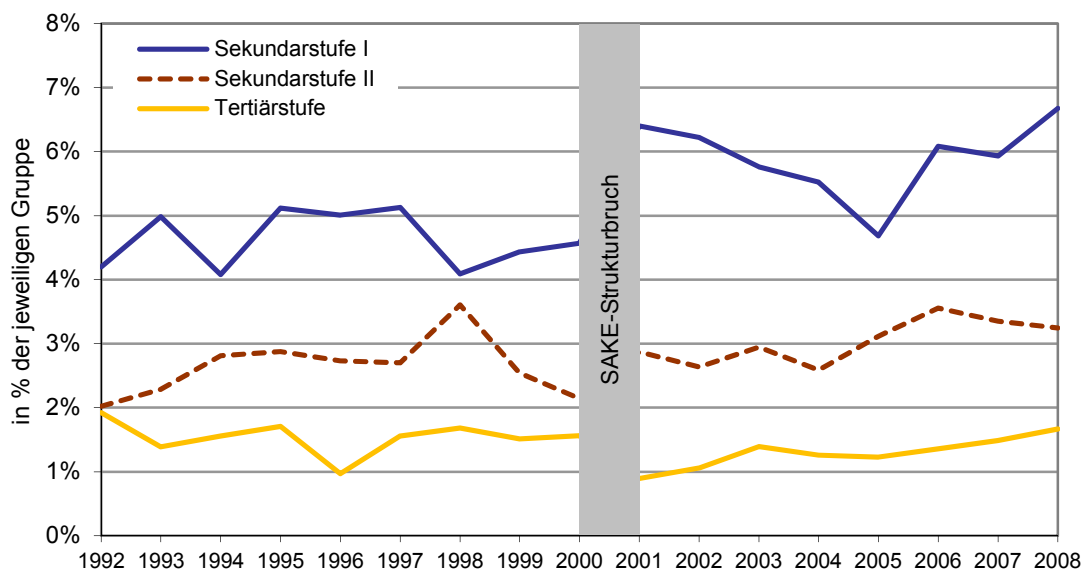
Lohnstrukturerhebung (LSE) hat gezeigt, dass mit der damals verwendeten Definition rund $\frac{3}{4}$ dieser Personengruppen in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig wären. Wie Abbildung 3-21 zeigt, ist die Zahl der Kurzaufenthalter (und Saisonniers) seit 1998 sowohl absolut als auch relativ zur gesamten ausländischen Wohnbevölkerung bis 2006 stetig angestiegen. Nach 2006 ist die Anzahl von gut 74'000 Kurzaufenthalter um beinahe einen Drittel auf 53'000 Kurzaufenthalter gesunken. Gehen wir in Analogie zur Studie von 2003 davon aus, dass der Anteil der Kurzaufenthalter in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen seit 2002 mehr oder weniger konstant geblieben ist, würde der Verlauf der Kurve für die Anteile der prekären Arbeitnehmer in der ausländischen Bevölkerung deutlich stärker am Konjunkturverlauf (bzw. an der Anzahl Arbeitslosen) gleichen (vgl. Abbildung 3-21).⁵⁶

3.7.4 Bildung

Bei der abgeschlossenen Ausbildung zeigt sich der erwartete Verlauf: Abbildung 3-22 illustriert, dass die Betroffenheit von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen mit einer höheren Bildung abnimmt. Während Absolventen der Sekundarstufe I überdurchschnittlich stark von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind, werden Personen mit Tertiärabschlüssen kaum davon berührt. Dies zeigt sich im gesamten Zeitverlauf. Die Sekundarstufe I reagiert zudem sensibler auf die neuen Ausprägungen Arbeit auf Abruf und Scheinselbständigkeit im Jahr 2001. Die Tertiärstufe reagiert im Gegensatz dazu kaum auf die neuen Ausprägungen, d.h. von Arbeit auf Abruf sind vor allem Erwerbstätige mit tiefer Bildung betroffen.

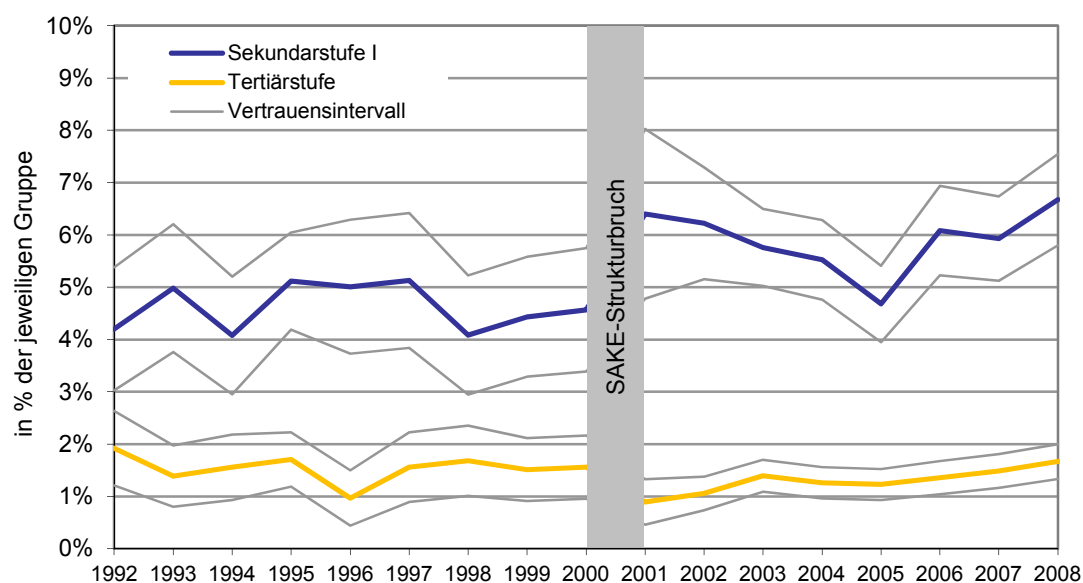
⁵⁶ Eine vertiefte Analyse des Zusammenhangs zwischen atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen und konjunktureller Entwicklung wird in Abschnitt 3.8 ausgeführt.

Abbildung 3-22: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnissen nach höchster abgeschlossener Ausbildung, in %, Entwicklung 1992 – 2008



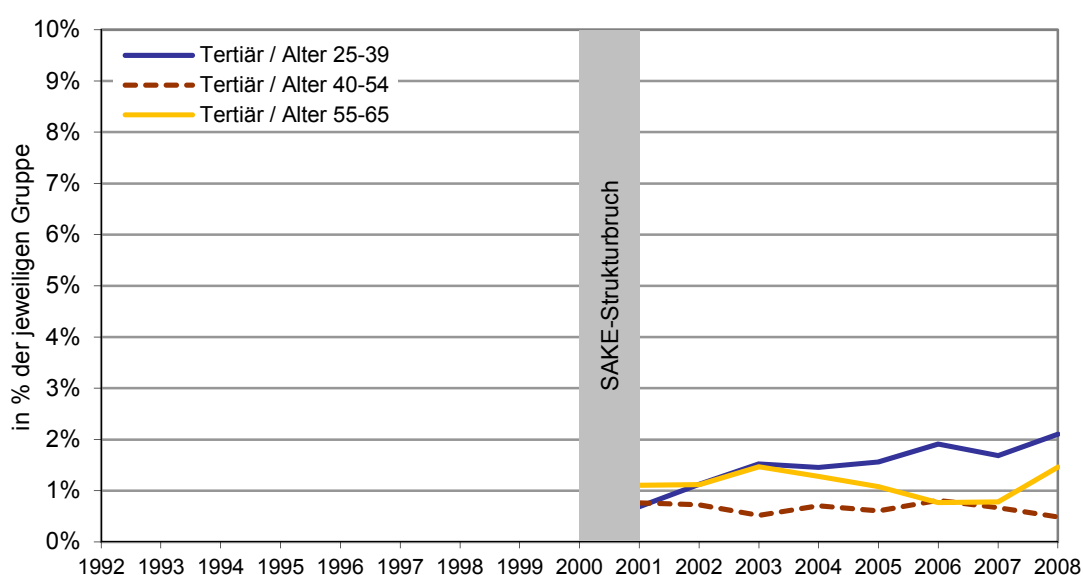
In einem gesonderten Vergleich verdeutlicht Abbildung 3-23, dass Absolventen der Sekundarstufe I und der Tertiärstufe unterschiedlich von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind. Mit einer Wahrscheinlichkeit von jeweils 99% liegen die «wahren» Werte der beiden Kurven innerhalb der eingezeichneten Vertrauensintervalle, was bedeutet, dass die beiden Wahrscheinlichkeiten signifikant voneinander abweichen.

Abbildung 3-23: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnissen nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Sekundärstufe I vs. Tertiärstufe, Entwicklung 1992 – 2008, mit Vertrauensintervall



Der Anstieg der atypisch-prekären Arbeitsstellen bei den Personen mit tertiärem Abschluss ist ein weiterer Hinweis auf die zunehmende Entwicklung einer Generation Praktikum. Eine vertiefte Auswertung nach Altersklasse zeigt, dass vor allem bei Personen im Alter von 25 bis 40 Jahren und tertiärer Bildung die Wahrscheinlichkeit einer atypisch-prekären Arbeitsstelle in den vergangenen Jahren zugenommen hat, während diese in den anderen Altersklassen mit tertiärer Bildung tendenziell eher konstant geblieben ist (vgl. Abbildung 3-24).

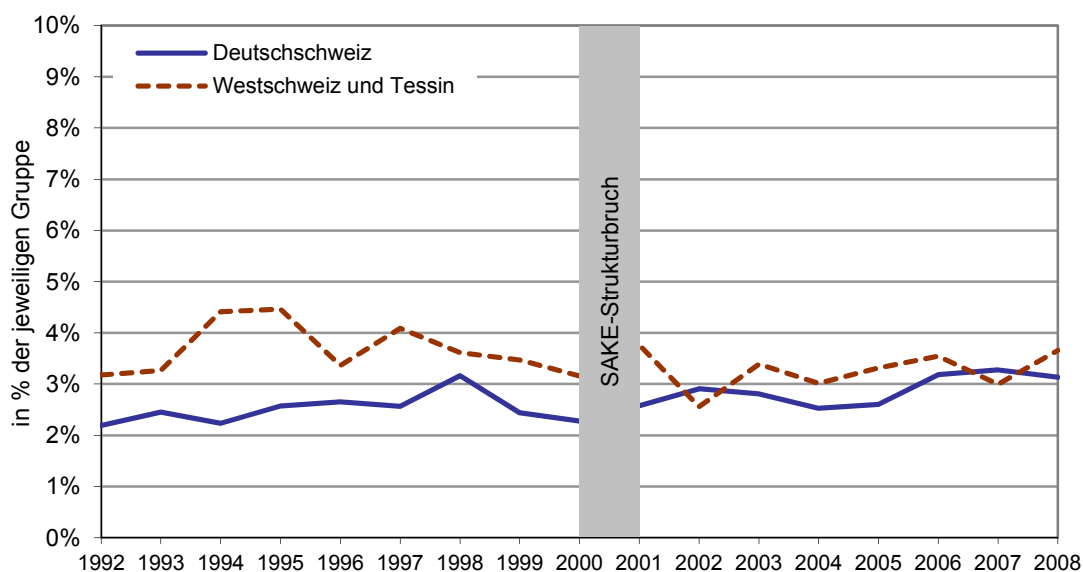
Abbildung 3-24: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnissen bei Personen mit tertiärem Bildungsabschluss nach Alterskohorten, Entwicklung 2001 – 2008



3.7.5 Sprachregion

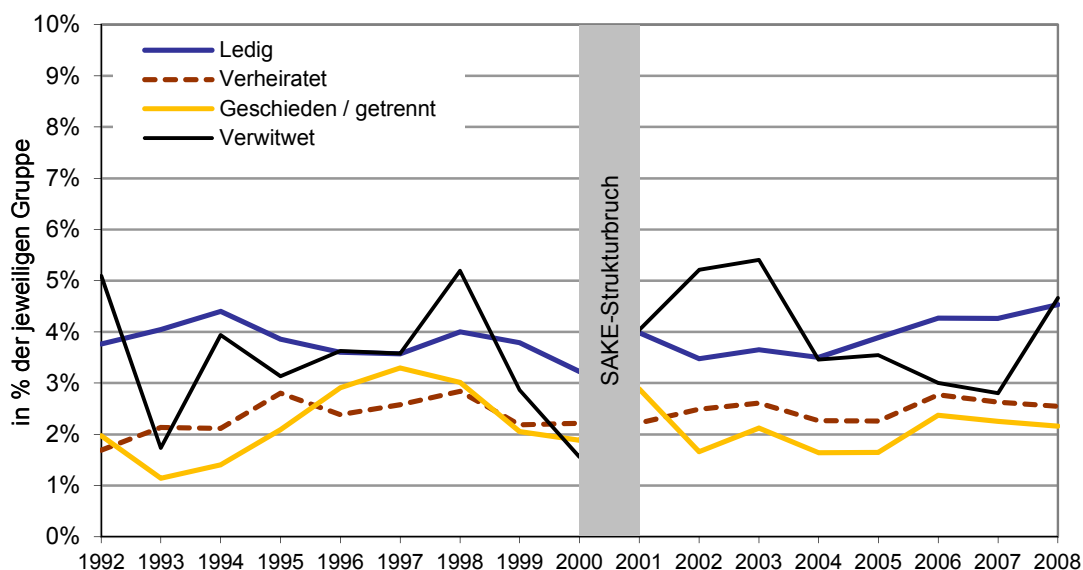
Der Anteil der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse liegt in deutschsprachigen Landesteilen in etwa auf demselben Niveau wie in der Westschweiz und im Tessin. Wie in Abbildung 3-25 allerdings gut zu erkennen ist, war der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in den 90er Jahren in der Westschweiz und im Tessin höher. Seit dem Strukturbruch haben sich die Werte aber angenähert. Eine mögliche Erklärung für diese Annäherung ist die Tatsache, dass mit Arbeit auf Abruf jene Arbeitsform, die in den letzten Jahren am stärksten gewachsen ist, sowohl relativ als auch absolut in der Deutschschweiz häufiger verbreitet ist.

Abbildung 3-25: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse nach Sprachregionen, in %, 1992 - 2008



3.7.6 Zivilstand

Die Analyse nach Zivilstand zeigt, dass das Risiko, von einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis betroffen zu sein, für Ledige höher ist als für verheiratete bzw. geschiedene Personen. Es stellt sich jedoch die Frage, ob diese Beobachtung nicht primär auf das Alter dieser Personen zurückzuführen ist. Wir haben weiter oben bereits gesehen, dass jüngere Menschen zwischen 15 und 24 Jahren in einem stärkeren Ausmass von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind. Da der Anteil der ledigen Personen in dieser Altersklasse selbstsprechend höher ist als in den übrigen Altersklassen, ist es wohl primär das Alter, welches die Betroffenheit von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen beeinflusst und nicht der Zivilstand selbst.

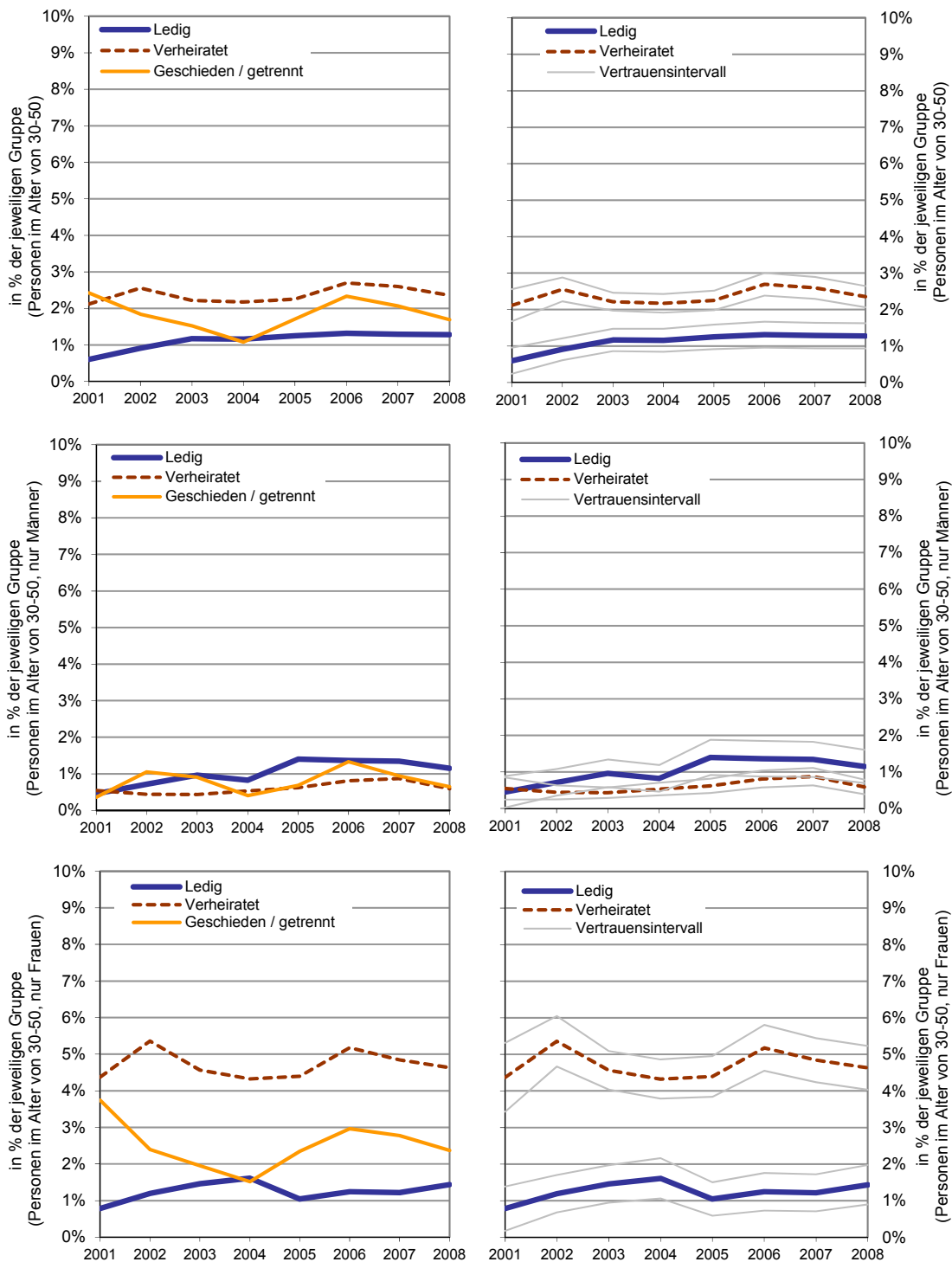
Abbildung 3-26: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand, in %, 1992 - 2008⁵⁷

Es ist demnach zu erwarten, dass die in Abbildung 3-26 beobachtbaren Unterschiede bezogen auf den Zivilstand primär altersbedingt sind und Ledige nicht per se öfters in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind. Dies wird deutlich, wenn wir den Einfluss des Zivilstandes auf die Wahrscheinlichkeiten, in einer atypisch-prekären Arbeitssituation tätig zu sein, nur für eine bestimmte Alterskohorte betrachten. Wie in Abbildung 3-27 gut zu sehen ist, sind verheiratete Personen im Alter zwischen 30-50 Jahren signifikant häufiger in einer PAV tätig als gleichaltrige ledige Personen. Eine weitere Unterscheidung nach Geschlecht zeigt zudem, dass dies vor allem auf die verheirateten Frauen zurückzuführen ist: Während bei den Männern in diesem Alter tendenziell häufiger ledige Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis arbeiten (der Unterschied ist jedoch nicht signifikant), sind verheiratete Frauen in dieser Alterskohorte prozentual gesehen öfters in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig als Ledige.⁵⁸

⁵⁷ Die Daten zum Zivilstand für die Jahre 1992 bis 2000 wurden bereits für die Studie von 2003 ausgewertet. Das Ergebnis wurde damals aufgrund der hohen Korrelation zum Alters nicht publiziert

⁵⁸ Dies ist im Übrigen nicht auf die Zahl der Beobachtungen zurückzuführen: hochgerechnet sind im Alter zwischen 30 und 50 rund 270'000 bis 320'000 Männer und 190'000-245'000 Frauen ledig und erwerbstätig.

Abbildung 3-27: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand, in %, 2001 - 2008



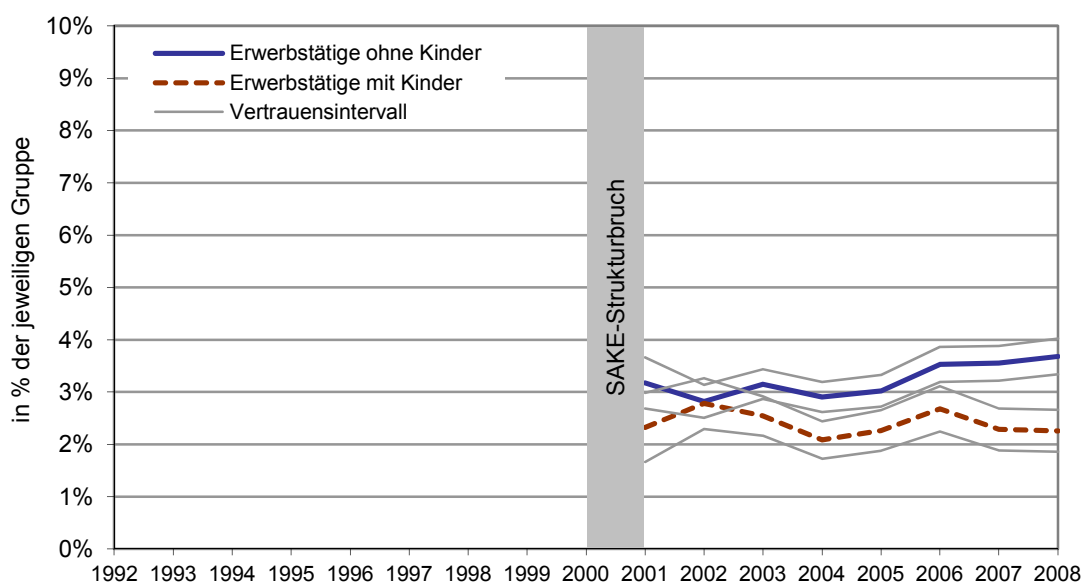
Der geschlechtsspezifische Unterschied kann auf die noch immer weit verbreitete traditionelle Rollenteilung zurückgeführt werden. Verheiratete Männer sind mit ihrem Einkommen für die Existenzsicherung der Familie verantwortlich. Schwankendes oder unsicheres Einkommen (sowohl lang- als auch kurzfristig) wird deshalb möglichst vermieden.

Die Risikoaversion von Männern in entsprechender Ausgangslage ist demnach grösser, weshalb verheiratete Männer weniger bereit sind, befristet, temporär, auf Abruf oder gar in Teilzeit zu arbeiten. Für Frauen in traditioneller Rollenverteilung hingegen bilden gerade solche Jobs häufig die einzige Möglichkeit, im Berufsleben tätig zu sein, da aufgrund der Erziehungsaufgaben Normalarbeitsverhältnisse kaum in Frage kommen (fehlende Handlungsoptionen). Dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf die traditionelle Rollenverteilung zurückzuführen ist, betätigen auch die Zahlen der ledigen Personen: hier ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen nur gering und statistisch nicht signifikant.

3.7.7 Erwerbstätige mit Kindern (max. 15 Jahre alt)

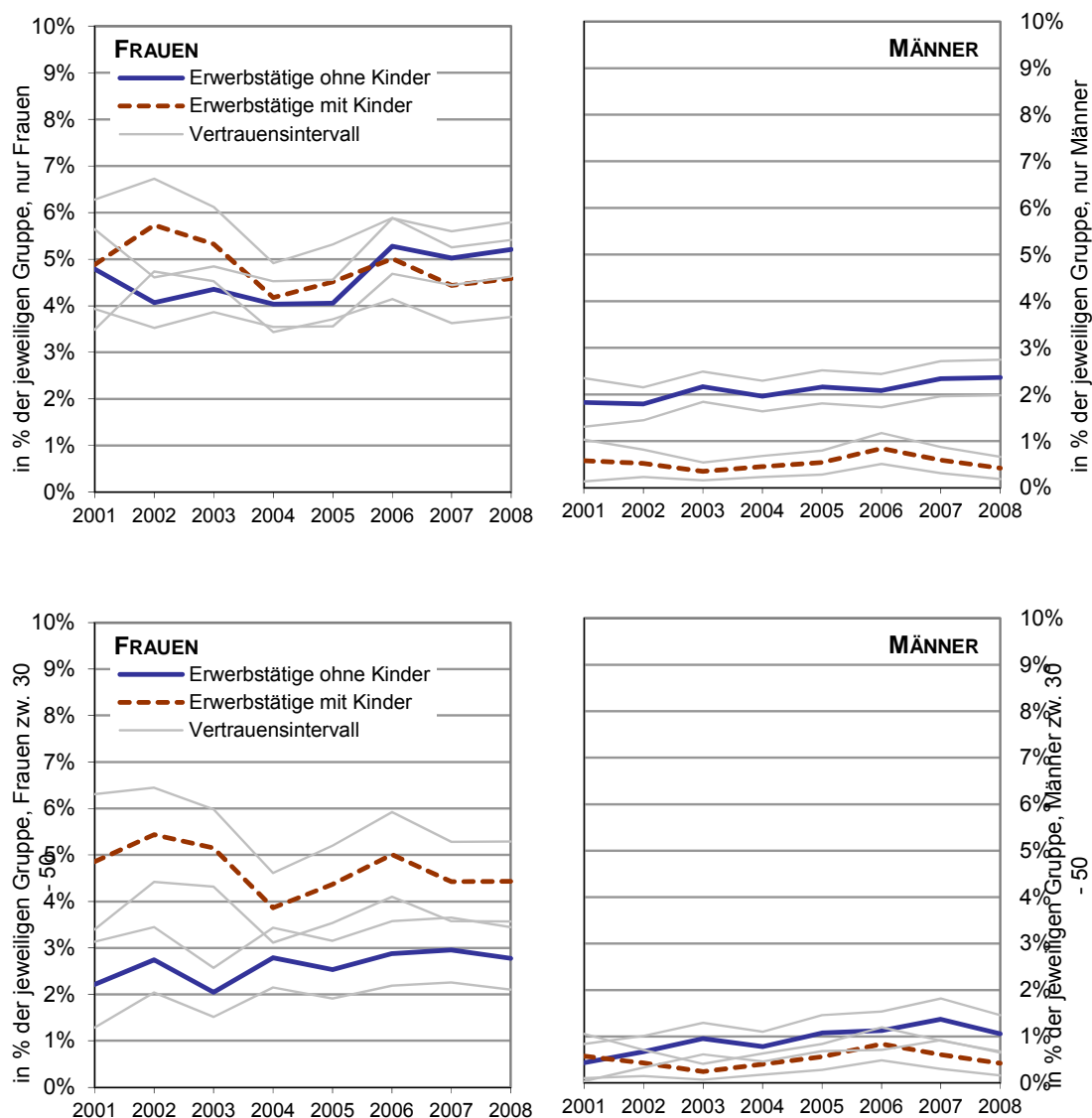
Erwerbstätige mit mindestens einem Kind im Alter von maximal 15 Jahren sind verhältnismässig seltener in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig als Erwerbstätige ohne Kinder zwischen 0 und 15 Jahren. Die Niveauunterschiede sind jedoch relativ gering. Erwerbstätige ohne Kinder waren 2001 zu 3% in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig. Die Zahl ist in den letzten Jahren leicht angestiegen und betrug 2008 gut 3.5%. Die Erwerbstätigen mit Kindern sind mit konstanten 2.5% weniger häufig in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig. Der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen sowie der leichte Anstieg bei den Erwerbstätigen ohne Kinder sind statistisch gesehen nur geringfügig von Bedeutung.

Abbildung 3-28: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse bei Erwerbstätigen mit und ohne Kinder, in %, 2001 – 2008⁵⁹



⁵⁹ Im Gegensatz zum Zivilstand wurde diese Variable „Anzahl Kinder“ in der Originalstudie von 2003 nicht ausgewertet, deshalb sind keine Zahlen für die Jahre 1992-2000 ausgewiesen.

Abbildung 3-29: Geschlechterspezifische Betrachtung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse bei Erwerbstätigen mit und ohne Kinder, in %, 2001 – 2008⁶⁰



Die überraschend geringe Bedeutung von Kindern auf die Wahrscheinlichkeit einer atypisch-prekärer Beschäftigung ist auf unterschiedliche Effekte von Kindern für Männer und Frauen zurückzuführen. Wie bereits beim Zivilstand erläutert wurde, ist im heute noch weit verbreiteten traditionellen Rollenbild der Mann für das Familieneinkommen zuständig. Sobald Familienzuwachs vorhanden ist, sind atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse für den Mann (gestiegene Risikoaversion) aufgrund der Einkommensunsicherheit kaum mehr eine valable Option, für Frauen hingegen aufgrund mangelnder Handlungsalternativen vielfach die einzige

⁶⁰ Im Gegensatz zum Zivilstand wurde diese Variable „Anzahl Kinder“ in der Originalstudie von 2003 nicht ausgewertet, deshalb sind keine Zahlen für die Jahre 1992-2000 ausgewiesen.

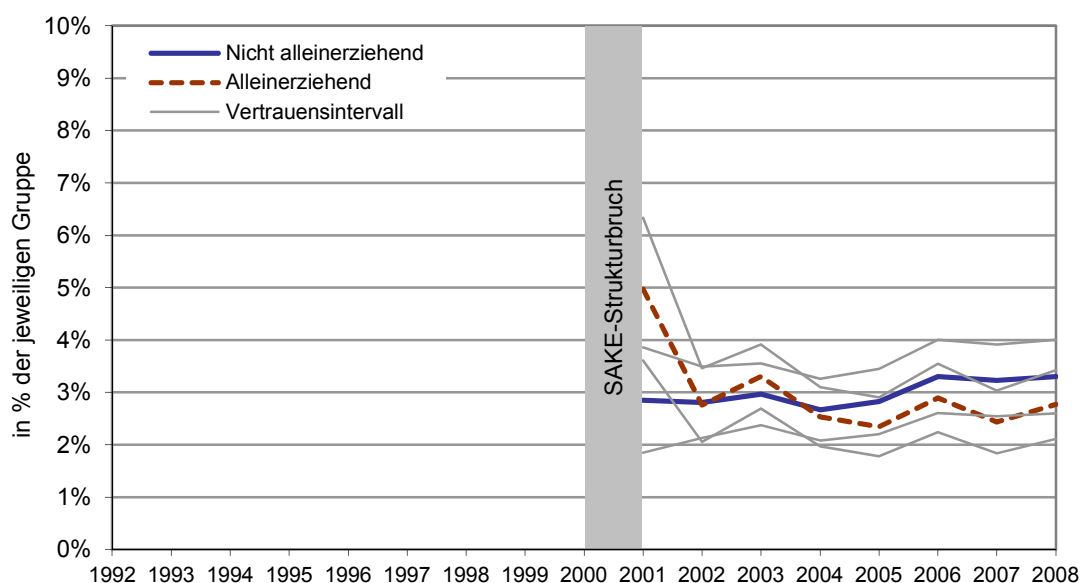
Möglichkeit, im Erwerbsleben zu verbleiben. Abbildung 3-29 bestätigt im Wesentlichen diese Hypothese: bei den Männern sinkt die Wahrscheinlichkeit für atypisch-prekäre Beschäftigung auf ca. 0.5% bei Erwerbstätigen mit Kindern, im Gegensatz zu 2% bei Erwerbstätigen ohne Kinder. Bei Frauen hingegen haben Kinder statistisch gesehen keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit für atypisch-prekäre Arbeit.

Allerdings ist der hohe prozentuale Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei Erwerbstätigen ohne Kinder sowohl bei Frauen als auch bei den Männern mehrheitlich auf die jüngeren Personen zurückzuführen. Dass das Alter einen grossen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit hat, ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis einzugehen, wurde bereits in Abschnitt 3.7.2 aufgezeigt. In Abbildung 3-29 werden deshalb ebenfalls die unterschiedlichen Auswirkungen von Kindern bei Männern und Frauen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren aufgezeigt. Während sich nun bei Männern die Wahrscheinlichkeit atypisch-prekärer Beschäftigung beinahe angleicht und ohne Kinder nur noch leicht höher ist (ca. 1%), ist dieser Unterschied bei den Frauen beträchtlich.

3.7.8 Alleinerziehende Erwerbstätige

Eine andere Wirkung von Kindern auf die Erwerbssituation ist zu erwarten, wenn die erwerbstätige Person alleinerziehend ist. Aus der SAKE-Datenbasis sind hier nur beschränkt Aussagen möglich. Grund dafür ist, dass die Variable «Alleinerziehend» nicht direkt erhoben wird, sondern über die Haushaltstruktur ermittelt werden muss. Zwar kann auf Basis dieser Hilfsvariable relativ einfach ermittelt werden, ob die interviewte Person als einziges Elternteil mit ihren Kindern zusammenlebt, offen bleibt jedoch die Frage, inwiefern die Erziehungsverantwortung geteilt wird und das gleiche Kind bzw. die Kinder zumindest Teilzeit durch den anderen Elternteil betreut wird. Dies ist für den Einfluss der Kinder auf die Erwerbssituation entscheidend, da bei einer geteilten Erziehungsverantwortung bessere Möglichkeiten bestehen, einer geregelten Arbeit nachzugehen.

Abbildung 3-30: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse bei alleinerziehenden Erwerbstätigen, in %, 2001 – 2008⁶¹



Unter den gegebenen Möglichkeiten zeigen die SAKE-Daten, dass die Haushaltstruktur „Alleinerziehend“ nicht zu einer höheren Wahrscheinlichkeit für atypisch-prekäre Beschäftigung führt. Ab 2004 ist diese bei alleinerziehenden Personen gar tendenziell, jedoch nicht signifikant, tiefer. Diese Tendenz kann möglicherweise über die zunehmende Bedeutung der institutionellen externen Kinderbetreuung erklärt werden. Wiederum ist es naheliegend, zwischen alleinerziehenden Frauen und Männern zu unterscheiden. Hier stösst das Sample aber an seine Grenzen.⁶²

3.7.9 Regelmässige externe Kinderbetreuung

Je nach Regelung der Kinderbetreuung ist zu erwarten, dass die Wahrscheinlichkeit einer atypisch-prekären Anstellung unterschiedlich ausfällt. Wird der Nachwuchs regelmässig von externen Personen betreut, besteht eher die Möglichkeit, in einem Normalarbeitsverhältnis tätig zu sein. Dabei spielt es keine Rolle, ob die externe Kinderbetreuung durch eine

⁶¹ Im Gegensatz zum Zivilstand wurde diese Variable „Alleinerziehende“ in der Originalstudie von 2003 nicht ausgewertet, deshalb sind keine Zahlen für die Jahre 1992-2000 ausgewiesen.

⁶² Eine Annäherung zeigt jedoch, dass sich die Anteile bei alleinerziehenden Frauen (auch bei einer Einschränkung der Altersklassen) über die Zeit ähnlich entwickeln wie die prozentualen Anteile in Abbildung 3-30. Bei den Männern ist die Zahl der Beobachtungen zu klein, um gültige Aussagen zu machen. In der Tendenz liegt die Wahrscheinlichkeit aber auf ähnlichem Niveau wie bei den Frauen.

Privatperson (z.B. Verwandte, Grosseltern oder anderes Elternteil bei Alleinerziehenden) oder durch eine Institution (Tageseltern, Kita) übernommen wird.⁶³

Abbildung 3-31: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse bei Erwerbstätigen mit Kindern nach Betreuungsregelung, in %, 2001 – 2008⁶⁴

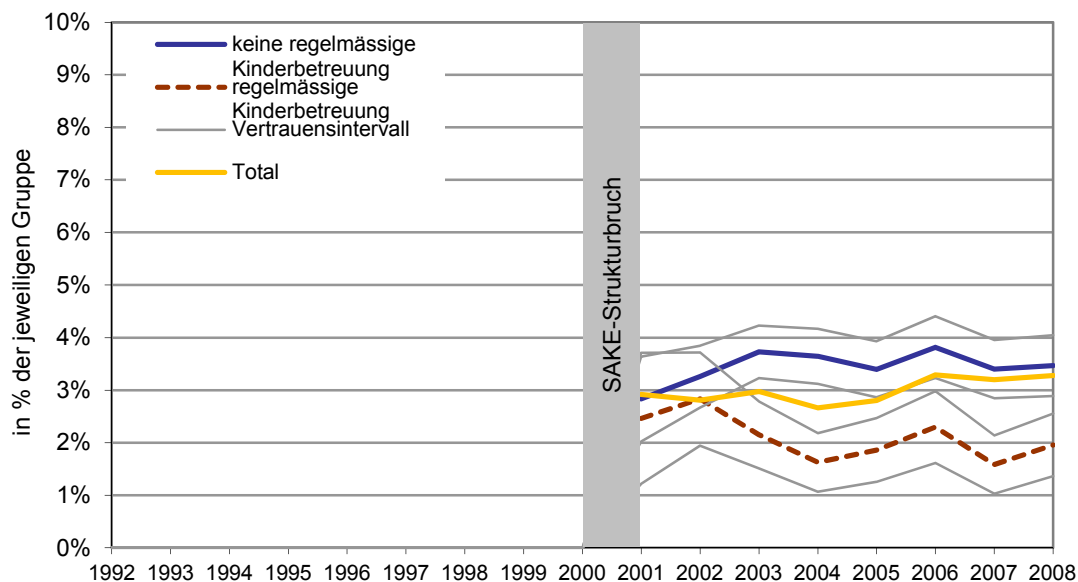


Abbildung 3-31 zeigt, dass Personen ohne regelmässige Kinderbetreuung häufiger in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig sind. Hier stellt sich aber die Frage nach der Kausalität: Befinden sich die Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis, weil keine Kinderbetreuung vorhanden ist oder können sie aufgrund ihrer Arbeitssituation (Unregelmässigkeit) keine regelmässige Kinderbetreuung beanspruchen?

Diese Frage kann mit Hilfe des SAKE-Datensatzes bis dato nicht beantwortet werden. Zwar beinhaltet der SAKE-Fragebogen seit 2006 die Frage, inwiefern ein Mangel an Kinderbetreuungsangeboten der Grund dafür ist, dass die befragte Person nur Teilzeit arbeitet oder sogar nicht mehr erwerbstätig ist. Die Zeitreihe ist jedoch zu kurz, um bereits eine definitive Aussage ableiten zu können.⁶⁵

⁶³ Wird zusätzlich zwischen privater und institutioneller Betreuung unterschieden, verlaufen die Wahrscheinlichkeiten der regelmässigen privaten und der regelmässigen institutionellen bzw. der unregelmässigen privaten und unregelmässigen institutionellen Kinderbetreuung mehrheitlich gleich.

⁶⁴ Im Gegensatz zum Zivilstand wurde diese Variable „Alleinerziehende“ in der Originalstudie von 2003 nicht ausgewertet, deshalb sind keine Zahlen für die Jahre 1992-2000 ausgewiesen.

⁶⁵ Im Rahmen dieser Studie wurde die entsprechende Frage zwar ausgewertet, die Ergebnisse sind jedoch nicht eindeutig. In der Tendenz zeigt sich aber diesbezüglich kein signifikanter Unterschied zwischen Personen, für welche die fehlende Kinderbetreuung ein Problem darstellt, und Personen, bei denen fehlende Kinderbetreuung keinen Einfluss hat.

Mit einer zusätzlichen Auswertung der Kinderbetreuung nach Art der atypisch-prekären Arbeit können zudem folgende interessante Aspekte aufgezeigt werden: Personen in Heimarbeit und Arbeit auf Abruf beanspruchen gegenüber den anderen Formen tendenziell seltener externe Kinderbetreuung. Dies ist plausibel: Personen in Heimarbeit sind entweder zu Hause tätig oder können ihre Arbeitseinsätze sehr flexibel gestalten, eine regelmässige externe Betreuung ist deshalb nicht zwingend notwendig. Personen mit Arbeit auf Abruf hingegen haben eher einen geringen Nutzen von einer regelmässigen Kinderbetreuung, da die unregelmässigen Arbeitszeiten die Koordination deutlich erschwert.

3.7.10 Der 08/15 PAV-Arbeiter

Grundsätzlich sind Frauen häufiger von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen betroffen als Männer. Zwischen den beiden Geschlechtern sind aber einige Unterschiede bemerkbar:

- Bei den Männern sind vor allem Junge und Ledige häufig von einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis betroffen. Gründe dafür werden in Abschnitt 3.7.2 mehrere genannt. Insbesondere bieten atypische Arbeitsverhältnisse den jungen Männern die Möglichkeit einer individuellen Lebensplanung. So sind vor allem Temporärstellen Gelegenheiten, eine bestimmte Zeitspanne zwischen Weiterbildung, militärischer Ausbildung und anderen Projekten zu überbrücken oder aus der Arbeitslosigkeit zu entfliehen.⁶⁶ Sobald ein Mann jedoch Familie hat, überwiegt der Wunsch nach einem gesicherten Lebenseinkommen den Nutzen der höheren Flexibilität deutlich.
- Bei jungen Frauen sind atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse aus den gleichen Gründen wie bei den jungen Männern eher akzeptiert. Im Gegensatz zu den Männern ist die Wahrscheinlichkeit einer atypisch-prekären Arbeit aber auch nach der Heirat und der Familiengründung relativ hoch. Ursache dafür sind die subjektiv wahrgenommenen fehlenden Handlungsoptionen nach der Geburt von Kindern. Die regelmässige Beanspruchung externer Kinderbetreuung erweitert jedoch diesen Handlungsspielraum wiederum und erleichtert den Einstieg in ein Normalarbeitsverhältnis.

Neben dem Alter und dem Geschlecht spielen auch noch andere Faktoren eine wichtige Rolle. Wichtig ist beispielsweise die Bildung: Je höher der individuelle Bildungsstand, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer atypisch-prekären Anstellung. Unabhängig vom Bildungsstand sind Ausländer häufiger von atypisch-prekärer Arbeit betroffen.

Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse sind zudem nicht in allen Branchen gleich häufig anzutreffen. Anteilsmässig überdurchschnittlich viele Personen mit einem atypisch-prekäre

⁶⁶ Diese jungen Männer gehen die atypischen Arbeitsverhältnisse ohne erkennbaren subjektiven Zwang ein. Da eine objektive Unsicherheit besteht, die von den betroffenen Personen subjektiv nicht als solche identifiziert wird (bzw. zu wenig gewichtet wird), und die Personen mit ihrer Nachfrage nach diesen Stellen bzw. durch ihre Akzeptanz der Unsicherheit den Arbeitsmarkt für alle Teilnehmer langfristig beeinflussen, ist eine entsprechende Berücksichtigung dieser Arbeitsstellen in der Statistik ebenfalls angebracht. (vgl. auch Abschnitt 2.1.4b).

Arbeitsverhältnis sind im Gastgewerbe, den persönlichen Dienstleistungen und in privaten Haushalten anzutreffen. Besonders selten sind entsprechende Arbeitsformen in der Kredit- und Versicherungsbranche zu finden. Tendenziell hat die Arbeitsform aber in allen Branchen eher zugenommen. Die Anteile in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Baugewerbe werden von der SAKE unterschätzt, da die in diesen Bereichen besonders häufigen Kurzaufenthalter in der SAKE nicht erhoben werden.

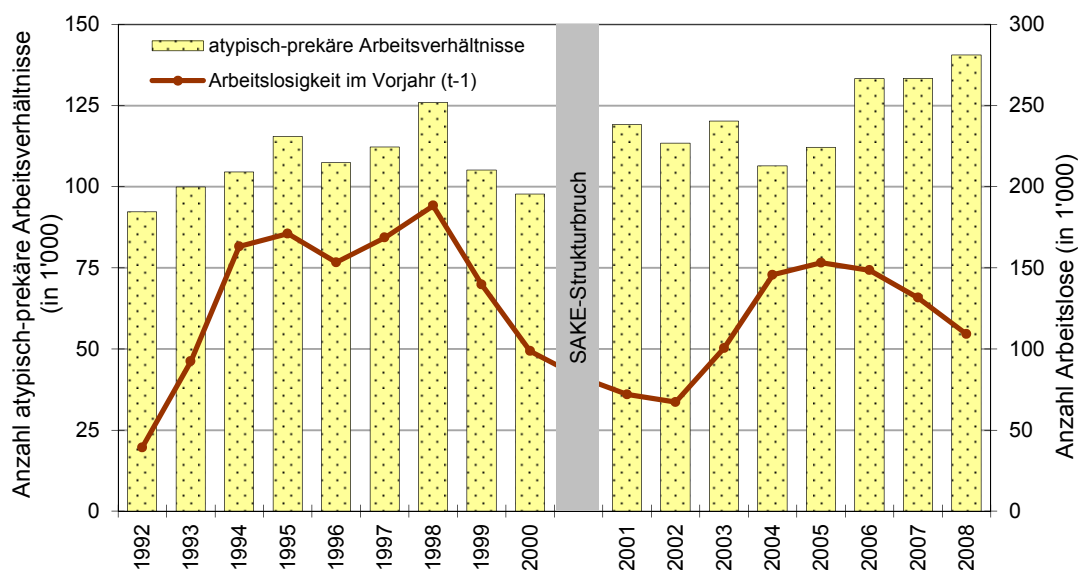
3.8 Wirtschaftliche Entwicklung und atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse

Nachdem in den vorhergehenden Abschnitten die bisherige Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im Zentrum stand, stellt sich nun die Frage, wie die zukünftige Entwicklung dieser Arbeitsformen aussehen wird. Werden atypisch-prekäre Arbeitsformen in der Schweiz an Bedeutung gewinnen oder auf einem mehr oder weniger konstanten Niveau verharren?

In der Studie von 2003 konnte für die 90er Jahre kein klarer Trend festgestellt werden. Nach einem Anstieg der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in den ersten Jahren des Jahrzehnts war das Niveau zum Jahrtausendwechsel in etwa wieder gleich hoch wie 1992. Auch in den ersten acht Jahren des neuen Jahrtausends ist nur unwesentlich ein Trend erkennbar. So ist das Niveau vor allem in den Jahren 2006 bis 2008 merklich höher als in den vorherigen Jahren. Daraus auf einen weiteren Anstieg der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse zu schliessen, wäre aber nicht richtig: Die Schwankungen in den 90er Jahren zeigen, dass sich das Niveau der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse rasch wieder senken kann.

Eine langfristige Prognose über die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse ist daher heute nicht möglich. Umso mehr stellt sich die Frage, ob sich aufgrund der Konjunktorentwicklung zumindest kurzfristige Aussagen über die Entwicklung dieser Arbeitsformen herleiten lassen. Aus theoretischer Sicht scheinen dafür hauptsächlich die Arbeitslosenzahlen geeignet zu sein. Eine Zunahme der Arbeitslosenzahlen führt dazu, dass Arbeitnehmer vermehrt flexible – aus ihrer Sicht unattraktive – Arbeit annehmen. Zudem ist es in konjunkturell schlechten Zeiten für Arbeitgeber attraktiv, möglichst unverbindliche Arbeitsverträge abzuschliessen, um besser auf Nachfrageschwankungen zu reagieren.

Abbildung 3-32: Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu den Arbeitslosenzahlen



Für den Zeitraum von 1992 bis 2000 ist ein entsprechender Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen beobachtbar.⁶⁷ Die Korrelation der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse und der Arbeitslosenzahlen in der Vorperiode beträgt im Zeitraum von 1992 bis 2000 89 Prozent. Das heisst, dass in der entsprechenden Periode die Entwicklung aufgrund der Arbeitslosigkeit im Vorjahr vorhersehbar war. Wie die Abbildung 3-32 jedoch deutlich zeigt, verliert die Arbeitslosigkeit seit 2001 und vor allem in den letzten drei Jahren des Beobachtungsraums ihre Vorhersagekraft für die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse. Die Korrelation in den Jahren 2001 bis 2008 beträgt knapp 4.6% (vgl. Abbildung 3-33).

Abbildung 3-33 zeigt zudem, dass von den einzelnen Formen atypisch-prekärer Arbeit in der Periode zwischen 1992 und 2000 vor allem die Temporärarbeit und die Teilzeitarbeit stark mit der Arbeitslosigkeit korreliert sind, während die anderen Formen eine deutlich geringere Korrelation aufweisen. Hingegen ist die Korrelation in der zweiten Periode bei Arbeit auf Abruf und befristeten Arbeitsverhältnissen mit 48% bzw. 57% am höchsten. Während die Temporärarbeit ebenfalls noch zumindest leicht positiv mit der Arbeitslosigkeit korreliert, entwickelt sich die Teilzeitarbeit konträr zur Arbeitslosigkeit. Noch deutlicher ist der negative Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und neuer Selbstständigkeit bzw. Heimarbeit. Dies zeigt auch die nachfolgende Abbildung 3-34.

⁶⁷ Vgl. Ecoplan (2003), *Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz*. S. 83

Abbildung 3-33: Korrelationen zwischen Arbeitslosigkeit und atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen

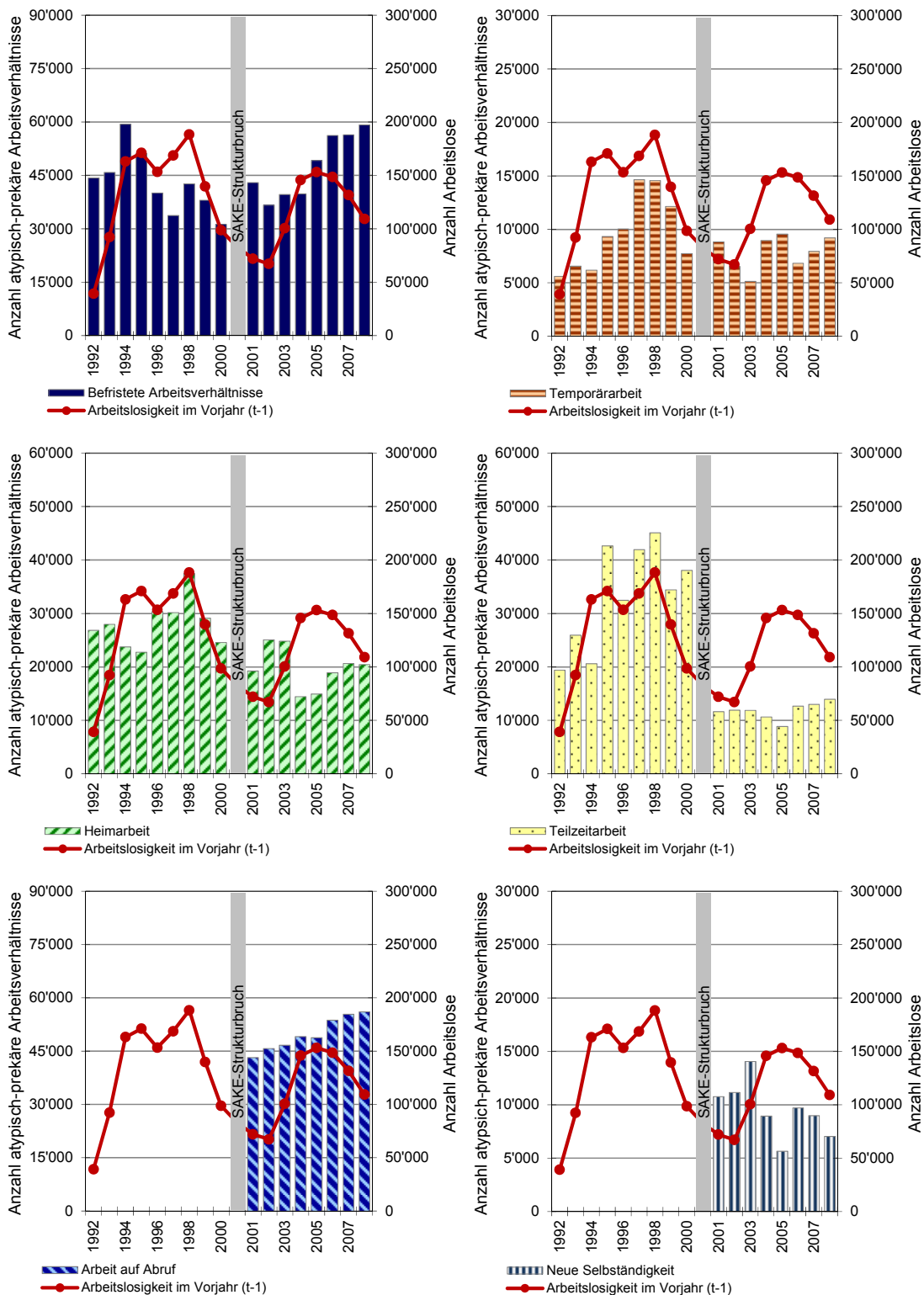
	Befristete AV	Temporärarbeit	Heimarbeit	Teilzeitarbeit	Arbeit auf Abruf	Neue Selbständigkeit	Alle Formen atypisch-prekärer Arbeit
Korrelationen Periode 92-00	0.16	0.69	0.32	0.64	n.a.	n.a.	0.89
Korrelationen Periode 01-08	0.48	0.32	-0.71	-0.30	0.57	-0.57	0.05

Eine Prognose der Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnis auf Basis der Arbeitslosenzahlen scheint seit 2001 insgesamt nicht mehr möglich zu sein. Die einzelnen Formen reagieren zu unterschiedlich auf die konjunkturelle Entwicklung:

- Heimarbeit und neue Selbständigkeit verhalten sich konträr zu unserer Annahme: Trotz höherer Arbeitslosigkeit finden wir weniger Arbeitsverhältnisse bei Heimarbeit und neuer Selbständigkeit. Offensichtlich scheint die mit der konjunkturellen Lage verbundene schlechte Auftragssituation die Unternehmen bei Heimarbeit und neuer Selbständigkeit stark zu treffen und zu einem deutlichen Rückgang dieser Arbeitsverhältnisse zu führen. Insofern überrascht dieses Ergebnis nicht.
- Teilzeitarbeit mit Unterbeschäftigung blieb in den Jahren seit 2001 auf einem konstanten Niveau
- Die befristeten Arbeitsverhältnisse und Arbeit auf Abruf sind seit 2002 unabhängig von der Arbeitslosigkeit stetig angestiegen. Diese Formen der atypisch-prekären Arbeit werden immer häufiger, wobei insbesondere die Praktika seit 2005 immer mehr zunehmen (Stichwort „Generation Praktikum“, siehe auch Kapitel 5).

Aufgrund der Entwicklungen der einzelnen Formen atypisch-prekärer Arbeit kann davon ausgegangen werden, dass mindestens kurzfristig, d.h. auch in den kommenden Jahren die befristeten Arbeitsstellen und Arbeit auf Abruf weiter zunehmen werden und somit die Gesamtzahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse ebenfalls ansteigen werden. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der befristeten Arbeitsverhältnisse werden diese in Kapitel 5 genauer analysiert.

Abbildung 3-34: Einzelne Formen atypisch-prekärer Arbeit und Arbeitslosigkeit



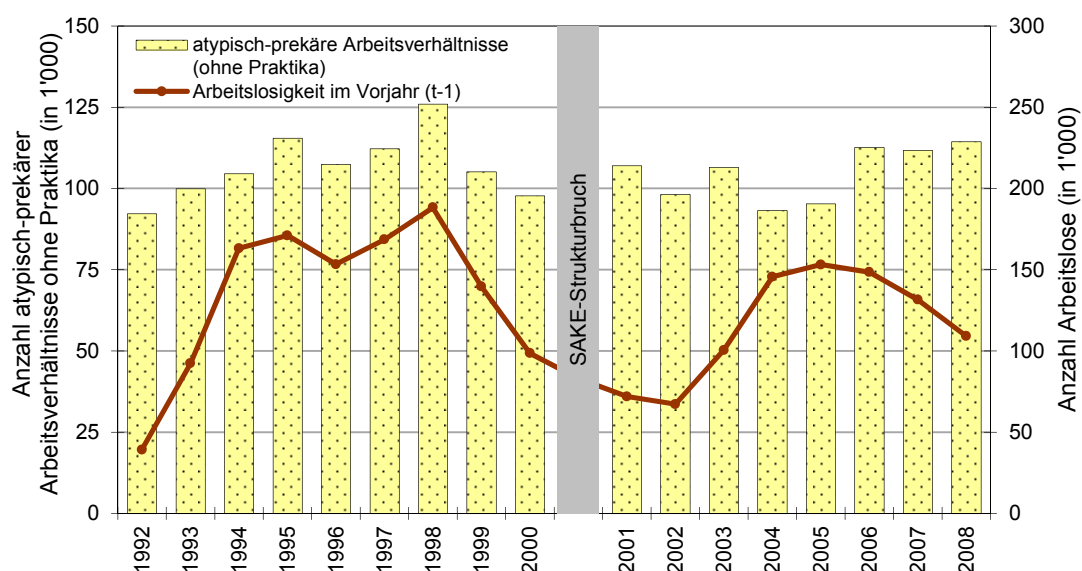
Aus den bisherigen Beobachtungen lassen sich zwei mögliche Erklärungen ableiten, weshalb die konjunkturelle Abhängigkeit der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit dem

Strukturbruch nicht mehr beobachtbar ist: wegen den Praktika und dem Nichteinbezug der Kurzaufenthalter in der SAKE.

a) Praktikumsstellen

Wie gerade aufgezeigt, sind vor allem die befristeten Arbeitsverhältnisse zwischen 2005 und 2008 trotz rückläufiger Arbeitslosenzahlen stetig und deutlich angestiegen. Dies ist zu einem grossen Teil auf die stärkere Verbreitung von Praktikumsstellen zurückzuführen. Allerdings bleibt die Korrelation zwischen Arbeitslosigkeit und prekären Arbeitsverhältnissen auch dann gering, wenn die Praktika nicht als atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse betrachtet werden (vgl. Abbildung 3-35).

Abbildung 3-35: Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse ohne Praktika



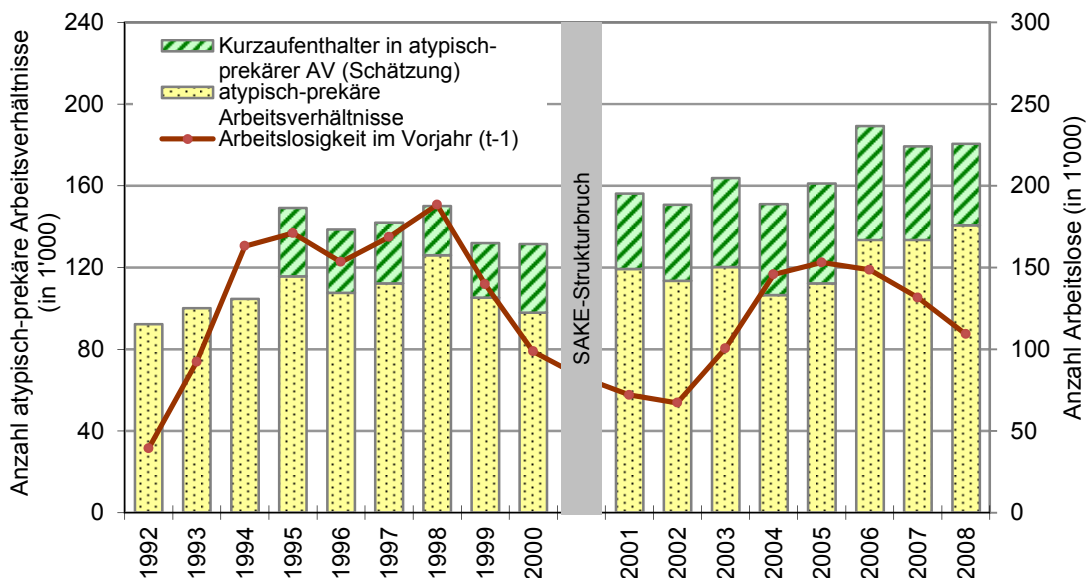
b) Einbezug von Kurzaufenthaltern

Eine weitere mögliche Erklärung ist der Einfluss der Kurzaufenthalter. Bereits in Abschnitt 3.7.3 wurde gezeigt, dass bei einer Berücksichtigung der Kurzaufenthalter sich der geschätzte Anteil der Ausländer in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen deutlich erhöht und sich relativ ähnlich zu den Arbeitslosenzahlen entwickelt. Nun kann die gleiche Überlegung auf die Gesamtzahl der Arbeiter in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis übertragen werden und jährlich drei Viertel⁶⁸ der Kurzaufenthalter zur Zahl atypisch-prekärer

⁶⁸ Die in der Studie von EcoPlan (2003) durchgeführte Hochrechnung zu den Kurzaufenthaltern auf Basis der ZAR und LSE Daten hat gezeigt, dass mit der damals verwendeten Definition rund $\frac{3}{4}$ dieser Personengruppen in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig wären. Vgl. auch Abschnitt 3.7.3.

Stellen hinzugerechnet werden. Dadurch nähert sich die Entwicklung dem Konjunkturverlauf teilweise an (vgl. Abbildung 3-36).

Abbildung 3-36: Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei Berücksichtigung der Kurzaufenthalter



c) Fazit

Durch die Kombination der beiden aufgeführten Erklärungen Praktika und Kurzaufenthalter erreichen wir eine Korrelation von immerhin 40%, bei einer Einschränkung auf 25-65 jährige gar von 60%. Bei den Kurzaufenthaltern handelt es sich dabei jedoch lediglich um eine grobe Annahme. Sie lässt aber vermuten, dass heute vor allem Kurzaufenthalter als Konjunkturpuffer eingesetzt werde. Um weitere Aussagen diesbezüglich zu treffen wäre eine vertiefte Analyse zu den Kurzaufenthaltern notwendig.

Es bleibt festzuhalten, dass die bis ca. 2002 beobachtbare parallele Entwicklung zwischen Arbeitslosigkeit und atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen für die späteren Jahre nicht mehr gilt. Dadurch kann ein Fazit der Studie aus dem Jahr 2003, dass atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz keinen Trend aufweisen, sondern durch die konjunkturelle Entwicklung beeinflusst werden, nur noch bedingt aufrechterhalten werden. Trotz der Konjunkturbelebung sinken die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2004 nicht mehr, sondern steigen weiterhin - wenn auch leicht abgeschwächt - an. Mit anderen Worten: Konjunktur ist nicht mehr der dominierende Einflussfaktor für die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse. Andere wichtige Entwicklungen im Arbeitsmarkt führen dazu, dass sich die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse immer stärker unabhängig von der konjunkturellen Situation verbreiten. Dazu gehören insbesondere die Zunahme der

befristeten Arbeitsstellen (vor allem Praktika) und der Arbeit auf Abruf sowie die Entwicklung bei den Kurzaufenthaltern.

4 Dauer in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen

4.1 Einleitung

Für die Beurteilung der Folgen von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen für die Arbeitnehmenden ist nicht nur deren Verbreitung und Entwicklung von Bedeutung, sondern gerade auf einer individuellen Ebene ist es wichtig zu sehen, wie lange jemand in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis verbleibt und welche Auswirkungen sich auf die individuelle Berufskarriere ergeben. Aus mikroökonomischer Sicht stellen sich daher folgende Fragen:

Wie viele Personen

- a) arbeiten über den ganzen Befragungszyklus (5 Jahre) in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis?
- b) wechseln von einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis in ein nicht-atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis?
- c) in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis verlassen den Arbeitsmarkt?
- d) steigen mit einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis in den Arbeitsmarkt ein (d.h. die Personen waren davor nicht erwerbstätig)?

Dank der Tatsache, dass die SAKE eine rollende Panelstruktur⁶⁹ aufweist, können entsprechende Auswertungen ebenfalls mit dieser Datengrundlage durchgeführt werden, einige Einschränkungen müssen allerdings berücksichtigt werden: Der Datensatz erlaubt uns nur eine Aussage darüber, ob und über wie viele Jahre die Probanden einer bestimmten Erhebungswelle während ihrer Teilnahme an der SAKE in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig waren. Nicht möglich sind jedoch Aussagen darüber, wie lange insgesamt die Personen in einem solchen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind und wie häufig sie dieses im Laufe des Jahres oder auch in Vergangenheit gewechselt haben. Da nur die Daten von 2001 bis 2008 ausgewertet werden, sind zudem noch weitere Einschränkungen in den einzelnen Jahren gegeben. Diese werden jeweils in den entsprechenden Analysen kurz erläutert.

4.2 Wie lange bleibt eine Person in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis?

In einer ersten Auswertung wird untersucht, wie lange sich eine Person in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis aufhält. Zu diesem Zweck werden die einzelnen

⁶⁹ Ein rollendes Panel unterscheidet sich von einem normalen Paneldatensatz darin, dass die in der Panelstruktur aufgeführten Personen nicht alle zur gleichen Zeit zum ersten Mal befragt wurde, sondern dass jährlich ein gewisser Teil des Panels ausgewechselt wird.

Kohortendatensätze⁷⁰ der Jahre 2001 bis 2004 darauf hin untersucht, in wie vielen Jahren die Befragten während der fünfjährigen Teilnahme an der SAKE in einem atypisch-prekären Verhältnis tätig waren (vgl. Abbildung 4-1).

Abbildung 4-1: Verweildauer in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen nach Kohorte

Anzahl Jahre in PAV	Kohorte 2001	Kohorte 2002	Kohorte 2003	Kohorte 2004
1 Jahr	85.0%	88.1%	88.9%	83.2%
2 Jahre	11.7%	10.6%	9.3%	14.2%
3 Jahre	2.8%	1.3%	1.5%	2.3%
4 Jahre	0.5%	-	0.4%	0.2%
5 Jahre	-	-	0.05%	-

Wie die Auswertung der Kohorten 2001 bis 2004 zeigt, sind Personen nur in Ausnahmefällen länger als zwei Jahre in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig. 83% bis 89% aller von einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis betroffenen Personen bleiben ein Jahr, 9% bis 14% für zwei Jahre in dieser Erwerbssituation.⁷¹ Nur sehr wenige Personen waren während ihrer Teilnahme an der SAKE-Befragung in vier oder gar allen fünf Jahren in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig.

Die Vermutung, dass sich Personen mehrheitlich über längere Zeit in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen aufhalten, lässt sich auf Grund dieser Daten nicht bestätigen. Diese Analyse deutet darauf hin, dass Personen bereits nach kurzer Zeit wieder in ein Normalarbeitsverhältnis wechseln, in die Nichterwerbstätigkeit übertreten oder ein höheres Einkommen erzielen und daher gemäss Definition in der vorliegenden Studie nicht mehr als atypisch-prekär erfasst werden. Es bleibt allerdings offen, wie sich der leichte Anstieg atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse, speziell der Praktika (befristeten Arbeitsverhältnisse), in den kommenden Jahren auf diese Durchlässigkeit auswirken wird. Bis anhin ist lediglich ein leichter Anstieg der Verweildauer erkennbar.

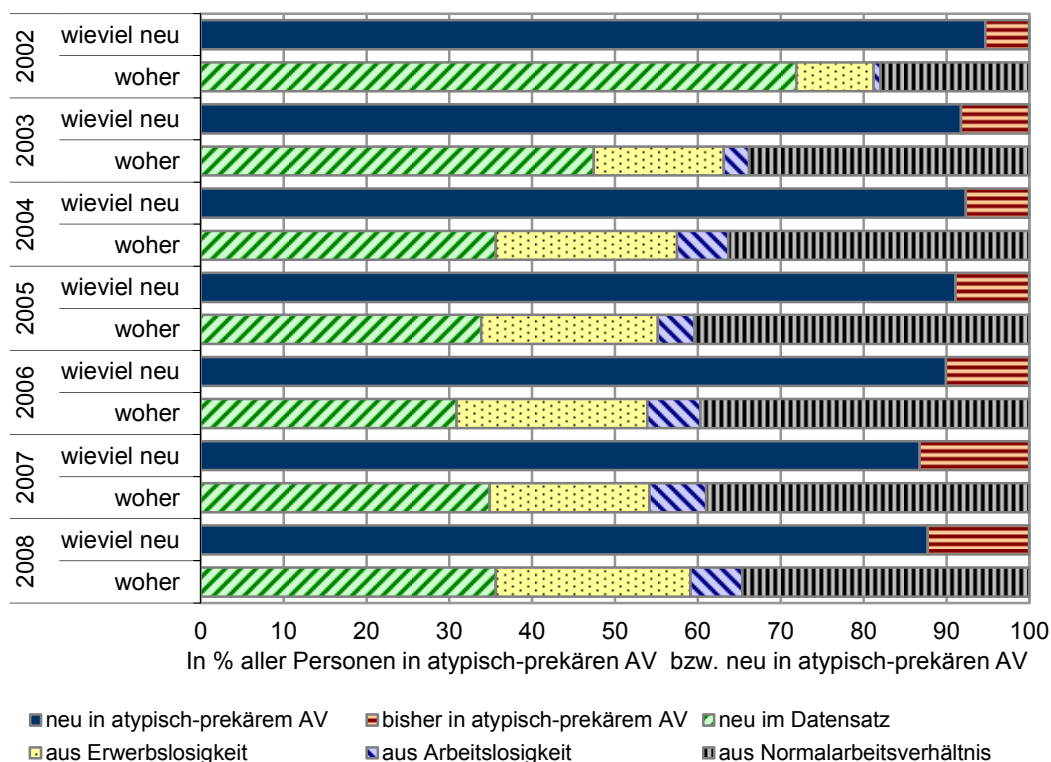
⁷⁰ Als Kohorte wird die Gruppe von Personen bezeichnet, die jeweils im gleichen Jahr zum ersten Mal bei der SAKE-Befragung teilnahmen. Die Kohorte 2001 umfasst somit alle Personen, die im Jahr 2001 neu im SAKE-Datensatz sind. Der Kohortendatensatz für die Kohorte 2001 umfasst somit die Daten dieser Gruppe zwischen 2001 bis 2005.

4.3 Atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis als Ein- oder Ausstieg ins Berufsleben?

Wie die Auswertung aus dem vorhergehenden Abschnitt gezeigt hat, verweilen Arbeitnehmer nur über kurze Zeit in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis. Umso spannender scheint nun die Frage, aus welcher Erwerbssituation die Personen in ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis wechseln und was mit den Betroffenen passiert. Dienen die atypisch-prekären Erwerbsformen letztlich dem Einstieg in ein normales Arbeitsverhältnis oder führen sie zum Ausstieg aus dem Erwerbsleben? Oder werden diese Arbeitsverhältnisse zur kurzfristigen Überbrückung nur vorübergehend eingegangen? In den nachfolgenden Abschnitten werden deshalb die Neueinsteiger sowie die Aussteiger genauer unter die Lupe genommen und untersucht, welche erwerbsspezifische Herkunft und welche weiteren Erwerbsverläufe diese haben.

4.3.1 Vorheriger Erwerbsstatus der neu in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätigen Personen

Abbildung 4-2: Anteil Personen (in %), die neu in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind und deren bisherige Erwerbssituation, 2002 bis 2008⁷²



⁷² Für exakte Werte vgl. Abbildung 10-1 in Anhang C

Wie die Auswertung der Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen zeigt (vgl. Abbildung 4-2), sind durchschnittlich rund 90% der betroffenen Arbeitnehmer im entsprechenden Jahr neu in diesem Arbeitsverhältnis tätig. Dies deckt sich mit den Beobachtungen aus der Kohortenanalyse (siehe Abschnitt 4.2).

Ein genauerer Blick auf die Neuzugänge in den einzelnen Jahren verrät uns, dass je nach Untersuchungsjahr 33% bis 40% der in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätigen Erwerbspersonen aus einem Normalarbeitsverhältnis stammen. Dabei werden allerdings sowohl traditionelle als auch nicht traditionelle Arbeitsverhältnisse, die per Definition keine atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse darstellen, als Normalarbeitsverhältnisse bezeichnet. Zwischen 16% und 26% waren vor dem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis erwerbslos und weitere 3% bis 7% arbeitslos. In den letzten Jahren haben insbesondere diese beiden Kategorien zugelegt. Dies deutet darauf hin, dass atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse mindestens teilweise für den (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben genutzt werden.

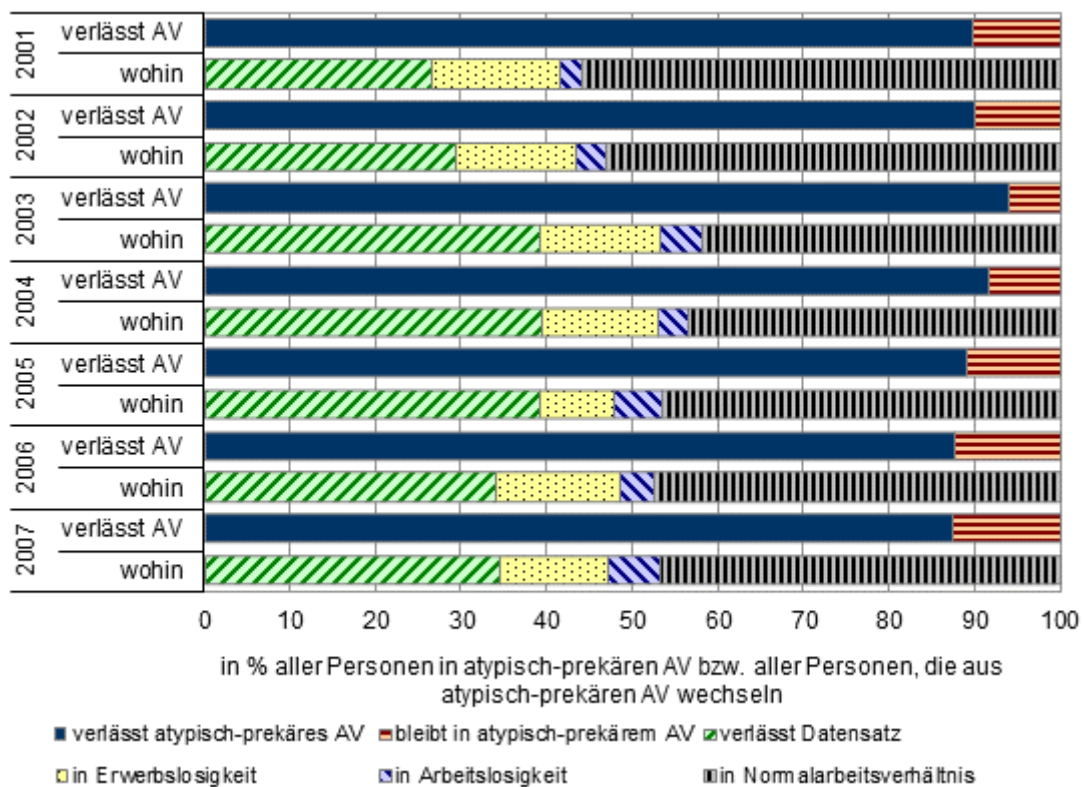
Zu den restlichen Personen können keine Angaben zur vorgängigen Erwerbssituation gemacht werden, da diese zum ersten Mal im Datensatz enthalten sind.⁷³ Besonders hoch ist diese Anzahl im Jahr 2002. Dies ist auf den starken Ausbau des Samples zurückzuführen. Die Zahlen von 2002 sind mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren und werden deshalb nicht weiter erläutert. Die Verhältnisse zwischen den Personen aus der Erwerbslosigkeit, der Arbeitslosigkeit sowie einem Normalarbeitsverhältnis stimmen allerdings auch in diesem Jahr mit den Relationen in anderen Jahren überein.

Die fehlende Aussagemöglichkeit über die Erwerbssituation in den Vorjahren bei den Personen, die zum ersten Mal in der Erhebung aufgeführt sind, zeigt eine Schwäche dieser Analyse: Es ist denkbar, dass diese bereits im Vorjahr in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig waren. Aufgrund der Erkenntnisse aus Abschnitt 4.2 kann aber davon ausgegangen werden, dass es sich bei diesen Personen grossmehrheitlich tatsächlich um Neueinsteiger handelt, diese verbleiben daher in dieser Kategorie.

⁷³ Aus diesem Grund werden auch die Zahlen von 2001 nicht angegeben. Da die Jahre vor 2001 nicht neu ausgewertet wurden, stehen für 2001 keine Informationen bezüglich vorgängiger Erwerbssituation zur Verfügung. Der Anteil von „neu im Datensatz“ beträgt deshalb 100%.

4.3.2 Erwerbsstatus der im Vorjahr in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätigen Personen

Abbildung 4-3: Anteil Personen (in %), die im kommenden Jahr nicht mehr in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind und deren zukünftige Erwerbssituation, 2001 bis 2007⁷⁴



Die hohe Anzahl von Personen, die von einem Normalarbeitsverhältnis aus in ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis wechseln, stimmt auf den ersten Blick nachdenklich. Dies relativiert sich allerdings bei der Analyse, in welche Erwerbssituation die Personen nach dem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis wechseln. Wie Abbildung 4-3 zeigt, sind von allen Personen, die im kommenden Jahr nicht mehr in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig sind, anschliessend zu 43% bis 56% in einem normalen Arbeitsverhältnis tätig. Ein Wechsel in die Erwerbslosigkeit und Arbeitslosigkeit ist deutlich seltener zu beobachten.

Analog zur Analyse der Neueintritte in ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis können über 30% der abgehenden Personen nicht zugeordnet werden, da diese im folgenden Jahr nicht mehr befragt wurden. Die Höhe dieses Anteils ist wesentlich von der Entwicklung der Probandenzahlen abhängig. Personen, die im kommenden Jahr aus dem Datensatz fallen,

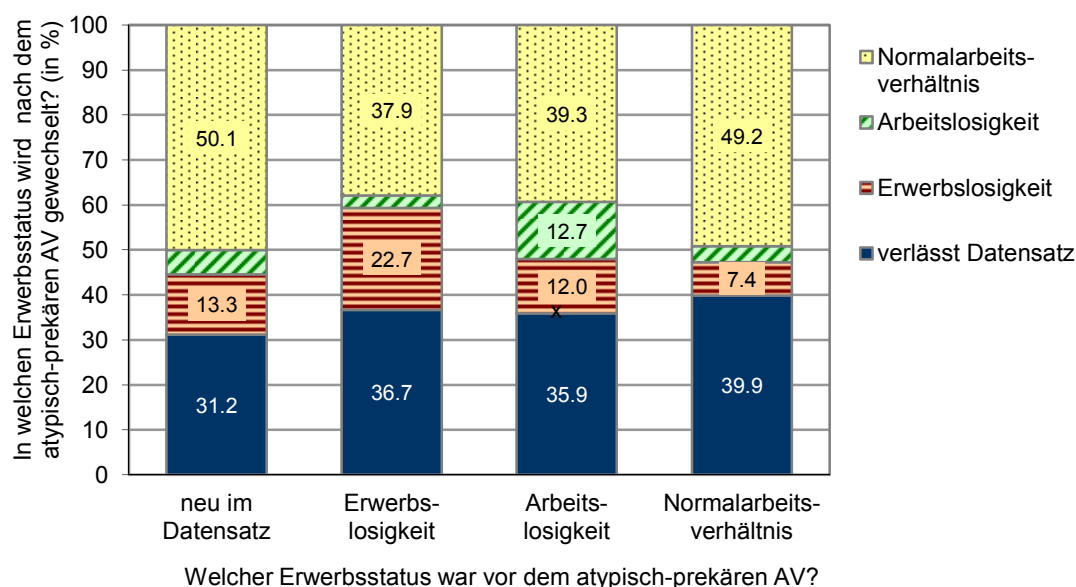
⁷⁴ Für exakte Werte vgl. Abbildung 10-1 in Anhang C

werden – analog zu den Neueintritten mit unbekannter Herkunft – zu den wechselnden Personen gezählt, auch wenn die Möglichkeit besteht, dass diese im nächsten Jahr immer noch in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig sind.

4.3.3 Erwerbssituation vor einem atypisch-prekären AV versus Erwerbssituation nach einem atypisch-prekären AV

Nachdem wir aufzeigen konnten, dass häufig Personen aus Normalarbeitsverhältnissen in ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis und umgekehrt relativ viele Personen aus einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis in ein normales Arbeitsverhältnis wechseln, bleibt abzuklären, ob es sich dabei um dieselben Personen handelt. Für diese Analyse wurden Personen gemäss ihrem vorgängigen Erwerbsstatus in einzelne Gruppen eingeteilt. Für die einzelnen Herkunftsgruppen wurde anschliessend ausgewertet, in welchen Erwerbsstatus sie nach dem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis übertreten.

Abbildung 4-4: Erwerbssituation NACH einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis unterteilt nach Erwerbssituation VOR dem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis (über die Jahre 2002 bis 2007)



Lesebeispiel: Eine Person, die vor der atypisch-prekären Tätigkeit in einem Normalarbeitsverhältnis tätig war, wechselt anschliessend zu 50% zurück in ein Normalarbeitsverhältnis, zu 7% in die Erwerbslosigkeit und zu 3.5% in die Arbeitslosigkeit. Zu knapp 40% kann keine Aussage gemacht werden, da diese den Datensatz verlässt.

Wie die Abbildung 4-4 zeigt, wechseln beinahe 50% der Personen aus einem **Normalarbeitsverhältnis** nach einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis wieder zurück in ein Normalarbeitsverhältnis. Hingegen nur gerade für knapp 11% dieser Personen bedeutet der Wechsel einen ersten Schritt in die Arbeits- bzw. Erwerbslosigkeit. Über die restlichen 40% können keine Angaben gemacht werden.

Personen, die nach einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis in die Arbeitslosigkeit übertreten, waren auffällig häufig bereits vorher schon arbeitslos. Relativ gesehen kehren **Arbeitslose** deutlich häufiger wieder in diesen Erwerbsstatus zurück (12.7%) als die anderen Herkunftsgruppen. In etwa gleichhäufig (12%) wechseln Arbeitslose anschliessend sogar in die Erwerbslosigkeit. Etwas über 39% wechseln aber über ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis in ein Normalarbeitsverhältnis.

Etwas weniger häufig gelingt dies **Personen, die zuvor erwerbslos** waren. Hier wechseln knapp 38% über das atypisch-prekäre Arbeitsverhältnis in ein Normalarbeitsverhältnis. Wiederum wechseln Erwerbslose relativ am häufigsten wieder zurück in ihren ursprünglichen Erwerbsstatus (22.7%), dafür nur wenige in die Arbeitslosigkeit. Diese hohe Anzahl ist in erster Linie auf Personen über 65 Jahre und teilweise auf Studenten und Schüler zurückzuführen, die in einzelnen Jahren während der SAKE-Erhebung in entsprechenden Gelegenheitsjobs tätig sind/waren.

Gesamthaft gesehen zeigt sich, dass atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse relativ häufig zum Einstieg in ein Normalarbeitsverhältnis, und nur in vergleichsweise wenigen Fällen zu einem Ausscheiden aus dem Berufsleben führen.

Aufgrund der Zahlen in Abbildung 4-4 muss allerdings auch angenommen werden, dass die Zahl der Personen, die länger als ein Jahr in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig sind, in der SAKE unterschätzt werden: Über 31% der Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis, die zum ersten Mal bei der SAKE dabei sind, verweigern in den darauffolgenden Jahren die Teilnahme an der Erhebung.

5 Risikoprofile

Bereits in der Studie aus dem Jahr 2003 wurde darauf hingewiesen, dass eine deskriptive Analyse der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse zwar einen ersten Einblick in dessen Ausmass und deren Struktur liefert, jedoch aufgrund möglicher Scheinkorrelationen noch keine abschliessende Beurteilung der Determinanten zulässt. In dem hier vorliegenden Bericht ist dies am Beispiel des Zivilstandes sehr gut beobachtbar: Bei der univariaten Betrachtung des Einflusses des Zivilstandes auf die Wahrscheinlichkeit über das gesamte Sample, in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig zu sein, stimmt die beobachtete höhere Wahrscheinlichkeit bei den ledigen Personen nicht mit den Erwartungen überein. Erst eine detailliertere Betrachtung zeigt, dass der hohe Anteil lediger Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen hauptsächlich auf das Alter zurückzuführen ist.

Die deskriptiven Analysen werden deshalb durch eine multivariate Regression ergänzt. Dadurch können Bestimmungsfaktoren ermittelt werden, die darüber Aufschluss geben, bei welchen Personen die Wahrscheinlichkeit eines atypisch-prekären Arbeitsverhältnisses höher ist. Im Wesentlichen werden in diesem Kapitel folgende Auswertungen⁷⁵ vorgenommen:

- **Überprüfung des bisherigen Modells mit erweiterter Datenlage:** In dieser ersten Auswertung wird überprüft, ob die bisherigen Ergebnisse aus dem Bericht von 2003 auch mit einer erweiterten Zeitreihe ihre Gültigkeit bewahren. Dazu wird einerseits das gleiche Schätzmodell auf den erweiterten Zeitraum von 2001 bis 2008 angewendet, andererseits wird aber auch überprüft, ob bei einem gleichen Vorgehen (Rückwärtsinduktion) trotz erweitertem Datenset das gleiche Schätzmodell gewählt würde.
- **Erweiterung der Schätzung um weitere unabhängige Variablen:** In einer zweiten Auswertung wird das Modell durch weitere potentielle Einflussfaktoren ergänzt.

Die Schätzungen basieren auf einer Panel-Probit-Methode. Diese ermöglicht eine erwartungstreue Schätzung von binären Eigenschaften. Die Schätzmethode und die unterschiedlichen Schätzmodelle werden im nachfolgenden Kapitel nochmals kurz erläutert, bevor wir anschliessend die unterschiedlichen Schätzresultate aufzeigen und entsprechende Schlussfolgerungen daraus ziehen.

5.1 Discrete Choice – Modelle

Unser Ziel in diesem Kapitel ist es, mit Hilfe einer multivariaten Regression herauszufinden, welche Eigenschaften einer Person deren Risiko erhöhen, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein. Um diese Fragestellung zu beantworten, werden grundsätzlich folgende Zusammenhänge geschätzt:

⁷⁵ Ursprünglich war ebenfalls die Integration der Makroebene in die Probit-Schätzung vorgesehen. Verschiedene Varianten (div. Arbeitslosenzahlen anstelle oder inkl. Jahresdummies) haben allerdings gezeigt, dass die Effekte der konjunkturellen Lage in den einzelnen Jahren bereits durch die Jahresdummies abgebildet werden.

$$Y_{i,j} = \alpha_{i,j} + \beta A_{i,j}$$

Wobei die abhängige Variable y besagt, ob eine Person i im Jahr j in einem prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt ist und Vektor A für die unabhängigen, sozioökonomischen Variablen der Person i im Jahr j steht.

Ein klassisches lineares Regressionsmodell (OLS) ist nur bedingt geeignet, den von uns gewünschten Zusammenhang zu schätzen. In klassischen OLS-Modellen wird davon ausgegangen, dass die abhängige Variable (y oder Linkhand-Variable) intervallskaliert und häufig auch asymptotisch normalverteilt ist. In unserem Fall ist die abhängige Variable jedoch eine bivariate Variable mit den Ausprägungen 1, falls die Person in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig ist und 0, falls die Person nicht in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig ist. Da die abhängige Variable eine diskrete Variable ist, sind die Annahmen der klassischen linearen Regression verletzt.⁷⁶

Dieses Problem ist in der sozialwissenschaftlichen Forschung keine Seltenheit: Besonders wenn das individuelle Verhalten einer Person untersucht werden soll, finden wir häufig solche 'beschränkten' abhängige Variablen.⁷⁷ In der Literatur wurden für diese Art von Fragestellungen deshalb eigene Modelle entwickelt, die vielfach auf Maximum-Likelihood Ansätzen beruhen. Durchgesetzt haben sich hauptsächlich Probit- und Logit-Modelle.⁷⁸ In beiden Modellansätzen wird mit Hilfe einer Transformationsfunktion sichergestellt, dass der Schätzer für die abhängige Variable zwingend zwischen 0 und 1 liegt. Der Unterschied zwischen den beiden Modellansätzen liegt darin, dass das Probit-Modell für die Transformation die Verteilfunktion der Standardnormalverteilung verwendet, während Transformationsfunktion eines Logit-Modells auf der Verteilfunktion der logistischen Verteilung basiert. Aus der Literatur gibt es keinen Hinweis darauf, welches Modell wann zu bevorzugen ist. Mit Ausnahme von einigen Extremfällen (nur ganz wenige beobachtete 1 oder 0) liefern die beiden Ansätze beinahe identische Ergebnisse. Die nachfolgenden Schätzungen basieren alle auf Probit-Modellen.⁷⁹

⁷⁶ Modelle mit einer binären abhängigen Variablen können auch durch ein einfaches OLS Modell geschätzt werden. Diese Modelle werden lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle (Linear Probability Model, kurz LPM) genannt und werden in der Praxis aufgrund ihrer Einfachheit und – in einzelnen Fällen – erstaunlichen Robustheit häufig als erste grobe Schätzungen angewendet. LPM sind aber mit wesentlichen Nachteilen verbunden (prognostizierte Wahrscheinlichkeit häufig über 1 oder gar negativ, unplausible lineare Funktionsformen, Heteroskedastizität, Störterme sind nicht normalverteilt). Für mehr Informationen zum LPM vgl. bspw. Long (1997), S.39ff.

⁷⁷ Es gibt diverse Arten von 'beschränkten' abhängige Variablen, in der Literatur auch Limited Dependent Variables (LDV) bezeichnet. Dazu gehören: binäre, ordinale, nominale oder gestutzte abhängige Variablen sowie Zähldaten.

⁷⁸ Vgl. Green (1997), *Econometric Analysis*. S. 875.

⁷⁹ Es wurden ebenfalls Logit-Modelle geschätzt und erwartungsgemäss nur geringe Unterschiede gefunden.

5.2 Die Schätzmodelle

Im Gegensatz zur einfachen OLS Schätzung, in denen die Schätzmodelle als lineare Gleichungen aufgezeigt werden können, sind die Schätzmodelle in «Discrete Choice»-Modellen aufgrund der beschränkten abhängigen Variablen komplexer. Vereinfacht gesagt schätzen wir bei «Discrete Choice»-Modellen die bedingte Wahrscheinlichkeit (P), dass bei einer bestimmten Kombination von Eigenschaften (unabhängigen Variablen x) ein Ereignis y (in unserem Fall ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis) eintritt (y=1) oder eben nicht eintritt (y=0). Wir gehen davon aus, dass diese Wahrscheinlichkeit eine Funktion dieser individuellen Eigenschaften $F(x_i\beta)$ darstellt.

$$P(y_i = 1|x_i) = F(x_i\beta)$$

$$P(y_i = 0|x_i) = 1 - F(x_i\beta)$$

Wie bereits im obigen Abschnitt erläutert wurde, kann die Funktion F verschiedene Formen aufweisen. Da in dieser Studie ein Probit-Modell geschätzt wird, entspricht die Funktion F der Verteilfunktion der Standardnormalverteilung. Daraus ergibt sich folgende Schätzgleichung

$$P(y_i = 1|x_i) = F(x_i\beta) = \Phi(x_i\beta) = \int_{-\infty}^{x_i\beta} \phi(t) dt$$

Die β können mit Hilfe der Maximum Likelihood Schätzmethode geschätzt werden.⁸⁰

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Ergebnisse von verschiedenen Schätzmodellen genauer analysiert. Während als abhängige Variable jeweils eine bivariate Variable für atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse verwendet wird, unterscheiden sich die Schätzungen bei den unabhängigen Variablen. In Modell (1) werden für Vergleichszwecke die Ergebnisse für die Jahre 2001/2002 des ursprünglichen Berichts von 2003⁸¹ wiedergegeben. Schätzmodell (2) (vgl. Abbildung 5-1) entspricht grundsätzlich dem gleichen Modell mit Ausnahme der ergänzenden Dummy-Variablen für die Jahre 2003 bis 2007. Modell (3) entspricht dem Ergebnis der Backwards-Elimination. In Modell (4) werden weitere unabhängige Variablen in die Schätzung integriert.

⁸⁰ Für weitere Informationen zu Maximum Likelihood vgl. z.B. Long (1997), S. 52ff.

⁸¹ Vgl. EcoPLAN (2003), S. 81 bzw. S.145.

5.3 Schätzergebnisse

5.3.1 Relative Zusammenhänge

Da im Gegensatz zu einer normalen Regression die marginalen Effekte in einer Probit-Schätzung nicht konstant sind, ist die Interpretation der Ergebnisse der Probitschätzung deutlich komplexer. Anders als in normalen OLS-Schätzungen geben die geschätzten Beta-Werte keinen Hinweis auf die effektive Einflussstärke der Variablen. Vielmehr ist diese Einflussstärke je nach Referenzperson unterschiedlich: Heiratet beispielsweise eine Frau, so verändert sich die Wahrscheinlichkeit, dass sie in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig ist, sowohl absolut wie auch relativ in unterschiedlicher Weise, als wenn ein Mann mit sonst gleichen Ausprägungen heiratet. In der Abbildung 5-1 werden die Schätzergebnisse deshalb vorerst nur qualitativ zusammengefasst. Die detaillierten Schätzergebnisse werden in Anhang B wiedergegeben.

Wie die Resultate aus der Schätzung (2) zeigen, eignet sich das im Jahr 2003 verwendete Schätzmodell⁸² grundsätzlich auch für den erweiterten Zeitraum von 2001 bis 2008. Die qualitativen Ergebnisse stimmen mehrheitlich mit denjenigen aus der Studie von 2003 überein. Eher von einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis betroffen sind demnach folgende Personengruppen:

- Frauen
- Junge Erwerbstätige (unter 25), Erwerbstätige zwischen 25 und 39 sowie Rentner/-innen ab 65 Jahren
- Verheiratete
- Ausländer
- Personen mit einem Abschluss der Sekundarstufe I als höchstem Bildungsabschluss (je tiefer der Bildungsabschluss, desto wahrscheinlicher ist ein atypisch prekäres Arbeitsverhältnis)
- Personen, die in der lateinischen Schweiz wohnhaft sind
- Beschäftigte folgender Wirtschaftsabschnitte: Land- und Forstwirtschaft, Gastgewerbe, sonstige Dienstleistungen und private Haushalte (Referenzbranche ist die öffentliche Verwaltung).

Demgegenüber sinkt die Wahrscheinlichkeit atypisch-prekärer Beschäftigung bei Personen mit einer guten Ausbildung (Tertiärstufe) deutlich. Zudem sind atypisch-prekäre Arbeitsstellen sowohl im Kredit- und Versicherungsgewerbe als auch im Handel und Reparaturgewerbe unwahrscheinlicher. Wie gross die Wahrscheinlichkeit ist, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein, ist demnach abhängig vom Geschlecht, dem Alter, dem

⁸² Die Schätzung entspricht allerdings nicht exakt dem Vorgehen von EcoPlan 2003. Wie bereits in einem vorhergehenden Kapitel erwähnt wurde, weist die Definition von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen zwischen den Studien leichte Unterschiede auf. Die Schätzungen in diesem Bericht wurden zudem auf Basis gewichteter Daten vollzogen, während im Jahr 2003 ungewichtete Daten verwendet wurden.

Zivilstand, der Nationalität, dem Bildungsstand und der Branche, in der man tätig ist. Unterschiede bestehen zudem in den verschiedenen Landesteilen.

Abbildung 5-1: Bestimmungsfaktoren für atypisch-prekäre Arbeit, qualitative Ergebnisse der Probit-Schätzungen

	(1) Modell	(2) Modell	(3) Modell	(4) Modell
Frau	+***	+***	+***	+***
dummy Alter 15-24	+***	+***	+***	+***
dummy Alter 25-39	+	+***	+***	+***
dummy Alter 65+	+***	+***	+***	+***
dummy Alter 55-64				+
verheiratet	+***	+***	+*	+*
geschieden/getrennt			-*	-*
verwitwet				-
ausländ. Nationalität	+	+***	+***	+***
Ausbildung: Sekundar	+***	+***	+***	+***
Ausbildung: Tertiär	-***	-***	-***	-***
lateinische Schweiz	+	+***	+***	+***
Alleinerziehende	+	+		+
Regelm. externe Kinderbetreuung				-**
Keine regelm. Externe Kinderbetreuung				+***
Dummy eigene Kinder <3 Jahre				-***
Land- u. Forstwirtschaft	+***	+**		+
Handel, Reparaturgewerbe	+*	-	-***	-*
Gastgewerbe	+***	+***	+***	+***
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	-	-	-*	-
Kredit- u. Versicherungsgewerbe	-***	-***	-***	-***
Sonstige Dienstleistungen	+***	+***	+***	+***
Private Haushalte	+***	+***	+***	+***
Verarbeitendes Gewerbe			-***	-***
Baugewerbe			-***	-***
Immobilien, Vermietung, Informatik			+	+
Unterrichtswesen				+
Gesundheits- u. Sozialwesen				+
Jahresdummy 2001	-	-	-	-
Jahresdummy 2002		-**	-**	-**
Jahresdummy 2003		-	-*	-
Jahresdummy 2004		-***	-***	-***
Jahresdummy 2005		-*	-**	-*
Jahresdummy 2006		-		-
Jahresdummy 2007		-		-
Konstante	-***	-***	-***	-***
N	32275	196664	196664	196664
p	3.80E-129	0	0	0

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Gegenüber den Ergebnissen von 2003 (Schätzung [1]) fällt auf, dass mit einer erweiterten Zeitreihe bis 2008 (Schätzung [2]) neu die Herkunft (Ausland) und die Zugehörigkeit zur lateinischen Schweiz einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein. Hingegen ist die Familienform „alleinerziehendes Elternteil“ mit dem erweiterten Datensatz nicht mehr signifikant. Aufgrund der in der deskriptiven Statistik (vgl. Abschnitt 3.7) beobachteten Entwicklung insbesondere der Faktoren „Nationalität“ und „Alleinerziehende“ ist deren gestiegene bzw. gesunkene Signifikanz mit der Erweiterung der Zeitreihe plausibel.

Für die Schätzung (2) haben wir die gleichen Einflussfaktoren verwendet, die bereits im Jahr 2003 als relevant erachtet wurden. Aufgrund der erweiterten Zeitreihe ist es allerdings denkbar, dass die 2003 ermittelte Schätzgleichung nicht mehr als optimal betrachtet werden kann. Um dies zu überprüfen, versuchen wir das 2003 verwendete Modell mit identischer Vorgehensweise, aber mit erweiterten Daten zu reproduzieren. Dabei wird wie folgt vorgegangen: Ausgehend von einem vorgegebenen Variablenset werden durch eine schrittweise Eliminierung einzelne Variablen ausgeschlossen, bis nur noch jene berücksichtigt werden, die mindestens auf dem 10%-Niveau signifikante Effekte auf die Wahrscheinlichkeit aufweisen, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein.⁸³ Wie Schätzung (3) in Abbildung 5-1 zeigt, unterscheiden sich die Ergebnisse dieser neuen Schätzgleichung qualitativ nur geringfügig von der bisherigen Schätzgleichung. Über den gesamten Zeitraum von 2001 bis 2008 zeigen sich vermehrt Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Zudem ist die Wahrscheinlichkeit, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein, für getrennt lebende oder geschiedene Personen signifikant kleiner.

Aufgrund der deskriptiven Analyse der Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen in Kapitel 4.7 ist die Hypothese naheliegend, dass Personen mit eigenen Kindern (insbesondere Frauen) je nach Betreuungssituation eher von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind. Werden entsprechende Variablen in die Schätzung (4) integriert, zeigt sich, dass diese höchst signifikant sind. Gemäss unserer Schätzung sind jene Eltern, deren Kinder regelmässig extern betreut werden oder mindestens ein Kind haben, das jünger als 3 Jahre ist, weniger oft in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig. Eltern mit Kindern ohne externe Betreuung sind jedoch öfters in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig. Auf die übrigen Variablen haben die neu eingeführten Variablen nur einen geringen Einfluss. Dies zeigt einerseits, dass wir mit der Integration der Kinderbetreuungsvariablen das Modell verbessern können und andererseits, dass unser Modell bei marginalen Änderungen stabil bleibt.

⁸³ In der Studie aus dem Jahr 2003 wurde das Modell anschliessend in einem weiteren Schritt mit zwei weiteren Schätzungen für andere Zeiträume abgeglichen und mit weiteren Variablen ergänzt. Diese Erweiterung hat aber auf die Schätzergebnisse nur einen geringen Einfluss.

5.3.2 Marginale Effekte

Wie bereits einleitend im vorhergehenden Abschnitt erläutert wird, können die effektiven Einflussstärken der einzelnen Variablen nicht direkt aus den geschätzten Beta-Koeffizienten abgeleitet werden. Es gibt aber verschiedene Möglichkeiten, die marginalen Effekte zu ermitteln. Meistens werden durchschnittliche marginale Effekte berechnet, wobei dafür zwei verschiedene Ansätze gewählt werden:

- Bei der ersten Variante (average marginal effects) wird für jede Beobachtung der marginale Effekt berechnet und anschliessend daraus der Mittelwert hergeleitet.
- Die zweite Variante berechnet den marginalen Effekt im Mittelwert der unabhängigen Variablen.

In unserer Schätzgleichung sind alle unabhängige Variablen bivariate Variablen. Eine Berechnung von marginalen Effekten bei bivariaten Variablen ist nicht möglich. Anstelle von marginalen Effekten können jedoch diskrete Änderungen ausgewiesen werden. Diese ergeben sich aus der Gleichung:

$$\Delta P = P(y = 1 | \bar{x}, D = 1) - P(y = 1 | \bar{x}, D = 0)$$

In der nachfolgenden Abbildung 5-2 werden die diskreten Effekte einer Änderung der einzelnen bivariaten Variablen von 0 auf 1 für unsere erweiterte Schätzungen (4) wiedergegeben. Dabei ist sichtbar, dass vor allem das Alter und das Geschlecht einen bedeutenden Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, in einer atypisch-prekären Arbeit tätig zu sein. Eine „durchschnittliche“ Frau hat eine rund 1.8 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit als ein „durchschnittlicher“ Mann. Noch mehr Einfluss hat das Alter: Bei Jüngeren (15-24 jährigen) ist die Wahrscheinlichkeit einer atypisch-prekären Arbeit rund 4.2 Prozentpunkte höher als bei Personen im Alter zwischen 40 und 54 Jahren. Teilweise ebenfalls einen hohen Einfluss hat die gewählte Branche, in der man tätig ist. In den anderen Variablen liegt die diskrete Veränderung teilweise deutlich unter einem Prozentpunkt.

In der deskriptiven Auswertung hat sich gezeigt, dass die Zahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse über die Jahre mehr oder weniger konstant ist, jedoch zwischen 2005 und 2006 ein sprunghafter Anstieg (Niveau-Shift) von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen zu beobachten ist. Dieser Anstieg zeigt sich auch in der multivariaten Auswertung. Es ist deshalb naheliegend, anzunehmen, dass sich der Einfluss der einzelnen Determinanten vor und nach dieser Niveauerhöhung unterscheidet.

Abbildung 5-2: Marginale Effekte

	(4)	(4.1)	(4.2)
	b/t	b/t	b/t
Frau	0.019*** (19.34)	0.019*** (14.70)	0.020*** (12.66)
dummy Alter 15-24	0.042*** (13.27)	0.037*** (9.46)	0.050*** (9.41)
dummy Alter 25-39	0.006*** (5.21)	0.004** (2.98)	0.008*** (4.53)
dummy Alter 55-64	0.002 (1.80)	0.003 (1.90)	0.001 (0.50)
dummy Alter 65+	0.053*** (9.25)	0.051*** (7.03)	0.054*** (6.02)
verheiratet	0.003* (2.55)	0.002 (1.56)	0.004* (2.03)
geschieden/getrennt	-0.004* (-2.43)	-0.005** (-2.89)	-0.002 (-0.68)
verwitwet	-0.001 (-0.32)	-0.001 (-0.19)	-0.002 (-0.33)
ausländ. Nationalität	0.006*** (5.92)	0.005** (3.16)	0.009*** (6.51)
Ausbildung: Sekundarstufe I	0.007*** (5.05)	0.008*** (4.30)	0.005** (2.67)
Ausbildung: Tertiärstufe	-0.010*** (-11.51)	-0.009*** (-8.31)	-0.012*** (-8.19)
lateinische Schweiz	0.004*** (4.14)	0.005*** (4.16)	0.002 (1.26)
Alleinerziehende	0.003 (1.34)	0.005 (1.73)	0 (0.11)
Regelmässige externe Kinderbetreuung	-0.004** (-3.01)	-0.002 (-0.95)	-0.007*** (-3.88)
Keine regelmässige externe Kinderbetreuung	0.004** (3.25)	0.005*** (3.31)	0.002 (1.05)
Dummy eigene Kinder im Haushalt <3 Jahre	-0.006*** (-4.66)	-0.006** (-3.17)	-0.008*** (-3.53)
Land- u. Forstwirtschaft	0.004 (1.2)	0.008 (1.79)	-0.002 (-0.37)
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	-0.008*** (-4.90)	-0.005* (-2.54)	-0.011*** (-4.65)
Baugewerbe	-0.010*** (-6.28)	-0.007** (-3.02)	-0.014*** (-6.54)
Handel, Reparaturgewerbe	-0.004* (-2.18)	0 (-0.08)	-0.009*** (-3.51)
Gastgewerbe	0.025*** (5.71)	0.032*** (5.07)	0.015** (2.74)
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	-0.003	-0.002	-0.005

	(-1.44)	(-0.58)	(-1.48)
Kredit- u. Versicherungswesen	-0.015*** (-12.03)	-0.012*** (-6.82)	-0.019*** (-11.01)
Immobilien, Vermietung	0.004	0.009**	-0.002
Informatik	(1.79)	(2.76)	(-0.69)
Unterrichtswesen	0.001 (0.49)	0.001 (0.42)	0.001 (0.21)
Gesundheits- u. Sozialwesen	0.002 (0.77)	0.003 (1.00)	0 (0.01)
Sonstige Dienstleistungen	0.021*** (5.83)	0.023*** (4.88)	0.019*** (3.32)
Private Haushalte	0.068*** (7.75)	0.071*** (6.22)	0.065*** (4.72)
Jahresdummy 2001	-0.003* (-1.98)	0 (-0.07)	
Jahresdummy 2002	-0.004** (-3.02)	-0.001 (-0.74)	
Jahresdummy 2003	-0.002 (-1.91)	0.001 (0.58)	
Jahresdummy 2004	-0.005*** (-3.88)	-0.002 (-1.22)	
Jahresdummy 2005	-0.003* (-2.45)		
Jahresdummy 2006	0 (-0.01)		0 (-0.03)
Jahresdummy 2007	0 (-0.29)		0 (-0.30)
N	196664	119739	76925

b/t sind diskrete Veränderungen bei einer Änderung der Dummy-Variable von 0 auf 1

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

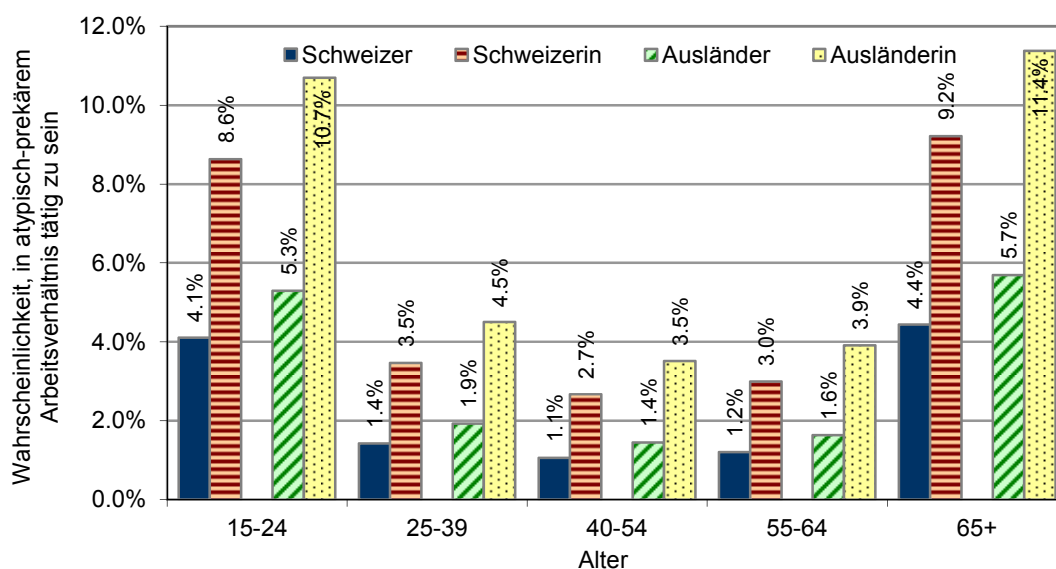
Bei einer spezifischen Schätzung für die beiden Perioden 2001 bis 2005 (entspricht der Spalte 4.1 in Abbildung 5-2) und 2006 bis 2008 (entspricht der Spalte 4.2 in Abbildung 5-2) werden diese Unterschiede sichtbar. Die Wahrscheinlichkeit einer atypisch-prekären Arbeitsform steigt in der zweiten Periode insbesondere bei jungen Personen unter 25 Jahren und bei Ausländern deutlich stärker als in der ersten Periode. Zwischen Frauen und Männern bleibt der Unterschied jedoch in etwa identisch. Personen mit einer tertiären Ausbildung und Personen mit mindestens einem Kind sind in der zweiten Periode zudem weniger stark der Wahrscheinlichkeit einer atypisch-prekären Arbeit ausgesetzt. Im Gegensatz zu 2001 bis 2005 sind in der Periode zwischen 2006 und 2008 keine Unterschiede zwischen den einzelnen Sprachregionen sowie bei den Alleinerziehenden auszumachen. Eine regelmässige externe Betreuung der Kinder (privat oder institutionell) führt zu einer kleineren Wahrscheinlichkeit. Zudem führt der in der zweiten Periode gestiegene Anteil von Personen in atypisch-prekären Arbeitssituationen in der Referenzgruppe «öffentliche Verwaltung» dazu, dass einzelne andere Branchen eher an Einflussstärke verlieren.

5.3.3 Einzelne spezifische Zusammenhänge⁸⁴

Im Jahr 2008 betrug die Wahrscheinlichkeit, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein, für einen 40- bis 54-jährigen ledigen Schweizer Mann ohne Kinder aus dem deutschsprachigen Raum und einem mittleren Bildungsabschluss, der für die öffentliche Verwaltung tätig ist, ca. 1%. Handelte es sich bei der gleichen Person um eine Frau, betrug die Wahrscheinlichkeit 2.7%, bei einer Ausländerin gar 3.5% (Ausländer 1.4%).⁸⁵

Wie das Beispiel zeigt und bereits erwähnt wurde, sind die Effekte der einzelnen Variablen abhängig von der Referenzperson. Die nachfolgenden Grafiken zeigen dies an den Beispielen Alter, Geschlecht und Nationalität.

Abbildung 5-3: Einfluss der Indikatoren Alter, Herkunft und Geschlecht für Personen ohne weitere spezielle Ausprägungen auf die Wahrscheinlichkeit, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein



Die Grafik verdeutlicht, dass vor allem jüngere Personen von atypisch-prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind. Unabhängig von Geschlecht und Herkunft nimmt die Wahrscheinlichkeit eines atypischen Arbeitsverhältnisses mit steigendem Alter ab. Die steigende Wahrscheinlichkeit im Alter von 65 bzw. bereits in der Altersgruppe von 55 bis 64 ist auf vielfältige, zum Teil gegensätzlich wirkende Verzerrungen aufgrund von Selektionseffekte zurückzuführen. Diese Selektionseffekte rühren daher, dass die Erwerbsbeteiligung ab einem Alter von 55 Jahren deutlich zurückgeht. Auch die Unterschiede

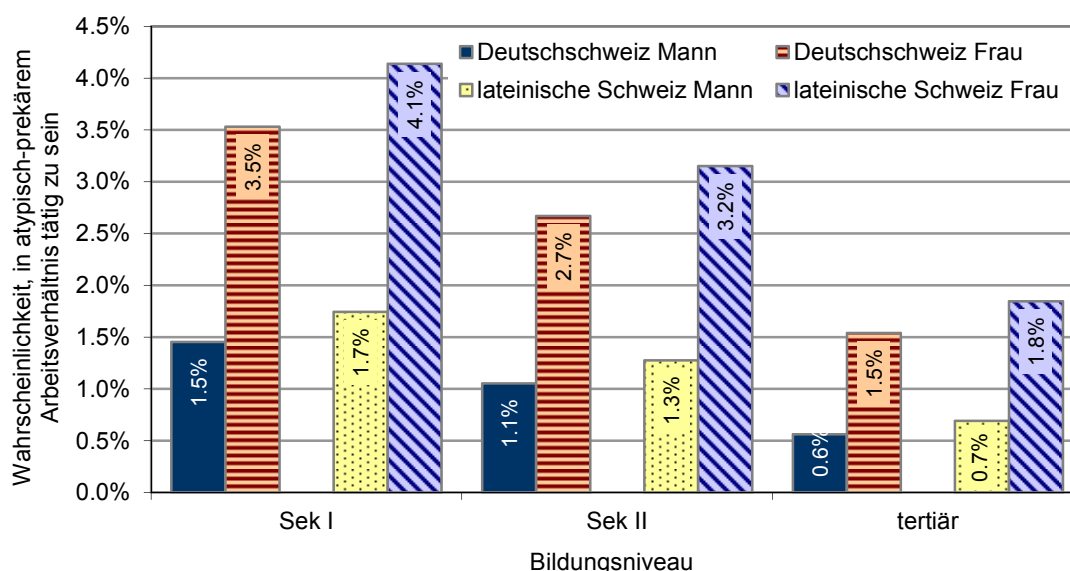
⁸⁴ Sämtlich hier aufgeführten Zahlen beruhen auf dem Modell (4).

⁸⁵ Die Werte sind demnach leicht höher als in der Studie aus dem Jahr 2003. Damals betrug die Wahrscheinlichkeit für den gleichen Mann 0.8% und die Frau 2.2%

zwischen den Geschlechtern und der Herkunft werden kleiner, bleiben aber insbesondere zwischen den Geschlechtern bedeutend.

Abbildung 5-4 zeigt als weiteres Beispiel den unterschiedlichen Einfluss der Bildung nach Geschlecht für die deutschsprachige und die lateinisch-sprachige Schweiz. Aus der Grafik ist zu erkennen, dass der Unterschied zwischen den Geschlechtern in beiden Sprachgruppen sehr ähnlich ist und mit zunehmender Ausbildung kleiner wird. Trotzdem ist der geschlechtsspezifische Unterschied bei Personen mit tertiärer Ausbildung erstaunlich hoch. Ein Teil des Unterschieds dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen nach ihrer Ausbildung tendenziell häufiger Praktika ausüben⁸⁶ und Teilzeit arbeiten, sei dies aufgrund fehlender Alternativen oder aufgrund einer bewussten Wahl.

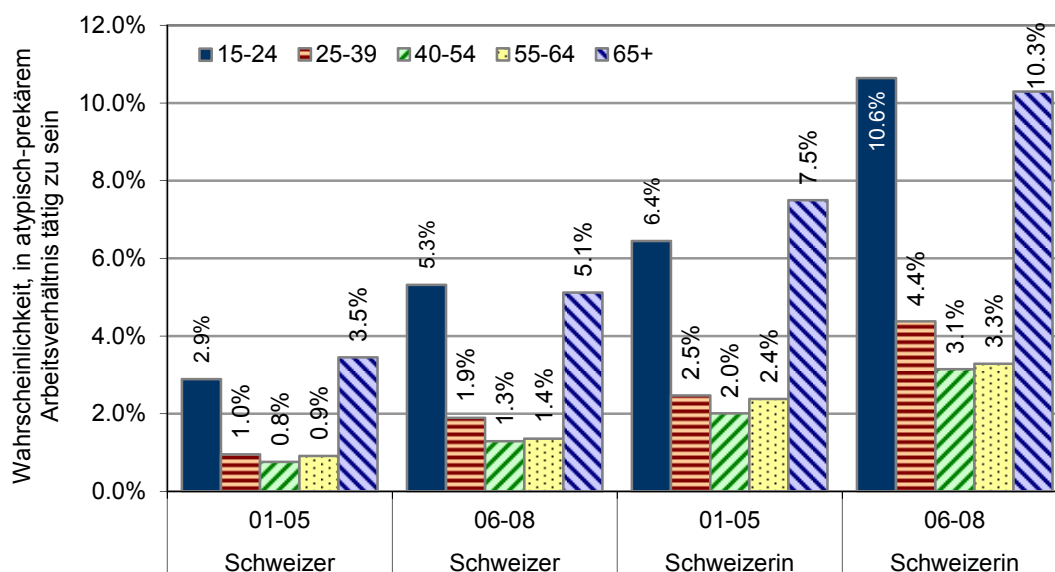
Abbildung 5-4: Einfluss der Indikatoren Bildung, Sprachregion und Geschlecht für Personen ohne weitere spezielle Ausprägungen auf die Wahrscheinlichkeit, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein



Die Abbildung 5-5 verdeutlicht zudem, dass die Bedeutung des Alters zwischen den beiden Perioden 2001 bis 2005 und 2006 bis 2008 deutlich zugenommen hat. Obwohl bei allen Altersklassen die Wahrscheinlichkeit, in einer atypisch-prekären Beschäftigung tätig zu sein, zwischen den beiden Perioden angestiegen ist, ist dieser Anstieg bei jungen Personen zwischen 15 und 24 deutlich höher als bei anderen Alterskategorien.

⁸⁶ Vgl. beispielsweise Grün und Hecht (2007), Generation Praktikum, Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

Abbildung 5-5: Vergleich über die Perioden 2001 bis 2005 und 2006 bis 2008: Entwicklung der Wahrscheinlichkeit, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein



Werden für das Jahr 2008 die beiden Extremtypen gegenübergestellt, dann ist ein nicht verheirateter Schweizer mit guter Bildung (tertiärer Bildungsabschluss) aus der Kredit und Versicherungsbranche und mit einem Kleinkind, das regelmässig extern betreut wird, gerade mal mit einer Wahrscheinlichkeit von 0.06% in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig. Am anderen Ende steht eine junge verheiratete Ausländerin mit mindestens einem Kind über 3 Jahren, das nicht regelmässig extern betreut wird. Die Frau wohnt in der lateinischsprachigen Schweiz, verfügt nur über einen tiefen Bildungsabschluss (Sek I) und arbeitet in einem privaten Haushalt. Hier beträgt die Wahrscheinlichkeit, atypisch-prekär erwerbstätig zu sein, 41.7%.

5.4 Zusammenfassende Darstellung der Risikogruppen

Ziel der multivariaten Schätzungen war es, einerseits das Modell und die daraus abgeleiteten Ergebnisse aus dem Jahr 2003 mit den erweiterten Datengrundlagen zu verifizieren und andererseits zu überprüfen, ob das Modell allenfalls mit weiteren wichtigen Variablen ergänzt werden muss. Aus den Schätzergebnissen lassen sich anschliessend für unterschiedliche Gruppen die Wahrscheinlichkeiten berechnen, dass diese in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig sind.

Obwohl das Schätzmodell aus dem Jahr 2003 auch mit den Daten von 2001 bis 2008 als gutes Schätzmodell eingestuft werden kann, zeigen unsere Auswertungen, dass sowohl die Betreuungssituation als auch ein Dummy für Kinder unter drei Jahren im Modell zu berücksichtigen sind. Auf die wesentlichen Ergebnisse des bisherigen Modells hat diese

Erweiterung jedoch nur einen geringen Einfluss. Das Modell aus dem Jahr 2003 scheint gegenüber kleinen Modifikationen äusserst robust zu sein. Sowohl die qualitativen als auch die quantitativen Schätzergebnisse der verschiedenen Schätzungen mit dem erweiterten Datenset für die Jahre 2001 bis 2008 bestätigen die Ergebnisse von 2003. Unabhängig von der Wahl des Schätzmodells wird für das Jahr 2002 die Wahrscheinlichkeit auch mit dem erweiterten Datenset für Männer ohne spezielle Ausprägungen⁸⁷ auf ca. 0.8%, und für Frauen ohne spezielle Ausprägungen auf ca. 2.2% geschätzt.

Zwischen 2002 und 2008 ist diese Wahrscheinlichkeit für Frauen und Männer ohne spezifische Ausprägungen leicht angestiegen (auf 2.6% bzw. 1.0%). Obwohl die Einflussstärke der verschiedenen soziodemografischen Eigenschaften je nach Referenzperson deutlich variieren, können bezüglich Risikogruppen folgende Aussagen gemacht werden: Besonders gefährdet von atypisch-prekären Arbeitsbedingungen sind Frauen, Jugendliche, Ausländer und Personen mit einer schlechten Ausbildung. Personen mit Kleinkindern (unter 3 Jahren) arbeiten tendenziell seltener in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis. Zudem sinkt die Wahrscheinlichkeit bei regelmässiger externer Kinderbetreuung (privat oder institutionell). Gilt die öffentliche Verwaltung als Referenzbranche, so ist die Wahrscheinlichkeit für eine atypisch-prekäre Anstellung im Gastgewerbe, bei privaten Dienstleistungen und in privaten Haushalten signifikant höher und insbesondere in der Kredit- und Versicherungsbranche deutlich geringer. Somit bestätigen die multivariaten Auswertungen der SAKE-Daten die in den deskriptiven Auswertungen gefundenen Ergebnisse.

⁸⁷ Ledig, zwischen 40 und 54, ohne Kinder, aus der Deutschschweiz, mit mittlerem Bildungsabschluss und in der öffentlichen Verwaltung oder einer Branche mit ähnlicher Struktur bezüglich atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätig (z.B. Verkehr und Nachrichtenübermittlung; Immobilien, Vermietung Informatik; Unterrichtswesen; Gesundheits- und Sozialwesen)

6 Zusammenhang befristete und atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse

Die Auswertungen der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse haben gezeigt, dass seit 2001 neben Arbeit auf Abruf vor allem die befristeten Arbeitsverhältnisse stark zugenommen haben. Allerdings sind nicht nur die als atypisch-prekär geltenden befristeten Arbeitsverhältnisse angestiegen: Wie Ecoplan bereits aufgezeigt hat⁸⁸, ist die Gesamtzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse in den vergangenen Jahren rasant gewachsen. Daraus lassen sich nun mehrere Fragestellungen von Interesse ableiten:

- **Welche Art der Befristung ist für die starke Zunahme der befristeten Arbeitsverhältnisse in den vergangenen Jahren verantwortlich?** Gibt es mehr zeitlich begrenzte, aber gut bezahlte Projektarbeit, ist die starke Zunahme aus Arbeitsmarktsicht weniger kritisch zu beurteilen. Handelt es sich aber vermehrt um Phänomene wie «Generation Praktikum», ist aufgrund der meist schlechten Lohnzahlungen und unattraktiven Bedingungen der Anstieg eher kritisch zu bewerten.
- **Steigt der Anteil der atypisch-prekären befristeten Arbeitsverhältnisse?**
- **Wie entwickelt sich die Dauer der Befristungen?** Nehmen tendenziell häufiger Befristungen über eine kurze Periode oder Befristungen über einen längeren Zeitraum zu?

Aufgrund der immer grösseren Bedeutung der befristeten Arbeitsverhältnisse werden in den nachfolgenden Abschnitten einige spezifische Auswertungen zu dieser Arbeitsform vorgenommen.

6.1 Generelle Entwicklung der befristeten Arbeitsverhältnisse

Seit 2001 ist der Anteil der in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätigen Erwerbstätigen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen von ca. 4.6% mehr oder weniger kontinuierlich auf 6% im Jahr 2008 angestiegen (vgl. Abbildung 6-1). Absolut gesehen handelt es sich dabei um eine Zunahme von 73'000 Personen auf rund 253'000 Erwerbstätige. Seit 2001 ist die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse somit gesamthaft um über 40% angestiegen.

Aufgrund der Informationen in SAKE können befristete Arbeitsverhältnisse einerseits über deren Dauer und andererseits über die Form der Befristung bzw. der Arbeit (Gelegenheitsarbeit, Praktikum, Stellvertretung etc.) weiter unterteilt werden. Wie die nachfolgende Abbildung 6-2 zeigt, sind rund 50% der Befristungen auf einen Zeitraum zwischen vier und zwölf Monaten ausgelegt, wobei mit rund 35% Arbeitsverträge von 7-12 Monaten weitaus am häufigsten sind. Jede vierte befristete Arbeitsstelle ist zudem für eine längere Zeit von über 18 Monaten angelegt. Sehr kurzfristige Arbeitsverträge über maximal 3 Monaten machen ca. 12% aus. Die einzelnen Anteile der Dauer der Befristungen bleiben über die Jahre in etwa gleich: Zwar hat die Zahl der Verträge mit einer Laufzeit von 7-12

⁸⁸ Vgl. Ecoplan et al. (2007), Flexicurity: Bedeutung für die Schweiz. s. 67ff.

Monaten in den letzten Jahren anteilmässig leicht zugenommen, ein klarer Trend ist aber nicht ersichtlich.

Abbildung 6-1: Entwicklung der befristeten Arbeitsverhältnisse absolut und in % der Erwerbstätigen

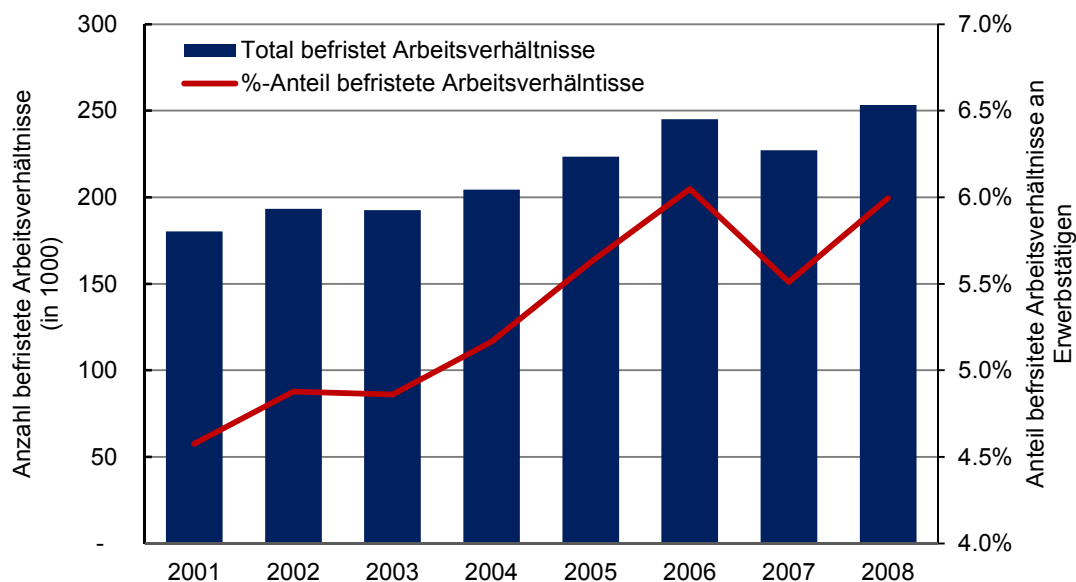


Abbildung 6-2: Dauer der befristeten Projekte

Jahr	Weiss nicht / keine Antwort	Unbestimmt	0-3 Monate	4-6 Monate	7-12 Monate	12-18 Monate	Mehr als 18 Monate
2001	2.4%	7.5%	12.9%	13.6%	38.5%	2.3%	22.7%
2002	2.7%	8.7%	13.6%	13.5%	32.0%	1.4%	28.1%
2003	3.0%	7.1%	11.1%	15.1%	34.4%	3.4%	25.8%
2004	1.8%	6.6%	12.5%	15.3%	35.2%	2.7%	25.9%
2005	1.8%	6.5%	11.7%	15.4%	34.8%	2.1%	27.7%
2006	4.3%	7.8%	11.2%	13.8%	35.9%	2.7%	24.4%
2007	2.0%	6.9%	13.4%	15.0%	36.2%	1.8%	24.8%
2008	3.1%	8.2%	9.8%	13.4%	36.3%	2.5%	26.7%
Ø01-08	2.6%	7.4%	12.0%	14.4%	35.4%	2.4%	25.8%

Neben der Dauer der Befristung ist vor allem die Form des Arbeitsverhältnisses von Interesse. In der SAKE werden die Befragten gebeten, die Art der Befristung anzugeben. Dabei wird zwischen folgenden Formen der Befristung unterschieden:

- **Saisonarbeit:** Saisonarbeiter sind erwartungsgemäss zu rund 80% für eine Zeitdauer von 4 bis 12 Monate angestellt. Nur selten dauert ein entsprechender Vertrag über ein Jahr. Die Zahl der Saisonarbeiter wird in der SAKE deutlich unterschätzt, da häufig Kurzaufenthalter für Saisonstellen oder saisonale Arbeiten eingesetzt werden. Kurzaufenthalter werden bei der SAKE jedoch nicht berücksichtigt (vgl. Abschnitt 3.2.1)
- **Beschäftigungsprogramm:** Beschäftigungsprogramme sind überdurchschnittlich häufig auf eine unbestimmte Dauer ausgelegt. Mehrheitlich dauern diese aber zwischen 4-12 Monate.
- **Gelegenheitsarbeit:** Gelegenheitsjobs sind vor allem für Schüler und Studenten interessant. Hierbei gibt es sicherlich gewisse Überschneidungen mit den Saisonstellen, da wohl kaum zwischen einer kurzen Saisonstelle und einem Gelegenheitsjob insbesondere im Sommer unterschieden wird. Gelegenheitsarbeiten dauern dann auch häufig weniger als ein halbes Jahr.
- **Praktikum / Volontariat:** Häufig werden Praktika von Personen in Ausbildung oder kurz nach deren Abschluss zum Erwerb von Berufserfahrung ausgeübt. 50% der Praktika dauern zwischen 7-12 Monate, ein Viertel zwischen 3 und 6 Monaten und nur 10% weniger als 3 Monate. Längere Praktika sind eher selten.
- **Stellvertretung:** Stellvertretungen dauern ca. je zu einem Viertel 0-3 Monate, 4-6 Monate, 7-12 Monate oder eine unbestimmte Zeitdauer. Längere Stellvertretungen sind aber eher die Ausnahme.
- **Zeitlich begrenztes Projekt:** Bei einem zeitlich begrenzten Projekt ist die Stelle meist an die Laufzeit des Projekts gebunden. Mit über 35% sind Anstellungen für zeitlich begrenzte Projekte überdurchschnittlich häufig eher langfristig (über 18 Monate) ausgelegt. Ebenfalls gut 30% dieser Verträge dauern zwischen 7 und 12 Monaten. Kürzere Arbeitsverhältnisse sind in dieser Form von Arbeit eher selten.
- **Probezeit:** Die Probezeit zu Beginn einer Anstellung ist ebenfalls eine Form von Befristung. Probezeiten dauern nur in seltenen Fällen länger als sechs Monate und führen mehrheitlich zu einer definitiven Anstellung. Diese vorübergehende befristete Phase kann eigentlich nur bedingt und bei längerer Dauer als problematisch erachtet werden.
- **Stelle mit regelmässiger Wiederwahl:** Stellen mit regelmässiger Wiederwahl sind vor allem in öffentlichen Ämtern und – gerade in den letzten Jahren immer häufiger – im Lehrberuf verbreitet. 60% der Stelleninhaber werden jährlich wiedergewählt, 30% in einem Turnus von über 18 Monaten. Andere «Amtdauern» bilden die Ausnahme.
- **Andere Form zeitlicher Begrenzung:** Diese Stellen sind überdurchschnittlich häufig auf unbestimmte Zeit (14%) oder langfristig (40%) ausgerichtet.

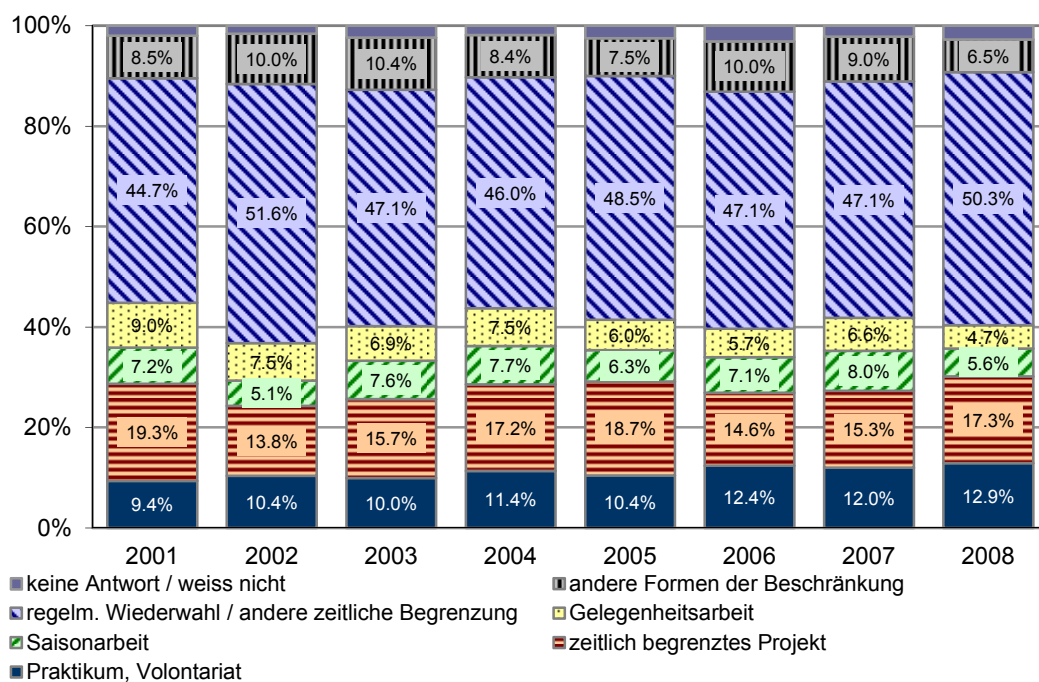
Die einzelnen Formen von Befristungen und deren üblichen Laufdauer im Jahr 2008 sind in der Abbildung 6-3 detailliert aufgeführt.

Abbildung 6-3: Formen und Dauer der befristeten Arbeitsverträge, 2008

Art der Befristung	Dauer der Befristung						
	keine Antwort	unbestimmt	0-3 Mt.	4-6 Mt.	7-12 Mt.	12-18 Mt.	> 18 Mt.
Saisonarbeit	0.65%	2.08%	14.17%	39.04%	41.77%	0.67%	1.62%
Beschäftigungsprogramm	19.73%	14.07%	5.08%	22.61%	26.70%	4.96%	6.84%
Gelegenheitsarbeit	5.19%	13.62%	33.82%	24.52%	10.04%	4.49%	8.33%
Praktikum, Volontariat	0.00%	0.00%	9.19%	27.48%	51.03%	4.05%	8.25%
Stellvertretung	1.32%	20.46%	23.20%	26.91%	22.76%	2.44%	2.91%
Zeitlich begrenztes Projekt	1.55%	5.93%	10.08%	11.34%	31.51%	4.10%	35.48%
Probezeit	1.97%	5.81%	41.66%	30.83%	13.27%	4.14%	2.32%
Stelle mit regelmässiger Wiederwahl	0.83%	2.20%	3.61%	1.97%	59.58%	0.60%	31.20%
Andere Form zeitlicher Begrenzung	3.90%	14.29%	7.61%	8.00%	23.37%	2.39%	40.44%
Total	3.12%	8.16%	9.84%	13.39%	36.31%	2.50%	26.68%

Nachdem die unterschiedlichen Formen der Befristung und deren durchschnittliche Laufzeiten aufgezeigt wurden, interessiert nun, welche Formen im Arbeitsmarkt besonders häufig vorkommen und welche dieser Befristungen in den vergangenen Jahren auf dem Arbeitsmarkt zugenommen haben.

Abbildung 6-4: Anteile verschiedener Formen von Befristungen an allen befristeten Arbeitsverhältnissen



Wie Abbildung 6-4 und Abbildung 11-1 im Anhang D zeigen, sind rund die Hälfte aller befristeten Arbeitsverhältnisse Stellen, die entweder einer regelmässiger Wiederwahl ausgesetzt sind (durchschnittlich gut 23%) oder eine hier nicht näher beschriebenen Form einer zeitlichen Begrenzung aufweisen (durchschn. 25%). Die Beschäftigungsprogramme und die Probezeiten machen mit jeweils weniger als 2% in den vergangenen Jahren einen geringen Anteil aus. Auch die Stellvertretungen (durchschn. 5%), die Gelegenheitsarbeiten und die Saisonarbeiter (durchschn. je knapp. 7%) sind gemäss der SAKE mit eher tiefen Anteilen von begrenzter Bedeutung.⁸⁹ Verbreiteter sind hingegen die zeitlich begrenzten Projekte (durchschn. 17%) und die Praktika (durchschn. knapp über 11%).

Praktika und zeitlich begrenzte Projekte gehören nicht nur vom Umfang her zu den verbreitetsten Formen befristeter Arbeit, sie sind auch wesentlich für den Anstieg in den letzten Jahren mitverantwortlich. Vor allem die Praktika haben in den vergangenen Jahren stetig zugenommen und sind seit 2002 um 12'000 Stellen auf über 32'000 im Jahr 2008 angewachsen (vgl. Abbildung 11-1 in Anhang D). Arbeitsverträge für zeitlich begrenzte Projekte haben sogar um rund 14'000 zugenommen, sind allerdings deutlich stärkeren Schwankungen ausgesetzt. Eine stärkere Zunahme in diesem Zeitraum haben nur die „anderen Formen zeitlicher Begrenzung“ aufzuweisen.

6.2 Befristet und atypisch-prekär

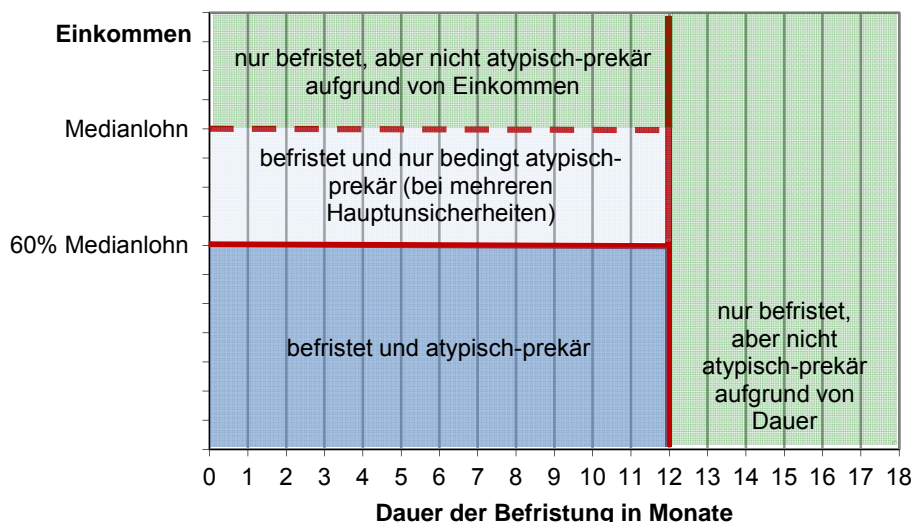
Befristete Arbeitsverhältnisse führen auf Grund ihrer speziellen Eigenschaften für den Arbeitnehmer zu vermehrter zeitlicher Unsicherheit. Bei einer befristeten Anstellung weiss der Arbeitnehmer zwar schon bei Stellenantritt, wie lange die Anstellung dauern wird, er ist aber ständig der Unsicherheit ausgesetzt, ob er nach der Beendigung der Anstellung einen neuen Arbeitsplatz findet. Gemäss unserer Definition von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen (vgl. Abschnitt 2.1) liegt somit bei befristeten Arbeitsverträgen eine Hauptsicherheit (zeitliche Unsicherheit) vor und diese können demnach als atypisch-prekär betrachtet werden. Wie bereits bei der Operationalisierung der Hauptunsicherheiten und der Herleitung der einzelnen Formen von atypisch-prekärer Arbeit in Abschnitt 2.2 aufgezeigt wurde, können jedoch nicht alle befristeten Arbeitsverhältnisse per se als atypisch-prekär bezeichnet werden.

Für Arbeitnehmer als problematisch werden vor allem kurze Befristungen erachtet. Bei Befristungen über eine längere Dauer ist die Arbeitsplatzunsicherheit nur bedingt grösser als in einem Normalarbeitsverhältnis, da auch bei Letzterem keine langfristige Arbeitsplatzgarantie besteht. Als potenziell atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis eingestuft werden deshalb nur Befristungen von maximal einem Jahr.⁹⁰

⁸⁹ Hier ist anzumerken, dass besonders bei den Saisonstellen häufig Kurzaufenthalter zum Einsatz kommen, die in der SAKE nicht berücksichtigt werden.

⁹⁰ Können keine Angaben über die Dauer der Befristung gemacht werden, wird davon ausgegangen, dass die Befristung über einen längeren Zeitraum gilt und diese deshalb nicht als kritisch betrachtet wird.

Abbildung 6-5: Zuordnung zu befristet und/oder atypisch-prekär



Bei einer angemessenen Entlohnung kann es für den Arbeitnehmer zudem interessant sein, ein befristetes Arbeitsverhältnis trotz der bestehenden zeitlichen Unsicherheit einzugehen. Auch aus Arbeitsmarktsicht können kurzfristige Befristungen wünschenswert sein, insbesondere, wenn es sich dabei um gut bezahlte Projektarbeit handelt. Wie bei allen Formen der atypisch-prekären Arbeit wird deshalb als zusätzliche Komponente eine Lohngrenze eingeführt. Eine befristete Stelle wird somit dann als atypisch-prekär bezeichnet, wenn deren Laufzeit weniger als ein Jahr beträgt und das daraus generierte Einkommen eine bestimmte Lohngrenze (60% des Medianlohns) nicht überschreitet (vgl. Abbildung 6-5).

Abbildung 6-6: Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in den einzelnen Formen der Befristungen

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Saisonarbeit	34.7%	32.6%	34.2%	35.2%	47.9%	43.3%	39.3%
Beschäftigungsprogramm	37.8%	40.8%	30.5%	49.9%	45.2%	52.2%	35.2%
Gelegenheitsarbeit	37.0%	44.4%	30.4%	37.0%	38.8%	35.8%	32.3%
Praktikum, Volontariat	65.9%	63.2%	47.7%	61.8%	58.9%	70.3%	71.0%
Stellvertretung	6.1%	5.3%	18.9%	17.8%	10.3%	19.4%	8.9%
Zeitlich begrenztes Projekt	10.9%	14.3%	8.9%	13.1%	11.1%	14.1%	15.1%
Probezeit	7.8%	24.3%	25.6%	24.9%	26.4%	15.3%	30.4%
Stelle mit regelmässiger Wiederwahl	5.0%	6.6%	6.5%	9.2%	6.7%	8.3%	8.9%
Andere Form zeitlicher Begrenzung	7.9%	7.0%	9.5%	8.0%	9.9%	9.3%	8.9%
Total befristete Arbeitsverhältnisse	20.3%	22.0%	22.1%	27.3%	31.2%	31.3%	32.8%

Aufgrund dieser Definition sind atypisch-prekäre Arbeitsverträge nicht in jeder Form der Befristung gleich wahrscheinlich anzutreffen. Wie die Abbildung 6-6 zeigt, sind vor allem Personen in Saison- oder Gelegenheitsjobs, Beschäftigungsprogrammen und Praktika von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen betroffen. Zum Teil ist dies darauf zurückzuführen, dass diese Arbeitsformen grundsätzlich nur über einen kurzen Zeitraum ausgeführt werden. Vor allem bei den Praktika und den Beschäftigungsprogrammen dürfte der Hauptgrund für die hohen Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverträge allerdings primär auf das tendenziell tiefere Lohnniveau zurückzuführen sein. Aber auch bei der Saisonarbeit und der Gelegenheitsarbeit ist das Lohnniveau eher tiefer, da es sich hier häufig um unqualifizierte Arbeit handelt. Eher selten atypisch-prekär sind Stellen mit regelmässiger Wiederwahl und andere Formen zeitlicher Beschränkungen. Auch Personen in Stellvertretungen und in zeitlich begrenzten Projekten sind nur zu einem kleinen Teil von atypisch-prekärer Arbeit betroffen. Hierbei handelt es sich häufig um qualifizierte Arbeit mit einem entsprechend höheren Lohnniveau.

Insgesamt ist der Anteil der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse innerhalb der befristeten Stellen von rund 20% im Jahr 2002 auf über 32% im Jahr 2008 angestiegen. Dafür verantwortlich zeichnen sich hauptsächlich die Praktika: Einerseits hat allgemein die Zahl der Praktika in den letzten Jahren deutlich zugenommen, andererseits ist auch der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse innerhalb der Praktika seit 2002 um gut 6% auf 71% angestiegen.

Abbildung 6-7: Formen der Befristungen bei atypisch prekären Arbeitsformen

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Total befristete atypisch- prekäre Arbeitsverhältnisse*	36'656	39'601	39'792	49'217	56'198	56'380	59'159
keine Antwort / weiss nicht	0.0%	0.5%	0.5%	0.9%	0.3%	0.3%	0.4%
Saisonarbeit	10.1%	12.8%	14.9%	11.1%	16.5%	15.0%	10.2%
Beschäftigungsprogramm	3.6%	4.9%	2.7%	4.8%	4.8%	4.5%	2.4%
Gelegenheitsarbeit	16.0%	15.9%	13.0%	11.3%	10.6%	10.3%	7.1%
Praktikum, Volontariat	39.5%	32.7%	30.9%	32.6%	35.2%	36.8%	42.8%
Stellvertretung	2.3%	1.5%	5.1%	3.5%	3.0%	4.5%	1.4%
zeitlich begrenztes Projekt	8.7%	11.7%	8.7%	12.4%	7.8%	9.4%	12.2%
Probezeit	0.8%	3.3%	3.1%	2.2%	2.4%	1.1%	2.4%
Regelmässiger Wiederwahl	7.3%	7.9%	8.6%	11.3%	6.6%	7.3%	9.5%
Andere Form zeitlicher Begrenzung	11.7%	8.7%	12.5%	9.9%	12.8%	10.8%	11.5%

* Anzahl atypisch prekärer Arbeitsverhältnisse gemäss Kapitel 3.

Auch absolut gesehen machen Praktika einen wesentlichen Anteil aller befristeten, atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse aus (42.8% im Jahr 2008). Das in Abschnitt 3.5 aufgezeigte Wachstum der atypisch-prekären befristeten Arbeitsverhältnisse (vgl. Abbildung 3-9) wird zudem rund zur Hälfte durch neue Praktikumsstellen verursacht. Dementsprechend bedeutend ist der Einfluss dieser Arbeitsform auf die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse. Generell zeigen die Auswertungen, dass das Schlagwort „Generation Praktikum“ zukünftig auch in der Schweiz an Bedeutung gewinnen wird. Bis heute sind das Thema Praktikum und dessen Bedeutung für den heimischen Arbeitsmarkt für die Schweiz nur wenig erforscht. Für die Forschung stellen sich vor allem in dieser speziellen Form von Befristung und Atypik für die Zukunft spannende weitere Fragen.

7 Fazit

Was früher als Normalbeschäftigung galt, ist heute eher die Ausnahme. Atypische Arbeitsverhältnisse sind in den vergangenen Jahren zum festen Bestandteil des schweizerischen Arbeitsmarktes geworden. Die neue Vielfalt an Beschäftigungsformen bringt zwar sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber interessante Vorteile, aber auch Gefahren. Aus Sicht des Gesetzgebers sind atypische Arbeitsverhältnisse vor allem dann problematisch, wenn diese mit einem Risikotransfer verbunden sind und daher für den Arbeitnehmer spezifische Unsicherheiten entstehen, die er entweder nicht freiwillig eingeht oder die nicht über einen höheren Lohn abgegolten werden. Obwohl diese spezifische Form der atypischen Arbeitsverhältnisse - die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse - von der Politik bewusst in Kauf genommen werden, sind bis anhin nur wenige Daten für eine sachliche Diskussion vorhanden. Die beiden wichtigsten Studien in diesem Bereich von Caritas und Ecoplan behandeln hauptsächlich die Jahre vor 2002. Die hier vorliegenden Auswertungen konzentrieren sich auf die Jahre ab 2002.

Im Jahr 2008 waren rund 140'000 Erwerbstätige von einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis betroffen. Dies entspricht circa 3.3% aller Erwerbstätigen in der Schweiz. Von den verschiedenen Arten von atypisch-prekären Arbeitsformen sind vor allem Arbeit auf Abruf und Befristungen besonders häufig verbreitet. Diese sind letztlich auch für das leichte Wachstum der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2005 verantwortlich. Vor 2005 schwankte die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse mehrheitlich auf einem Niveau von 110'000 Personen. Während die Zahl der meisten Formen von atypisch-prekärer Arbeit konstant auf einem vergleichsweise tiefen Niveau liegen, haben Arbeit auf Abruf und die Befristungen seit 2002 laufend zugenommen.

Inwieweit der nun beobachtete Anstieg nur ein kurzfristiger Trend ist oder ob die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse längerfristig zunehmen werden, kann auf Basis der Daten nicht beantwortet werden. Während man bis anhin davon ausgegangen ist, dass die Schwankungen einem konjunkturellen Verlauf folgen und grundsätzlich die Entwicklung bei den Arbeitslosen widerspiegeln, zeigen die neuen Auswertungen, dass dieser Zusammenhang für die vergangenen Jahre nicht mehr gilt. Vielmehr nehmen die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse trotz konjunktureller Verbesserung seit 2004 weiterhin zu, wobei vor allem Praktika und Arbeit auf Abruf dafür verantwortlich sind.

Im Vergleich zur Ecoplan-Studie von 2003 hat sich hingegen das Bild einer typischen Person in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis verfestigt. Deskriptive Auswertungen des SAKE-Datensatzes zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit einer atypisch-prekären Arbeit für Frauen, Jugendliche, Ausländer und Personen mit schlechterer Bildung höher ist. Des Weiteren spielen der Zivilstand, die Familiensituation und die Branche ebenfalls eine Rolle. Die Ergebnisse der deskriptiven Statistik wurden in einer multivariaten Auswertung (Probit-Schätzungen) bestätigt. Die Einflussstärken der einzelnen Personeneigenschaften sind zwischen einzelnen Referenzgruppen unterschiedlich stark. Dies zeigt sich bereits in der deskriptiven Auswertung am Beispiel der unterschiedlichen Auswirkungen der

Familiensituation bei Männern und Frauen. Die Ergebnisse der multivariaten Auswertungen verdeutlichen diese Unterschiede zudem.

Mit Ausnahme der konjunkturellen Abhängigkeit können die bereits in der Ecoplan-Studie 2003 beobachteten Trends auch im erweiterten und aktuellen Datensatz aufgezeigt werden. Dank zusätzlichen Auswertungen hat die Studie aber auch weitere interessante neue Aspekte der atypisch-prekären Arbeit aufgezeigt:

- Die deskriptive Statistik wurde mit zusätzlichen Variablen, z.B. der Kinderbetreuung, erweitert. Auf Basis der Analyse einzelner Teilsamples konnten zudem einige unterschiedliche Effekte für Männer und Frauen aufgezeigt werden. Beispielsweise zeigen sich sowohl beim Zivilstand als auch bei Erwerbstätigen mit Kindern deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, insbesondere auch, wenn man nur Männer oder Frauen einer spezifischen Alterskohorte betrachtet.
- Die Auswertungen von einzelnen Untersuchungskohorten, d.h. der Personengruppen, die über einen Befragungszyklus von fünf Jahren regelmässig an der SAKE teilgenommen haben, zeigen eindrücklich, dass nur 12-17% der von atypisch-prekärer Arbeit betroffenen Personen während des Untersuchungszyklus länger als ein Jahr von einem entsprechenden Arbeitsverhältnis verweilen. Der Anteil jener, die drei Jahre oder mehr einer entsprechenden Arbeit nachgehen, liegt deutlich unter 4%. Weiter zeigen diese Auswertungen, dass das atypisch-prekäre Arbeitsverhältnis häufig als Übergang von der Erwerbslosigkeit bzw. Arbeitslosigkeit in ein Normalverhältnis oder zwischen zwei Normalarbeitsverhältnissen ausgeübt wird. Gut 60% derjenigen, die aus der Erwerbslosigkeit oder der Arbeitslosigkeit ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis eingehen, wechseln anschliessend in ein Normalarbeitsverhältnis. Arbeitnehmer, die bereits vor dem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis in einem Normalarbeitsverhältnis tätig waren, wechseln sogar zu gut 80% wieder zurück in ein Normalarbeitsverhältnis.
- Eine Auswertung der befristeten Arbeitsverhältnisse zeigt, dass von den verschiedenen Formen der Befristungen vor allem Praktikumsstellen als atypisch-prekär eingestuft werden müssen. Die zunehmende Verbreitung dieser Arbeitsform trägt rund 50% zum Wachstum der atypisch-prekären befristeten Arbeitsverhältnisse seit 2002 bei und ist somit auch wesentlich für den allgemeinen Anstieg atypisch-prekärer Arbeit mitverantwortlich.
- Es gibt verschiedene Hinweise, dass die Gesamtzahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in der SAKE leicht unterschätzt wird. Dies zeigen auch die Auswertungen des SESAM-Datensatz. SESAM wurde vom Bundesamt für Statistik im vergangenen Jahr entwickelt und stellt eine Verknüpfung der verschiedenen Registerdaten mit dem SAKE-Datensatz dar. Die Auswertungen dieses Datensatzes bestätigen zudem die beobachteten zeitlichen Entwicklungen und die relativen Anteile atypisch-prekärer Arbeit in verschiedenen Personengruppen.

Insgesamt ist es gelungen, die bisherigen Ergebnisse zu atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen zu bestätigen und weitere spannende Erkenntnisse zu gewinnen. Die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse bleiben aber nach wie vor ein wichtiges Thema für die

Sozialpolitik: Einerseits bleibt deren zukünftige Entwicklung unklar. Es daher aus Sicht der Autoren wichtig, diese weiterhin zu beobachten. Andererseits sind viele interessante Aspekte zu atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen und zu einzelnen Formen noch ungeklärt. Insbesondere wirft die stark zunehmende Anzahl an Praktikumsstellen («Generation Praktikum» in der Schweiz?) neue Fragen auf.

8 Anhang A: Detailergebnisse der deskriptiven Statistik

8.1 Ergebnisse deskriptiver Statistik, Auswertung der SAKE-Daten mit Grenzwerte auf Basis der Nettolöhne

Abbildung 8-1: Ausprägungen atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse

Jahr	Anzahl potenziell atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse			Anzahl atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse			
	Total	mit einer Hauptunsicherheit	mit mehreren Hauptunsicherheiten	Total	eine Hauptunsicherheit und Einkommen < 60% des Medianlohns	mehrere Hauptunsicherheiten und Einkommen < Medianlohn	ohne Einkommensangabe, %-tural zugeteilt
Total über alle Formen atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse (ohne Doppelzählungen)							
2001	397'456	379'500	17'956	119'166	95'205		18'844
2002	462'282	440'096	22'186	113'478	89'779	5'800	17'900
2003	454'988	435'152	19'836	120'206	97'101	6'287	16'818
2004	449'207	424'802	24'405	106'440	82'909	9'024	14'506
2005	454'839	430'185	24'654	112'175	85'251	10'150	16'775
2006	486'849	463'606	23'243	133'355	108'018	7'549	17'787
2007	492'866	468'763	24'103	133'422	107'928	9'397	16'097
2008	530'685	509'592	21'093	140'674	115'874	6'415	18'385
Ausprägung Temporärarbeit							
2001	25'686	20'884		8'833			
2002	21'411	16'874	4'537	6'551	4'932		
2003	19'013	16'019	2'994	5'133	3'436		
2004	22'452	17'787	4'665	8'968	5'865	2'398	
2005	26'560	19'779	6'781	9'564	4'837	4'218	
2006	27'271	22'556	4'715	6'838	4'131	2'086	
2007	26'402	21'374	5'028	7'939	4'400	2'675	
2008	28'136	23'889	4'247	9'219	6'572	1'750	
Ausprägung Befristete Arbeitsverhältnisse							
2001	117'210	107'268	9'943	42'955	34'602		
2002	114'452	99'497	14'955	36'656	29'000	4'623	3'033
2003	116'671	104'079	12'592	39'601	32'713	4'404	2'484
2004	128'763	111'761	17'002	39'792	29'280	6'607	3'905
2005	138'390	121'388	17'002	49'217	37'938	6'292	4'987
2006	149'188	132'793	16'395	56'198	45'135	5'516	5'546
2007	146'797	128'430	18'367	56'380	44'595	7'573	4'212
2008	150'912	136'183	14'728	59'159	49'496	4'685	4'977
Ausprägung Arbeit auf Abruf							
2001	160'639	150'809	9'830	43'220	34'720		6'184
2002	205'896	191'568	14'328	45'778	35'081	4'087	6'610
2003	186'165	174'486	11'679	46'738	37'114	4'350	5'274
2004	193'938	177'060	16'878	49'119	36'443	7'135	5'541
2005	201'720	183'356	18'363	48'840	34'293	8'436	6'111
2006	207'584	191'390	16'195	53'738	40'872	6'315	6'551
2007	211'916	194'361	17'555	55'430	41'812	7'920	5'698
2008	228'799	214'098	14'701	56'100	44'656	5'233	6'210

kursiv = Fallzahl zwischen 15 und 50; leer = Fallzahl < 15, darf nicht publiziert werden.

Jahr	Anzahl potenziell atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse			Anzahl atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse			
	Total	mit einer Hauptunsicherheit	mit mehreren Hauptunsicherheiten	Total	eine Hauptunsicherheit und Einkommen < 60% des Medianlohns	mehrere Hautunsicherheiten und Einkommen < Medianlohn	ohne Einkommensangabe, %-tural zugeteilt
Ausprägung Heimarbeit							
2001	51'349	46'020		19'254	11'268		7'536
2002	59'750	54'649	5'101	25'093	14'479		9'497
2003	61'559	56'216	5'343	24'837	14'751		9'354
2004	43'232	39'909	3'324	14'434	9'386		4'529
2005	45'801	42'861	2'941	14'948	9'092		5'648
2006	48'277	44'395	3'883	18'936	12'437		5'936
2007	53'981	51'597	2'385	20'646	14'132		6'274
2008	60'227	56'582	3'645	20'448	12'675		7'580
Ausprägung Teilzeitarbeit mit Unterbeschäftigung							
2001	47'002	44'205		11'623	7'634		
2002	61'815	58'654	3'161	11'925	10'054		
2003	56'060	51'953	4'107	11'887	9'033		
2004	61'674	56'413	5'261	10'658	7'784		
2005	55'996	51'720	4'276	8'862	5'995		
2006	71'388	67'463	3'925	12'675	10'547		
2007	75'266	70'890	4'376	12'997	11'065		
2008	77'034	73'656	3'378	13'936	11'691		
Ausprägung neue Selbstständigkeit							
2001	38'105	33'221		10'756	8'791		
2002	47'044	43'080	3'964	11'156	7'596		3'055
2003	60'326	55'601	4'725	14'065	10'519		2'856
2004	48'574	45'118	3'456	8'937	6'234		2'185
2005	33'874	31'646	2'228	5'659	4'128		
2006	36'800	33'334	3'466	9'711	7'132		2'107
2007	33'459	31'222	2'238	8'988	6'223		2'525
2008	38'871	36'067	2'804	7'039	5'290		

kursiv = Fallzahl zwischen 15 und 50; leer = Fallzahl < 15, darf nicht publiziert werden.

Abbildung 8-2: Prozentualer Anteil Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnis im Vergleich zu allen Erwerbstätigen dieser Personengruppe (in %, einzelne Jahre)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach einzelnen Wirtschaftsklassen								
Land- u. Forstwirtschaft	2.88	3.47	3.32	2.40	2.79	3.25	3.74	2.21
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	1.67	1.43	1.99	1.42	1.28	1.78	1.76	1.87
Baugewerbe	1.03	1.50	1.08	1.10	1.65	1.45	1.25	1.30
Handel, Reparaturgewerbe	3.43	2.17	2.59	2.85	3.06	2.97	2.63	2.91
Gastgewerbe	10.85	7.18	8.49	6.57	7.28	8.34	7.56	7.79
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	1.71	2.23	1.65	1.55	1.63	2.19	1.92	2.67
Kredit- u. Versicherungsgewerbe	0.90	1.00	0.62	0.57	1.17	0.54	1.03	0.60
Immobilien, Vermietung, Informatik	3.37	2.59	3.31	3.17	2.75	2.77	3.08	2.78
Oeffentliche Verwaltung	1.00	1.36	2.83	1.61	1.84	2.72	3.38	2.65
Unterrichtswesen	1.93	2.68	2.62	2.16	1.93	2.71	3.24	3.74
Gesundheits- u. Sozialwesen	2.73	3.62	3.14	2.63	3.35	4.32	3.83	4.45
Sonstige Dienstleistungen	4.96	4.64	6.31	5.20	6.06	7.08	6.90	6.02
Private Haushalte	16.14	22.50	14.82	17.30	14.49	21.41	18.32	18.04
<i>Total</i>	<i>2.86</i>	<i>2.79</i>	<i>2.98</i>	<i>2.64</i>	<i>2.79</i>	<i>3.27</i>	<i>3.20</i>	<i>3.28</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht								
Männer	1.43	1.41	1.63	1.52	1.69	1.72	1.85	1.80
Frauen	4.81	4.55	4.63	4.08	4.18	5.21	4.86	5.04
<i>Total</i>	<i>2.92</i>	<i>2.81</i>	<i>2.97</i>	<i>2.66</i>	<i>2.81</i>	<i>3.29</i>	<i>3.20</i>	<i>3.28</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Alter								
15-24 Jahre	7.97	6.49	6.46	6.11	7.32	7.42	8.07	9.12
25-39 Jahre	1.90	2.15	2.27	2.40	2.21	2.87	2.43	2.54
40-54 Jahre	1.96	2.06	2.04	1.59	1.93	2.16	2.20	1.97
55-64 Jahre	2.06	1.63	2.57	1.95	1.99	2.22	2.22	2.05
65+ Jahre	7.87	8.29	9.37	6.85	3.14	8.41	6.49	6.92
<i>Total</i>	<i>2.92</i>	<i>2.81</i>	<i>2.97</i>	<i>2.66</i>	<i>2.81</i>	<i>3.29</i>	<i>3.20</i>	<i>3.28</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Nationalität								
Ausländer	3.55	3.50	3.36	3.48	3.50	3.95	4.12	4.13
Schweizer	2.75	2.62	2.88	2.45	2.62	3.10	2.94	3.04
<i>Total</i>	<i>2.92</i>	<i>2.81</i>	<i>2.97</i>	<i>2.66</i>	<i>2.81</i>	<i>3.29</i>	<i>3.20</i>	<i>3.28</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach höchster abgeschlossener Ausbildung								
Sekundarstufe 1	6.40	6.22	5.76	5.52	4.68	6.08	5.93	6.68
Sekundarstufe 2	2.87	2.64	2.95	2.59	3.11	3.55	3.35	3.24
Tertiär	0.89	1.06	1.39	1.26	1.23	1.36	1.49	1.67
<i>Total</i>	<i>2.92</i>	<i>2.81</i>	<i>2.97</i>	<i>2.66</i>	<i>2.81</i>	<i>3.29</i>	<i>3.20</i>	<i>3.28</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei Personen mit tertiärem Bildungsabschluss nach Alter								
Tertiär / Alter 25- 39	0.69	1.12	1.52	1.45	1.56	1.91	1.68	2.11
Tertiär / Alter 40-54	0.76	0.72	0.52	0.70	0.61	0.81	0.66	0.49
Tertiär / Alter 55-65	1.10	1.12	1.46	1.28	1.08	0.76	0.78	1.46
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Sprachregion								
D-CH	2.58	2.91	2.81	2.53	2.60	3.19	3.28	3.13
F/I-CH	3.76	2.56	3.39	3.01	3.32	3.55	3.00	3.66
<i>Total</i>	<i>2.92</i>	<i>2.81</i>	<i>2.97</i>	<i>2.66</i>	<i>2.81</i>	<i>3.29</i>	<i>3.20</i>	<i>3.28</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand								
ledig	3.98	3.47	3.65	3.50	3.89	4.27	4.27	4.53
verheiratet	2.22	2.49	2.61	2.27	2.26	2.77	2.62	2.55
geschieden/getrennt	2.89	1.66	2.12	1.64	1.65	2.37	2.25	2.16
verwitwet	4.04	5.21	5.41	3.46	3.55	3.01	2.80	4.66
<i>Total</i>	<i>2.92</i>	<i>2.81</i>	<i>2.97</i>	<i>2.66</i>	<i>2.81</i>	<i>3.29</i>	<i>3.20</i>	<i>3.28</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand, nur Alter zwischen 30 und 50								
ledig	0.60	0.91	1.17	1.16	1.25	1.31	1.29	1.28
verheiratet	2.12	2.55	2.22	2.17	2.25	2.69	2.60	2.35
geschieden/getrennt	2.42	1.84	1.52	1.08	1.71	2.33	2.06	1.69
<i>Total</i>	<i>1.79</i>	<i>2.10</i>	<i>1.91</i>	<i>1.82</i>	<i>1.98</i>	<i>2.29</i>	<i>2.20</i>	<i>2.03</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand, nur Frauen im Alter zwischen 30 und 50								
ledig	0.78	1.19	1.46	1.61	1.05	1.24	1.22	1.44
verheiratet	4.37	5.36	4.57	4.33	4.40	5.18	4.84	4.63
geschieden/getrennt	3.74	2.39	1.95	1.52	2.35	2.96	2.78	2.37
<i>Total</i>	<i>3.45</i>	<i>4.07</i>	<i>3.55</i>	<i>3.31</i>	<i>3.40</i>	<i>3.91</i>	<i>3.65</i>	<i>3.56</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand, nur Männer im Alter zwischen 30 und 50								
ledig	0.46	0.72	0.96	0.82	1.40	1.36	1.35	1.15
verheiratet	0.55	0.44	0.43	0.53	0.62	0.81	0.87	0.59
geschieden/getrennt	0.36	1.05	0.91	0.41	0.68	1.33	0.94	0.64
<i>Total</i>	<i>0.51</i>	<i>0.55</i>	<i>0.60</i>	<i>0.60</i>	<i>0.82</i>	<i>0.99</i>	<i>1.00</i>	<i>0.75</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei Erwerbstätigen mit und ohne Kinder								
keine Kinder	3.18	2.82	3.15	2.90	3.02	3.53	3.55	3.68
Kinder	2.33	2.78	2.54	2.08	2.27	2.68	2.29	2.26
<i>Total</i>	<i>2.92</i>	<i>2.81</i>	<i>2.97</i>	<i>2.66</i>	<i>2.81</i>	<i>3.29</i>	<i>3.20</i>	<i>3.28</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei erwerbstätigen Frauen mit und ohne Kinder								

keine Kinder	4.79	4.07	4.35	4.04	4.06	5.28	5.02	5.21
Kinder	4.88	5.73	5.33	4.17	4.51	5.01	4.44	4.59
<i>Total</i>	4.81	4.55	4.63	4.08	4.18	5.21	4.86	5.04

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei erwerbstätigen Männern mit und ohne Kinder								
keine Kinder	1.83	1.80	2.16	1.96	2.16	2.08	2.34	2.36
Kinder	0.58	0.52	0.35	0.45	0.54	0.84	0.59	0.42
<i>Total</i>	<i>1.43</i>	<i>1.41</i>	<i>1.63</i>	<i>1.52</i>	<i>1.69</i>	<i>1.72</i>	<i>1.85</i>	<i>1.80</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei erwerbstätigen Frauen zwischen 30 und 50 Jahre mit und ohne Kinder								
keine Kinder	2.21	2.74	2.04	2.79	2.53	2.88	2.96	2.78
Kinder	4.85	5.44	5.15	3.86	4.37	5.01	4.43	4.43
<i>Total</i>	<i>3.45</i>	<i>4.07</i>	<i>3.55</i>	<i>3.31</i>	<i>3.40</i>	<i>3.91</i>	<i>3.65</i>	<i>3.56</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei erwerbstätigen Männern zwischen 30 und 50 Jahre mit und ohne Kinder								
keine Kinder	0.44	0.67	0.95	0.78	1.07	1.13	1.37	1.06
Kinder	0.58	0.43	0.24	0.41	0.56	0.84	0.61	0.42
<i>Total</i>	<i>0.51</i>	<i>0.55</i>	<i>0.60</i>	<i>0.60</i>	<i>0.82</i>	<i>0.99</i>	<i>1.00</i>	<i>0.75</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei alleinerziehenden Haushalten								
nicht alleinerziehend	2.85	2.81	2.96	2.67	2.82	3.30	3.23	3.30
alleinerziehend	4.97	2.76	3.30	2.54	2.34	2.89	2.43	2.77
<i>Total</i>	<i>2.92</i>	<i>2.81</i>	<i>2.97</i>	<i>2.66</i>	<i>2.81</i>	<i>3.29</i>	<i>3.20</i>	<i>3.28</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei Erwerbstätigen mit Kindern nach Betreuungsregeln								
regelmässige Kinderbetreuung	2.47	2.83	2.15	1.63	1.86	2.30	1.59	1.96
keine regelmässige Kinderbetreuung	2.83	3.26	3.73	3.65	3.40	3.82	3.40	3.47
<i>Total</i>	<i>2.92</i>	<i>2.81</i>	<i>2.97</i>	<i>2.66</i>	<i>2.81</i>	<i>3.29</i>	<i>3.20</i>	<i>3.28</i>

8.2 Ergebnisse deskriptiver Statistik, Auswertung der SAKE-Daten mit Grenzwerte auf Basis der Bruttolöhne

Abbildung 8-3: Ausprägungen atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse

Jahr	Anzahl potenziell atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse			Anzahl atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse			
	Total	mit einer Hauptunsicherheit	mit mehreren Hauptunsicherheiten	Total	eine Hauptunsicherheit und Einkommen < 60% des Medianlohns	mehrere Hautunsicherheiten und Einkommen < Medianlohn	ohne Einkommensangabe, %-tural zugeteilt
Total über alle Formen atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse (ohne Doppelzählungen)							
2001	397'456	379'500	17'956	133'324	107'542		21'082
2002	462'282	440'096	22'186	131'262	105'186	5'371	20'705
2003	454'988	435'152	19'836	135'300	109'862	6'508	18'930
2004	449'207	424'802	24'405	121'206	96'092	8'595	16'519
2005	454'839	430'185	24'654	125'100	96'032	10'360	18'707
2006	486'849	463'606	23'243	147'674	120'974	7'003	19'697
2007	492'866	468'763	24'103	149'780	122'675	9'034	18'070
2008	530'685	509'592	21'093	156'203	129'765	6'024	20'414
Ausprägung Temporärarbeit							
2001	25'686	20'884		8'983			
2002	21'411	16'874	4'537	6'308	4'980		
2003	19'013	16'019	2'994	5'343	3'436		
2004	22'452	17'787	4'665	8'762	5'675	2'398	
2005	26'560	19'779	6'781	9'631	4'781	4'338	
2006	27'271	22'556	4'715	6'989	4'328	2'025	
2007	26'402	21'374	5'028	8'861	5'212	2'685	
2008	28'136	23'889	4'247	10'074	7'378	1'715	
Ausprägung Befristete Arbeitsverhältnisse							
2001	117'210	107'268	9'943	46'477	38'109		
2002	114'452	99'497	14'955	40'152	32'178	4'652	3'322
2003	116'671	104'079	12'592	42'217	35'320	4'249	2'648
2004	128'763	111'761	17'002	43'542	33'054	6'216	4'273
2005	138'390	121'388	17'002	50'757	39'231	6'383	5'143
2006	149'188	132'793	16'395	57'492	46'618	5'201	5'674
2007	146'797	128'430	18'367	59'781	48'250	7'065	4'466
2008	150'912	136'183	14'728	62'635	53'140	4'226	5'270
Ausprägung Arbeit auf Abruf							
2001	160'639	150'809	9'830	50'044	40'429		7'161
2002	205'896	191'568	14'328	56'896	44'873	3'808	8'216
2003	186'165	174'486	11'679	54'381	43'927	4'317	6'137
2004	193'938	177'060	16'878	56'164	43'168	6'660	6'336
2005	201'720	183'356	18'363	57'890	42'001	8'646	7'243
2006	207'584	191'390	16'195	64'043	50'471	5'764	7'807
2007	211'916	194'361	17'555	65'327	51'054	7'558	6'715
2008	228'799	214'098	14'701	62'703	50'972	4'791	6'941

kursiv = Fallzahl zwischen 15 und 50; leer = Fallzahl < 15, darf nicht publiziert werden.

Jahr	Anzahl potenziell atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse			Anzahl atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse			
	Total	mit einer Hauptunsicherheit	mit mehreren Hauptunsicherheiten	Total	eine Hauptunsicherheit und Einkommen < 60% des Medianlohns	mehrere Hauptunsicherheiten und Einkommen < Medianlohn	ohne Einkommensangabe, %-tural zugeteilt
Ausprägung Heimarbeit							
2001	51'349	46'020		19'254	11'268		7'536
2002	59'750	54'649	5'101	27'111	15'919		10'261
2003	61'559	56'216	5'343	27'187	16'037		10'238
2004	43'232	39'909	3'324	15'484	10'144		4'858
2005	45'801	42'861	2'941	16'454	10'029		6'217
2006	48'277	44'395	3'883	20'978	13'936		6'576
2007	53'981	51'597	2'385	21'402	14'658		6'504
2008	60'227	56'582	3'645	23'567	14'637		8'736
Ausprägung Teilzeitarbeit mit Unterbeschäftigung							
2001	47'002	44'205		13'376	9'696		
2002	61'815	58'654	3'161	13'701	11'638		
2003	56'060	51'953	4'107	13'895	10'738		1'579
2004	61'674	56'413	5'261	13'013	9'817		
2005	55'996	51'720	4'276	9'933	6'910		
2006	71'388	67'463	3'925	14'770	12'365		
2007	75'266	70'890	4'376	14'569	12'557		
2008	77'034	73'656	3'378	16'905	14'376		
Ausprägung neue Selbstständigkeit							
2001	38'105	33'221		13'460	11'058		
2002	47'044	43'080	3'964	12'975	9'102		3'553
2003	60'326	55'601	4'725	16'539	12'310		3'358
2004	48'574	45'118	3'456	10'998	7'828		2'688
2005	33'874	31'646	2'228	7'113	5'242		
2006	36'800	33'334	3'466	10'072	7'585		2'185
2007	33'459	31'222	2'238	10'201	7'095		2'866
2008	38'871	36'067	2'804	7'963	6'004		

kursiv = Fallzahl zwischen 15 und 50; leer = Fallzahl < 15, darf nicht publiziert werden.

Abbildung 8-4: Prozentualer Anteil Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnis im Vergleich zu allen Erwerbstätigen dieser Personengruppe (in %, einzelne Jahre)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach einzelnen Wirtschaftsklassen								
Land- u. Forstwirtschaft	2.88	3.95	3.41	2.60	2.88	3.81	3.74	2.64
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	2.07	1.66	2.11	1.61	1.39	2.01	1.94	2.18
Baugewerbe	1.10	1.94	1.09	1.19	1.92	1.37	1.41	1.53
Handel, Reparaturgewerbe	4.07	2.89	3.22	3.33	3.75	3.79	3.11	3.42
Gastgewerbe	13.77	8.24	10.45	7.73	8.04	8.38	9.94	8.31
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	1.95	2.71	1.83	1.61	1.70	3.22	2.34	2.71
Kredit- u. Versicherungsgewerbe	1.12	1.18	0.70	0.66	1.54	0.67	1.09	0.60
Immobilien, Vermietung, Informatik	3.41	2.98	3.66	3.59	2.97	2.86	3.48	2.92
Oeffentliche Verwaltung	1.00	1.44	2.89	1.70	2.21	2.86	3.45	2.88
Unterrichtswesen	2.06	2.95	3.06	2.78	2.05	2.99	3.57	4.37
Gesundheits- u. Sozialwesen	2.73	3.85	3.43	2.83	3.52	4.53	4.20	4.73
Sonstige Dienstleistungen	5.51	5.03	6.77	6.09	6.34	7.54	7.30	6.72
Private Haushalte	16.14	25.21	17.26	19.00	17.27	24.08	20.67	20.88
Total	3.21	3.22	3.35	3.01	3.11	3.63	3.59	3.65
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht								
Männer	1.70	1.56	1.78	1.66	1.85	1.84	2.02	1.95
Frauen	5.26	5.34	5.28	4.72	4.71	5.85	5.52	5.66
Total	3.27	3.25	3.35	3.03	3.13	3.64	3.59	3.64
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Alter								
15-24 Jahre	8.82	7.35	7.02	6.94	8.04	8.00	9.15	10.00
25-39 Jahre	2.12	2.49	2.69	2.77	2.52	3.15	2.71	2.79
40-54 Jahre	2.18	2.32	2.24	1.74	2.10	2.38	2.39	2.16
55-64 Jahre	2.20	1.93	2.84	2.17	2.24	2.72	2.52	2.36
65+ Jahre	10.65	11.55	11.23	8.86	4.17	10.05	8.21	8.85
Total	3.27	3.25	3.35	3.03	3.13	3.64	3.59	3.64
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Nationalität								
Ausländer	4.20	3.74	3.72	3.90	3.76	4.18	4.60	4.33
Schweizer	3.01	3.11	3.25	2.80	2.96	3.49	3.31	3.45
Total	3.27	3.25	3.35	3.03	3.13	3.64	3.59	3.64
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach höchster abgeschlossener Ausbildung								
Sekundarstufe 1	7.41	7.02	6.22	6.05	5.17	6.53	6.32	7.40
Sekundarstufe 2	3.19	3.10	3.41	3.02	3.51	4.04	3.85	3.63
Tertiär	0.91	1.22	1.52	1.41	1.33	1.42	1.70	1.82
Total	3.27	3.25	3.35	3.03	3.13	3.64	3.59	3.64
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei Personen mit tertiärem Bildungsabschluss nach Alter								
Tertiär / Alter 25- 39	0.69	1.40	1.62	1.69	1.66	1.97	1.87	2.29
Tertiär / Alter 40-54	0.76	0.79	0.59	0.76	0.67	0.84	0.75	0.52
Tertiär / Alter 55-65	1.10	1.12	1.62	1.30	1.24	0.85	1.00	1.69
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Sprachregion								
D-CH	2.87	3.35	3.19	2.92	2.96	3.59	3.66	3.54
F/I-CH	4.26	2.99	3.74	3.31	3.55	3.78	3.43	3.90
Total	3.27	3.25	3.35	3.03	3.13	3.64	3.59	3.64
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand								
ledig	4.25	3.92	4.00	3.99	4.17	4.54	4.82	4.94
verheiratet	2.64	2.91	3.04	2.61	2.63	3.23	2.95	2.89
geschieden/getrennt	2.89	2.01	2.18	1.72	1.87	2.37	2.37	2.34
verwitwet	5.51	6.64	6.10	3.99	3.90	3.88	3.19	5.79
Total	3.27	3.25	3.35	3.03	3.13	3.64	3.59	3.64
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand, nur Alter zwischen 30 und 50								
ledig	0.67	1.04	1.26	1.29	1.17	1.36	1.46	1.34
verheiratet	2.34	2.92	2.65	2.48	2.68	3.13	2.87	2.61
geschieden/getrennt	2.42	2.13	1.54	1.22	1.84	2.42	2.06	1.89
Total	1.96	2.40	2.22	2.07	2.25	2.59	2.42	2.23
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand, nur Frauen im Alter zwischen 30 und 50								
ledig	0.95	1.30	1.65	1.80	0.86	1.31	1.57	1.55
verheiratet	4.60	6.22	5.45	4.93	5.31	6.15	5.40	5.14
geschieden/getrennt	3.74	2.88	1.99	1.75	2.56	3.11	2.78	2.71
Total	3.63	4.72	4.17	3.77	3.97	4.55	4.08	3.94
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand, nur Männer im Alter zwischen 30 und 50								
ledig	0.46	0.86	0.99	0.92	1.40	1.39	1.37	1.18
verheiratet	0.76	0.43	0.53	0.62	0.68	0.83	0.92	0.66
geschieden/getrennt	0.36	1.05	0.91	0.41	0.68	1.33	0.94	0.64
Total	0.66	0.57	0.67	0.68	0.86	1.01	1.04	0.80
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei Erwerbstätigen mit und ohne Kinder								
keine Kinder	3.56	3.30	3.47	3.30	3.29	3.86	3.96	4.08
Kinder	2.59	3.14	3.05	2.39	2.73	3.09	2.62	2.51
Total	3.27	3.25	3.35	3.03	3.13	3.64	3.59	3.64
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei erwerbstätigen Frauen mit und ohne Kinder								

keine Kinder	5.29	4.79	4.84	4.70	4.42	5.82	5.69	5.86
Kinder	5.16	6.70	6.35	4.76	5.47	5.93	5.09	5.10
Total	5.26	5.34	5.28	4.72	4.71	5.85	5.52	5.66

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei erwerbstätigen Männern mit und ohne Kinder								
keine Kinder	2.11	2.07	2.34	2.14	2.35	2.24	2.55	2.55
Kinder	0.84	0.40	0.44	0.53	0.62	0.85	0.68	0.47
Total	1.70	1.56	1.78	1.66	1.85	1.84	2.02	1.95
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei erwerbstätigen Frauen zwischen 30 und 50 Jahre mit und ohne Kinder								
keine Kinder	2.28	3.11	2.25	3.14	2.72	3.28	3.20	3.12
Kinder	5.16	6.38	6.19	4.44	5.35	5.91	5.05	4.86
Total	3.63	4.72	4.17	3.77	3.97	4.55	4.08	3.94
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei erwerbstätigen Männern zwischen 30 und 50 Jahre mit und ohne Kinder								
keine Kinder	0.44	0.86	1.00	0.86	1.07	1.17	1.38	1.09
Kinder	0.87	0.30	0.35	0.50	0.64	0.84	0.67	0.49
Total	0.66	0.57	0.67	0.68	0.86	1.01	1.04	0.80
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei alleinerziehenden Haushalten								
nicht alleinerziehend	3.21	3.25	3.34	3.06	3.15	3.68	3.61	3.67
alleinerziehend	4.97	3.18	3.57	2.34	2.54	2.65	3.00	3.09
Total	3.27	3.25	3.35	3.03	3.13	3.64	3.59	3.64
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei Erwerbstätigen mit Kindern nach Betreuungsregeln								
regelmässige Kinderbetreuung	3.01	3.30	2.58	1.98	2.15	2.49	1.96	2.09
keine regelmässige Kinderbetreuung	2.96	3.69	4.21	3.98	3.91	4.44	3.76	3.83
Total	3.27	3.25	3.35	3.03	3.13	3.64	3.59	3.64

8.3 Ergebnisse deskriptiver Statistik, Auswertung der SESAM-Daten mit Grenzwerte auf Basis der Bruttolöhne

Abbildung 8-5: Ausprägungen atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse

Jahr	Anzahl potenziell atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse			Anzahl atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse			
	Total	mit einer Hauptunsicherheit	mit mehreren Hauptunsicherheiten	Total	eine Hauptunsicherheit und Einkommen < 60% des Medianlohns	mehrere Hautunsicherheiten und Einkommen < Medianlohn	ohne Einkommensangabe, %-tural zugeteilt
Total über alle Formen atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse (ohne Doppelzählungen)							
2001	397'456	379'500	17'956	157'491	117'927		37'554
2002	462'282	440'096	22'186	144'528	109'887	4'789	29'852
2003	454'988	435'152	19'836	146'592	114'207	4'179	28'207
2004	449'207	424'802	24'405	140'905	106'789	5'155	28'961
2005	454'839	430'185	24'654	152'021	119'295	6'425	26'301
2006	486'849	463'606	23'243	171'082	131'750	4'523	34'810
2007	492'866	468'763	24'103	160'100	123'769	5'763	30'568
2008							
Ausprägung Temporärarbeit							
2001	25'686	20'884		13'371	12'550		
2002	21'411	16'874	4'537	9'382	7'400		
2003	19'013	16'019	2'994	11'544	9'663		
2004	22'452	17'787	4'665	12'015	8'941	1'565	
2005	26'560	19'779	6'781	13'899	10'609		
2006	27'271	22'556	4'715	14'224	12'220		
2007	26'402	21'374	5'028	14'667	12'319	1'284	
2008							
Ausprägung Befristete Arbeitsverhältnisse							
2001	117'210	107'268	9'943	51'723	40'361		10'278
2002	114'452	99'497	14'955	45'991	35'869	3'005	7'118
2003	116'671	104'079	12'592	41'679	32'483	2'928	6'268
2004	128'763	111'761	17'002	44'364	32'741	3'533	8'091
2005	138'390	121'388	17'002	55'914	42'257	4'105	9'552
2006	149'188	132'793	16'395	58'562	44'190	3'951	10'421
2007	146'797	128'430	18'367	59'270	45'243	4'873	9'155
2008							
Ausprägung Arbeit auf Abruf							
2001	160'639	150'809	9'830	55'293	42'000		12'433
2002	205'896	191'568	14'328	57'139	43'215	3'709	10'215
2003	186'165	174'486	11'679	54'116	41'157	2'605	10'353
2004	193'938	177'060	16'878	60'685	44'647	3'757	12'280
2005	201'720	183'356	18'363	63'311	50'106	4'545	8'660
2006	207'584	191'390	16'195	71'039	55'969	2'612	12'459
2007	211'916	194'361	17'555	64'901	49'605	4'742	10'554
2008							

kursiv = Fallzahl zwischen 15 und 50; leer = Fallzahl < 15, darf nicht publiziert werden.

Jahr	Anzahl potenziell atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse			Anzahl atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse			
	Total	mit einer Hauptunsicherheit	mit mehreren Hauptunsicherheiten	Total	eine Hauptunsicherheit und Einkommen < 60% des Medianlohns	mehrere Hauptunsicherheiten und Einkommen < Medianlohn	ohne Einkommensangabe, %-tural zugeteilt
Ausprägung Heimarbeit							
2001	51'349	46'020		30'871	15'979		13'743
2002	59'750	54'649	5'101	31'785	17'996		13'158
2003	61'559	56'216	5'343	33'654	20'168		12'943
2004	43'232	39'909	3'324	18'688	10'920		7'644
2005	45'801	42'861	2'941	22'886	14'388		8'219
2006	48'277	44'395	3'883	28'616	15'477		12'884
2007	53'981	51'597	2'385	28'144	16'736		11'408
2008							
Ausprägung Teilzeitarbeit mit Unterbeschäftigung							
2001	47'002	44'205		17'383	14'099		
2002	61'815	58'654	3'161	14'411	11'880		
2003	56'060	51'953	4'107	14'431	11'218		1'998
2004	61'674	56'413	5'261	13'433	10'441		
2005	55'996	51'720	4'276	13'375	10'240		
2006	71'388	67'463	3'925	16'305	12'290		2'359
2007	75'266	70'890	4'376	15'041	12'055		
2008							
Ausprägung neue Selbstständigkeit							
2001	38'105	33'221		17'433	10'714		5'792
2002	47'044	43'080	3'964	15'835	9'469		5'735
2003	60'326	55'601	4'725	17'053	12'992		3'518
2004	48'574	45'118	3'456	17'352	12'103		5'124
2005	33'874	31'646	2'228	13'444	8'907		4'259
2006	36'800	33'334	3'466	15'393	9'044		6'310
2007	33'459	31'222	2'238	13'967	7'625		6'342
2008							

kursiv = Fallzahl zwischen 15 und 50; leer = Fallzahl < 15, darf nicht publiziert werden.

Abbildung 8-6: Prozentualer Anteil Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnis im Vergleich zu allen Erwerbstätigen dieser Personengruppe (in %, einzelne Jahre)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach einzelnen Wirtschaftsklassen							
Land- u. Forstwirtschaft	4.01	4.64	5.68	3.75	4.67	4.77	5.39
Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	2.58	2.29	2.38	2.39	2.06	2.58	2.12
Baugewerbe	2.46	1.98	1.78	2.26	2.94	2.10	2.43
Handel, Reparaturgewerbe	3.53	2.93	2.87	3.63	3.96	3.38	3.22
Gastgewerbe	8.47	6.64	7.79	8.85	8.39	10.26	11.17
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	3.20	2.66	2.51	2.08	3.41	2.90	2.75
Kredit- u. Versicherungsgewerbe	1.59	1.47	1.11	0.71	1.13	1.09	1.06
Immobilien, Vermietung, Informatik	4.77	4.13	4.35	3.69	4.09	4.34	3.96
Oeffentliche Verwaltung	1.91	1.64	2.56	1.98	1.45	2.54	2.95
Unterrichtswesen	3.29	3.18	3.32	2.22	3.22	3.91	3.44
Gesundheits- u. Sozialwesen	3.21	3.97	3.67	3.72	3.89	4.32	4.45
Sonstige Dienstleistungen	5.44	5.78	6.53	4.74	6.65	8.31	8.00
Private Haushalte	9.74	13.62	8.91	13.06	12.37	20.46	11.26
<i>Total</i>	<i>3.45</i>	<i>3.27</i>	<i>3.36</i>	<i>3.21</i>	<i>3.57</i>	<i>3.91</i>	<i>3.73</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht							
Männer	1.91	2.01	2.09	1.95	2.56	2.34	2.38
Frauen	5.64	4.94	5.04	4.82	4.89	5.92	5.44
<i>Total</i>	<i>3.50</i>	<i>3.29</i>	<i>3.38</i>	<i>3.22</i>	<i>3.59</i>	<i>3.93</i>	<i>3.75</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Alter							
15-24 Jahre	8.64	7.05	7.20	7.69	9.94	9.00	9.86
25-39 Jahre	2.80	2.79	3.04	3.02	3.14	3.68	3.27
40-54 Jahre	2.71	2.83	2.52	2.05	2.43	2.86	2.75
55-64 Jahre	2.98	2.60	3.27	3.18	2.82	3.17	2.75
65+ Jahre	2.22	3.37	3.10	2.72	3.46	6.60	2.07
<i>Total</i>	<i>3.50</i>	<i>3.29</i>	<i>3.38</i>	<i>3.22</i>	<i>3.59</i>	<i>3.93</i>	<i>3.75</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Nationalität							
Ausländer	3.62	3.16	3.83	4.08	3.72	4.62	4.59
Schweizer	3.47	3.32	3.26	2.99	3.56	3.74	3.51
<i>Total</i>	<i>3.50</i>	<i>3.29</i>	<i>3.38</i>	<i>3.22</i>	<i>3.59</i>	<i>3.93</i>	<i>3.75</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach höchster abgeschlossener Ausbildung							
Sekundarstufe 1	5.37	5.01	5.33	4.16	4.67	5.91	5.71
Sekundarstufe 2	3.85	3.58	3.66	3.77	4.34	4.50	4.29
Tertiär	1.69	1.70	1.80	1.68	1.63	2.04	1.94
<i>Total</i>	<i>3.50</i>	<i>3.29</i>	<i>3.38</i>	<i>3.22</i>	<i>3.59</i>	<i>3.93</i>	<i>3.75</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Sprachregion							
D-CH	3.39	3.33	3.24	3.09	3.42	3.84	3.74
F/I-CH	3.78	3.18	3.75	3.55	4.04	4.17	3.77
<i>Total</i>	<i>3.50</i>	<i>3.29</i>	<i>3.38</i>	<i>3.22</i>	<i>3.59</i>	<i>3.93</i>	<i>3.75</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand							
ledig	4.47	3.96	4.17	4.18	5.20	4.95	4.87
verheiratet	3.01	3.01	3.03	2.66	2.80	3.41	3.36
geschieden/getrennt	3.00	2.53	2.50	2.92	2.37	3.05	1.94
verwitwet	3.09	3.48	4.21	4.39	4.37	4.79	2.84
<i>Total</i>	<i>3.50</i>	<i>3.29</i>	<i>3.38</i>	<i>3.22</i>	<i>3.59</i>	<i>3.93</i>	<i>3.75</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand, nur Alter zwischen 30 und 50							
ledig	1.31	1.75	1.82	1.65	2.53	2.04	1.87
verheiratet	2.82	3.08	2.67	2.52	2.55	3.40	3.32
geschieden/getrennt	2.37	2.60	2.21	2.31	2.26	3.25	1.85
<i>Total</i>	<i>2.43</i>	<i>2.72</i>	<i>2.44</i>	<i>2.29</i>	<i>2.52</i>	<i>3.02</i>	<i>2.79</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand, nur Frauen im Alter zwischen 30 und 50							
ledig	1.26	1.48	1.79	2.17	2.40	2.08	1.84
verheiratet	6.27	6.16	5.30	4.82	4.96	6.62	6.10
geschieden/getrennt	3.57	3.67	2.79	3.02	2.39	4.26	2.05
<i>Total</i>	<i>4.71</i>	<i>4.79</i>	<i>4.20</i>	<i>3.97</i>	<i>4.03</i>	<i>5.15</i>	<i>4.47</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach Zivilstand, nur Männer im Alter zwischen 30 und 50							
ledig	1.34	1.93	1.84	1.29	2.62	2.01	1.89
verheiratet	0.59	0.87	0.77	0.81	0.77	1.02	1.21
geschieden/getrennt	0.55	1.14	1.39	1.24	2.05	1.67	1.54
<i>Total</i>	<i>0.76</i>	<i>1.15</i>	<i>1.09</i>	<i>0.96</i>	<i>1.32</i>	<i>1.32</i>	<i>1.41</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei Erwerbstätigen mit und ohne Kinder							
keine Kinder	3.80	3.33	3.50	3.42	3.94	4.12	3.97
Kinder	2.80	3.21	3.08	2.74	2.74	3.47	3.20
<i>Total</i>	<i>3.50</i>	<i>3.29</i>	<i>3.38</i>	<i>3.22</i>	<i>3.59</i>	<i>3.93</i>	<i>3.75</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei erwerbstätigen Frauen mit und ohne Kinder							
keine Kinder	5.48	4.27	4.56	4.65	4.74	5.66	5.20
Kinder	6.08	6.60	6.20	5.23	5.29	6.59	6.07
<i>Total</i>	<i>5.64</i>	<i>4.94</i>	<i>5.04</i>	<i>4.82</i>	<i>4.89</i>	<i>5.92</i>	<i>5.44</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei erwerbstätigen Männern mit und ohne Kinder							

keine Kinder	2.47	2.58	2.67	2.42	3.29	2.85	2.96
Kinder	0.72	0.77	0.79	0.88	0.87	1.12	1.00
<i>Total</i>	1.91	2.01	2.09	1.95	2.56	2.34	2.38

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei erwerbstätigen Frauen zwischen 30 und 50 Jahre mit und ohne Kinder							
keine Kinder	3.64	3.24	2.58	3.11	3.08	4.06	3.48
Kinder	6.00	6.49	6.00	4.93	5.13	6.39	5.61
<i>Total</i>	<i>4.71</i>	<i>4.79</i>	<i>4.20</i>	<i>3.97</i>	<i>4.03</i>	<i>5.15</i>	<i>4.47</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei erwerbstätigen Männern zwischen 30 und 50 Jahre mit und ohne Kinder							
keine Kinder	0.88	1.50	1.50	1.18	1.84	1.55	1.95
Kinder	0.63	0.80	0.68	0.72	0.78	1.07	0.84
<i>Total</i>	<i>0.76</i>	<i>1.15</i>	<i>1.09</i>	<i>0.96</i>	<i>1.32</i>	<i>1.32</i>	<i>1.41</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei alleinerziehenden Haushalten							
nicht alleinerziehend	3.49	3.28	3.38	3.21	3.63	3.95	3.82
alleinerziehend	3.62	3.67	3.35	3.29	2.49	3.48	1.99
<i>Total</i>	<i>3.50</i>	<i>3.29</i>	<i>3.38</i>	<i>3.22</i>	<i>3.59</i>	<i>3.93</i>	<i>3.75</i>
Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei Erwerbstätigen mit Kindern nach Betreuungsregeln							
regelmässige Kinderbetreuung	3.45	2.04	2.22	2.01	2.45	2.79	1.95
keine regelmässige Kinderbetreuung	2.98	3.92	3.94	3.53	3.43	4.03	4.04
<i>Total</i>	<i>3.50</i>	<i>3.29</i>	<i>3.38</i>	<i>3.22</i>	<i>3.59</i>	<i>3.93</i>	<i>3.75</i>

9 Anhang B: Schätzergebnisse Probit-Schätzungen

a) Variablenübersicht

Abk.	Variable (1=...)	Beobachtungen	Mittelwert	Standard- abweichung	Min.	Max.
Ec_PdNak	Atypisch-prekäres Arbeitsverhältnisse	196664	0.029	0.168	0	1
Ec_Dsex	Frau	196664	0.467	0.499	0	1
Ec_Dage1	Alter 15-24	196664	0.103	0.304	0	1
Ec_Dage2	Alter 25-39	196664	0.367	0.482	0	1
Ec_Dage3	Alter 40-54	196664	0.364	0.481	0	1
Ec_Dage4	Alter 55-64	196664	0.144	0.351	0	1
Ec_Dage5	Alter 65+	196664	0.022	0.148	0	1
Ec_Dzivil1	Zivilstand: ledig	196664	0.315	0.464	0	1
Ec_Dzivil2	Zivilstand: verheiratet	196664	0.560	0.496	0	1
Ec_Dzivil3	Zivilstand: geschieden/getrennt	196664	0.106	0.308	0	1
Ec_Dzivil4	Zivilstand: verwitwet	196664	0.019	0.137	0	1
Ec_Dheimat	Ausländ. Nationalität	196664	0.369	0.483	0	1
Ec_Dbild1	Ausbildung: Sekundarstufe I	196664	0.172	0.378	0	1
Ec_Dbild2	Ausbildung: Sekundarstufe I	196664	0.534	0.499	0	1
Ec_Dbild3	Ausbildung: Tertiärstufe	196664	0.293	0.455	0	1
Ec_Dregspr	lateinische Schweiz	196664	0.350	0.477	0	1
Ec_Alerz	Alleinerziehende	196664	0.040	0.195	0	1
Ec_DIU82k1	Regelmässige externe Kinderbetreuung	196664	0.111	0.314	0	1
Ec_DIU82k2	Keine regelmässige externe Kinderbetreuung	196664	0.245	0.430	0	1
Ec_3eigd	Eigene Kinder im Haushalt (<3 Jahre)	196664	0.065	0.246	0	1
Ec_DBMU1	Branche: Land- u. Forstwirtschaft	196664	0.022	0.147	0	1
Ec_DBMU2	Branche: Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	196664	0.169	0.375	0	1
Ec_DBMU3	Branche: Baugewerbe	196664	0.066	0.248	0	1
Ec_DBMU4	Branche: Handel, Reparaturgewerbe	196664	0.142	0.349	0	1
Ec_DBMU5	Branche: Gastgewerbe	196664	0.042	0.202	0	1
Ec_DBMU6	Branche: Verkehr, Nachrichtenübermittlung	196664	0.056	0.230	0	1
Ec_DBMU7	Branche: Kredit- u. Versicherungsgewerbe	196664	0.057	0.233	0	1
Ec_DBMU8	Branche: Immobilien, Vermietung, Informatik	196664	0.118	0.323	0	1
Ec_DBMU9	Branche: Oeffentliche Verwaltung	196664	0.047	0.213	0	1
Ec_DBMU10	Branche: Unterrichtswesen	196664	0.078	0.269	0	1
Ec_DBMU11	Branche: Gesundheits- u. Sozialwesen	196664	0.129	0.335	0	1
Ec_DBMU12	Branche: Sonstige Dienstleistungen	196664	0.057	0.232	0	1
Ec_DBMU13	Branche: Private Haushalte	196664	0.013	0.113	0	1
Ec_D2001	Jahr 2001	196664	0.053	0.224	0	1
Ec_D2002	Jahr 2002	196664	0.111	0.314	0	1
Ec_D2003	Jahr 2003	196664	0.161	0.368	0	1
Ec_D2004	Jahr 2004	196664	0.147	0.355	0	1
Ec_D2005	Jahr 2005	196664	0.136	0.343	0	1
Ec_D2006	Jahr 2006	196664	0.128	0.335	0	1
Ec_D2007	Jahr 2007	196664	0.133	0.339	0	1
Ec_D2008	Jahr 2008	196664	0.130	0.336	0	1

b) Überprüfung der Ergebnisse für 2001/2002 mit längerer ZeitreiheIteration 6: Log pseudolikelihood = **-23690.884**

Probit regression

Number of obs = **196664**Wald chi2(25) = **62543.22**Log pseudolikelihood = **-23690.884**Prob > chi2 = **0.0000**

Ec_PdNak	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Ec_Dsex	.4148138	.0171475	24.19	0.000	.3812053 .4484224
Ec_Dage1	.5658714	.0257733	21.96	0.000	.5153566 .6163863
Ec_Dage2	.0831628	.0181371	4.59	0.000	.0476148 .1187108
Ec_Dage5	.5832104	.0386038	15.11	0.000	.5075483 .6588725
Ec_Dzivil2	.064212	.0176443	3.64	0.000	.0296299 .0987941
Ec_Alerz	.0073766	.039208	0.19	0.851	-.0694697 .0842229
Ec_Dheimat	.1062825	.0188709	5.63	0.000	.0692963 .1432688
Ec_Dbid1	.1182527	.0219794	5.38	0.000	.0751739 .1613315
Ec_Dbid3	-.2032264	.0210526	-9.65	0.000	-.2444889 -.161964
Ec_Dregspr	.0780633	.0169587	4.60	0.000	.0448248 .1113019
Ec_DBMU1	.1321818	.0476902	2.77	0.006	.0387108 .2256528
Ec_DBMU4	-.0467987	.0244164	-1.92	0.055	-.0946539 .0010565
Ec_DBMU5	.4047728	.0332566	12.17	0.000	.3395912 .4699545
Ec_DBMU6	-.0289618	.0443258	-0.65	0.514	-.1158388 .0579151
Ec_DBMU7	-.4429312	.0571901	-7.74	0.000	-.5550219 -.3308406
Ec_DBMU12	.3573846	.0271421	13.17	0.000	.3041871 .4105822
Ec_DBMU13	.7479816	.0439335	17.03	0.000	.6618735 .8340897
Ec_D2001	-2.430001	.0375216	-64.76	0.000	-2.503542 -2.35646
Ec_D2002	-2.450545	.0329631	-74.34	0.000	-2.515152 -2.385939
Ec_D2003	-2.406077	.0293899	-81.87	0.000	-2.46368 -2.348474
Ec_D2004	-2.457772	.030352	-80.98	0.000	-2.517261 -2.398283
Ec_D2005	-2.425655	.0321099	-75.54	0.000	-2.48859 -2.362721
Ec_D2006	-2.358768	.0311443	-75.74	0.000	-2.41981 -2.297726
Ec_D2007	-2.364772	.0310647	-76.12	0.000	-2.425658 -2.303887
Ec_D2008	-2.357919	.0303888	-77.59	0.000	-2.41748 -2.298358

c) Rückwärtsinduktion auf Basis der Daten 2001 bis 2008

Probit regression

Number of obs = 196664

Log pseudolikelihood = -23599.603

Wald chi2(27) = 62617.10

Prob > chi2 = 0.0000

Ec_PdNak	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Ec_Dsex	.3696946	.0179262	20.62	0.000	.3345599 .4048293
Ec_Dage1	.5443049	.0277138	19.64	0.000	.489987 .5986229
Ec_Dage2	.0760847	.0186049	4.09	0.000	.0396199 .1125496
Ec_Dage5	.5770688	.0384669	15.00	0.000	.501675 .6524626
Ec_Dzivil2	.0488527	.0195168	2.50	0.012	.0106004 .0871049
Ec_Dzivil3	-.0685658	.0307171	-2.23	0.026	-.1287702 -.0083615
Ec_Dheimat	.1185323	.0190018	6.24	0.000	.0812894 .1557752
Ec_Dbid1	.1342991	.022117	6.07	0.000	.0909506 .1776476
Ec_Dbid3	-.2374696	.021455	-11.07	0.000	-.2795206 -.1954186
Ec_Dregspr	.0690804	.0169482	4.08	0.000	.0358626 .1022982
Ec_DBMU2	-.2100307	.0280605	-7.48	0.000	-.2650283 -.1550331
Ec_DBMU3	-.2924295	.0448147	-6.53	0.000	-.3802647 -.2045943
Ec_DBMU4	-.1135135	.0267943	-4.24	0.000	-.1660293 -.0609977
Ec_DBMU5	.3371385	.0350622	9.62	0.000	.2684179 .4058592
Ec_DBMU6	-.1030647	.044861	-2.30	0.022	-.1909906 -.0151387
Ec_DBMU7	-.5055241	.0575687	-8.78	0.000	-.6183567 -.3926915
Ec_DBMU8	.052483	.0269581	1.95	0.052	-.0003539 .1053199
Ec_DBMU12	.29845	.0287218	10.39	0.000	.2421564 .3547437
Ec_DBMU13	.6863961	.0451665	15.20	0.000	.5978715 .7749208
Ec_D2001	-2.311126	.0407735	-56.68	0.000	-2.391041 -2.231211
Ec_D2002	-2.333421	.0373074	-62.55	0.000	-2.406542 -2.260299
Ec_D2003	-2.290333	.0335864	-68.19	0.000	-2.356161 -2.224504
Ec_D2004	-2.342768	.0343789	-68.15	0.000	-2.41015 -2.275387
Ec_D2005	-2.309626	.0359517	-64.24	0.000	-2.38009 -2.239162
Ec_D2006	-2.242146	.0354328	-63.28	0.000	-2.311593 -2.172699
Ec_D2007	-2.250219	.0352065	-63.91	0.000	-2.319223 -2.181216
Ec_D2008	-2.243799	.0343865	-65.25	0.000	-2.311196 -2.176403

Folgende Variablen werden im Prozess ausgeschlossen:

- Dummy für Witwe(r) ($p=0.775$)
- Dummy für die Branchen Unterrichtswesen ($p=0.651$), Gesundheits- und Sozialwesen ($p=0.576$) und Land- und Forstwirtschaft ($p=0.234$)
- Dummy für Alleinerziehende ($p=0.338$)

Nicht in der Schätzung berücksichtigt wird die Haushaltsgrösse. Schätzungen zeigen, dass die Variablen Haushaltsgrösse und Zivilstand gegenseitig in Konkurrenz stehen und so nicht beide berücksichtigt werden können.

d) Berücksichtigung der Kinderbetreuungssituation

Probit regression

Number of obs = 196664

Wald chi2(36) = 63259.56

Log pseudolikelihood = -23556.642

Prob > chi2 = 0.0000

Ec_PdNak	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Ec_Dsex	.3747272	.0186163	20.13	0.000	.33824	.4112144
Ec_Dage1	.5680292	.0303414	18.72	0.000	.5085612	.6274972
Ec_Dage2	.1152288	.0212896	5.41	0.000	.0735019	.1569558
Ec_Dage4	.0492401	.0264081	1.86	0.062	-.0025189	.1009999
Ec_Dage5	.6041963	.0422163	14.31	0.000	.5214538	.6869389
Ec_Dzivil2	.0574964	.0227014	2.53	0.011	.0130024	.1019903
Ec_Dzivil3	-.0780241	.0341354	-2.29	0.022	-.1449282	-.01112
Ec_Dzivil4	-.0180428	.0571434	-0.32	0.752	-.1300418	.0939561
Ec_Dheimat	.1211641	.0191579	6.32	0.000	.0836153	.1587129
Ec_Dbid1	.1238723	.0224144	5.53	0.000	.0799409	.1678037
Ec_Dbid3	-.2276236	.0216308	-10.52	0.000	-.2700193	-.185228
Ec_Dregspr	.0728115	.0170594	4.27	0.000	.0393757	.1062472
Ec_Alerz	.0611752	.0432289	1.42	0.157	-.0235518	.1459022
Ec_DIU82k1	-.0944725	.0339038	-2.79	0.005	-.1609227	-.0280223
Ec_DIU82k2	.0715134	.021195	3.37	0.001	.029972	.1130549
Ec_3ei gd	-.1503444	.0371358	-4.05	0.000	-.2231292	-.0775595
Ec_DBMU1	.0747575	.0582833	1.28	0.200	-.0394757	.1889906
Ec_DBMU2	-.1821612	.0420483	-4.33	0.000	-.2645744	-.0997479
Ec_DBMU3	-.2639469	.0543378	-4.86	0.000	-.370447	-.1574468
Ec_DBMU4	-.084885	.0415506	-2.04	0.041	-.1663227	-.0034474
Ec_DBMU5	.3652533	.0475422	7.68	0.000	.2720722	.4584343
Ec_DBMU6	-.0736488	.0547681	-1.34	0.179	-.1809922	.0336946
Ec_DBMU7	-.4737569	.0660323	-7.17	0.000	-.6031777	-.344336
Ec_DBMU8	.0798612	.0419038	1.91	0.057	-.0022688	.1619912
Ec_DBMU10	.022596	.0456655	0.49	0.621	-.0669067	.1120988
Ec_DBMU11	.0323548	.0411715	0.79	0.432	-.0483398	.1130494
Ec_DBMU12	.3267376	.0432146	7.56	0.000	.2420386	.4114367
Ec_DBMU13	.7080885	.0555852	12.74	0.000	.5991434	.8170335
Ec_D2001	-2.376912	.051493	-46.16	0.000	-2.477837	-2.275988
Ec_D2002	-2.399736	.0486755	-49.30	0.000	-2.495138	-2.304333
Ec_D2003	-2.357393	.0464858	-50.71	0.000	-2.448503	-2.266282
Ec_D2004	-2.409339	.0467291	-51.56	0.000	-2.500926	-2.317752
Ec_D2005	-2.375134	.0477408	-49.75	0.000	-2.468704	-2.281564
Ec_D2006	-2.306459	.048139	-47.91	0.000	-2.40081	-2.212108
Ec_D2007	-2.314642	.0476962	-48.53	0.000	-2.408125	-2.221159
Ec_D2008	-2.30631	.0466757	-49.41	0.000	-2.397792	-2.214827

10 Anhang C: Wechsel aus und in atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse

Abbildung 10-1: Aus welcher Erwerbsform kommen Personen in einem atypisch-prekärem Arbeitsverhältnis und in welche Erwerbsform wechseln diese anschließend?

	Erste Jahr in atypisch-prekärem Arbeitsverhältnis?				Letzte Jahr im atypisch-prekärem Arbeitsverhältnis?							
	Nein	Ja	in Erwerbs- losigkeit	in Arbeits- losigkeit	in Normal- arbeitsverhältnis	Nein	Ja	in Erwerbs- losigkeit	in Arbeits- losigkeit	in Normal- arbeitsverhältnis		
2001			neu im Datensatz			Verlässt Datensatz						
				Wenn neu, aus welchem Erwerbsstatus / Arbeitsverhältnis wird gewechselt?			Wenn letztes Jahr, in welches Erwerbsstatus / Arbeitsverhältnis wird gewechselt?					
2001	5.30	94.70	71.91	9.28	0.87	17.94	10.34	89.66	15.00	2.55		
2002	8.26	91.74	47.45	15.68	3.05	33.82	10.07	89.93	13.90	3.44		
2003	7.66	92.34	35.65	21.85	6.19	36.31	6.13	93.87	13.92	4.88		
2004	8.90	91.10	33.86	21.31	4.44	40.39	8.39	91.61	13.50	3.67		
2005	10.05	89.95	30.88	23.04	6.41	39.67	10.85	89.15	8.75	5.47		
2006	13.24	86.76	34.89	19.30	6.81	38.99	12.48	87.52	14.40	4.10		
2007	12.26	87.74	35.62	23.48	6.26	34.63	12.50	87.50	12.57	6.24		
2008			48.79	16.76	4.30	30.15			45.05	11.09	3.68	
Total												40.18

11 Anhang D: Befristete Arbeitsverhältnisse

Abbildung 11-1 Befristete Arbeitsverhältnis nach Art der Befristung

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Total Erwerbstätige in Tausend	3'965	3'963	3'959	3'974	4'051	4'122	4'229
befristetes Arbeitsverhältnis	4.9%	4.9%	5.2%	5.6%	6.0%	5.5%	6.0%
nicht befristetes Arbeitsverhältnis	72.3%	71.9%	73.6%	72.6%	72.2%	72.7%	72.5%
weiss nicht / keine Angaben	22.9%	23.2%	21.3%	21.8%	21.7%	21.8%	21.5%
Total befristet Arbeitsverhältnisse	193.3	192.6	204.5	223.6	245.0	227.2	253.5
Keine Antwort / weiss nicht	3'037	4'524	3'785	5'521	7'663	4'881	6'959
	1.6%	2.3%	1.9%	2.5%	3.1%	2.1%	2.7%
Saisonarbeit	9'774	14'641	15'668	14'005	17'404	18'078	14'095
	5.1%	7.6%	7.7%	6.3%	7.1%	8.0%	5.6%
Beschäftigungsprogramm	3'186	4'494	3'190	4'233	5'368	4'515	3'678
	1.6%	2.3%	1.6%	1.9%	2.2%	2.0%	1.5%
Gelegenheitsarbeit	14'488	13'301	15'394	13'482	13'896	14'930	11'866
	7.5%	6.9%	7.5%	6.0%	5.7%	6.6%	4.7%
Praktikum, Volontariat	20'165	19'205	23'233	23'340	30'297	27'268	32'664
	10.4%	10.0%	11.4%	10.4%	12.4%	12.0%	12.9%
Stellvertretung	12'674	10'550	9'680	8'819	14'647	12'200	8'496
	6.6%	5.5%	4.7%	3.9%	6.0%	5.4%	3.4%
Zeitlich begrenztes Projekt	26'775	30'227	35'170	41'848	35'668	34'748	43'746
	13.8%	15.7%	17.2%	18.7%	14.6%	15.3%	17.3%
Probezeit	3'502	4'981	4'298	3'828	4'585	3'656	4'345
	1.8%	2.6%	2.1%	1.7%	1.9%	1.6%	1.7%
Regelmässige Wiederwahl	49'881	44'729	47'169	54'108	49'656	45'818	57'517
	25.8%	23.2%	23.1%	24.2%	20.3%	20.2%	22.7%
Andere Formen zeitlicher Begrenzung	49'864	45'964	46'878	54'381	65'884	61'080	70'104
	25.8%	23.9%	22.9%	24.3%	26.9%	26.9%	27.7%

Literaturverzeichnis

Bosch Gerhard (2001)

Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: WSI Mitteilungen 4/2001, S. 219-230.

Bundesamt für Statistik (1996)

Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE: Konzepte, methodische Grundlagen, praktische Ausführung. Bern.

Bundesamt für Statistik (2001)

Kommentierte Ergebnisse und Tabellen 2001, Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik (2002)

SAKE-News. Pressemitteilung: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2002, definitive Ergebnisse – Vom Konjunkturrückgang sind bislang vor allem Männer betroffen. Nr. 12/2002.

Bundesamt für Statistik (2002)

Working Poor in der Schweiz. Konzepte, Ausmass und Problemlagen aufgrund der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik (2009)

Lohnentwicklung 2008, Kommentierte Ergebnisse und Tabellen. Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik (2010)

Syntheseerhebung soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM). Grundlagen, Methoden, konstruierte Variablen. Neuchâtel.

Burgess John, Campbell Iain (1998)

The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia. In: Labour & Industry, 8. Jahrgang, Nr. 3, S. 5-22.

Caritas Schweiz (1998)

Trotz Einkommen kein Auskommen – Working Poor in der Schweiz. Positionspapier 7. Luzern.

Caritas Schweiz (2001)

Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Positionspapier 9. Luzern.

Ecoplan (2003)

Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Bern.

Ecoplan et al. (2007)

Flexicurity: Bedeutung für die Schweiz. In: Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht Nr. 14/07. Bern, Winthertur.

Gerfin Michael et al. (2002)

Steuergutschriften, Mindestlöhne und Armut unter Erwerbstätigen in der Schweiz. Bern.

- Green William H. (1997)
Econometric Analysis. 3. Ausgabe. New Jersey.
- Gröhn Dieter, Hecht Heidemarie (2007)
Generation Praktikum, Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und –absolventen. Im Internet:
<http://www.iab.de/764/section.aspx/Publikation/k070201f04> [Stand 10.09.2010]
- Hoffmann Edeltraud, Walwei Ulrich (2000)
Strukturwandel der Erwerbsarbeit – Was ist eigentlich noch „normal“? IAB Kurzbericht, Aufgabe Nr. 14, Oktober 2000.
- ILO – International Labour Organisation (1998)
ILO Thesaurus: Labour, Employment and Training Terminology. 5. Ausgabe. Genf.
- Kim Anna, Kurz Karin (2001)
Precarious Employment, Education and Gender: A Comparison of Germany and the United Kingdom. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Nr. 39, 2001. Mannheim.
- Leiva Sandra (2000)
Part-time work in Chile. Is it precarious employment? Reflections from a gender perspective. Serie mujer y desarrollo 26. Woman and Development Unit, United Nations. Santiago.
- Long Scott J. (1997)
Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables. Sage Publications. Thousand Oaks, California
- Marshall Adriana (1989)
The sequel of unemployment: The changing role of part-time and temporary work in Western Europe. In: Rodgers Gerry, Rodgers Janine (Hrsg.): Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Genf. S. 17-48.
- Müller André, Marti Michael, van Nieuwkoop Renger (2002)
Globalisierung und die Ursachen der Umverteilung in der Schweiz – Analyse der Strukturen und sozialen Umverteilungen in den 90-er Jahren mit einem Mehrländer-Gleichgewichtsmodell. Strukturberichterstattung Nr. 12, Studienreihe des Staatssekretariats für Wirtschaft Bern.
- Pelizzari A. (2009).
Dynamiken der Prekarisierung, atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung. Konstanz.
- Rodgers Gerry (1989)
Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In: Rodgers Gerry, Rodgers Janine (Hrsg.): Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Genf. S. 1-16.

Rodgers Gerry, Rodgers Janine (1989)

Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Genf.

Rubery Jill (1989)

Precarious forms of work in the United Kingdom. In: Rodgers Gerry, Rodgers Janine (Hrsg.): Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Genf. S. 49-74.

Shapiro C., Stiglitz J.E., Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, in:

American Economic Review 74, no. 3, 1984, S. 433 - 444

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Effingerstrasse 1, CH-3003 Bern

Tel 031 322 42 27, Fax 031 323 50 01

www.seco.admin.ch, seco@seco.admin.ch

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement Département fédéral de l'économie Dipartimento federale