

Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz

Studie im Auftrag
der Aufsichtskommission
für den Ausgleichsfonds
der Arbeitslosenversicherung

Projektteam ECOPLAN

Michael Marti (Projektleitung)

Stephan Osterwald

André Müller

Studie im Auftrag
der Aufsichtskommission
für den Ausgleichsfonds
der Arbeitslosenversicherung

mit französischer Zusammenfassung

Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz

Projektteam ECOPLAN

Michael Marti (Projektleitung)

Stephan Osterwald

André Müller

Ecoplan
Forschung und Beratung
in Wirtschaft und Politik

Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz

Theoretisches Konzept und empirische Analyse der Entwicklungen von 1992 bis 2002

im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco)

Schlussbericht

August 2003

Impressum

Autor: Ecoplan
Titel: Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz
Untertitel: Theoretisches Konzept und empirische Analyse der Entwicklungen von 1992 bis 2002
Reihe: seco Publikation Arbeitsmarktpolitik
Ort: Bern
Jahr: 2003
Herausgeber: Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)
Bezug: seco, Wirtschaftspolitische Grundlagen, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
(Studie in deutscher Sprache mit einer Kurzfassung in deutsch und französisch)

Begleitung seitens des Auftraggebers

Thomas Ragni, seco (Auftraggeber)
Dr. Werner Aeberhardt, seco
Jonathan Bernasconi, seco
Lydie-Elise Beuret, seco
Susanne Blank, Travail.Suisse
Dr. Brigitte Buhmann, BFS
Kurt Gfeller, Schweizerischer Gewerbeverband
Antoine Lukac, seco
René Seewer, seco

Projektteam Ecoplan

Dr. Michael Marti (Projektleitung)
Stephan Osterwald
André Müller

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

	Inhaltsübersicht	1
	Inhaltsverzeichnis	2
	Kurzfassung.....	6
	Version abrégée	23
1	Einleitung	40
2	Prekäre Arbeitsverhältnisse: Eine theoretische Betrachtung.....	43
3	Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz	63
4	Anhang A: Datenauswertungen.....	109
5	Anhang B: Probit-Schätzung	145
6	Anhang C: Interviews mit Gewerkschaftsvertretern	148
7	Anhang D: Interviews mit Arbeitgebervertretern.....	180
8	Anhang E: Experten-Interviews mit Experten der Sozialversicherungen.....	210
	Literaturverzeichnis	217

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsübersicht	1
Inhaltsverzeichnis	2
Kurzfassung	6
Version abrégée	23
1 Einleitung	40
1.1 Der Arbeitsmarkt im Wandel	40
1.2 Problembeschreibung und –abgrenzung prekärer Arbeitsverhältnisse	41
1.3 Vorgehen und Aufbau des Berichts	42
2 Prekäre Arbeitsverhältnisse: Eine theoretische Betrachtung	43
2.1 Traditionelle versus nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse	44
2.2 Nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse im Blickwinkel der Akteure	44
2.3 Definition prekärer Arbeitsverhältnisse	45
2.3.1 In der Literatur bekannte Definitionen	45
2.3.2 Unsicherheit als zentrales Merkmal der Prekarität	49
2.3.3 In der vorliegenden Studie verwendete Definition prekärer Arbeitsverhältnisse	53
2.4 Beobachtete Ausprägungen im Arbeitsmarkt	58
2.4.1 Messbare Ausprägungen auf dem Arbeitsmarkt.....	58
2.4.2 Nicht messbare Ausprägungen auf dem Arbeitsmarkt	60
2.5 Fragestellungen	61
3 Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz	63
3.1 Einleitung.....	63
3.2 Prekäre Arbeitsverhältnisse in der ständigen Wohnbevölkerung: Messung anhand der SAKE	63
3.2.1 Schweizerische Arbeitskräfte-Erhebung (SAKE)	63
3.2.2 Übersicht Auswertung 1992-2002.....	66
3.2.3 Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Ausprägungen	69
3.2.4 Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen	71
3.2.5 Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen	72
3.2.6 Multivariate Auswertung 1992-2002	80
3.2.7 Prekäre Arbeitsverhältnisse und Konjunkturlage	83
3.2.8 Exkurs: Vergleich mit der Caritas-Studie	84
3.3 Prekäre Arbeitsverhältnisse bei Grenzgängern und Saisoniers/ Kurzaufenthaltern: Hochrechnung anhand der ZAR und der LSE	86

3.3.1	Datenquellen: Zentrales Ausländerregister (ZAR) und Lohnstrukturerhebung (LSE)	86
3.3.2	Hochrechnungen betreffend Prekarität: Ergebnisse	87
3.4	Auswertung der Interviews mit den Sozialpartnern.....	88
3.4.1	Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen.....	89
3.4.2	Messbare Ausprägungen von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen	90
3.4.3	Nicht messbare Ausprägungen von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen.....	95
3.4.4	Zusammenfassung der Ergebnisse der Befragungen	99
3.5	Auswirkungen prekärer Arbeitsverhältnisse auf die Sozialversicherungen	100
3.5.1	Auswirkungen bei der AHV	100
3.5.2	Auswirkungen bei der beruflichen Vorsorge	101
3.5.3	Auswirkungen bei der Arbeitslosenversicherung	102
3.5.4	Zusammenfassende Beurteilung	104
3.6	Beantwortung der Fragestellungen.....	104
3.6.1	Arten und Ausmass von prekären Arbeitsverhältnissen in der Schweiz.....	104
3.6.2	Betroffenheit von prekären Arbeitsverhältnissen	107
4	Anhang A: Datenauswertungen.....	109
4.1	Einleitung.....	109
4.2	SAKE-Auswertung nach den einzelnen Jahren 1992 – 2002.....	109
4.3	ZAR-Auswertung 1991 – 2002.....	143
4.4	LSE-Auswertung 2000	144
5	Anhang B: Probit-Schätzung	145
6	Anhang C: Interviews mit Gewerkschaftsvertretern	148
6.1	Experten-Interview mit Herrn Bär, Syna Regionalsekretariat Brugg.....	148
6.1.1	Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen.....	148
6.1.2	Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersuchen werden können	150
6.1.3	Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können	152
6.1.4	Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen	155
6.2	Experten-Interview mit Herrn Unternährer, Hotel & Gastro Union, Luzern.....	156
6.2.1	Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen.....	156
6.2.2	Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersuchen werden können	157
6.2.3	Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können	159
6.2.4	Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen	161
6.2.5	Weitere Bemerkungen	162
6.3	Experten-Interview mit Frau Lehmann, Syna Regionalsekretariat Zürich	163
6.3.1	Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen.....	163
6.3.2	Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersuchen werden können	164

6.3.3	Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können	167
6.3.4	Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen	169
6.4	Experten-Interview mit Herrn Moretto, Unia, Bern; Ergänzungen durch Frau Rytz, SGB, Bern	170
6.4.1	Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen	170
6.4.2	Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können	172
6.4.3	Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können	176
6.4.4	Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen	178
7	Anhang D: Interviews mit Arbeitgebervertretern	180
7.1	Experten-Interview mit Herrn Liechti, Veledes, Bern	180
7.1.1	Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen	180
7.1.2	Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können	181
7.1.3	Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können	183
7.1.4	Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen	185
7.1.5	Weitere Bemerkungen	186
7.2	Experten-Interview mit Herrn Saner, Swiss Retail Federation, Bern	186
7.2.1	Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen	186
7.2.2	Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können	188
7.2.3	Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können	190
7.2.4	Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen	192
7.2.5	Weitere Bemerkungen	193
7.3	Experten-Interview mit Frau Wagner Eichin und Herrn Peyer, GastroSuisse, Zürich	193
7.3.1	Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen	193
7.3.2	Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können	195
7.3.3	Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können	198
7.3.4	Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen	200
7.3.5	Weitere Bemerkungen	201
7.4	Experten-Interview mit Herrn Huser, Baumeisterverband, Zürich	202
7.4.1	Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen	203
7.4.2	Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können	204
7.4.3	Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können	207
7.4.4	Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen	208

7.4.5	Weitere Bemerkungen	209
8	Anhang E: Experten-Interviews mit Experten der Sozialversicherungen.....	210
8.1	Interview mit Frau De Cupis, Bundesamt für Sozialversicherung, Alters- und Hinterlassenenvorsorge, Leiterin Bereich Leistungen AHV/EO/EL	210
8.2	Experten-Interview mit Frau Schönholzer Diot, Bundesamt für Sozialversicherung, Bereich Rechtsfragen Berufliche Vorsorge.....	212
8.2.1	Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen.....	212
8.2.2	Formen von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen	213
	Literaturverzeichnis	217

Kurzfassung

Ziel und Vorgehen

Ziel der vorliegenden Studie ist die Erarbeitung einer Diskussionsgrundlage zu nichttraditionellen und insbesondere prekären Arbeitsverhältnissen. Untersucht werden das Ausmass und die verschiedenen Ausprägungen von prekären Arbeitsverhältnissen sowie die Bedeutung nach Wirtschaftsklassen und soziodemografischen Merkmalen.

Da über die Abgrenzung des Begriffs „prekäres Arbeitsverhältnis“ in der ökonomischen Literatur keine Einigkeit herrscht, wird im ersten Teil dieser Studie eine eigenständige Definition aus der Literatur erarbeitet. Im zweiten Teil erfolgt eine statistische Untersuchung über das Ausmass von nichttraditionellen bzw. prekären Arbeitsverhältnissen in der ständigen Wohnbevölkerung. Bei der statistischen Untersuchung stützt sich die Studie auf die Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Als Ergänzung zur Datenauswertung wurden Interviews mit Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern geführt, um die Bedeutung von prekären Arbeitsverhältnissen aus der Sicht der Sozialpartner zu ermitteln. In den Interviews mit den Experten der Sozialversicherungen wird aufgezeigt, wie sich prekäre – und im weiteren Sinn – nichttraditionelle Arbeitsformen auf Vorsorgeeinrichtungen auswirken können.

Nicht Bestandteil dieser Studie ist die Darstellung und Diskussion der Auswirkungen möglicher Massnahmen. Aus diesem Grund wurde auch auf die Darstellung von Handlungsansätzen verzichtet, welche in den Interviews von den Sozialpartnern erwähnt wurden.

Arbeitsmarkt im Wandel

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einem tief greifenden Wandel. Traditionelle Arbeitsverhältnisse weichen mehr und mehr flexiblen, nichttraditionellen Arbeitsverhältnissen.

Begriffe

Unter dem Begriff „**traditionelles Arbeitsverhältnis**“ (und als Synonym „**Normalarbeitsverhältnis**“) verstehen wir gemäss Bosch (2001) eine „*stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung, deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- und sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind.*“

Als **nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse** sind Abweichungen vom traditionellen Arbeitsverhältnis definiert. Der Begriff „**flexible Arbeitsverhältnisse**“ wird in der vorliegenden Studie synonym verwendet.

Nichttraditionelle bzw. flexible Arbeitsverhältnisse können sowohl Arbeitgebern wie Arbeitnehmern mehr Freiraum geben. So geniesst beispielsweise Teilzeitarbeit eine gute Reputation, da in der Regel auch in der Teilzeitarbeit eine angemessene Struktur vorhanden ist.

Andere flexible Arbeitsformen – wie Arbeit auf Abruf oder Scheinselbständigkeit – sind hingegen problematisch, da die Arbeitnehmer einer beträchtlichen Unsicherheit ausgesetzt sind und kaum Mitsprachemöglichkeiten besitzen.

Die wohl wichtigste Auswirkung von flexiblen Arbeitsverhältnissen betrifft die nachhaltige Veränderung der Arbeitsmarktbedingungen für alle Marktteilnehmer. Die bestehende Nachfrage nach flexiblen Arbeitsverhältnissen hat zur Folge, dass Leute, welche bereit sind, flexibel zu arbeiten, einen Konkurrenzvorteil gegenüber denjenigen haben, die nicht oder nur eingeschränkt flexibel arbeiten können.

In diesem Spannungsfeld sind die Sozialpartner – und letztlich auch der Staat – gefordert, die Arbeitsbedingungen so festzulegen, dass flexible Arbeitsformen möglichst dem Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern dienen.

Theoretische Herleitung

Problembeschreibung und –abgrenzung prekärer Arbeitsverhältnisse

Wichtig ist, dass prekäre Arbeitsverhältnisse nicht zwingend mit prekären Lebensbedingungen gleich zu setzen sind.

Prekäres Arbeitsverhältnis \neq Prekäre Lebensbedingungen

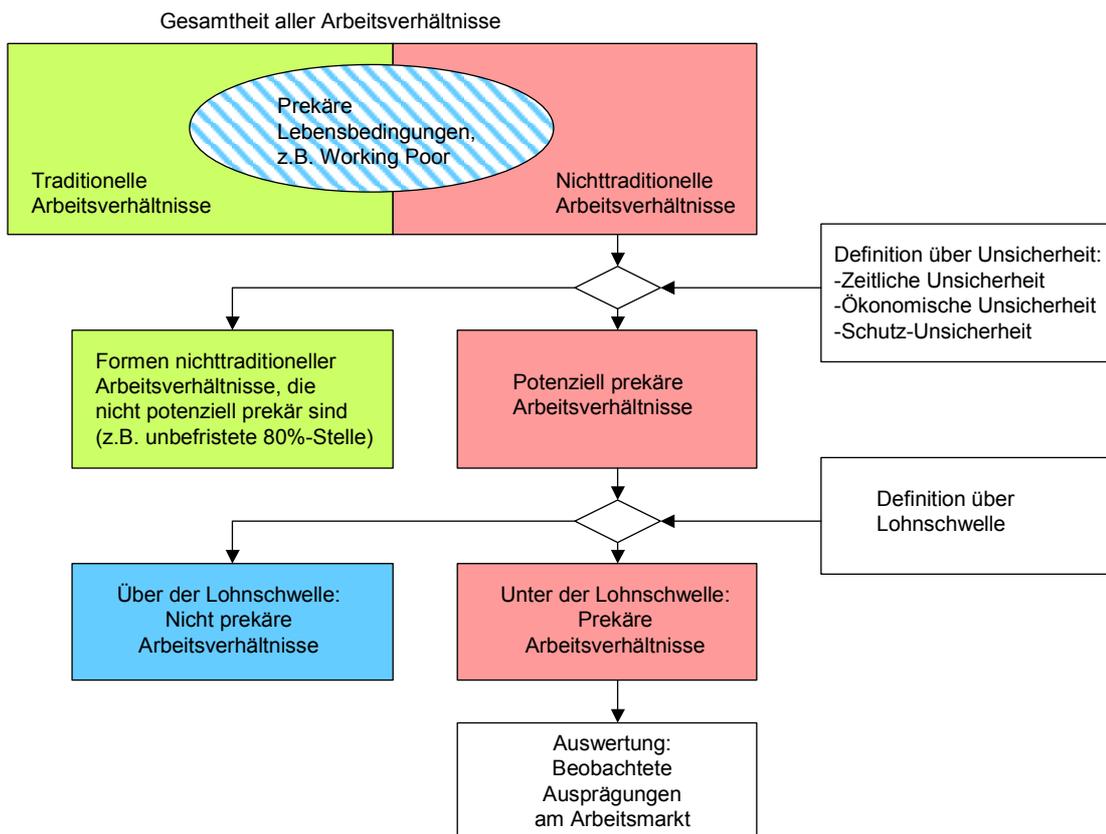
Ein Arbeitsverhältnis ist prekär, wenn die *Arbeitsstelle* gewisse Eigenschaften aufweist (diese Eigenschaften werden nachfolgend dargestellt). Dies bedeutet jedoch nicht, dass eine Person, die in einem prekären Arbeitsverhältnis steht, unter prekären *Lebensbedingungen* lebt. Die betreffende Person kann dieses Arbeitsverhältnis freiwillig, d.h. ohne jeglichen Druck, gewählt haben, beispielsweise als studierende oder als zweitverdienende Person in einem Haushalt. Trotzdem ist es richtig, ein solches Arbeitsverhältnis als prekär zu bezeichnen. Leute, die bereit sind, temporär, befristet oder auf Abruf zu arbeiten, verändern den Arbeitsmarkt für diejenigen, die gewillt oder darauf angewiesen sind, in einem Normalarbeitsverhältnis zu arbeiten. Auf der anderen Seite kann eine Person unter prekären Lebensbedingungen leiden, auch wenn sie in einem Normalarbeitsverhältnis steht. Die erwerbstätigen Personen, welche unter prekären Lebensbedingungen leiden, werden in der ökonomischen Literatur als Working Poor bezeichnet.

Es gibt bereits mehrere Studien, die ausschliesslich die Working Poor in der Schweiz untersucht haben (Bundesamt für Statistik, 2001, Gerfin et al., 2002). Die vorliegende Studie konzentriert sich auf die prekären Arbeitsverhältnisse. Der Unterschied ist wichtig, wenn über mögliche Massnahmen diskutiert wird. Während bei den Working Poor in erster Linie erwerbsabhängige Sozialtransfers wie Steuergutschriften oder Lohnsubventionen im Vorder-

grund stehen, sind dies bei prekären Arbeitsverhältnissen grundsätzliche Fragen bezüglich des Arbeitsverhältnisses.

Grafik 1 zeigt den Zusammenhang zwischen traditionellen und nichttraditionellen Arbeitsverhältnissen, Working Poor und prekären Arbeitsverhältnissen.

Grafik 1: Traditionelle und nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, Working Poor und prekäre Arbeitsverhältnisse



Prekäre Arbeitsverhältnisse sind durch Unsicherheit geprägt

Basierend auf den verschiedenen, in der Literatur gefundenen Definitionen wird in der vorliegenden Arbeit **Unsicherheit als zentrales Merkmal** zur Beschreibung von Prekarität verwendet. Dabei wird ein Konzept **relativer Unsicherheit** verwendet: Unter einem „unsicheren Arbeitsverhältnis“ sei im Folgenden immer ein Arbeitsverhältnis verstanden, dass im Vergleich zu einem Normalarbeitsverhältnis unsicherer ist.

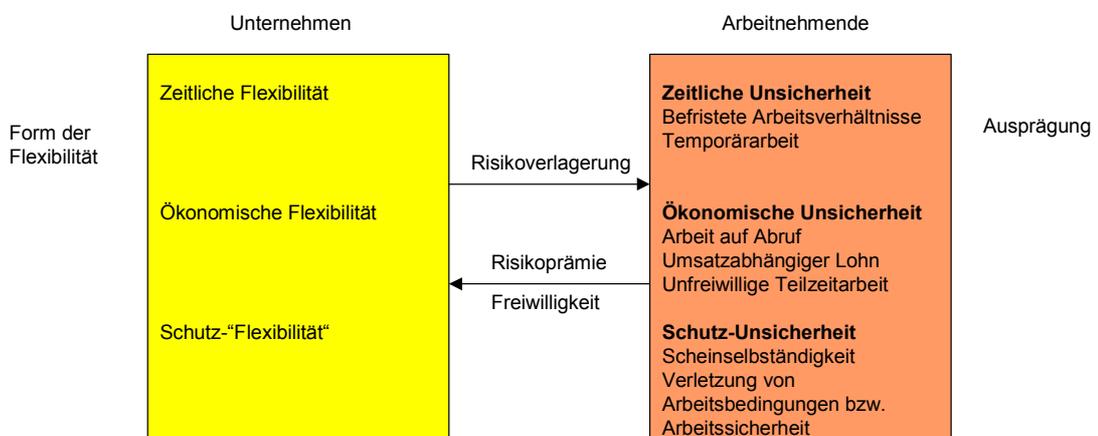
Wir unterscheiden folgende **drei Hauptunsicherheiten**:

- **Zeitliche Unsicherheit**
 - Merkmal: vermehrte zeitliche Unsicherheit.
 - Beispiele: Temporärarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse.
- **Ökonomische Unsicherheit**
 - Merkmal: Einkommen unsicher.
 - Beispiele: Arbeit auf Abruf, Heimarbeit ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl.
- **Schutz-Unsicherheit**
 - Merkmal: schlechte oder fehlende Schutzbestimmungen.
 - Beispiel: Scheinselbständigkeit.

Nicht alle unsicheren Arbeitsverhältnisse sind auch prekär

Bis anhin ist Unsicherheit – relativ gesehen zur Sicherheit in einem Normalarbeitsverhältnis – als zentrales Element nichttraditioneller Arbeitsverhältnisse betrachtet worden. Diese Einschätzung beruht auf der Tatsache, dass in nichttraditionellen Arbeitsverhältnissen häufig die Unsicherheit vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer weitergegeben wird.

Grafik 2: Risikoverteilung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden



Grafik 2 zeigt die möglichen Flexibilitätsbedürfnisse eines Unternehmens mit den dazu gehörigen Auswirkungen für die Arbeitnehmenden, wenn das Unternehmen die Risiken zu verlagern vermag. Diese Risikoüberlagerung kann jedoch für einzelne Arbeitnehmer willkommen sein, wenn die Unsicherheit durch eine Risikoprämie abgegolten wird. Die Risikoprämie kann eine finanzielle Grösse (höherer Lohn) oder ein immaterieller individueller Nutzen aus einem flexiblen Arbeitsverhältnis (freiere Zeitplanung) sein. Es existieren daher auch Personen, die freiwillig in einem Umfeld relativer Unsicherheit arbeiten.

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

Ein Arbeitsverhältnis wird als prekär bezeichnet, wenn relative Unsicherheit vorhanden ist, die weder erwünscht ist noch finanziell abgegolten wird.

Diese Definition ist sehr allgemein gehalten und wird wie folgt konkretisiert:

Ein Arbeitsverhältnis wird dann als prekär bezeichnet, wenn eine Hauptunsicherheit (zeitlich, ökonomisch, fehlender Schutz) gegeben ist und das auf eine Vollzeitstelle hochgerechnete Jahreseinkommen unter dem Schwellenwert von netto 36'000 CHF plus Risikoprämie liegt oder wenn zwei oder mehr Hauptunsicherheiten gegeben sind und das Jahreseinkommen unter dem Schwellenwert von netto 60'000 CHF plus Risikoprämie liegt.

Ein Grundlohn von netto 36'000 CHF wurde gewählt, weil er in der politischen Diskussion eine gewisse Aktualität aufweist. Zu diesem Grundlohn wird eine Risikoprämie addiert, die als Entschädigung für die Unsicherheit zu betrachten ist. Als Hauptvariante wurde eine jährliche Risikoprämie von 6'000 CHF gewählt, so dass die Einkommensschwelle bei einer Hauptunsicherheit bei netto 42'000 CHF (Basis 2002), bei zwei oder mehr Hauptunsicherheiten bei netto 66'000 CHF liegt. Für die Risikoprämie wurde eine Sensitivitätsanalyse durchgeführt.

Der Einbezug der Einkommensschwellen basiert auf der Überlegung, dass ein Arbeitnehmer mit einem höheren Einkommen auf dem Arbeitsmarkt tendenziell Alternativen besitzt und gut vermittelbar ist, und sich daher nicht in einem prekären Arbeitsverhältnis befindet.

Neben der eigentlichen Untersuchung nach prekären Arbeitsverhältnissen betrachten wir auch, ob der Haushalt zwingend auf das Einkommen aus der prekären Beschäftigung angewiesen ist oder nicht. Die Kriterien hierfür sind im Haupttext der Studie detailliert dargelegt.

Ergebnisse

Auswertung prekärer Arbeitsverhältnisse: Beobachtete Ausprägungen auf dem Arbeitsmarkt

Potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse haben verschiedene Ausprägungen. Diese können den drei erwähnten Hauptunsicherheiten (zeitlich, ökonomisch und Schutz-Unsicherheit) zugeordnet werden und sollen nachfolgend untersucht werden. Nicht alle Ausprägungen sind jedoch messbar. Tabelle 1 listet die möglichen Ausprägungen prekärer Arbeitsverhältnisse auf. Sie sind unterteilt nach in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) messbaren und nicht messbaren Ausprägungen sowie nach der Art der Unsicherheit.

Tabelle 1: Messbare und nicht messbare Ausprägungen

Art der Unsicherheit	Messbare Ausprägungen (durch SAKE)	Nicht messbare Ausprägungen (durch SAKE)
Zeitliche Unsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> – Befristete Arbeitsverträge bis zu 12 Monaten – Temporärbeschäftigung über eine Personalverleihfirma 	<ul style="list-style-type: none"> – Kettenarbeitsverträge – Kurzfristige Arbeitspläne
Ökonomische Unsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeit auf Abruf (auswertbar ab 2001) – Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl – Teilzeitarbeit, wenn ein grösseres Arbeitspensum gewünscht wird und es im bestehenden Arbeitsverhältnisse unregelmässige Arbeitszeiten gibt 	<ul style="list-style-type: none"> – Variabler Lohn / tiefes Fixum
Schutz- Unsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> – Scheinselbständigkeit (auswertbar ab 2001) 	<ul style="list-style-type: none"> – Verletzung der Schutzbestimmungen – Vertretungs- Unsicherheit – Arbeitsverhältnisse mit fehlender Arbeitssicherheit

Das Ausmass der messbaren Ausprägungen wird anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) untersucht, das Ausmass bzw. die Problematik der übrigen in den Interviews mit Sozialpartnern bzw. Experten der Sozialversicherungen diskutiert. Die aus der SAKE resultierende Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse wird somit das wahre Ausmass an prekären Arbeitsverhältnissen unterschätzen. Auf Grund der Interviews ist jedoch keine Aussage zur Grössenordnung machbar.

Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

Die SAKE ist eine Stichprobenerhebung, die seit 1991 jährlich im zweiten Quartal bei den Haushalten durchgeführt wird. Die Stichprobe setzt sich aus rund 16'000 Haushalten zusammen (ab 2002: 40'000 Haushalte). Die SAKE wird jährlich bei Haushalten durchgeführt, die per Zufallsverfahren aus dem Schweizer Telefonverzeichnis gezogen werden. In diesen Haushalten wird, wiederum per Zufallsprinzip, eine (mindestens 15-jährige) Person ausgewählt und anschliessend über ihre Erwerbstätigkeit und persönliche Situation befragt.

Die Hauptaufgabe der SAKE besteht in der jährlichen Erfassung der Erwerbsstruktur und des Erwerbsverhaltens der schweizerischen Bevölkerung. Erfasst werden Informationen über die Erwerbstätigkeit, die Erwerbslosigkeit sowie deren Merkmale, der (erlernte und ausgeübte) Beruf, die Arbeitsbedingungen, die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt, die Wirtschaftsbranche, die Arbeitszeiten, die Aus- und Weiterbildung, die unentgeltliche Arbeit, die Familien- und Wohnsituation sowie die Einkommen. Dieses grosse Datenspektrum ermöglicht eine Gliederung der Ergebnisse nach zahlreichen Kriterien (z.B. die Erwerbstätigen nach Zivilstand, Ein-

kommensklasse, Arbeitszeit; die Erwerbslosen nach Ausbildung, Dauer der Erwerbslosigkeit, Familiensituation usw.).

Die SAKE verwendet die internationalen Definitionen der Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit und Unterbeschäftigung (Internationales Arbeitsamt und EUROSTAT). Eine Person gilt somit als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet hat. Die Anwendung dieser Definitionen ermöglicht internationale Vergleiche. Auf Grund der verwendeten Erhebungsmethode beziehen sich die Ergebnisse lediglich auf die ständige Wohnbevölkerung. Gewisse Gruppen von Ausländern wie Grenzgänger, Kurzaufenthalter bis 12 Monate und Asylbewerber werden in der SAKE nicht berücksichtigt.

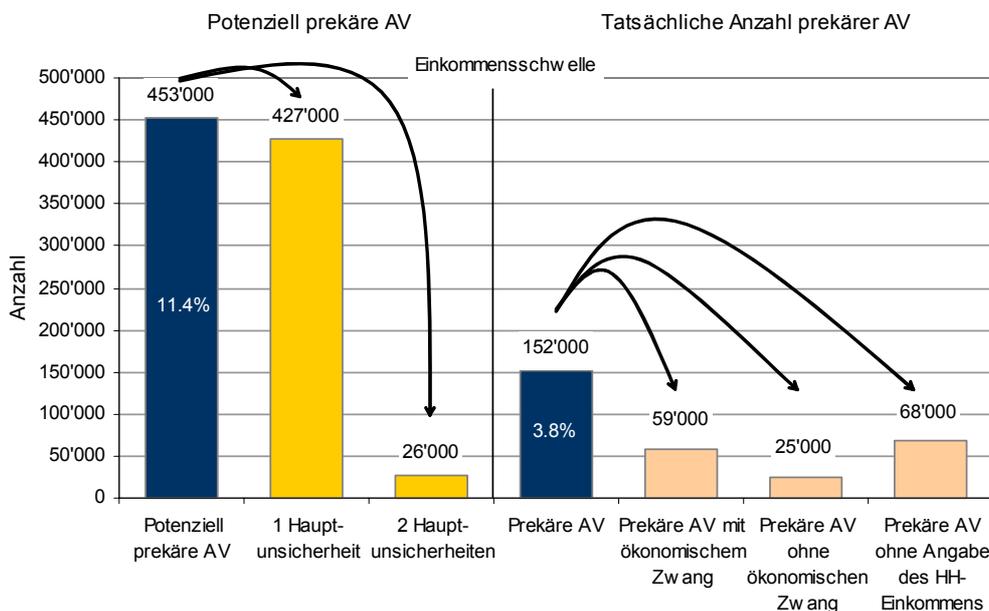
Resultate für das Jahr 2002: 152'000 prekäre Arbeitsverhältnisse

Die Auswertung der messbaren prekären Arbeitsverhältnisse bezieht sich auf die ständige Wohnbevölkerung. Für die nicht-ständige Wohnbevölkerung konnten nur sehr grobe Hochschätzungen gemacht werden. Auf diese wird in der Kurzfassung nicht näher eingegangen. Grafik 3 stellt die Schlüsselgrössen für das Jahr 2002 dar:

- Potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse: Messbare Ausprägungen
- Prekäre Arbeitsverhältnisse: Messbare Ausprägungen unterhalb der hochgerechneten Einkommensschwelle
- Prekäre Arbeitsverhältnisse mit / ohne ökonomischen Zwang: Es wird gemessen, ob ein Haushalt auf das Erwerbseinkommen aus dem prekären Arbeitsverhältnis angewiesen ist. Massgebend ist dabei das Haushaltseinkommen. Als Schwellenwert wurde ein Äquivalenz-Haushaltseinkommen von netto 60'000 CHF gewählt.

Für die Einkommensschwellen wurde mit einer Risikoprämie von 6'000 CHF gerechnet (hochgerechnete Jahreseinkommen somit 42'000 CHF resp. 66'000 netto); es ergeben sich so 152'000 prekäre Arbeitsverhältnisse für das Jahr 2002. Falls man stattdessen ohne Risikoprämie rechnet (Einkommensschwellen 36'000 resp. 60'000 CHF), gibt es im Jahr 2002 53'000 Arbeitsverhältnisse (35%) weniger, die als prekär gelten. Erhöht man die Prämie auf 12'000 CHF und damit die Einkommensschwellen auf 48'000 resp. 72'000 CHF, erhöht sich die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse um 57'000 (38%) für das Jahr 2002. Die Einkommensschwelle beeinflusst somit das Resultat spürbar. Der gewählte Wert von 42'000 CHF hat sich in der Begleitgruppe zu dieser Studie als konsensfähig erwiesen.

Grafik 3: Schlüsselgrößen für das Jahr 2002 (AV = Arbeitsverhältnisse)



Grafik 3 illustriert, dass die Zahl der potenziell prekären Arbeitsverhältnisse im Jahr 2002 in der ständigen Wohnbevölkerung rund 453'000 Arbeitsverhältnisse beträgt, das sind 11.4% der Erwerbstätigen. Davon sind die überwiegende Anzahl von einer Hauptunsicherheit betroffen, vergleichsweise wenige Arbeitsverhältnisse von zwei Hauptunsicherheiten. Wie aus Grafik 3 weiter ersichtlich ist, reduziert sich dieses Potenzial bei Berücksichtigung einer Einkommenschwelle von 42'000 CHF auf 152'000 prekäre Arbeitsverhältnisse im Jahr 2002. Dies sind rund 3.8% der Erwerbstätigen. Weil Normalarbeitsverhältnisse und somit der Grossteil der Vollzeitstellen nicht unter prekäre Arbeitsverhältnisse fallen, werden etwa 2.1% des Arbeitsvolumens (gemessen in Arbeitsstunden) in prekären Arbeitsverhältnissen geleistet.

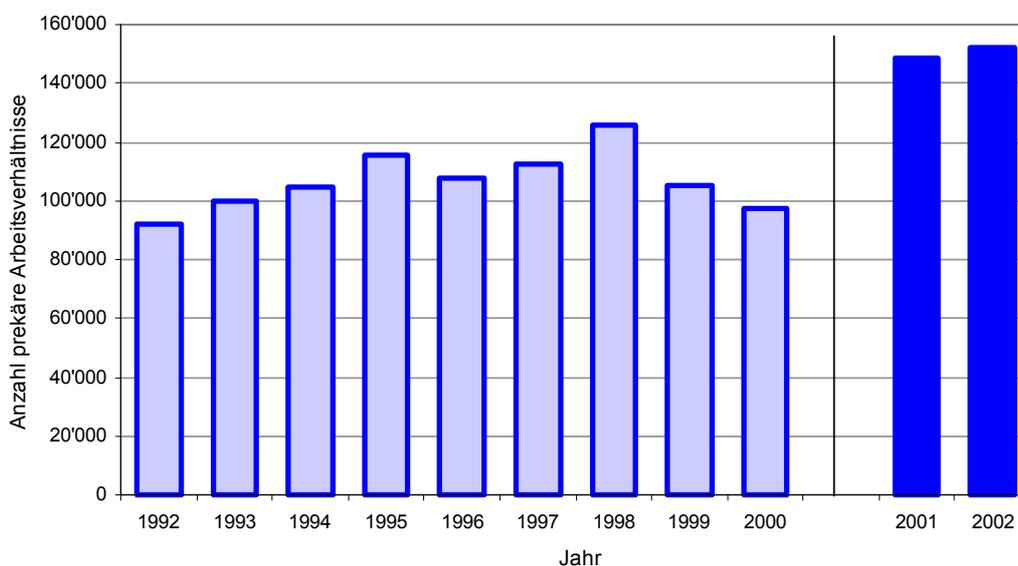
Grafik 3 zeigt im Weiteren, dass rund 2.5% der Erwerbstätigen (zwei Drittel der prekären Arbeitsverhältnisse) der ständigen Wohnbevölkerung in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten, deren Haushalt auf das Erwerbseinkommen aus diesem Arbeitsverhältnis angewiesen ist.

Keine Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse in den 90er Jahren, Niveauveränderung zwischen 2000 und 2001

Wie haben sich nun die prekären Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf entwickelt? Grafik 4 stellt die Entwicklung der prekären Arbeitsverhältnisse dar: In den 90er Jahren zeigt sich keine Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse. Wie bei der Beschreibung der SAKE erläutert wurde, gab es zwei grundsätzliche Änderungen in der analysierten Periode. Während die Änderungen des SAKE-Fragebogens von 1995/96 kaum oder gar keinen Einfluss auf die

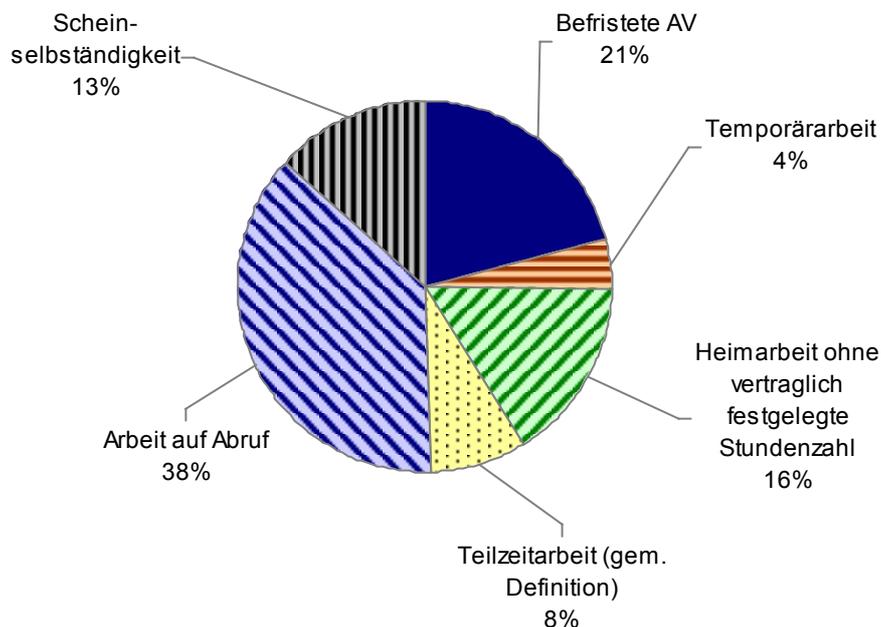
Erhebung prekärer Arbeitsverhältnisse haben (Abnahme zwischen 1995 und 1996 ist konjunkturell bedingt), zeigt sich eine deutliche Veränderung zwischen der Erhebung im Jahr 2000 und derjenigen im Jahr 2001. **Der deutliche Anstieg der Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse ist in erster Linie darauf zurück zu führen, dass ab dem Jahr 2001 in der SAKE neu nach Arbeit auf Abruf und Scheinselbständigkeit gefragt wird.** Wertet man auch in den Jahren 2001/02 nur die vier Ausprägungen (befristete Arbeitsverhältnisse, Temporärarbeit über ein Personalverleihbüro, Heimarbeit ohne vertraglich festgelegte Stunden, Teilzeitarbeit gemäss obiger Definition) der Jahre 1992 – 2000 aus, wird die Anzahl prekärer Arbeitsverhältnisse unterschätzt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass mit der Einführung der Ausprägung „Arbeit auf Abruf“ die Ausprägung „Teilzeitarbeit“ sprunghaft fällt. **Die Jahre 2001/02 sind mit den vorangehenden Jahren nur sehr bedingt vergleichbar.**

Grafik 4: Prekäre Arbeitsverhältnisse im Zeitablauf, 1992 bis 2002, ab 2001 neu inkl. Arbeit auf Abruf und Scheinselbständigkeit



Arbeit auf Abruf hauptverantwortlich

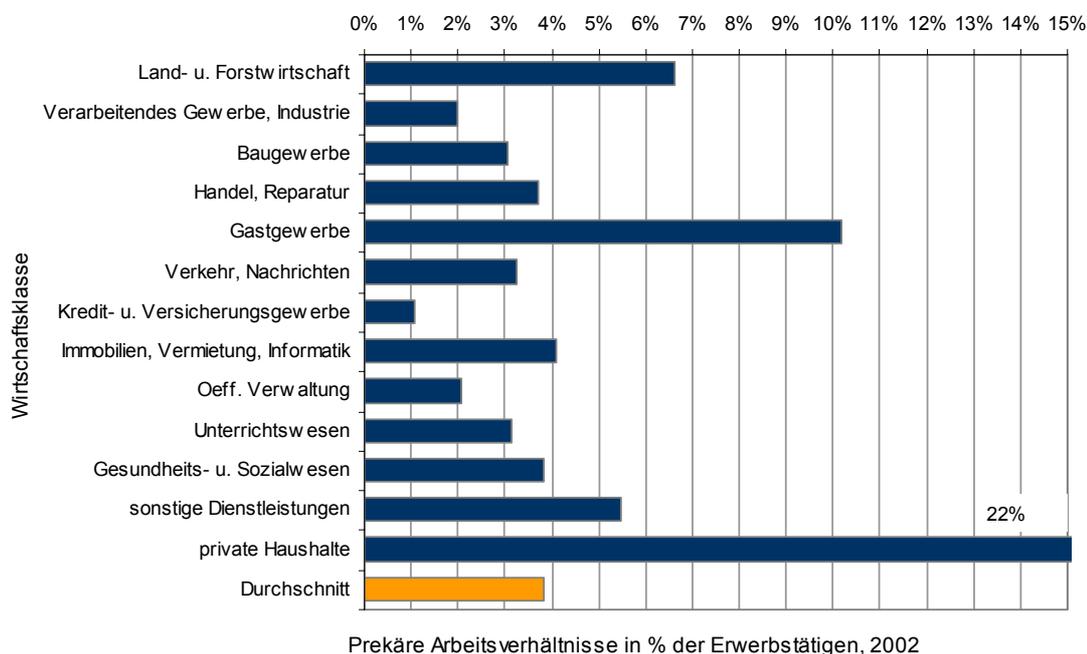
Im Jahr 2002 sind 152'000 Personen in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Es sind jedoch nicht alle Ausprägungen gleich bedeutsam: Vier von zehn prekären Arbeitsverhältnissen betreffen Arbeit auf Abruf (siehe Grafik 5). Weitere wichtige Ausprägungen im Jahr 2002 sind befristete Arbeitsverhältnisse, Scheinselbständigkeit und Heimarbeit ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl.

Grafik 5: Prozentuale Aufteilung nach den einzelnen Ausprägungen im Jahr 2002

Grosse Unterschiede zwischen den Wirtschaftsklassen

Neben der Entwicklung der einzelnen Ausprägungen interessiert, in welchen Wirtschaftsklassen es überdurchschnittlich viele prekäre Arbeitsverhältnisse gibt. Die nachfolgende Grafik 6 zeigt die prekären Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen in Prozent der Erwerbstätigen.

Eine Analyse der Wirtschaftsklassen zeigt, dass die Tätigkeit in privaten Haushalten (z.B. Haushaltshilfe), das Gastgewerbe, die Landwirtschaft und die sonstigen Dienstleistungen (u.a. Entsorgungswesen, Unterhaltung/Kultur/Sport, persönliche Dienstleistungen) deutlich über dem Durchschnitt liegen. Der hohe Prozentsatz bei den Tätigkeiten in privaten Haushalten ist wohl darauf zurück zu führen, dass Arbeitskräfte in privaten Haushalten schlecht organisierbar sind. Auf der anderen Seite sind die vergleichsweise tiefen Anteile an prekären Arbeitsverhältnissen vor allem im Bau und im verarbeitenden Gewerbe auf starke Gewerkschaften zurück zu führen. Wirtschaftsklassen wie das Kredit- und Versicherungsgewerbe sind kaum von den untersuchten prekären Arbeitsverhältnissen betroffen.

Grafik 6: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen, in %, 2002

Gefährdet sind: Frauen, jüngere Personen sowie Personen mit unterdurchschnittlicher Bildung

Die Analyse der prekären Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen hat eine Vielzahl von interessanten Resultaten ergeben. Es gibt einige soziodemografische Merkmale, welche die Wahrscheinlichkeit, von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen zu sein, signifikant beeinflussen. Die **markantesten Ergebnisse** betreffen das **Geschlecht**, das **Alter** und die **Bildung**. Bei diesen Merkmalen ist das Ergebnis nicht im Grundsatz überraschend, jedoch in seiner Deutlichkeit:

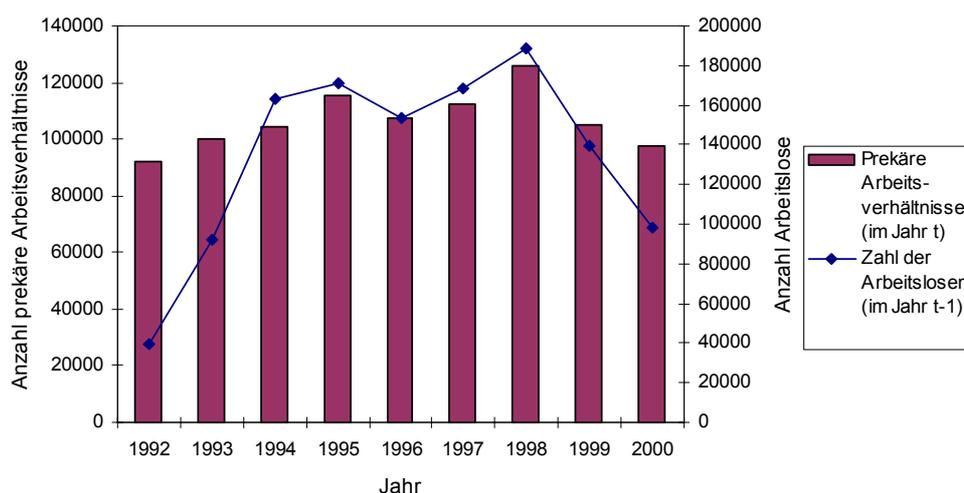
- Die Analyse zeigt, dass Frauen rund dreimal so häufig von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind wie Männer. Hierfür werden verschiedene Gründe genannt: Zum einen wird argumentiert, dass Frauen generell eine ungünstigere Situation auf dem Arbeitsmarkt vorfinden als Männer. Ein ebenfalls häufig genannter Grund ist, dass vor allem Zweitverdienende in prekären Arbeitsstellen tätig sind. Nach wie vor ist der grössere Teil der Zweitverdienenden Frauen.
- Ebenfalls kein überraschendes Ergebnis zeigt sich bei der Bildung: Leute mit einem Universitätsabschluss sind nicht annähernd so gefährdet, in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein wie Leute ohne Lehrabschluss.
- Beim Alter zeigt sich deutlich, dass vor allem junge Leute unter 25 Jahren eine überdurchschnittlich hohe Wahrscheinlichkeit aufweisen, von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen zu sein.

Keine signifikanten Unterschiede finden sich zwischen den Sprachregionen sowie bei der Nationalität. So weisen die Deutschschweizer zwar einen niedrigeren Prozentsatz an prekären Arbeitsverhältnissen als die Westschweizer und Tessiner auf, doch die Werte unterscheiden sich kaum und nähern sich im Jahr 2002 sogar an. Ähnliches gilt auch für den Vergleich Schweizer – Ausländer: Obwohl die Schweizer in der Regel einen geringeren Anteil an prekären Arbeitsverhältnissen aufweisen als die ständige ausländische Wohnbevölkerung, ist dieser Unterschied nicht signifikant.

Schlechte Konjunkturlage führt zu steigender Anzahl prekärer Arbeitsverhältnisse

Hängen prekäre Arbeitsverhältnisse mit dem Konjunkturverlauf zusammen? Wir überprüfen dies mittels einer Korrelation zwischen der Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse und den offiziellen Arbeitslosenzahlen.

Grafik 7: Entwicklung prekäre Arbeitsverhältnisse – Arbeitslosenzahlen



Grafik 7 zeigt eine Korrelation von 0.89 für den Zeitraum von 1992 bis 2000, wenn die prekären Arbeitsverhältnisse mit einer Zeitverzögerung („lag“) von einem Jahr versehen werden. Dass die prekären Arbeitsverhältnisse hinter den Arbeitslosenzahlen hinterherhinken, ist durchaus plausibel: Eine Zunahme der Arbeitslosenzahlen führt einerseits dazu, dass Arbeitnehmer vermehrt aus ihrer Sicht unattraktive Arbeit anbieten. Andererseits nimmt in konjunkturell schlechten Zeiten das Unternehmerrisiko zu. Die Arbeitgeber werden daher tendenziell versuchen, möglichst viele unverbindliche Arbeitsverträge (z.B. befristete Arbeitsverhältnisse) einzugehen, um das gestiegene Unternehmensrisiko auf die Arbeitnehmer überzuwälzen. Verbessert sich hingegen die konjunkturelle Lage, so verbessert sich die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer. In der Folge sinkt das Niveau der prekären Arbeitsverhältnisse. Auch hier gilt, dass dieser Zusammenhang während einer längeren Periode beobachtet werden sollte, um den Befund zu stützen.

Auswertung der Interviews mit Sozialpartnern und Experten von Sozialversicherungen

Ergänzend zu den Datenauswertungen der SAKE haben wir Interviews mit den Sozialpartnern sowie mit Experten von Sozialversicherungen durchgeführt. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Interviews mit Sozialpartnern:
 - Bei einigen Ausprägungen wie Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit über eine Personalverleihfirma und Scheinselbständigkeit herrscht weitgehende Einigkeit, dass diese Arbeitsverhältnisse eine beträchtliche Unsicherheit für die Arbeitnehmer beinhalten. Allerdings werden diese Arbeitsverhältnisse bei Bedarf trotzdem eingesetzt.
 - Bei anderen Ausprägungen wie den befristeten Arbeitsverhältnissen ist kein Konsens zur Beurteilung der Arbeitsverhältnisse zu finden. Obwohl die saisonale Komponente in bestimmten Wirtschaftsklassen (Baugewerbe, Gastgewerbe) auch von Gewerkschaftsvertretern anerkannt wird, erachten diese saisonale Verträge als problematisch, da für den Arbeitnehmer die Frage nach dem weiteren Verdienst – ausserhalb der Saison bzw. der Befristung – offen bleibt. Arbeitgeber weisen darauf hin, dass saisonale Arbeitsverhältnisse durchaus im Sinn der Ausländerpolitik sind.
 - Grosse Uneinigkeit zwischen den Sozialpartnern herrscht bezüglich der Bedeutung von Arbeitsverhältnissen, die auf Grund der mangelhaften Umsetzung von bestehenden gesetzlichen (oder sozialpartnerschaftlichen) Regelungen als prekär definiert sind (z.B. Kettenarbeitsverträge, Arbeitsverhältnisse mit kurzfristigen Arbeitsplänen, Verletzungen der Schutzbestimmungen oder fehlender Arbeitssicherheit). Grundsätzlich ist anzunehmen, dass eine mangelhafte Umsetzung teilweise vorkommt; die Grössenordnung der Umgehungen der gesetzlichen Bestimmungen ist jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht ermittelbar.

Neben den Unsicherheiten in Bezug auf Arbeitsvolumen (Auswirkungen auf den Lohn) und Arbeitsdauer sind auch Umsetzungsprobleme in Bereichen vorhanden, die gesetzlich oder sozialpartnerschaftlich geregelt sind. Dies wird teilweise auch von den Arbeitgebervertretern bestätigt.

- Interviews mit Experten der Sozialversicherungen: Neben den unmittelbaren Auswirkungen prekärer Arbeitsverhältnisse stellt sich die Frage, ob potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse Probleme bei den Sozialversicherungsleistungen nach sich ziehen.
 - Potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse können für die ständige Wohnbevölkerung vor allem hinsichtlich der beruflichen Vorsorge und der Arbeitslosenentschädigung problematisch sein. Bei der beruflichen Vorsorge ist entscheidend, ob ein Vertragsverhältnis besteht, das mindestens drei Monate dauert, und ob die erforderliche Lohn Eintrittsschwelle erreicht wird. Bei der Arbeitslosenentschädigung treten je nach Arbeitsverhältnis unterschiedliche Probleme für die Arbeitnehmer auf.
 - Bei der AHV sind prekäre Arbeitsverhältnisse für die ständige Wohnbevölkerung nicht problematischer als tiefe Einkommen. Problematisch sind Arbeitsverhältnisse wie Arbeit auf Abruf oder Temporärarbeit für Grenzgänger und Kurzaufenthalter bis 4 Monate, da eine Beschäftigungslücke zur Versicherungslücke wird.

Weiterführende Fragen und Ausblick

Im Jahr 2002 gibt es rund 152'000 messbare prekäre Arbeitsverhältnisse in der ständigen Wohnbevölkerung. Wie ist die Zahl einzuordnen?

Stellt man das Total prekärer Arbeitsverhältnisse ins Verhältnis mit allen Erwerbstätigen in der ständigen Wohnbevölkerung, so sind 3.8% davon prekär. Weil ein Grossteil der Vollzeit-arbeitsverhältnisse nicht unter Prekarität fällt, wird etwa 2.1% des Arbeitsvolumens der ständigen Wohnbevölkerung in prekärer Arbeit geleistet. Von diesen rund 152'000 prekären Arbeitsverhältnissen fallen rund zwei Drittel unter den definierten ökonomischen Zwang, d.h. die Haushaltsmitglieder sind auf dieses Einkommen angewiesen.

Nicht im Rahmen dieser Studie ist analysiert worden, wie sehr Grenzgänger und Kurzaufenthalter von (potenziell) prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind.

Die Kehrseite von Unsicherheit ist Flexibilität. Nützt diese auch den Arbeitnehmern?

Nebst den 152'000 prekären Arbeitsverhältnissen gibt es rund 300'000 Arbeitsverhältnisse, die potenziell prekär sind, aber zumindest so gut entlohnt werden, dass sie nicht unter den in dieser Studie gewählten Einkommensschwelle fallen. Daraus kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass z.T. auch für Arbeitnehmende bestimmte Formen potenziell prekärer Arbeitsverhältnisse attraktiv sind.

- Bei einem ausgetrockneten Arbeitsmarkt bieten qualifizierte Berufsleute beispielsweise ihre Arbeit zum Teil lieber temporär an, weil sich so mehr verdienen lässt.
- Junge Erwachsene suchen verschiedentlich bewusst befristete Arbeitsverhältnisse, zum einen weil sie sich noch in Ausbildung befinden, aber auch weil sie sich noch nicht an einen Betrieb binden wollen, sondern es vorziehen zu „jobben“.
- Für andere bietet Gelegenheitsarbeit – z.B. in Form von Heimarbeit – eine Abwechslung und eine willkommene Ergänzung zum Haushaltseinkommen.

Ob letztlich ein Erwerbstätiger potenziell prekäre Arbeit attraktiv findet, hängt in erster Linie von individuellen Gegebenheiten ab, wie seinen aktuellen Lebensumständen und seiner Bewertung von Chancen und Möglichkeiten dank flexibler Arbeit.

Klar ist, dass den **Arbeitgebern** die zusätzliche Flexibilität nützt, da sie ihre Spitzenauslastungen gut abdecken können und oft weniger Risiken bei potenziell prekären Arbeitsverhältnissen tragen. Daher ziehen sie einen beträchtlichen Nutzen aus potenziell prekären Arbeitsverhältnissen.

Gibt es weitere potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse, die nicht anhand der SAKE gemessen werden können?

Einige Formen von prekären Arbeitsverhältnissen (Kettenarbeitsverträge, Verletzungen bei Schutzbestimmungen etc.) lassen sich nicht erheben. Die Gespräche mit den Sozialpartnern liefern keinen Anhaltspunkt über deren Ausmass.

Nützen die Arbeitgeber Wirtschaftskrisen aus, um mehr prekäre Arbeitsverhältnisse zu schaffen?

Die Gesamtzahl prekärer Arbeitsverhältnisse folgt in den 90er Jahren nicht einem generellen Aufwärtstrend, sondern schwankt mit den Arbeitslosenzahlen. Es gibt zwei Interpretationsmöglichkeiten:

- Steigt die Arbeitslosigkeit, so steigt auch die Verhandlungsmacht der Arbeitgeber, und sie nützen dies aus. Deshalb steigt die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse in der Rezession.
- Prekäre Arbeitsverhältnisse vermeiden, dass es noch mehr Arbeitslose gibt. In Rezessionen sind die Arbeitgeber nur bereit, zusätzliche Arbeitsstellen zu schaffen, wenn sie das Unternehmerrisiko beschränken, d.h. zumindest teilweise auf die Arbeitnehmer verlagern können.

Welcher der beiden Erklärungsansätze eher zutrifft, kann im Rahmen dieser Studie nicht eruiert werden.

Arbeit auf Abruf ist mit Abstand die am meisten verbreitete Form prekärer Arbeitsverhältnisse. Liegt dies nur an den vielen Hausangestellten?

In privaten Haushalten arbeiten im Jahr 2002 13% der Erwerbstätigen auf Abruf, ein Wert, der von keiner anderen Branche auch nur annähernd erreicht wird. Diese machen aber nur rund einen Zehntel aller prekären Arbeitsverhältnisse auf Abruf aus. Überdurchschnittlich viel prekäre Arbeit auf Abruf findet sich auch im Handel und im Gastgewerbe.

Die Landwirtschaft, das Gastgewerbe und private Haushalte sind besonders stark betroffen. Warum gibt es gerade in diesen Wirtschaftsklassen besonders viele prekäre Arbeitsverhältnisse?

In den erwähnten Wirtschaftsklassen arbeiten überproportional viele Arbeitnehmer zu niedrigen Löhnen. Zudem gibt es in den Wirtschaftsklassen Landwirtschaft und Gastgewerbe saisonale Schwankungen und einmalige Spitzen. Dies erklärt, warum Erwerbstätige in den erwähnten Wirtschaftsklassen besonders häufig in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig sind.

Zahlreiche Erwerbstätige sind auf das Einkommen aus ihrem prekären Arbeitsverhältnis angewiesen. Arbeiten nur Arme in prekären Arbeitsverhältnissen?

Jeder dritte Erwerbstätige in einem prekären Arbeitsverhältnis lebt in einem Haushalt mit einem hohen Einkommen, so dass diese Person nicht auf das Einkommen aus seinem prekären Arbeitsverhältnis angewiesen ist. Dieser Befund zeigt deutlich, dass prekäre Arbeitsverhältnisse nicht mit prekären Lebensbedingungen gleichzusetzen sind.

Frauen sind deutlich stärker von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen. Werden Frauen auf dem Arbeitsmarkt ausgenutzt oder handelt es sich um Zweitverdienende?

Frauen arbeiten überdurchschnittlich häufig in Wirtschaftsklassen mit Niedriglöhnen. In diesen Wirtschaftsklassen kommen auf Grund der Einkommensschwelle mehr prekäre Arbeitsverhältnisse vor als in anderen. Warum Frauen besonders häufig in solchen Wirtschaftsklassen arbeiten, hat verschiedene Gründe wie z.B. traditionelle Rollenverteilung. Drei von vier Frauen bzw. deren Familien sind auf Grund des Haushaltseinkommens auf das Erwerbseinkommen aus dem prekären Arbeitsverhältnis angewiesen.

Junge Erwerbstätige sind überdurchschnittlich häufig von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen. Finden Junge oft kein Normalarbeitsverhältnis oder bevorzugen viele flexible Arbeit?

Junge Erwerbstätige unter 25 Jahren arbeiten besonders häufig in prekären Arbeitsverhältnissen. Viele werden zeitliche Flexibilität hoch gewichtet. Wenn man nur für sich selbst aufkommen muss, wird Arbeitsplatz- bzw. Lohnsicherheit in den Hintergrund treten. Befristete Arbeitsverhältnisse werden eher als Chance betrachtet. Unter diesen Umständen besteht bei jungen Erwerbstätigen somit eine grössere Bereitschaft, ein potenziell prekäres Arbeitsverhältnis einzugehen als dies bei anderen Altersklassen der Fall ist. Allerdings ist die Frage nicht beantwortet, wie viele der jungen Erwerbstätigen effektiv ein flexibles Arbeitsverhältnis gegenüber einem Normalarbeitsverhältnis bevorzugen. Es ist anzumerken, dass Lehrlinge per Definition nicht in prekären Arbeitsverhältnissen stehen können.

Sichern die Sozialversicherungen prekäre Arbeitsverhältnisse genügend gut ab?

Während potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse bei der AHV zu keinen markanten Problemen für die ständige Wohnbevölkerung führen, gibt es bei der beruflichen Vorsorge und der Arbeitslosenversicherung in potenziell prekären Arbeitsverhältnissen ein grösseres Risiko, von Sozialversicherungsleistungen ausgeschlossen zu werden, als bei Normalarbeitsverhältnissen:

- Bei der beruflichen Vorsorge muss ein Vertragsverhältnis mindestens drei Monate dauern, damit der Arbeitnehmer überhaupt in den Genuss der obligatorischen Versicherung kommen kann. Zudem muss der Verdienst des Arbeitnehmers die Eintrittsschwelle der 2. Säule erreichen, was in prekären Arbeitsverhältnissen tendenziell schwieriger ist als in Normalarbeitsverhältnissen.
- Bei der Arbeitslosenversicherung sind beispielsweise temporäre Arbeitsverhältnisse problematisch. Das Problem liegt in den Lücken zwischen den verschiedenen Arbeitsverhältnissen: Sind die Lücken zwischen den Arbeitsverhältnissen zu gross und zu häufig, kommt der temporär Arbeitende möglicherweise auf eine zu geringe Zahl von Beitragstagen im relevanten Zeitraum.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Sozialversicherungen primär für Normalarbeitsverhältnisse entwickelt wurden. Im Hinblick auf potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse weisen die heutigen Sozialversicherungen einige Lücken auf.

Ausblick

Die vorliegende Arbeit zeigt auf, dass prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz vorkommen. Die Bewertung, ob die gefundene Zahl von 152'000 prekären Arbeitsverhältnissen oder 3.8% der Arbeitsverhältnisse in der ständigen Wohnbevölkerung viel ist, wird vom politischen Standpunkt abhängen. Ebenso werden die Fragen, ob bzw. welche Massnahmen zur Eindämmung prekärer Arbeitsverhältnisse ergriffen werden sollen, letztlich politisch entschieden. Die Beurteilung von Massnahmen hinsichtlich der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt bedarf jedoch zusätzlicher Forschung.

Version abrégée

But et démarche

La présente étude a pour but d'offrir une base de discussion sur la question des formes de travail non traditionnelles et en particulier des emplois précaires. Elle tente de déterminer l'ampleur de ce phénomène, ses différentes manifestations, les secteurs économiques et les catégories de travailleurs qui en sont le plus touchés.

N'ayant pas trouvé dans la littérature économique de définition de la notion d'emploi précaire unanimement acceptée, nous avons, dans la première partie de notre étude, forgé notre propre définition à partir de celles données dans les ouvrages de référence. La deuxième partie de notre étude consiste en une analyse statistique des aspects quantitatifs des formes de travail non traditionnelles et des emplois précaires dans la population résidante permanente. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur les données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA). En complément au dépouillement de ces données, nous avons interrogé des représentants des syndicats patronaux et ouvriers pour connaître l'avis des partenaires sociaux. Nous avons interrogé en outre des experts des assurances sociales sur les conséquences que peuvent avoir les formes de travail précaires et non traditionnelles au sens large sur la couverture d'assurance.

La présentation des mesures envisageables et de leur impact ne fait pas l'objet de notre étude. Aussi n'entrerons-nous pas non plus en matière sur les pistes d'intervention suggérées par les partenaires sociaux interviewés.

Le marché du travail change

Le marché du travail est en train de changer en profondeur. Aux formes de travail traditionnelles se substituent de plus en plus des formes plus souples, non traditionnelles.

Notions

Nous entendons par "**emploi traditionnel**" (et son synonyme "emploi normal"), conformément à la définition de Bosch (2001), un "emploi dépendant, stable, bénéficiant d'une protection sociale, dont les conditions (horaire de travail, salaire, prestations sociales) sont réglées sur une base minimale par une convention collective de travail, le droit du travail et le droit social".

Sont considérés comme **formes de travail non traditionnelles** les emplois qui ne répondent pas à la définition de l'emploi traditionnel. La notion de "**formes de travail flexible**" est utilisée comme synonyme dans la présente étude.

Les formes de travail non traditionnelles ou flexibles peuvent offrir davantage de liberté tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Ainsi le travail à temps partiel jouit d'une bonne réputation car il présente normalement des conditions correctes.

D'autres formes de travail flexibles, comme le travail sur appel ou la pseudo-indépendance sont par contre problématiques car elles exposent le travailleur à une forte insécurité et ne lui laissent guère de possibilité de participer à l'aménagement du rapport de travail.

Ces nouvelles formes de travail modifient à long terme les conditions du marché du travail pour tous les acteurs; c'est certainement là leur conséquence majeure. La demande d'emplois flexibles a pour conséquence que les personnes prêtes à se montrer flexibles possèdent un avantage concurrentiel sur celles qui n'ont pas les moyens d'en faire autant.

Dans ce champ de tensions, les acteurs attendent des partenaires sociaux – et en définitive de l'Etat – qu'ils fixent les conditions de travail de manière à ce qu'employeurs et travailleurs trouvent autant que possible leur compte dans les nouvelles formes de travail.

Considérations théoriques

Description du problème et délimitation des emplois précaires

Attention: des conditions de travail précaires n'impliquent pas forcément des conditions de vie précaires.

Emploi précaire n'est pas synonyme de conditions de vie précaires

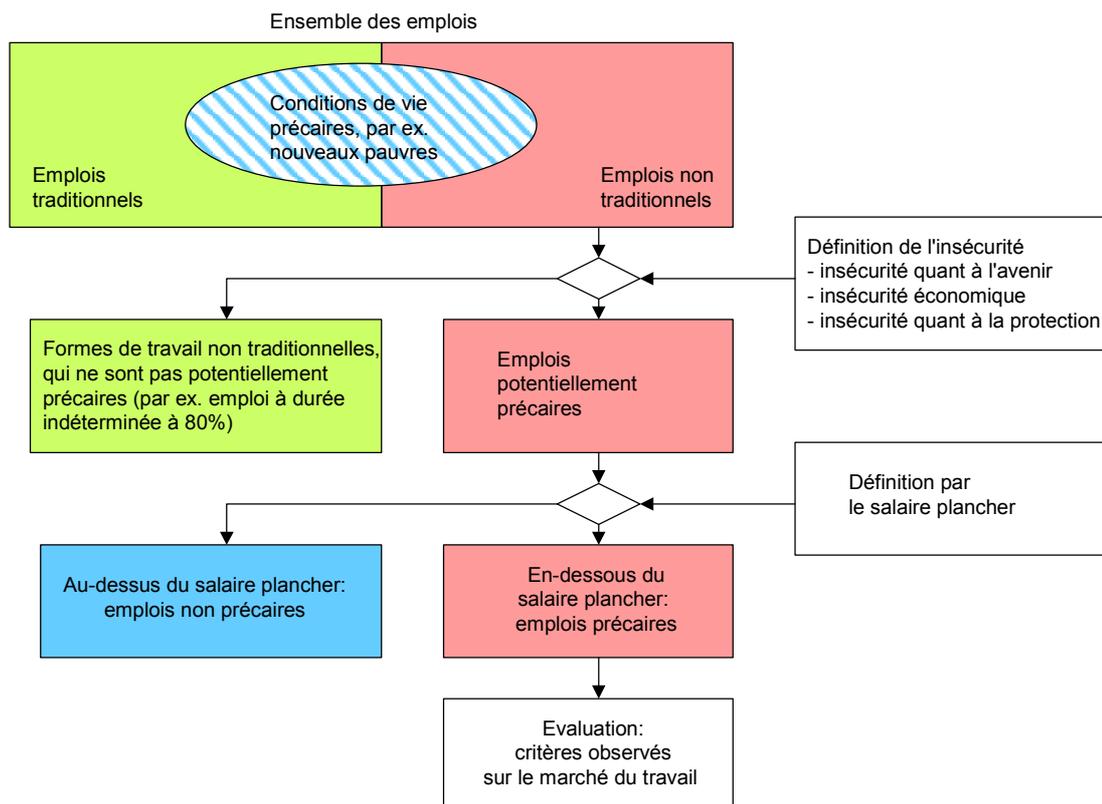
Un emploi est précaire lorsqu'il présente certaines caractéristiques (nous verrons lesquelles plus loin). Cela n'implique pas qu'une personne qui a un emploi précaire a des *conditions de vie précaires*. La personne en question peut avoir choisi volontairement, c'est-à-dire sans y avoir été contrainte, ce genre d'emploi par exemple parce qu'elle est étudiante ou parce qu'un autre membre du ménage assure le revenu principal. L'emploi n'en mérite pas moins le qualificatif de précaire. Les travailleurs disposés à accepter un emploi temporaire, à durée déterminée ou sur appel, modifient la donne sur le marché du travail pour tous ceux qui désirent ou sont contraints d'avoir un emploi normal. D'un autre côté, une personne peut souffrir de conditions de vie précaires même en ayant un emploi normal. La littérature économique a donné un nom aux personnes actives qui souffrent de conditions de vie précaires: les nouveaux pauvres (*working poors*).

Plusieurs études ont déjà été consacrées au phénomène de la nouvelle pauvreté en Suisse (Office fédéral de la statistique, 2001, Gerfin et al., 2002). La présente étude se concentre sur les emplois précaires. La différence est d'importance lorsqu'il s'agit de discuter des mesures envisageables: la résorption de la nouvelle pauvreté appelle principalement des transferts sociaux sous condition de revenu, tels qu'allégements fiscaux ou subventions de salaire,

tandis que la lutte contre les emplois précaires soulève des questions fondamentales d'aménagement des rapports de travail.

Le graphique 1 illustre l'interaction entre les formes de travail traditionnelles et non traditionnelles, les nouveaux pauvres et les emplois précaires.

Graphique 1: Formes de travail traditionnelles et non traditionnelles, nouveaux pauvres et emplois précaires



Les emplois précaires sont marqués par l'insécurité

Partant des diverses définitions trouvées dans la littérature, nous décrivons la précarité à l'aide du **critère clé de l'insécurité**, mais en utilisant la notion d'**insécurité relative**. Dès lors, lorsque nous parlerons d' "emploi précaire", nous désignerons toujours par là un emploi présentant un déficit de sécurité par rapport à un emploi normal.

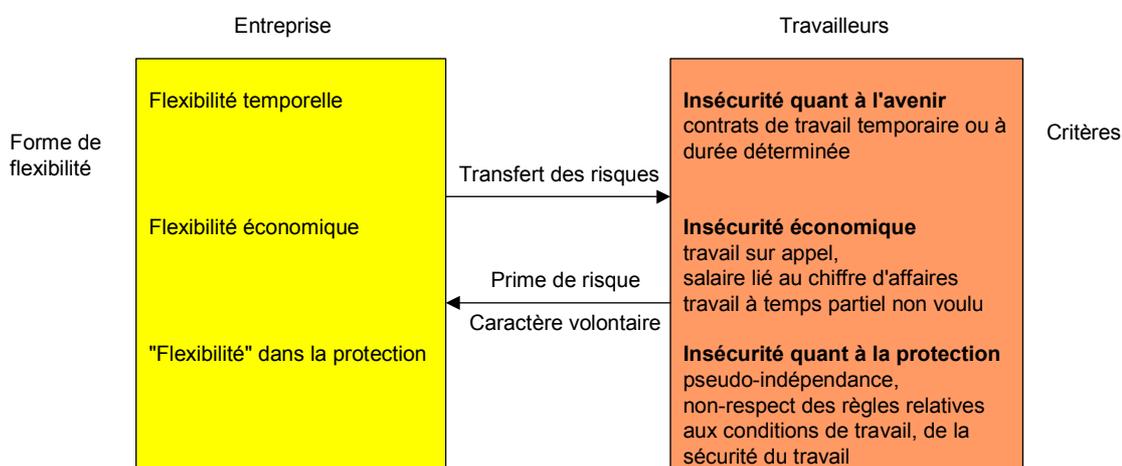
Nous distinguerons trois types principaux d'insécurité:

- **L'insécurité quant à l'avenir**
 - Caractéristique: insécurité accrue face à l'avenir.
 - Exemples: le travail temporaire, les contrats de travail à durée déterminée.
- **L'insécurité économique**
 - Caractéristique: revenu incertain.
 - Exemples: le travail sur appel, le travail à domicile sans stipulation contractuelle d'un nombre fixe d'heures.
- **L'insécurité quant à la protection**
 - Caractéristique: dispositions de protection inexistantes ou insuffisantes.
 - Exemple: la pseudo-indépendance.

Tous les emplois comportant une insécurité ne sont pas précaires

L'insécurité – considérée par rapport à la sécurité que procurent des conditions de travail normales – a été tenue jusqu'ici pour un aspect essentiel des emplois non traditionnels. Cette appréciation repose sur le fait que, dans les emplois non traditionnels, l'insécurité de l'employeur est souvent répercutée sur le travailleur.

Graphique 2: Partage des risques entre l'entreprise et les travailleurs



Ce graphique montre les possibles besoins de flexibilité des entreprises et les conséquences qu'entraîne un transfert des risques pour les travailleurs. Certains travailleurs voient ce transfert d'un bon œil, par exemple s'il est compensé par une prime. La compensation peut être pécuniaire (salaire supérieur) ou revêtir une forme individuelle non matérielle, par ex. des conditions moins rigides (horaire de travail souple dont l'aménagement est laissé au travailleur). Aussi certaines personnes choisissent-elles volontairement de travailler dans un contexte relativement incertain.

Dans notre étude, nous avons défini les emplois précaires par la conjugaison de deux éléments: l'insécurité et le caractère volontaire ou non:

Un emploi est réputé précaire lorsqu'il engendre une relative insécurité non souhaitée ni compensée financièrement.

Cette définition générale posée, nous l'avons précisée comme suit:

Un emploi est réputé précaire lorsqu'il comporte une insécurité majeure et procure un revenu annuel net extrapolé en équivalent plein-temps inférieur à 36'000 CHF sans la prime de risque ou lorsqu'il comporte deux insécurités majeures ou plus et procure un revenu annuel net inférieur à 60'000 CHF sans la prime de risque.

Nous avons choisi un salaire plancher de base de 36'000 CHF net parce que c'est le montant sur lequel porte actuellement les débats politiques sur le salaire minimum. A ce salaire de base s'ajoute une prime de risque à titre de dédommagement pour l'insécurité de l'emploi. Dans la variante principale, nous avons fixé la prime de risque à 6'000 CHF par an; le salaire plancher s'élève ainsi à 42'000 CHF (base 2002) pour une insécurité majeure et à 66'000 CHF pour deux insécurités majeures ou plus. Pour fixer la prime de risque, nous avons effectué une analyse de sensibilité.

L'intégration d'un salaire plancher dans la définition repose sur l'idée qu'un travailleur ayant un salaire élevé peut trouver des solutions de rechange sur le marché du travail, possède une bonne employabilité et ne se trouve donc pas en situation de travail précaire.

Nous avons cherché à établir non seulement le nombre des emplois précaires et leurs diverses formes mais encore si le ménage du travailleur en emploi précaire avait besoin ou non du revenu de cet emploi pour vivre. Les critères que nous avons utilisés à cet effet sont présentés en détail dans le texte intégral de l'étude.

Résultats

Evaluation des emplois précaires: formes observées sur le marché du travail

Les emplois potentiellement précaires revêtent différentes formes. Elles peuvent être classées selon les trois types d'insécurité majeure mentionnés plus haut (insécurité quant à l'avenir, insécurité économique, insécurité quant à la protection) et seront analysées ci-après. Les critères ne sont pas toujours mesurables. Nous en avons dressé la liste, dans le tableau 1, pour chaque type d'insécurité, en les divisant en critères mesurables et non mesurables par l'enquête suisse sur la population active (ESPA).

Tableau 1: Critères mesurables et non mesurables

Type d'insécurité	Critères mesurables (par l'ESPA)	Critères non mesurables (par l'ESPA)
Insécurité quant à l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> – Contrats de travail à durée déterminée de douze mois au maximum – Mission d'intérim par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire 	<ul style="list-style-type: none"> – Contrats en chaîne – Plans de mission communiqués au dernier moment
Insécurité économique	<ul style="list-style-type: none"> – Travail sur appel (recensé depuis 2001) – Travail à domicile (y c. le télétravail) sans stipulation d'un nombre fixe d'heures – Travail à temps partiel lorsque le travailleur souhaite un taux d'occupation plus élevé et que le contrat de travail prévoit un horaire de travail irrégulier 	<ul style="list-style-type: none"> – Salaire variable, bas revenu fixe
Insécurité quant à la protection	<ul style="list-style-type: none"> – Pseudo-indépendance (recensé depuis 2001) 	<ul style="list-style-type: none"> – Violation des dispositions de protection – Insécurité concernant la représentation syndicale – Contrats de travail n'offrant aucune sécurité du travail

Nous avons analysé le phénomène de l'emploi précaire mesurable en nous appuyant sur l'enquête suisse sur la population active (ESPA). S'agissant des autres formes d'emploi précaires, de leurs aspects quantitatifs et des problèmes qui leur sont liés, nous avons procédé à une enquête (interviews) auprès des partenaires sociaux et d'experts des assurances sociales. Les chiffres de l'ESPA sous-estiment manifestement l'ampleur réelle du phénomène de l'emploi précaire. Les enquêtes que nous avons menées ne nous permettent cependant pas de le chiffrer.

L'enquête suisse sur la population active (ESPA)

L'ESPA est une enquête auprès des ménages effectuée chaque année au 2e trimestre (entre avril et juin) depuis 1991. L'échantillon de l'ESPA est constitué de quelque 16'000 ménages (à partir de 2002 : environ 40'000 ménages). L'ESPA est effectuée chaque année à partir d'un échantillon tiré au hasard dans l'annuaire téléphonique. Une personne par ménage âgée d'au moins 15 ans est ensuite choisie au hasard, puis interrogée sur son activité et sa situation personnelle.

L'ESPA a pour but principal de fournir des données sur la structure de la population suisse et sur les comportements en matière d'activité professionnelle. Les thèmes principaux que l'ESPA aborde sont l'activité professionnelle, le chômage et ses caractéristiques, le métier (appris et exercé), les conditions de travail, la mobilité sur le marché du travail, la branche économique, les heures de travail, la formation (y compris la formation continue), le travail non rémunéré, la situation familiale, les conditions de logement et les revenus. Ce vaste éventail de données conduit à un grand choix dans les critères de ventilation (par ex. les

actifs occupés selon l'état civil, la classe de revenu, le type d'horaire; les personnes sans emploi selon la formation, la durée de chômage, le type de famille, etc.).

L'ESPA applique les définitions internationales de l'activité et du chômage (Bureau international du Travail et EUROSTAT). Une personne est ainsi considérée comme active occupée si elle exerce une activité professionnelle d'au moins une heure pendant la semaine de référence. L'utilisation de ces définitions permet de réaliser des comparaisons internationales. En raison de la méthode de relevé, les résultats de l'enquête se rapportent à la population résidente permanente uniquement. Par conséquent, l'ESPA ne prend pas en considération certains groupes d'étrangers, tels que les frontaliers, les titulaires d'un permis de courte durée de moins de 12 mois et les requérants d'asile.

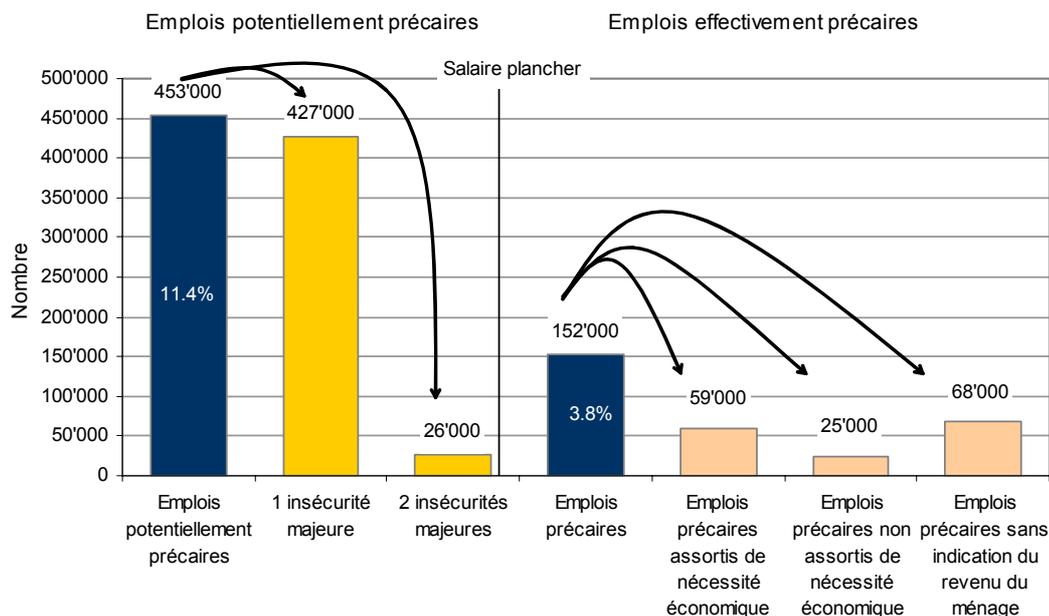
Chiffres pour l'année 2002: 152'000 emplois précaires

Le nombre des emplois précaires au regard de critères mesurables est évalué sur la base de la population résidente permanente. En ce qui concerne la population résidente non permanente, seules des estimations sommaires ont pu être faites. Nous ne n'en parlerons pas dans ce condensé. Le graphique 3 présente les chiffres pour l'année 2002:

- Emplois potentiellement précaires: emplois précaires au regard des critères mesurables.
- Emplois précaires: emplois précaires au regard des critères mesurables et dont le salaire n'atteint pas le montant plancher retenu.
- Emplois précaires avec ou sans nécessité économique: nous avons déterminé si le ménage avait besoin du revenu provenant de l'emploi précaire pour vivre en considérant que le revenu d'existence d'un ménage s'élevait à 60'000 CHF par an.

Le salaire plancher a été calculé avec une prime de risque de 6'000 CHF (ce qui porte le revenu net à respectivement 42'000 et 66'000 CHF). Si on laissait tomber cette prime de risque (salaire plancher de 36'000 et 60'000 CHF), le nombre des emplois réputés précaires diminuerait de 53'000 (35%) pour l'année 2002. Par contre, si l'on l'élevait à 12'000 CHF, ce qui porte le salaire plancher à respectivement 48'000 et 72'000 CHF, le nombre d'emplois précaires augmenterait de 57'000 (38%) pour la même année. Le montant de 42'000 CHF choisi constitue, de l'avis du comité de suivi de l'étude, un compromis acceptable.

Graphique 3: Chiffres pour l'année 2002



Selon le graphique 3, le nombre d'emplois potentiellement précaires recensés en 2002 dans la population active résidente permanente s'élève à quelque 453'000 et concerne 11,4% des salariés. Ces emplois comportent dans la majorité des cas une insécurité majeure, rarement deux. Ce graphique montre en outre que le nombre d'emplois précaires tombe à 152'000, soit 3,8% des salariés, si l'on tient compte d'un salaire plancher de 42'000 CHF. Les formes de travail traditionnelles – c'est-à-dire les emplois à plein temps – n'entrant pas dans la catégorie des emplois précaires, environ 2,1% du volume de travail (exprimé en heures de travail) est accompli par des personnes ayant un emploi précaire.

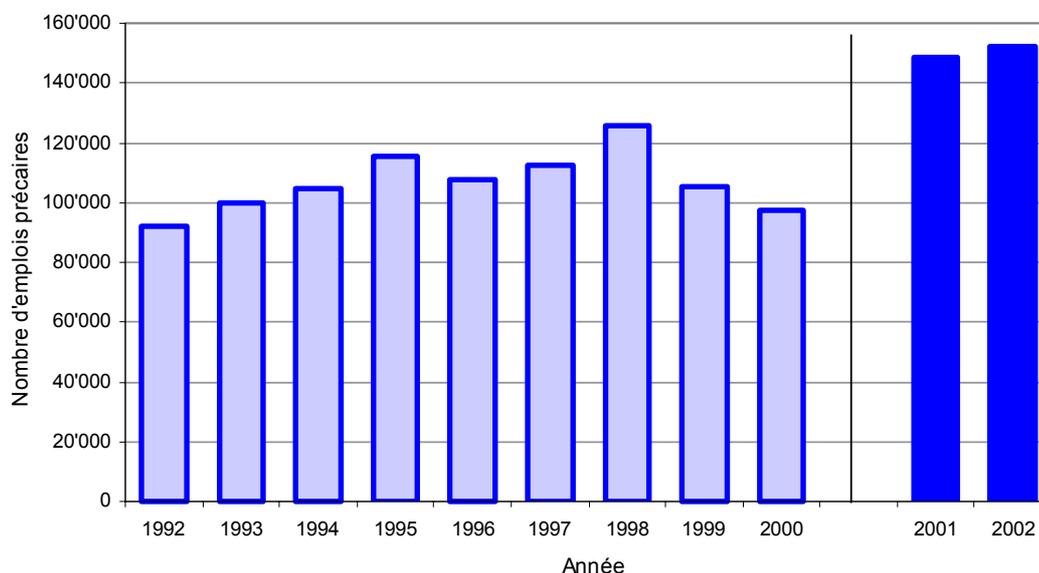
Le graphique 3 montre enfin que 2,5% de la population active résidente permanente (ce qui représente les deux tiers des emplois précaires) ayant un emploi précaire ont besoin du revenu de cet emploi pour vivre.

Le nombre d'emplois précaires, qui n'avait pas augmenté en moyenne dans les années 90, a fait un changement de niveau entre 2000 et 2001

Comment a évolué le nombre des emplois précaires depuis le début des années 90? Le graphique 4 retrace cette évolution: sur l'ensemble de la décennie 90, leur nombre n'a pas augmenté. Comme on l'a vu dans la présentation de l'ESPA, deux changements importants se sont produits dans la période analysée. Mais, alors que le changement du questionnaire de l'ESPA dans les années 1995/96 n'avait guère eu d'impact sur le nombre d'emplois précaires (le recul observé de 1995 à 1996 avait une cause conjoncturelle), ce nombre a fait un brusque saut vers le haut entre 2000 et 2001. La forte augmentation du nombre d'emplois précaires en 2001 est due au premier chef à un affinement des critères de l'ESPA: l'enquête 2000

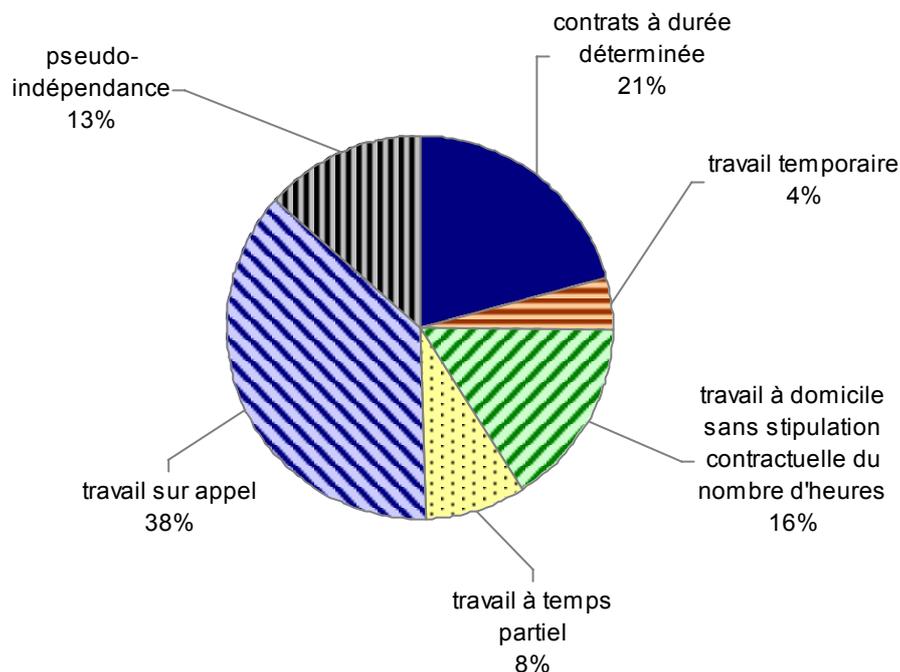
s'est en effet intéressée pour la première fois au travail sur appel et à la pseudo-indépendance. Si l'on ne retient, en 2001 et 2002, que les quatre formes d'emploi précaires saisies de 1992 à 2000 (contrat de travail à durée déterminée, mission d'intérim par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire, travail à domicile sans stipulation contractuelle du nombre d'heures, travail à temps partiel selon la définition donnée plus haut), on a alors une sous-estimation du nombre d'emplois précaires, l'introduction de la forme "travail sur appel" ayant fait diminuer du même coup la forme "temps partiel". **C'est pourquoi il est quasi impossible de comparer les chiffres des années 2001 et 2002 avec ceux des années précédentes.**

Graphique 4: Nombre d'emplois précaires de 1992 à 2002 (incluant depuis 2001 le travail sur appel et la pseudo-indépendance)



Principal responsable du saut vers le haut: le travail sur appel

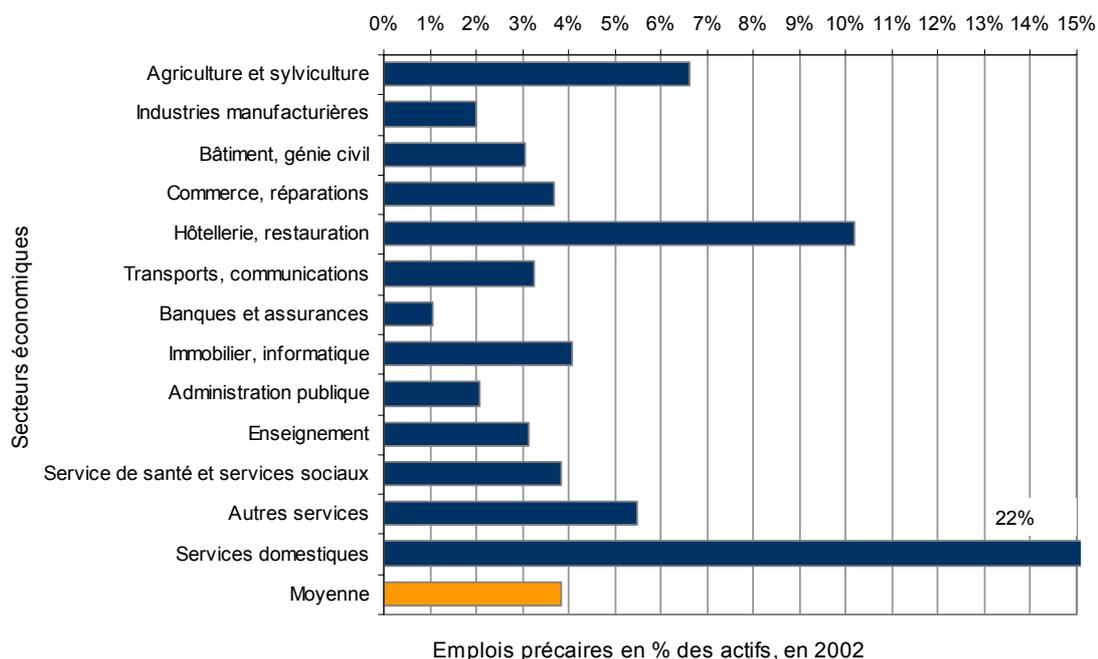
En 2002, 152'000 personnes avaient un emploi précaire. Elles se répartissaient toutefois assez inégalement entre les diverses formes d'emplois précaires: le travail sur appel arrivait très largement en tête avec quatre contrats sur dix (voir graphique 5); venaient ensuite, en ordre décroissant, les contrats de travail à durée déterminée, la pseudo-indépendance et le travail à domicile sans stipulation du nombre d'heures.

Graphique 5: Répartition, en %, selon la forme de travail précaire en 2002

Fortes disparités entre les secteurs économiques

Il est intéressant d'examiner non seulement comment a évolué le nombre de contrats dans les différentes formes d'emplois précaires mais encore dans quels secteurs ces emplois sont plus nombreux que la moyenne. Le graphique 6 donne la répartition des emplois précaires par secteur économique en pour cent des actifs.

Il ressort de l'analyse par secteur que les emplois précaires sont beaucoup plus fréquents que la moyenne dans les services domestiques (par ex. aide-ménagère), l'hôtellerie, l'agriculture et les autres services. Cette fréquence exceptionnelle s'explique certainement par la difficulté à syndicaliser les travailleurs occupés dans les services domestiques. Inversement, l'existence de syndicats puissants explique la proportion relativement faible d'emplois précaires en particulier dans la construction et les industries manufacturières. Enfin, les emplois précaires sont extrêmement rares dans le secteur de la banque et des assurances.

Graphique 6: Emplois précaires selon les secteurs économiques, en %, en 2002

Catégories de travailleurs menacés: les femmes, les jeunes et les personnes ayant un niveau d'instruction inférieur à la moyenne

L'analyse des emplois précaires selon des critères socio-démographiques a livré de nombreux résultats instructifs. Il apparaît que trois de ces critères influencent de manière significative la probabilité d'avoir un emploi précaire: le **sexe**, l'**âge** et le **niveau de formation**. Si ce constat était en soi attendu, sa netteté est par contre surprenante.

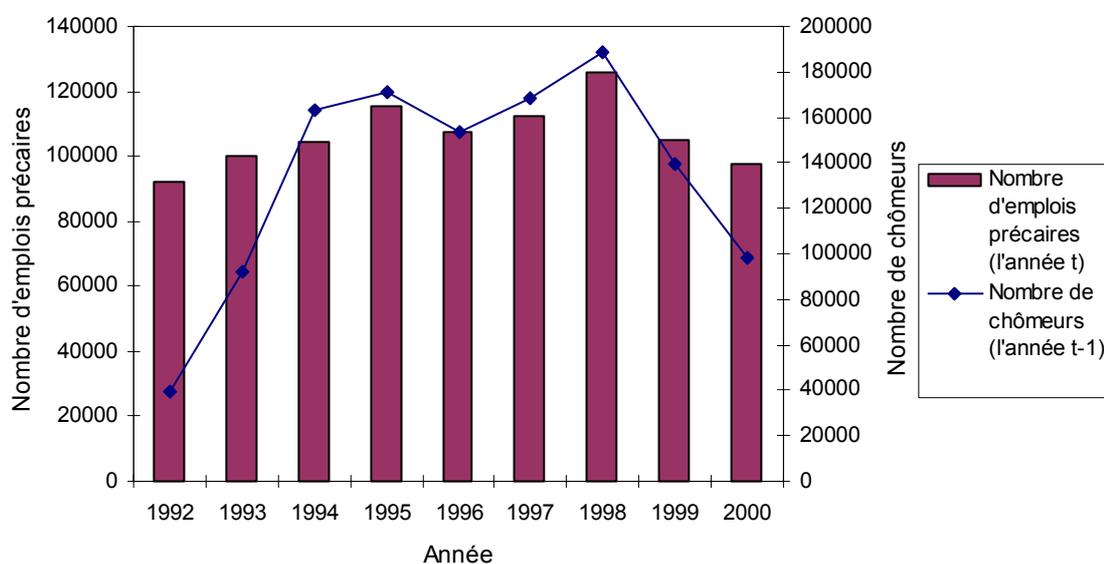
- L'analyse montre que les femmes sont environ trois fois plus souvent concernées que les hommes par les formes de travail précaires. Diverses explications sont avancées là: certains y voient une conséquence de la situation généralement moins favorable des femmes, comparée à celle des hommes, sur le marché du travail; d'autres arguent que les emplois précaires touchent surtout les personnes qui apportent un second salaire; or la majorité d'entre elles sont des femmes.
- Les résultats ne sont pas surprenants non plus en ce qui concerne le critère formation: les personnes possédant un diplôme universitaire ont infiniment moins de risques d'avoir un emploi précaire que celles qui n'ont même pas un certificat d'apprentissage.
- Pour ce qui est de l'âge, il apparaît clairement que les jeunes de moins de 25 ans ont une probabilité supérieure à la moyenne d'avoir un emploi précaire.
- L'analyse n'a pas décelé de différences significatives selon les régions linguistiques ni selon la nationalité. Le pourcentage d'emplois précaires est certes plus bas chez les Suisses allemands que chez les Romands et les Tessinois, mais la différence est minime, et elle a même diminué en 2002. La comparaison entre Suisses et étrangers donne des résultats analogues: les emplois précaires sont certes légèrement moins fréquents chez les

Suisses que dans la population résidante permanente étrangère, mais l'écart n'est pas statistiquement significatif.

En période de mauvaise conjoncture, le nombre d'emplois précaires augmente.

Y a-t-il un lien entre les emplois précaires et le cours de la conjoncture? Nous avons examiné s'il existait une corrélation entre le nombre des emplois précaires et le nombre des chômeurs selon la statistique officielle.

Graphique 7: Evolution comparée du nombre d'emplois précaires et du nombre de chômeurs



Le graphique 7 donne une corrélation de 0.89 pour les années 1992 à 2000 dans l'hypothèse où l'évolution des emplois précaires suit celle du nombre de chômeurs avec un décalage („lag“) d'un an. L'hypothèse d'un lien décalé entre le premier et le second est parfaitement plausible: l'augmentation du nombre de chômeurs incite, d'une part, les employeurs à offrir davantage d'emplois inattractifs aux yeux des travailleurs. D'autre part, lorsque la conjoncture va mal, le risque d'entreprise s'accroît; les employeurs vont donc tenter de multiplier les contrats qui les engagent le moins possible (par ex. contrats à durée déterminée) de manière à reporter le risque d'entreprise sur les travailleurs. Inversement, lorsque la conjoncture s'améliore, la position de négociation des travailleurs se renforce et les emplois précaires deviennent moins nombreux. A cet égard aussi, nous avons dû observer ce rapport de cause à effet sur une longue période pour étayer le constat.

Résultats des interviews avec les partenaires sociaux et des experts des assurances sociales

En complément au dépouillement des données de l'ESPA, nous avons interrogé des représentants des travailleurs et des employeurs ainsi que des spécialistes des assurances sociales. Voici brièvement les résultats de cette enquête:

- Interviews avec les partenaires sociaux:
 - Syndicats ouvriers et patronaux s'accordent à reconnaître que les formes d'emploi précaires comme le travail sur appel, les missions d'intérim par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire et la pseudo-indépendance comportent une grande insécurité pour les travailleurs. Ce qui n'interdit pas d'y recourir au besoin.
 - Les opinions divergent par contre sur d'autres formes d'emploi précaires, en particulier les contrats à durée déterminée. Sans nier les éléments saisonniers de certaines branches (bâtiment, hôtellerie), les représentants des travailleurs insistent sur le problème que ces emplois saisonniers posent au travailleur obligé de trouver une autre source de revenu entre les saisons. Les employeurs font observer que les emplois saisonniers sont parfaitement dans la ligne de la politique à l'égard des étrangers.
 - Le désaccord est plus grand encore sur le nombre d'emploi définis comme précaires en raison de lacunes dans l'application des réglementations légales ou conventionnelles existantes (par ex. contrats en chaîne, contrats où les plans de mission sont communiqués au dernier moment, non-respect des dispositions de protection ou absence de sécurité du travail). S'il y a lieu de présumer que les lois et règlements ne sont pas toujours respectés, déterminer l'ordre de grandeur de ces manquements en termes d'emplois précaires dépasserait toutefois les limites de la présente étude.

Le fait est qu'aux incertitudes concernant le volume de travail (et donc le salaire) et sa durée viennent s'ajouter des problèmes d'application dans les domaines régis par le droit ou les règles conventionnelles. Les employeurs eux-mêmes en conviennent.

- Interviews avec des experts des assurances sociales. Nous avons cherché à établir avec eux si, en plus de leurs effets directs, les emplois potentiellement précaires posent des problèmes de couverture par les assurances sociales.
 - Les emplois potentiellement précaires peuvent avoir des effets pervers pour les travailleurs surtout à deux égards: la prévoyance professionnelle et l'assurance-chômage. Dans la première, l'assurance n'est pas obligatoire lorsque la durée d'engagement ne dépasse pas trois mois ou le salaire annuel un certain seuil. Dans la seconde, les problèmes qui se posent aux travailleurs diffèrent selon la nature du contrat.
 - S'agissant de l'AVS, les emplois précaires ne soulèvent pas de problème pour les salariés appartenant à la population résidante permanente si ce n'est celui des bas salaires. Le travail sur appel et le travail temporaire peuvent par contre avoir des conséquences négatives pour les frontaliers et les résidents de courte durée engagés avec des contrats ne dépassant pas quatre mois, car chaque période d'inaction entraîne une lacune d'assurance.

Questions ouvertes et perspectives

En 2002, sur la totalité de la population résidante en Suisse, quelque 152'000 travailleurs avaient un emploi précaire avéré tel. Comment juger ce chiffre?

Rapporté au total des actifs, ces 152'000 emplois précaires représentent une proportion de 3.8%. Etant donné qu'une grande partie des emplois à plein temps ne répondent pas à la définition de la précarité, le volume de travail fourni dans des conditions précaires par des actifs appartenant à la population résidante permanente est en fait d'environ 2,1%. Sur ces 152'000 emplois précaires, les deux tiers environ répondent à la notion de nécessité économique définie plus haut, à savoir apportent un revenu indispensable au ménage.

La vulnérabilité des frontaliers et des résidents de courte durée à l'emploi précaire a été examinée dans une autre étude.

La contrepartie de l'insécurité est la flexibilité. Ne profite-t-elle pas également aux travailleurs?

A côté des 152'000 emplois effectivement précaires, il existe quelque 300'000 emplois potentiellement précaires mais au moins suffisamment bien payés pour que leur salaire dépasse le montant plancher retenu dans cette étude. On peut en conclure que certaines formes d'emplois précaires peuvent être attrayantes aussi pour les travailleurs.

- Dans un marché du travail asséché, les spécialistes pointus préfèrent offrir leurs services à titre temporaire car cela leur permet de gagner plus.
- Une partie des jeunes adultes cherchent volontairement des emplois à durée déterminée, ou parce qu'ils poursuivent parallèlement une formation, ou parce qu'ils ne veulent pas encore se lier à une entreprise et préfèrent le travail temporaire.
- Le travail occasionnel – par ex. sous la forme du travail à domicile – apporte à certaines personnes une diversion et un complément bienvenu au revenu du ménage.

L'attractivité d'un emploi précaire dépend en premier lieu des circonstances individuelles, comme la situation actuelle du travailleur, son appréciation des chances et possibilités offertes par un emploi flexible.

Il est évident que le surcroît de flexibilité profite aux **employeurs**, qui peuvent ainsi couvrir aisément leurs pointes d'activité et endossent normalement peu de risque dans les emplois potentiellement précaires. Aussi les contrats de ce genre sont-ils hautement profitables pour les employeurs.

Existe-t-il d'autres emplois potentiellement précaires qui ne peuvent être recensés par l'ESPA?

Certaines formes de travail précaires (contrats en chaîne, non-respect des dispositions de protection) sont impossibles à recenser. Les discussions avec les partenaires sociaux ne fournissent aucuns indices susceptibles d'aider à en évaluer l'ampleur.

Les employeurs profitent-ils des crises économiques pour conclure davantage de contrats de travail précaires ?

Tout au long des années 90, le nombre des emplois précaires ne présente pas de tendance générale à la hausse mais suit les fluctuations du nombre de chômeurs. Deux explications sont en l'occurrence possibles :

- Lorsque le chômage monte, la force de négociation des employeurs s'accroît également et ils l'exploitent. C'est pourquoi le nombre des emplois précaires augmente dans les périodes de récession.
- Les emplois précaires sont un palliatif du chômage l'empêchant de monter encore plus haut. En période de récession, les employeurs ne sont prêts à créer des emplois supplémentaires que s'ils peuvent limiter le risque d'entreprise ou au moins le reporter partiellement sur les travailleurs.

Reste à savoir laquelle de ces deux explications est la bonne. Les recherches qu'exigerait la réponse à cette question dépassent les limites de la présente étude.

Le travail sur appel est de loin la forme d'emploi précaire le plus répandue. Cette prédominance vient-elle uniquement du grand nombre d'employés de maison ?

13 % des personnes actives dans les services domestiques travaillent sur appel; un record absolu duquel aucune branche ne s'approche même de loin. Ces 13% ne représentent néanmoins qu'un dixième de tous les emplois précaires sur appel. Ceux-ci sont également plus nombreux que la moyenne dans le commerce et l'hôtellerie.

L'agriculture, l'hôtellerie et les services domestiques sont particulièrement touchés. Pourquoi les emplois précaires sont-ils proportionnellement plus nombreux dans ces secteurs économiques ?

Parce que ce sont là des secteurs où l'on trouve à la fois une proportion de bas salaires supérieure à la moyenne et un cycle d'activité irrégulier (fortes fluctuations saisonnières et pics exceptionnels).

Un grand nombre d'actifs doivent vivre du revenu de leur emploi précaire. Les pauvres sont-ils les seuls à avoir ce genre de contrats de travail ?

Un actif sur trois ayant un emploi précaire vit dans un ménage à haut revenu et n'a donc pas besoin du revenu de cet emploi pour assurer son existence. Ce constat démontre éloquentement qu'emploi précaire n'est pas forcément synonyme de conditions de travail précaires.

Les femmes sont nettement plus touchées que les hommes par les emplois précaires. Est-ce parce que les femmes sont plus exploitées que les hommes sur le marché du travail ou parce qu'elles apportent un deuxième salaire ?

Les femmes travaillent plus souvent que les hommes dans les secteurs économiques où les salaires sont bas. Des secteurs où justement, selon le critère du salaire plancher, les emplois précaires sont également plus nombreux qu'ailleurs. La surreprésentation des femmes dans ces branches s'expliquent par divers facteurs dont notamment le partage traditionnel des rôles. Si l'on considère le revenu familial, trois femmes sur quatre ont absolument besoin du revenu tiré de l'emploi précaire pour vivre et faire vivre leur famille.

Les jeunes sont proportionnellement plus touchés par les emplois précaires. Est-ce parce qu'il leur est plus difficile de trouver un emploi normal ou parce que beaucoup d'entre eux préfèrent la souplesse à la sécurité?

Les emplois précaires sont particulièrement fréquents chez les jeunes de moins de 25 ans. Beaucoup d'entre eux accordent certainement beaucoup d'importance à la flexibilité. Pour qui ne doit subvenir qu'à ses propres besoins, la sécurité de l'emploi et du salaire devient un souci secondaire. Et, dans ce cas de figure, les jeunes sont plus disposés encore que les autres classes d'âge à prendre un emploi potentiellement précaire. Mais cela ne nous dit pas quelle est la proportion de jeunes actifs qui préfèrent effectivement un contrat de travail flexible à un contrat de travail normal. Il convient de relever que les apprentis ne peuvent, par définition, avoir un emploi précaire.

Les assurances sociales couvrent-elles suffisamment les emplois précaires?

Si, dans l'AVS, les emplois précaires ne posent pas de problème particulier pour la population résidante permanente, il n'en va pas de même dans la prévoyance professionnelle et l'assurance-chômage où ce genre d'emplois sont souvent exclus de la couverture d'assurance:

- Dans la prévoyance professionnelle, l'assurance ne devient obligatoire que si la durée d'engagement dépasse trois mois et que le salaire annuel dépasse le montant minimum fixé par la loi; or ce montant est plus rarement atteint dans les emplois précaires que dans les emplois normaux.
- Dans l'assurance-chômage, ce sont surtout les contrats de travail temporaires qui peuvent faire problème: si les interruptions entre deux missions sont trop longues et trop fréquentes, le travailleur n'arrivera peut-être pas à accumuler des périodes de cotisation suffisantes dans le délai-cadre pour avoir droit aux prestations.

La conclusion générale est que les assurances sociales ont été conçues pour les contrats de travail normaux et qu'elles présentent aujourd'hui certaines lacunes dans la couverture des emplois précaires.

Perspectives

La présente étude démontre que les emplois précaires existent également en Suisse. Elle en a recensé 152'000, soit 3,8% des emplois parmi la population résidante permanente. Est-ce beaucoup? L'appréciation est affaire de point de vue politique. C'est également ce point de vue qui décidera finalement de l'opportunité de mettre en œuvre des mesures et qui déterminera les décisions politiques à prendre pour réduire l'emploi précaire. L'évaluation de l'impact des mesures sur le marché du travail nécessite toutefois une recherche plus poussée.

1 Einleitung

1.1 Der Arbeitsmarkt im Wandel

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einem tief greifenden Wandel. Traditionelle Arbeitsverhältnisse weichen mehr und mehr flexibleren, nichttraditionellen Arbeitsverhältnissen. In verschiedenen Publikationen des Bundesamtes für Statistik ist beispielsweise der Trend zur Teilzeitarbeit in den 90er Jahren unverkennbar ersichtlich. Die Gründe für den Arbeitsmarktwandel 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 **Arbeitnehmende** 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.

Flexible Arbeitsverhältnisse sind nicht grundsätzlich fragwürdig, 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. Andere flexible Arbeitsformen – wie Arbeit auf Abruf oder Scheinselbständigkeit – sind hingegen problematisch, da die Arbeitnehmer einer beträchtlichen Unsicherheit ausgesetzt sind und kaum Mitsprachemöglichkeiten haben.

Die wohl wichtigste Auswirkung von flexiblen Arbeitsverhältnissen betrifft die nachhaltige Veränderung der Arbeitsmarktbedingungen für alle Marktteilnehmer in der jeweiligen Wirtschaftsklasse. Die teilweise bestehende Nachfrage nach flexiblen Arbeitsverhältnissen hat zur Folge, dass in gewissen Tätigkeiten Leute, welche bereit sind, flexibel zu arbeiten, einen grossen Konkurrenzvorteil gegenüber denjenigen haben, die – aus welchen Gründen auch immer – nicht oder nur eingeschränkt flexibel arbeiten können.

In diesem Spannungsfeld sind die Sozialpartner – und letztlich auch der Staat – gefordert, die Arbeitsbedingungen so festzulegen, damit flexible Arbeitsformen möglichst dem Interesse von Arbeitgebern und -nehmern dienen.

1.2 Problembeschreibung und –abgrenzung prekärer Arbeitsverhältnisse

In diesem Kapitel wird – sozusagen als Vorbemerkung auf die Definition im anschliessenden Theoriekapitel – die grundsätzliche Problematik der Abgrenzung prekärer Arbeitsverhältnisse dargelegt. Die wesentliche Aussage liegt darin, dass prekäre Arbeitsverhältnisse nicht zwingend mit prekären Lebensbedingungen gleich zu setzen sind.

Prekäres Arbeitsverhältnis \neq Prekäre Lebensbedingungen

Ein Arbeitsverhältnis ist dann prekär, wenn die Arbeitsstelle gewisse Eigenschaften aufweist. Diese Eigenschaften werden im nachfolgenden Kapitel aus bisherigen Studien und der sozialökonomischen Literatur hergeleitet. Wie später dargelegt wird, ist der Aspekt der Unsicherheit in einer Tätigkeit entscheidend für die Definition eines prekären Arbeitsverhältnisses.

Ein Arbeitsverhältnis, das unter die Definition von Prekarität fällt, ist somit ein prekäres Arbeitsverhältnis. Es ist jedoch nicht gesagt, dass eine Person, die in einem prekären Arbeitsverhältnis steht, in prekären Lebensbedingungen lebt. Die betreffende Person kann dieses Arbeitsverhältnis freiwillig, d.h. ohne jeglichen Druck, gewählt haben, beispielsweise als studierende oder als zweitverdienende Person in einem Haushalt. Trotzdem ist es richtig und notwendig ein solches Arbeitsverhältnis als prekär zu bezeichnen. Leute, die bereit sind, temporär, befristet oder auf Abruf zu arbeiten, verändern den Arbeitsmarkt für diejenigen, die gewillt oder darauf angewiesen sind, in einem Normalarbeitsverhältnis zu arbeiten.

Auf der anderen Seite kann eine Person (oder ein Haushalt) unter prekären Lebensbedingungen leiden, auch wenn sie in einem Normalarbeitsverhältnis steht. Die erwerbstätigen Personen, welche unter prekären Lebensbedingungen leiden, werden in der ökonomischen Literatur als Working Poor bezeichnet. Gemäss Gerfin et al. (2002) gehört ein Haushalt zu den Working Poor, wenn die erwachsenen Haushaltsmitglieder zusammen mindestens 40 Stunden erwerbstätig sind und ihr Einkommen dennoch unter einer definierten Armutsgrenze liegt.

Ecoplan ist der Meinung, dass die beide Phänomene, prekäre Arbeitsverhältnisse und Working Poor, intensiver Untersuchungen bedürfen. Nun gibt es bereits mehrere Studien, die ausschliesslich die Working Poor in der Schweiz untersucht haben.¹ Die prekären Arbeitsverhältnisse wurden bisher ausschliesslich im Positionspapier der Caritas untersucht (Caritas, 2001).² Die vorliegende Studie konzentriert sich nun ebenfalls auf die prekären Arbeitsverhältnisse.

¹ Bundesamt für Statistik (2002) Working Poor in der Schweiz. Konzepte, Ausmass und Problemlagen aufgrund der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung; Gerfin, Michael et al. (2002), Steuergutschriften, Mindestlöhne und Armut unter Erwerbstätigen in der Schweiz; Caritas Schweiz (1998), Trotz Einkommen kein Auskommen – Working Poor in der Schweiz.

² Caritas Schweiz (2001), Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz.

Die beiden Phänomene bedürfen zudem unterschiedlicher Massnahmen: Während bei den Working Poor in erster Linie erwerbsabhängige Sozialtransfers wie Steuergutschriften oder Lohnsubventionen im Vordergrund stehen, stehen bei den prekären Arbeitsverhältnissen andere, grundsätzlichere Fragen bezüglich des Arbeitsverhältnisses im Vordergrund.

1.3 Vorgehen und Aufbau des Berichts

Das Ziel des vorliegenden Berichts ist die Beantwortung der folgenden vier Kernfragen:

1. Was sind prekäre Arbeitsverhältnisse?
2. Welche Formen von prekären Arbeitsverhältnissen gibt es in der Schweiz?
3. Wie gross ist die Zahl von prekären Arbeitsverhältnissen?
4. Wer ist von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen?

Kapitel 2 legt die Grundlage zur Beantwortung dieser vier Kernfragen. Zudem wird im Kapitel 2 die erste Kernfrage beantwortet. Dabei wird die in dieser Studie verwendete Definition unter Berücksichtigung der theoretischen Überlegungen und der in der Literatur bekannten Definitionen hergeleitet. Im Anschluss an die Herleitung der Definition erläutern wir die beobachtbaren Ausprägungen, nach welchen sich die empirische Auswertung richtet. Basierend auf den erwähnten Kernfragen und der ausgewählten Definition tragen wir anschliessend die interessanten Fragestellungen zusammen.

Kapitel 3 befasst sich dann mit der Beantwortung der Kernfragen zwei bis vier. Dabei verwenden wir in erster Linie die Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Für gewisse Teilaspekte greifen wir auf Daten des Zentralen Ausländerregisters (ZAR) und der Lohnstrukturerhebung (LSE) zurück. Die Bedeutung von prekären Arbeitsverhältnissen im Generellen sowie die nicht messbaren Ausprägungen erörtern wir im Gespräch mit Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgebern. Im Weiteren untersuchen wir im Kapitel 3 anhand von Experten-Interviews, welche Auswirkungen eine prekäre Tätigkeit auf die Sozialversicherungsleistungen eines Betroffenen hat oder haben kann.

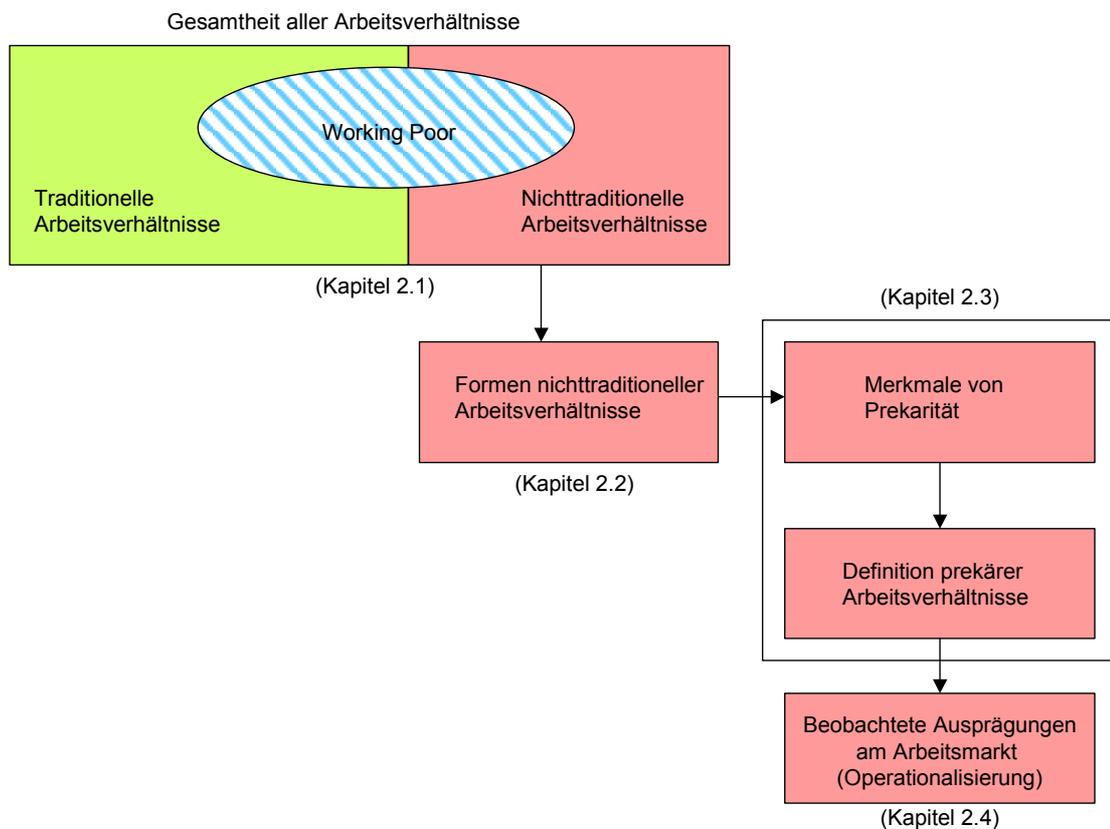
Nicht Bestandteil dieser Studie ist die Erarbeitung von Massnahmen. Eine fundierte Darstellung und Diskussion der Auswirkungen möglicher Massnahmen geht über den Auftrag dieser Studie hinaus. Aus diesem Grund wurde auch auf die Darstellung von – in den Interviews mit den Sozialpartnern erwähnten – einzelnen Massnahmen verzichtet.

Die Erkenntnisse dieser Studie werden bereits in der Kurzfassung erläutert. Abgeschlossen wird die Studie durch die Datenanhänge und die zusammengefassten Interviews.

2 Prekäre Arbeitsverhältnisse: Eine theoretische Betrachtung

In diesem Kapitel wird die Theorie zu den prekären Arbeitsverhältnissen dargelegt. Wie die Grafik 2-1 zeigt, wird die Gesamtheit aller Arbeitsverhältnisse zunächst in traditionelle und nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse eingeteilt. Bei dieser Abgrenzung wird auch kurz die Problematik der Working Poor erläutert.

Grafik 2-1: Traditionelle und nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, Working Poor und prekäre Arbeitsverhältnisse



Im weiteren Verlauf konzentrieren wir uns ausschliesslich auf die Formen nichttraditioneller Arbeitsverhältnisse. Daraus ergeben sich Merkmale von Prekarität, die schliesslich – unter Berücksichtigung der in der Literatur bekannten Definitionen – zu einer für diese Studie sinnvollen Definition von prekären Arbeitsverhältnissen führen. In einem letzten Schritt werden die prekären Arbeitsverhältnisse operationalisiert.

2.1 Traditionelle versus nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse

Wie in anderen Ländern hat auch in der Schweiz die Zahl der nichttraditionellen Arbeitsverhältnisse zugenommen.³ Bevor wir jedoch die Formen nichttraditioneller Arbeitsverhältnisse betrachten, sollen zunächst traditionelle Arbeitsverhältnisse definiert werden.

Wir verwenden die Begriffe „traditionelles Arbeitsverhältnis“ und „Normalarbeitsverhältnis“ im Folgenden synonym und lehnen uns an die Definition von Bosch an. 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.“⁴

Traditionelle Arbeitsverhältnisse sind nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung. Per Definition kann ein traditionelles Arbeitsverhältnis nicht prekär sein. **Normalarbeitsverhältnisse** werden vielmehr **als Benchmark** verwendet, an welchem die nichttraditionellen gemessen werden. Es gibt jedoch eine Einschränkung: Personen, die trotz einem Normalarbeitsverhältnis unter die Armutsgrenze fallen, werden in der einschlägigen Literatur als Working Poor bezeichnet. Dieses Problem ist von politischer und wissenschaftlicher Seite bereits aufgegriffen und thematisiert worden.⁵ Auftragsgemäss verzichten wir darauf, die Working Poor Problematik in dieser Untersuchung speziell zu thematisieren, sondern belassen den Fokus auf den nichttraditionellen Arbeitsverhältnissen (siehe Grafik 2-1) und berücksichtigen die Working Poor, sofern deren Arbeitsverhältnis nichttraditionell ist.

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

2.2 Nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse im Blickwinkel der Akteure

Die Zunahme nichttraditioneller Arbeitsverhältnisse findet nicht nur in der Schweiz statt, sondern ist auch in den übrigen europäischen Ländern vorzufinden.⁶ Die Gründe für die beobachteten Zunahmen sind vielfältig: **Arbeitnehmer** wollen heutzutage zunehmend kein Normalarbeitsverhältnis mehr eingehen, sondern suchen beispielsweise bewusst Teilzeitstellen. Dies ist auf den gesellschaftlichen Wertewandel zurückzuführen: Die klassische Rollenverteilung in der Familie ist heute für viele Menschen nicht mehr ein anzustrebendes Ideal. Auch für die **Arbeitgeberseite** können nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse Vorteile aufweisen:

³ Hoffmann/Walwei (2000), Strukturwandel der Erwerbsarbeit – Was ist eigentlich noch „normal“?

⁴ Bosch (2001), Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses.

⁵ Vgl. Bundesamt für Statistik (2002), Working Poor in der Schweiz. Oder: Caritas (1998), Trotz Einkommen kein Auskommen.

⁶ Vgl. Rodgers/Rodgers (1989), Precarious Jobs in Labour Market Regulation, oder auch Letourneux (1998).

Arbeitskräfte können flexibler eingesetzt werden, was zeitgemässer just-in-time Produktion entspricht. Neben Interessen bei Arbeitnehmern und –gebern für nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, wird Teilzeitarbeit in zahlreichen Staaten auch von der **Politik** gefordert bzw. gefördert. Speziell bei hoher Arbeitslosigkeit wird die Förderung von Teilzeitarbeit als Gegenmassnahme betrachtet. Die Grundidee ist dabei, dass das Arbeitsvolumen auf mehr Köpfe verteilt werden soll. Es tragen somit alle drei Akteure, Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die Politik, zur Förderung bestimmter nichttraditioneller Arbeitsverhältnisse bei.⁷

Wie eingangs erwähnt, werden nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse als notwendige Bedingung für ein prekäres Arbeitsverhältnis betrachtet (da die Working Poor explizit ausgeklammert werden). In dieser Studie werden nachfolgend die Begriffe **nichttraditionelle** und **flexible** Arbeitsverhältnisse synonym verwendet.

Im Kapitel 2.3 definieren wir prekäre Arbeitsverhältnisse: Ausgehend von einer Literaturübersicht werden die bestehenden Definitionen diskutiert und darauf aufbauend eine eigene Definition von Prekarität entwickelt.

2.3 Definition prekärer Arbeitsverhältnisse

2.3.1 In der Literatur bekannte Definitionen

In der Arbeitsmarktökonomik existiert keine einheitliche, allgemein anerkannte Definition von prekären Arbeitsverhältnissen. Es können jedoch zwei grundsätzlich verschiedene Ansätze unterschieden werden:⁸

- Erster Ansatz: **Prekarität wird über Merkmale individueller Arbeitsverhältnisse definiert.** Ein solches 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.**

⁷ Auch eine moderne Teilzeitarbeit ist gemäss unserer Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis nichttraditionell. Allerdings ist Teilzeitarbeit im Hinblick auf die später gewählte Definition mehrheitlich unproblematisch.

⁸ 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. Siehe auch Kapitel 2.1.

Im Folgenden wird ein Überblick von Definitionen prekärer Arbeitsverhältnisse aus der einschlägigen Literatur geboten und untersucht, welchem der beiden Ansätze sie folgen.

Die **ILO** definiert prekäre Arbeitsverhältnisse als

„work relations where employment security, which is considered one of the principal elements of the labour contract, is lacking. This term encompasses temporary and fixed term labour contracts, work at home, and subcontracting.“⁹

Bemerkenswert ist, dass diese Definition nur ein Merkmal umfasst. Arbeitsplatzsicherheit wird als Hauptelement des Arbeitsvertrags angesehen. Fehlt diese, so wird das Arbeitsverhältnis als prekär definiert. Die ILO verwendet das Charakteristikum Arbeitsplatzsicherheit zur Definition prekärer Arbeitsverhältnisse und folgt somit dem ersten Ansatz. Weiter geht sie davon aus, dass Teilzeitarbeit, befristete Verträge, Heimarbeit und „Unterverträge“ nicht sicher sind.

Im Unterschied dazu beschreibt **Rodgers** die Prekarität eines Arbeitsverhältnisses anhand von vier Merkmalen:¹⁰

- Grad der Arbeitsplatzsicherheit: Prekäre Arbeitsplätze weisen einen kurzen Zeithorizont auf (befristet) oder es besteht ein hohes Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren. Gemäss Rodgers ist dieses Risiko gerade auch bei irregulären Arbeitsverhältnissen hoch.¹¹
- Einfluss auf die Kontrolle über die Arbeitssituation: Die Prekarität nimmt zu, je weniger auf individueller oder kollektiver Ebene die Arbeitsbedingungen, das Gehalt und der Arbeitsrhythmus kontrolliert werden können.
- Vorhandensein von Schutzbestimmungen: Es ist gemäss Rodgers ein zentraler Punkt, ob gesetzliche, kollektiv vereinbarte oder durch die gängige Geschäftspraxis garantierte Schutzbestimmungen vorhanden sind. Der Arbeitnehmer soll insbesondere gegen Diskriminierung, ungerechtfertigte Entlassungen oder inakzeptable Arbeitsbedingungen geschützt werden.
- Existenzsicherung: Arbeitsplätze können auch als prekär betrachtet werden, falls diese zu Armut oder zu sozialer Ausgrenzung führen.

Gemäss Rodgers kann ein Arbeitsverhältnis nicht auf Grund eines einzelnen Merkmals als prekär bezeichnet werden. Prekarität wird erst durch eine Kombination der vier Merkmale erreicht. Ob alle vier Merkmale zutreffen müssen, damit ein Arbeitsverhältnis als prekär zu bezeichnen ist oder ob beispielsweise zwei Merkmale reichen, lässt Rodgers offen. Seiner

⁹ ILO (1998), ILO Thesaurus: Labour, Employment and Training Terminology. zit nach Leiva (2000), Part-time work in Chile, S 13. Die ILO-Definition ist an sich eine statische Definition von Prekarität. Wir versuchen in der vorliegenden Arbeit die dynamische Komponente durch die Analyse mehrerer Jahrgänge einzubringen.

¹⁰ Rodgers (1989), Precarious Work, S.3.

¹¹ Der Grad der Arbeitsplatzunsicherheit kann in verschiedenen Jobs sehr hoch sein, z.B. Manager, Spitzensportler, Künstler, etc. Es ist aus unserer Sicht nicht sinnvoll, diese Arbeitsverhältnisse unbesehen in die Untersuchung mit einzubeziehen. Daher beziehen wir in unsere Definition von Prekarität eine Einkommensschwelle mit ein.

Ansicht nach können prekäre Arbeitsverhältnisse nicht absolut geradlinig definiert werden, je nach Situation müsse anhand der vier Merkmale entschieden werden. Rodgers verwendet somit eine Definition gemäss dem ersten Ansatz.

Die **Caritas**-Studie über prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz nimmt Rodgers Ansatz auf, erwähnt jedoch fünf Punkte:¹²

- Instabilität des Arbeitsplatzes,
- keine Kontrolle über das Arbeitsverhältnis,
- fehlende Schutzbestimmungen,
- keine Gewährleistung der Existenzsicherung und
- fehlende Massnahmen, um sozialer Ausgrenzung vorzubeugen.

Im Wesentlichen werden die vier Merkmale von Rodgers übernommen, das vierte wird jedoch in zwei separate aufgeteilt. Während Rodgers offen lässt, bei welchen Kombinationen seiner vier Merkmale Prekarität vorliegt, definiert Caritas, dass zwei der fünf Kriterien erfüllt sein müssen, damit von prekären Arbeitsverhältnissen gesprochen werden kann. Auch Caritas folgt dem ersten Ansatz.

Kim/Kurz stellen Prekarität mit Unsicherheit gleich. Sie unterscheiden drei Merkmale von Prekarität:¹³

- zeitliche Unsicherheit: Ein Aspekt von Prekarität beinhaltet die (relative) Unsicherheit über das zukünftige Anstellungsverhältnis.
- ökonomische Unsicherheit: Ein weiterer Aspekt umfasst vergleichsweise tiefe Einkommen, welche in einigen Fällen keine ökonomische Unabhängigkeit erlauben.
- Unsicherheit bezüglich Sozialleistungen: Das dritte Merkmal prekärer Arbeitsverhältnisse beinhaltet diejenigen, welche schlecht oder überhaupt nicht über marktliche oder staatliche Sozialsysteme abgesichert sind.

Zudem werden vier potenziell prekäre Arbeitsformen postuliert: Teilzeitarbeit, unterschieden in Anstellungsverhältnisse von weniger bzw. mehr als 15 Stunden Arbeit pro Woche, befristete Arbeitsverhältnisse und Selbständige ohne Angestellte. Anhand der rechtlichen Bestimmungen in Deutschland und Grossbritannien werden die vier Arbeitsformen darauf hin untersucht, bei welchem eine oder mehrere der drei Merkmale von Unsicherheit vorhanden sind. Für Deutschland stellt sich beispielsweise heraus, dass die Arbeitsform „Selbständigerwerbende ohne Angestellte“ in allen drei Merkmalen prekär ist, während befristete Arbeitsverhältnisse nur bezüglich der zeitlichen Unsicherheit als prekär zu bezeichnen sind. Mit dem Konzept der drei Merkmale folgen Kim/Kurz dem ersten Ansatz. Die Beurteilung erfolgt jedoch nur bei bestimmten Arbeitsformen, weswegen diese Definition auch Elemente des zweiten Ansatzes enthält.

¹² Caritas (2001), Prekäre Arbeitsverhältnisse, S. 45.

¹³ Kim/Kurz (2001), Precarious Employment, Education and Gender, S. 10.

Leiva untersucht prekäre Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Merkmale Instabilität, Unsicherheit und fehlender Existenzsicherung.¹⁴ Als Grundgesamtheit möglicher prekärer Arbeitsverhältnisse verwendet sie die Teilzeitanstellungsverhältnisse. Auch Leiva folgt auf Grund der Verwendung von drei Merkmalen dem ersten Ansatz, die ausschliessliche Berücksichtigung einer nichttraditionellen Arbeitsform (Teilzeitarbeit) ist jedoch ein Element des zweiten Ansatzes.

Rubery definiert potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse anhand der Arbeitsformen befristete Arbeit, Heimarbeit, selbständige Erwerbstätigkeit, Schwarzarbeit und Teilzeitarbeit.¹⁵ Diese Definition folgt im Wesentlichen dem zweiten Ansatz, ist jedoch offener, da die bezeichneten Arbeitsformen nur als potenziell prekär bezeichnet werden.

Prekäre Arbeitsverhältnisse definiert **Marshall** über Teilzeit- und Temporärrarbeit. Es wird argumentiert, dass die meisten Personen ein Vollzeitverhältnis anstreben würden, unter der Voraussetzung, dass diese Möglichkeit am Arbeitsmarkt vorhanden wäre und falls die sozialen Bedingungen (Hausarbeit, Familienarbeit) dies zulassen würden. Die Antworten von Personen in Teilzeitarbeitsverhältnissen auf die Frage, ob sie lieber Vollzeit arbeiten würden, gäben eine verkürzte Sicht der Tatsachen wieder. Die Befragten nähmen auf Grund der erwähnten Randbedingungen nicht alle denkbaren Möglichkeiten als Alternativen wahr.¹⁶ Marshall definiert zwei nichttraditionelle Arbeitsformen als prekär und folgt somit dem zweiten Ansatz.

Tabelle 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 – Grad der Arbeitsplatzsicherheit, – Einfluss auf die Kontrolle über die Arbeitssituation, – Vorhandensein von Schutzbestimmungen, – Existenzsicherung.
Caritas	Die Caritas-Studie erwähnt die fünf Punkte – Instabilität des Arbeitsplatzes, – keine Kontrolle über das Arbeitsverhältnis, – fehlende Schutzbestimmungen, – keine Gewährleistung der Existenzsicherung, – fehlende Massnahmen, um sozialer Ausgrenzung vorzubeugen.

¹⁴ Leiva (2000), Part-time work in Chile, S. 26.

¹⁵ Rubery (1989), Precarious forms of work in the United Kingdom, S. 49.

¹⁶ Marshall (1989), The sequel of unemployment, S. 20-21. Marshall bezieht sich auf die so genannte „resignative Zufriedenheit“: Befragte erklären sich sehr häufig auch dann „zufrieden“, wenn ihre Lebenssituation von „Armut“ geprägt ist (gemäss „objektiven“ statistischen Kriterien). Gemäss dieser Theorie ist dies der Fall, weil sie keinen Ausweg aus ihrer Lage erkennen können und sich daher mit ihrer persönlichen Situation abfinden.

	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 Temporärrarbeit.

Die Tabelle 2-1 fasst die Kernaussagen der vorgestellten Definitionen zusammen. Sie zeigt auf, dass Prekarität sehr heterogen definiert wird, was auf die Vielschichtigkeit des Untersuchungsgegenstands hinweist. Unter diesem Aspekt werfen Definitionen gemäss dem zweiten Ansatz einige Fragezeichen auf: Werden gewisse nichttraditionelle Arbeitsformen als prekär definiert, so wird zahlreichen individuellen Präferenzen nicht Rechnung getragen. Beispielsweise geben bei einer Umfrage in allen EU-Ländern und Norwegen rund die Hälfte der Befragten an, dass sie gerne ihre Arbeitszeit reduzieren möchten.¹⁷ Wir folgern daraus, dass Teilzeitarbeit für einige Arbeitnehmer durchaus erstrebenswert ist. Um der angesprochenen Vielschichtigkeit gerecht zu werden, stehen im Folgenden Definitionen gemäss dem ersten Ansatz (ILO, Rodgers, Caritas, Kim/Kurz, teilweise Leiva) im Zentrum.

2.3.2 Unsicherheit als zentrales Merkmal der Prekarität

Die ILO stellt mit ihrer unidimensionalen Definition 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. Diese normative Bewertung von Unsicherheit als „schlecht“ bzw. „unerwünscht“ stimmt mit der negativen Bedeutung des Adjektivs

¹⁷ Bielinski/Bosch/Wagner (2002), Working time preferences in sixteen European countries. Die Autoren finden in ihrer Untersuchung, dass 49% der Befragten kürzere Arbeitszeiten wünschen, 39% ihre Arbeitszeiten behalten und 12% mehr arbeiten möchten. Männer möchten im Durchschnitt rund 4.6 Stunden pro Woche, Frauen rund 2.6 Stunden pro Woche weniger arbeiten (insgesamt 3.7 Stunden weniger). Vgl. auch OECD (1998).

„prekär“ überein. Gemäss Duden kann „prekär“ nämlich mit „misslich“, „schwierig“ oder „bedenklich“ umschrieben werden.

a) Merkmale von Unsicherheit

Basierend auf der ILO-Definition wird Unsicherheit als Ausgangspunkt zur Beschreibung von Prekarität verwendet. Zunächst stellt sich die Frage der Betrachtungsebene. Am Beispiel der Arbeitsplatzsicherheit lässt sich leicht zeigen, dass eine absolute Betrachtung nicht weiterhilft: Kein Arbeitsplatz in einer Marktwirtschaft ist langfristig völlig sicher bzw. garantiert. Die Idee der Marktwirtschaft liegt ja gerade darin, dass die Produktionsfaktoren dort eingesetzt werden, wo sie am dringendsten gebraucht werden. In einem sich wandelnden Umfeld, beispielsweise in Folge technischen Fortschritts, hat sich deshalb auch das Arbeitsplatzangebot zu wandeln. Wir verwenden deshalb im Weiteren ein Konzept **relativer Unsicherheit**:

Unter „unsicher“ sei im Folgenden immer die Differenz zur Situation in einem Normalarbeitsverhältnis, wie unter Kapitel 2.1 definiert, verstanden.

Arbeitsplatzsicherheit fehlt demnach in einem nichttraditionellen 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 nichttraditionellen 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. Ausgehend vom zentralen Kriterium der ILO-Definition, der Unsicherheit bzw. der fehlenden Arbeitsplatzsicherheit im Speziellen, erarbeiten wir ein Konzept, welches der Vielschichtigkeit von Prekarität Rechnung tragen soll. In Anlehnung an Kim/Kurz können folgende drei Hauptunsicherheiten unterschieden werden:¹⁸

- **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.

¹⁸ Kim/Kurz (2001), Precarious Employment, Education and Gender, S. 10.

- **Ökonomische Unsicherheit:** Spezielle Eigenschaften von nichttraditionellen Arbeitsverhältnissen können zu ökonomischer Unsicherheit führen. Wir unterscheiden drei Arten von ökonomischer Unsicherheit:
 - Einkommensunsicherheit 1: Der Arbeitnehmer hat einen kurzfristig variablen Lohn. Dieser Umstand ist auf ein schwankendes Arbeitsvolumen zurückzuführen und hat zur 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.

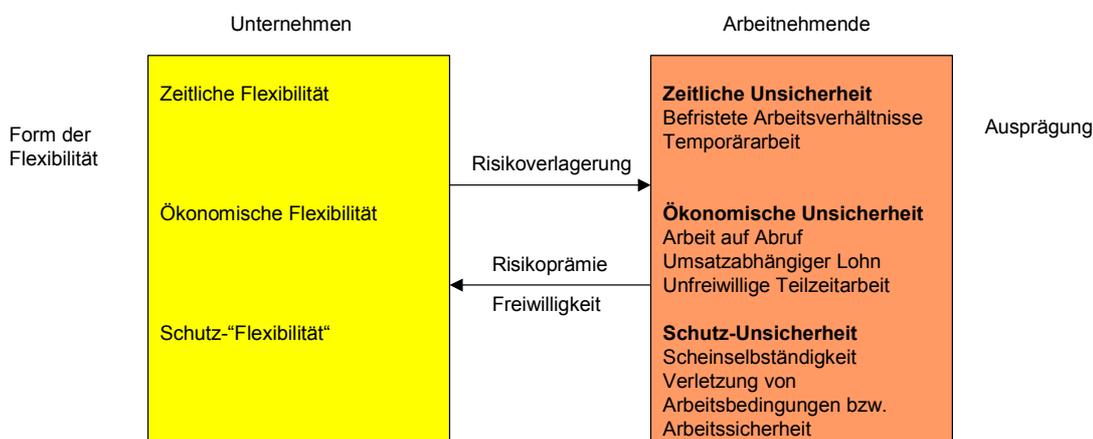
Mit dieser Auslegeordnung möglicher Unsicherheiten im Zusammenhang mit nichttraditionellen Arbeitsverhältnissen haben wir den Grundstein für die nachfolgend verwendete Definition prekärer Arbeitsverhältnisse gelegt. Indem das Grundkonzept „Unsicherheit“ und die Untergliederung in unterschiedliche Merkmale auf bestehenden Definitionen prekärer Arbeitsverhältnisse beruht, kann sichergestellt werden, dass die Hauptelemente der internationalen Forschung in das Konzept einfließen.

b) Unsicherheit und Freiwilligkeit

Bis anhin ist Unsicherheit als zentrales Element nichttraditioneller Arbeitsverhältnisse betrachtet. Diese Einschätzung beruht auf der Tatsache, dass in nichttraditionellen Arbeitsver-

hältnissen häufig die Unsicherheit vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer weitergegeben wird.

Grafik 2-2 Risikoverteilung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden



Grafik 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 sein, wenn die Unsicherheit durch eine Risikoprämie abgegolten wird. Die Risikoprämie kann eine finanzielle Grösse (höherer Lohn) oder ein höheres individuelles Nutzenniveau des Arbeitnehmers sein. Letzteres kommt dann zum Zuge, wenn z.B. die Flexibilität nichttraditioneller Arbeitsverhältnisse im Vordergrund steht: Flexible Arbeitszeitmodelle erlauben mehr Spielraum in der persönlichen Zeitplanung und lassen die Lohnarbeit mit weiteren Tätigkeiten bzw. Bedürfnissen kombinieren.¹⁹ Flexible Einsatzpläne oder unterschiedliche Einsatzgebiete können die Attraktivität einer Arbeit steigern. Die Entwicklung zu mehr Teilzeitarbeitsverhältnissen kann somit auch dem Bedürfnis der Beschäftigten entsprechen, für welche letztlich die gewonnene Flexibilität und Freiheit im Vordergrund stehen (höheres Nutzenniveau). Der Grund hierfür kann darin liegen, dass bei zahlreichen nichttraditionellen 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.²⁰

¹⁹ Vgl. Caritas (2001), Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, S. 55.

²⁰ Wir sind der Meinung, dass die grundsätzliche Unterscheidung zwischen „reiner“ Risikoneigung (im Sinne einer Willkürpräferenz) und Determinanten der Risikowahrnehmung (Human- und Geldvermögensausstattung) analy-

- Unsicherheit kann durch eine finanzielle Risikoprämie (höherer Lohn) abgegolten werden. Ein Arbeitnehmer in einem nichttraditionellen Arbeitsverhältnis wird durch einen erhöhten Lohn für die Unsicherheit entschädigt und verdient mehr als ein Arbeitnehmer mit einer vergleichbaren Tätigkeit in einem traditionellen Arbeitsverhältnis.
- Unsicherheit kann auch durch eine virtuelle Risikoprämie abgegolten werden. In diesem Fall erzielt der Arbeitnehmer ein höheres individuelles Nutzenniveau aus einem nichttraditionellen Arbeitsverhältnis und geht daher dieses Arbeitsverhältnis freiwillig ein.
- Individuelle Präferenzen können so liegen, dass verschiedene Merkmale von Unsicherheit bei Entscheiden keinen zentralen Faktor bilden. 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 nach dieser Einschätzung jederzeit gegen ein sicheres eingetauscht werden.
 - Wegen anderweitigen finanziellen Absicherungen kann der Faktor Unsicherheit in einem Arbeitsverhältnis wenig bedeutend sein.

Mit diesen Ausführungen soll aufgezeigt werden, dass auch Personen existieren, die freiwillig in einem Umfeld relativer Unsicherheit arbeiten. Dadurch soll aber nicht die Situation derjenigen relativiert werden, denen keine andere Beschäftigungsmöglichkeit offen steht. Im Gegenteil: Werden diejenigen vom Konzept prekärer Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen, denen auch andere Optionen offen stünden, so können politische Massnahmen zur Reduktion von Unsicherheit präziser auf die eigentliche Zielgruppe ausgerichtet werden.

2.3.3 In der vorliegenden Studie verwendete Definition prekärer Arbeitsverhältnisse

Die in der vorliegenden Studie verwendete Definition prekärer Arbeitsverhältnisse basiert auf zwei zentralen Argumenten aus dem vorhergehenden Kapitel 2.3.2:

- Das zentrale Element der Prekarität ist Unsicherheit, ein Aspekt, den alle Definitionen aus der Literaturübersicht enthalten. Unsicherheit ist jedoch nicht zwingend in allen nichttraditionellen Arbeitsverhältnissen vorhanden.
- Der zweite wichtige Punkt der Definition von prekären Arbeitsverhältnissen berücksichtigt, dass nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse auch freiwillig eingegangen werden. Dies ist der Fall, wenn die Unsicherheit durch eine Risikoprämie abgegolten wird. Die Risikoprämie kann entweder in Form eines höheren Lohnes (finanzielle Risikoprämie) oder eines höheren individuellen Nutzenniveaus (virtuelle Risikoprämie) gegeben sein.

tisch sinnvoll ist. Allerdings ist es in der empirischen Umsetzung nicht möglich, diese Unterscheidung zu ermitteln.

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

Ein Arbeitsverhältnis wird als prekär bezeichnet, wenn relative Unsicherheit vorhanden ist, die weder erwünscht ist noch finanziell abgegolten wird.

Diese Definition ist bewusst sehr allgemein gehalten. Sie kann nicht konkretisiert werden, ohne dass Werturteile getroffen werden. Im Folgenden geht es darum, diese allgemeine Definition zu konkretisieren und die dahinter liegenden Werturteile transparent darzustellen. Die Konkretisierung bezieht sich auf die zwei zentralen Argumente Unsicherheit und Freiwilligkeit:

- **Unsicherheit:** Bei der Konkretisierung der Definition müssen die nachfolgenden Parameter der Unsicherheit berücksichtigt werden:
 - Art der Unsicherheiten: Die Hauptunsicherheiten – zeitliche Unsicherheit, ökonomische Unsicherheit und Schutz-Unsicherheit – sind im Kapitel 2.3.2 aufgeführt.
 - Zahl der Unsicherheiten: Die Konkretisierung der Definition wirft auch die Frage auf, wie viele der Hauptunsicherheiten erfüllt sein müssen, damit ein Arbeitsverhältnis als prekär bezeichnet wird.
 - Vermittelbarkeit: Ein wichtiger Faktor für die Beurteilung von (Un-)Sicherheit ist die Vermittelbarkeit eines Arbeitnehmers. Empirisch messen wir die Vermittelbarkeit eines Arbeitnehmers über den Lohn, da wir von der Annahme ausgehen, dass der Lohn ein Ausdruck von Eigenschaften ist, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Ein höherer Lohn ist somit ein Indiz für eine gute Vermittelbarkeit. Der Arbeitnehmer hat eher die Möglichkeit, von einem unsicheren Arbeitsverhältnis in ein sicheres zu wechseln.
- **Freiwilligkeit:** Bei der Konkretisierung der Definition gehen wir von der Annahme aus, dass ein Arbeitnehmer ein nichttraditionelles Arbeitsverhältnis freiwillig eingeht, wenn er durch eine Risikoprämie (finanziell oder virtuell) entschädigt wird. Die virtuelle Risikoprämie ist schwierig zu messen.²¹ Die finanzielle Risikoprämie kann hingegen operationalisiert werden, indem auf einen Grundlohn eine Risikoprämie addiert wird. Die Höhe der Risikoprämie ist jedoch wiederum mit einem Werturteil verbunden.

In Tabelle 2-2 ist die Prekarität von Arbeitsverhältnissen mit Hilfe der beiden zentralen Argumente Unsicherheit und Freiwilligkeit dargestellt. Das Argument der Unsicherheit fließt mit der Anzahl von Hauptunsicherheiten und einem Grundlohn ein. Zu diesem Grundlohn wird eine Risikoprämie addiert, die als Entschädigung für die Unsicherheit zu betrachten ist (Argument Freiwilligkeit).

²¹ Bei der Arbeitsform „Teilzeitarbeit“ wird in der SAKE das gewünschte Arbeitsvolumen gemessen. Sollte der Arbeitnehmer den Wunsch äussern, nicht mehr Stunden arbeiten zu wollen, kann dies insofern als virtuelle Risikoprämie interpretiert werden, als dass ihm zusätzliche Freizeit wichtiger ist als ein höherer Lohn.

Tabelle 2-2: Definition von prekären Arbeitsverhältnissen

	Lohn	Bis 36'000 CHF plus Risikoprämie	Von 36'000 bis 60'000 CHF plus Risikoprämie	Über 60'000 CHF plus Risikoprämie
Anzahl der Hauptunsicherheiten pro Arbeitsverhältnis		(Grundlohn 36'000, Risikoprämie 0, 6'000 oder 12'000)	(Grundlohn 60'000, Risikoprämie 0, 6'000 oder 12'000)	
1		Prekär	Nicht prekär	Nicht prekär
2		Prekär	Prekär	Nicht prekär
3		Prekär	Prekär	Nicht prekär

Die dargestellten Lohngrössen verstehen sich als reale Netto-Grössen im Jahr 2002, auf eine Vollzeitstelle hochgerechnet.²²

Tabelle 2-2 zeigt, dass ein Arbeitsverhältnis bis zu einem jährlichen Einkommen von netto 36'000 CHF plus Risikoprämie als prekär bezeichnet wird, wenn eine Hauptunsicherheit vorliegt. Ein Grundlohn von netto 36'000 CHF pro Jahr weist in der politischen Diskussion eine gewisse Aktualität auf.²³ Für die Risikoprämie wird nicht ein einziger Wert gewählt, sondern eine Sensitivitätsanalyse durchgeführt mit Werten von 0, 6'000 und 12'000 CHF.²⁴ Liegt das jährliche Netto-Einkommen zwischen 36'000 und 60'000 CHF plus Risikoprämie, wird ein Arbeitsverhältnis nur dann als prekär bezeichnet, wenn zwei oder alle drei Hauptunsicherheiten vorliegen. Bei einem jährlichen Netto-Einkommen von über 60'000 CHF plus Risikoprämie wird ein Arbeitsverhältnis als nicht prekär betrachtet. Dies basiert auf der Überlegung, dass ein Arbeitnehmer mit einem hohen Einkommen auf dem Arbeitsmarkt Alternativen besitzt und gut vermittelbar ist, und sich daher nicht in einem prekären Arbeitsverhältnis befindet. Als potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse bezeichnen wir alle Arbeitsverhältnisse mit mindestens einer Hauptunsicherheit. Die Konkretisierung der Definition fassen wir wie folgt zusammen:

Ein Arbeitsverhältnis wird dann als prekär bezeichnet, wenn eine Hauptunsicherheit (zeitlich, ökonomisch, fehlender Schutz) gegeben ist und das auf eine Vollzeitstelle hochgerechnete Jahreseinkommen unter dem Schwellenwert von

²² Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob Netto- oder Bruttolöhne verwendet werden sollen. EcoPlan hat in dieser Studie Nettolöhne verwendet. Die in der SAKE befragten Personen geben entweder einen Brutto- oder einen Nettolohn an. Das BFS rechnet die Löhne dann mit einem durchschnittlichen Sozialversicherungssatz (11.55%) in den jeweilig anderen Lohn um (teilweise wird von diesem durchschnittlichen Satz abgewichen). Daher kann letztlich nicht gesagt werden, ob die Brutto- oder Nettolöhne zuverlässiger sind. Zur Überprüfung der Ergebnisse und nach Absprache mit dem BFS hat EcoPlan eine Sensitivitätsanalyse mit Bruttolöhnen durchgeführt. Statt eines Nettolohnes von 3'000 CHF wurde die Analyse mit Bruttolöhnen und einem Schwellenwert von 3'346.50 (Addition der von der SAKE verwendeten 11.55% Sozialversicherungsabgaben) durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen sehr ähnliche Werte wie bei der Analyse mit Nettolöhnen. Für das Jahr 2002 steigt die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse um knapp 3%.

²³ Der Einkommenswert von netto 36'000 CHF wurde gewählt, weil es mittlerweile eine breite Akzeptanz für einen minimalen Nettolohn von 3'000 CHF für eine Vollzeitstelle gibt (vgl. auch Gerfin et al., 2002).

²⁴ Die Sensitivitätsanalyse wird im Kapitel 3 dargelegt, für die Berechnungen der Tabellen im Anhang A (Kapitel 4) liegt die mittlere Risikoprämie von 6'000 CHF zu Grunde.

netto 36'000 CHF plus Risikoprämie liegt oder wenn zwei oder mehr Hauptunsicherheiten gegeben sind und das Jahreseinkommen unter dem Schwellenwert von netto 60'000 CHF plus Risikoprämie liegt.

Die in Tabelle 2-2 aufgeführten Einkommensgrössen setzen sich zusammen aus einem Grundlohn und einer Risikoprämie. Als Grundlohn werden Jahreseinkommen von netto 36'000 CHF (monatlich 3'000 CHF) bei einer Unsicherheit bzw. netto 60'000 CHF²⁵ (monatlich 5'000 CHF) bei zwei oder mehreren Unsicherheiten gewählt. Zu diesen Werten wird die gewählte Risikoprämie von netto 0, 500 bzw. 1'000 CHF pro Monat hinzugezählt. Als Benchmark wird eine Risikoprämie von 500 CHF pro Monat gewählt.

Zur Illustration der konkretisierten Definition führen wir einige Beispiele an (bei einer Risikoprämie von 500 CHF pro Monat):

- Ein Selbständigerwerbender, der von seinem früheren Arbeitgeber in die Selbständigkeit „gezwungen“ wurde und weiterhin von ihm abhängig ist und ein Jahreseinkommen von netto 40'000 CHF verdient, befindet sich in einem **prekären** Arbeitsverhältnis.
- Ein Temporär-Angestellter mit einem Jahreseinkommen von netto 52'000 CHF befindet sich **nicht** in einem **prekären** Arbeitsverhältnis.

Neben der Prekarität untersuchen wir in unserer Studie noch einen weiteren Sachverhalt. Im Kapitel 2.3.2 haben wir darauf verwiesen, dass die sozioökonomische Situation einer Person auf Grund anderweitiger finanzieller Absicherung erlauben kann, Unsicherheit nicht als gewichtigen Nachteil einzustufen. Daher betrachten wir bei denjenigen Arbeitsverhältnissen, die wir als prekär identifiziert haben, zusätzlich noch das gesamte Äquivalenz-Haushaltseinkommen. Wir unterteilen prekäre Arbeitsverhältnisse in solche mit und solche ohne ökonomischen Zwang.²⁶ Damit identifizieren wir diejenigen Haushalte, die über ein Äquivalenz-Einkommen verfügen, das über einer Grenze des ökonomischen Zwangs liegt (siehe auch Grafik 2-3). Als Grenze wählen wir das Median-Haushaltseinkommen, das netto 60'000 CHF (Äquivalenzgrösse) beträgt.²⁷ Wir veranschaulichen dies mit zwei Beispielen (wieder bei einer mittleren Risikoprämie):

- Der Haushalt besteht aus zwei Erwachsenen. Sie arbeitet in einer mittleren Kaderstelle im Maschinenbau und verdient jährlich 73'000 CHF netto. Er arbeitet auf Montage und besitzt einen befristeten Arbeitsvertrag. Zudem arbeitet er auf Abruf. Sein Jahreseinkommen be-

²⁵ Ein Netto-Einkommen von 60'000 CHF entspricht gemäss Müller et al. (2002) dem Median-Haushaltseinkommen pro Äquivalenzperson (Quelle: Einkommens- und Verbrauchserhebung von 1998, wobei sämtliche Einnahmen einbezogen sind).

²⁶ Trotz dieser Unterscheidung werden die Arbeitsverhältnisse weiterhin als prekär betrachtet. Mit dieser Unterscheidung soll lediglich auf die unterschiedlichen Auswirkungen von prekären Arbeitsverhältnissen auf die betroffenen Haushalte hingewiesen werden.

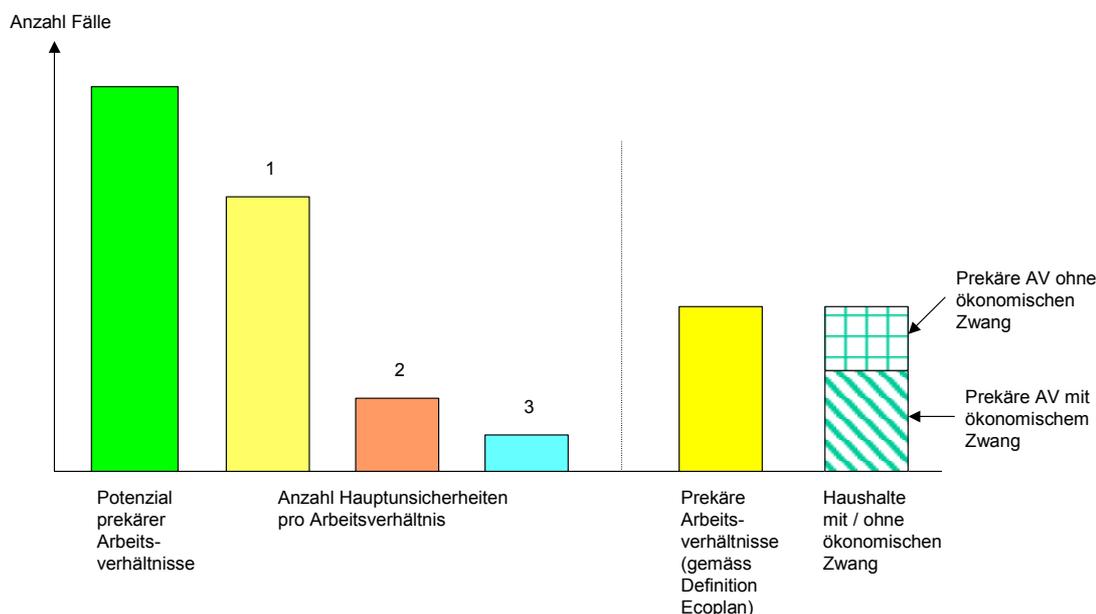
²⁷ Müller et al. (2002), Globalisierung und die Ursachen der Umverteilung in der Schweiz. Die Autoren haben die Einkommens- und Verbrauchserhebung von 1998 ausgewertet und ein Median-Haushaltseinkommen pro Äquivalenzperson von rund 65'000 CHF erhalten (Brutto-Grösse, sämtliche Einnahmequellen sind einbezogen). Wir gehen in dieser Studie von einem Median-Haushaltseinkommen pro Äquivalenzperson von netto 60'000 CHF aus.

trägt netto 51'000 CHF. Bei einem Äquivalenzfaktor²⁸ von 1.37 beträgt das Äquivalenzeinkommen dieses Haushalts rund 90'000 CHF. Wir definieren sein Arbeitsverhältnis als **prekär**, jedoch **ohne ökonomischen Zwang**.

- In einer Familie mit zwei Kindern hat der Vater eine Vollzeitstelle als Mechaniker bei der SBB und verdient ein jährliches Netto-Einkommen von 56'000 CHF. Die Mutter arbeitet in einer befristeten Anstellung als Teilzeit-Bibliothekarin und verdient 18'000 CHF netto. Bei einem Äquivalenz-Faktor von 1.96 beträgt das Haushaltseinkommen rund 38'000 CHF. Wir definieren ihr Arbeitsverhältnis als **prekär mit ökonomischem Zwang**.

Abschliessend werden die Hauptelemente der Definition dargestellt. Grafik 2-3 zeigt schematisch die Anzahl der Arbeitsverhältnisse mit einer, zwei oder drei Hauptunsicherheiten und die Zahl der potenziell prekären Arbeitsverhältnisse (Summe der Arbeitsverhältnisse mit einer, zwei oder drei Hauptunsicherheiten). Es ist zu vermuten, dass die Zahl der Arbeitsverhältnisse mit einer Hauptunsicherheit weit höher liegt als diejenigen mit zwei oder drei Hauptunsicherheiten. Im Weiteren wird die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse dargestellt. Die prekären Arbeitsverhältnisse werden wiederum aufgeteilt in solche mit und solche ohne ökonomischen Zwang.

Grafik 2-3 Schematischer Überblick über die Definitionen und Grössenordnungen



²⁸ Die Äquivalenzwerte basieren auf zwei Studien von Deiss et al. (1988), bzw. Spycher/Bauer/Baumann (1995).

2.4 Beobachtete Ausprägungen im Arbeitsmarkt

In Kapitel 2.4 erarbeiten wir aus der konkretisierten Definition die Grundlagen zur Messung von prekären Arbeitsverhältnissen. Tabelle 2-3 listet die einzelnen Unsicherheiten gemäss Kapitel 2.3.2 und die möglichen Ausprägungen dieser Unsicherheiten auf. Im Folgenden wird aufgezeigt, wie diese Unsicherheiten operationalisiert und gemessen werden können. Zudem wird ein erster Hinweis zur Datenerhebung gegeben.

Tabelle 2-3: Definition der Prekarität und Ausprägungen prekärer Arbeitsverhältnisse

Nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse	Mögliche Ausprägungen prekärer Arbeitsverhältnisse
Zeitliche Unsicherheit	
- Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse (Arbeitsplatzunsicherheit)	Befristete Arbeitsverhältnisse (Spezialfall: Kettenarbeitsverträge: nicht direkt messbar), Temporärarbeit
- Kurzfristige Arbeitspläne	Nicht direkt messbar, Ermittlung über betroffene Wirtschaftsklassen / Experten-Interviews
Ökonomische Unsicherheit	
- Kurzfristig schwankendes Arbeitsvolumen (Einkommensunsicherheit 1)	Arbeit auf Abruf, Heimarbeit und Telearbeit ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl
- Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum (Einkommensunsicherheit 2)	Nicht direkt messbar, Ermittlung über betroffene Wirtschaftsklassen / Experten-Interviews
- Unterbeschäftigung (Existenz-Unsicherheit)	Teilzeitarbeit, Gewünschtes Arbeitsvolumen
Schutz-Unsicherheit	
- Verletzungen von Schutzbestimmungen (Juristische Schutz-Unsicherheit)	Nicht quantifizierbar, Experten-Interview
- Unsicherheit betreffend Sozialleistungen (Sozialstaatliche Schutz-Unsicherheit)	Zahl der Selbständigerwerbenden, Kleinstfirmen
- Vertretungs-Unsicherheit	Nicht quantifizierbar, Experten-Interview
- Fehlende Arbeitssicherheit	Nicht quantifizierbar, Experten-Interview

2.4.1 Messbare Ausprägungen auf dem Arbeitsmarkt

a) Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse

Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse können durch befristete Arbeitsverträge oder Temporarbeschäftigung operationalisiert werden.

- **Befristete Arbeitsverträge:** 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. Analog zur Caritas-Studie werden wir uns auf die befristeten Arbeitsverträge mit einer Dauer bis zu einem Jahr konzentrieren.

Erhebung: Befristete Arbeitsverträge werden in der SAKE ermittelt. Im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen sind auch die Tätigkeiten von Kurzaufenthaltern und Saisoniers zu berücksichtigen. Dies geschieht über das Zentrale Ausländerregister (ZAR).

- **Temporärbeschäftigung:** Temporärbeschäftigung ist eine spezielle Form von befristeten Arbeitsverhältnissen. Eine Temporärfirma vermittelt einen Arbeitnehmer an eine Drittfirma, wobei der Arbeitnehmer rechtlich an die Temporärfirma, wirtschaftlich hingegen an die Drittfirma gebunden ist.

Erhebung: Temporärarbeit wird in der SAKE untersucht.

b) Kurzfristig schwankendes Arbeitsvolumen

Kurzfristig schwankende Arbeitsvolumina können mit Arbeitsformen wie Arbeit auf Abruf und Heim- und Telearbeit gemessen werden.

- **Arbeit auf Abruf:** Arbeit auf Abruf ist eine der flexibelsten Formen von Arbeit. Arbeitgeber können Arbeitnehmende bei Bedarf kurzfristig aufbieten.

Erhebung: Arbeit auf Abruf wird in der SAKE erhoben, allerdings erst ab 2001. Zugleich wird auch die Frage nach einer Garantie für eine minimale Zahl von Arbeitsstunden gestellt.

- **Heimarbeit, Telearbeit ohne fixierte Stundenzahl:** Heim- bzw. Telearbeit wird oftmals mit unregelmässiger Beschäftigung (variables Arbeitsvolumen) in Verbindung gebracht (vor allem wenn keine Stundenzahl vertraglich festgelegt ist). Zudem befindet sich Heim- bzw. Telearbeit oftmals im Grenzbereich von unselbständiger und selbständiger Arbeit.

Erhebung: Informationen zu Heimarbeit (bzw. Heimarbeitsplatz) werden in der SAKE seit 1991 erhoben, Angaben zu Telearbeit erst ab 2001. Mit der Frage nach der vertraglich festgelegten Stundenzahl kann die unregelmässige Beschäftigung ermittelt werden.

c) Unterbeschäftigung

Unterbeschäftigung kann per Definition nur in Teilzeitanstellungen vorkommen. Wesentlich für die Beurteilung von Unterbeschäftigung ist allerdings nicht die Teilzeitarbeit selber, sondern der Wunsch mehr zu arbeiten (mehr Teilzeit oder Vollzeit). Unterbeschäftigung wird über Teilzeitarbeit und über das gewünschte Arbeitsvolumen gemessen.

- **Teilzeitarbeit, Arbeitsvolumen:** Teilzeitarbeit ist mit knapp 20% der Arbeitsverhältnisse heute eine weit verbreitete Arbeitsform und wird über das Arbeitsvolumen, das eine Person arbeitet, gemessen. Das Bundesamt für Statistik unterscheidet in ihren Publikationen in der Regel zwischen Teilzeitarbeit I (50-90%) und in Teilzeitarbeit II (0-50%). Für unsere Untersuchung ist die Frage nach dem **gewünschten Arbeitsvolumen** zentral. Diese Fra-

ge wird von der SAKE erhoben. Wenn eine Person mehr zu arbeiten wünscht und sie dies auf Grund unregelmässiger Arbeitszeiten nicht kann, betrachten wir dieses Arbeitsverhältnis als prekär.

Erhebung: Teilzeitarbeit bzw. Arbeitsvolumen werden im SAKE-Fragebogen sehr detailliert erhoben. Die SAKE stellt dabei auch die Frage nach dem gewünschten wöchentlichen Arbeitsvolumen.

d) Unsicherheit betreffend Sozialleistungen / Scheinselbständigkeit

Die Scheinselbständigkeit unterscheidet sich von „normaler“ Selbständigkeit dadurch, dass ein Arbeitgeber einziger (oder hauptsächlicher) Auftraggeber des neu Selbständigerwerbende ist, woraus eine einseitige wirtschaftliche Abhängigkeit resultiert. In der Regel sind die Scheinselbständigen 1-Personen- oder allenfalls 2-Personen-Firmen. Wir messen die Scheinselbständigkeit über die Zahl der Selbständigerwerbenden, die nur einen Auftraggeber haben.

- **Anzahl Selbständigerwerbende:** Die Zahl der Selbständigerwerbenden ist in dieser Studie vor allem hinsichtlich der Scheinselbständigkeit interessant. Diese umfasst freie Dienstverhältnisse und Werkverträge, die formal selbständige Arbeitsverhältnisse darstellen. Die formal Selbständigerwerbenden sind jedoch personell und wirtschaftlich oftmals an ein einziges Unternehmen gebunden.

Erhebung: Angaben zur Selbständigkeit finden sich in der SAKE. Allerdings wird die entscheidende Frage zur Scheinselbständigkeit (Anzahl Auftraggeber/Kunden (1 oder mehrere)) erst in den Fragebogen der Jahre 2001 und 2002 gestellt.

e) Daten zum Erwerbseinkommen

Die Erwerbseinkommen werden ebenfalls in der SAKE ausgewiesen. Dabei ermittelt die SAKE sowohl das jährliche Netto- bzw. Brutto-Erwerbseinkommen der befragten Person wie auch das Haushaltseinkommen. Probleme mit den Erwerbseinkommen gibt es bei den Daten vom zentralen Ausländerregister (ZAR). Hier sind keine Daten zu den Erwerbseinkommen vorhanden. Mit Hilfe der Angabe zur Wirtschaftsklasse und der Daten aus der Lohnstrukturerhebung (LSE) sind die Erwerbseinkommen jedoch grob abschätzbar.

2.4.2 Nicht messbare Ausprägungen auf dem Arbeitsmarkt

Die nachfolgend erwähnten Ausprägungen sind mit dem vorhandenen Datenmaterial nicht messbar. Eine Analyse ist nur im Rahmen von Experteninterviews möglich.

- **Kettenarbeitsverträge:** Obwohl Kettenarbeitsverträge per Gesetz nicht erlaubt sind, wird die Frage erörtert, wo sie trotzdem praktiziert werden.
- **Kurzfristige Arbeitspläne:** Hier interessiert, ob die in Arbeitsgesetz vorgegebene Frist von mindestens 2 Wochen eingehalten wird.

- **Variabler Lohn / tiefes Fixum:** Variable, (in der Regel) umsatzabhängige Löhne mit tiefem Fixum können nicht direkt ermittelt werden. Eine Analyse ist nur im Rahmen von Experteninterviews möglich.
- **Verletzungen von Schutzbestimmungen (juristische Schutz-Unsicherheit):** Arbeitsverhältnisse ohne gesetzliche, kollektiv vereinbarte oder durch die gängige Geschäftspraxis garantierte Schutzbestimmungen vor Diskriminierung, missbräuchlichen Entlassungen oder inakzeptablen Arbeitsbedingungen: Hier interessiert vor allem die Frage, ob der Vollzug der Schutzbestimmungen gewährleistet ist.
- **Vertretungs-Unsicherheit:** Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln.
- **Arbeitsverhältnisse mit fehlender Arbeitssicherheit:** Arbeitsverhältnisse, die auf Grund fehlender gesetzlicher Bestimmungen gefährlich sind: Hier interessiert vor allem der Vollzug. Welche Lösungen gibt es (SUVA, EKAS-Branchenlösungen)? Wie sieht es mit dem Vollzug aus?

2.5 Fragestellungen

Nachdem die in dieser Studie verwendete Definition von prekären Arbeitsverhältnisse und deren Operationalisierung hergeleitet und damit die erste Kernfrage (siehe Einleitung) beantwortet ist, werden in diesem Kapitel die wichtigsten Fragestellungen zu prekären Arbeitsverhältnissen erarbeitet.

Ausgehend von den Kernfragen zwei bis vier aus der Einleitung

- Welche Arten von prekären Arbeitsverhältnissen gibt es in der Schweiz?
- Wie gross ist die Zahl von prekären Arbeitsverhältnissen?
- Wer ist von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen?

sollen die untenstehenden Fragestellungen dazu beitragen, Ausmass und Entwicklung der prekären Arbeitsverhältnisse aufzuzeigen und ihre Bedeutung für die einzelnen Wirtschaftsklassen darzustellen. Im Weiteren soll versucht werden, möglichst präzise Kenntnisse über soziodemographische und sozioökonomischen Merkmale der Betroffenen zu erhalten.

- **Arten und Ausmass von prekären Arbeitsverhältnissen in der Schweiz:** In Kapitel 2.4 wurden die verschiedenen Ausprägungen potenziell prekärer Arbeitsverhältnisse dargestellt. Dabei stellen sich Fragen nach Bedeutsamkeit und Ausmass der einzelnen Ausprägungen:
 - Wie bedeutsam sind die einzelnen Ausprägungen empirisch?
 - Treten diese Ausprägungen in der Regel eher einzeln oder kombiniert auf?
 - Ist eine Zunahme einzelner Ausprägungen zu erwarten?
 - Wie gross ist die empirische Bedeutung der verschiedenen Ausprägungen in den jeweiligen Wirtschaftsklassen?

- Sind die verschiedenen Ausprägungen in den jeweiligen Wirtschaftsklassen miteinander vergleichbar?
- Variiert das Risiko eines prekären Arbeitsverhältnisses nach Wirtschaftsklasse systematisch (bspw. Scheinselbständigkeit kann in den verschiedensten Bereichen beobachtet werden, hat jedoch nicht überall die selben Auswirkungen und führt nicht zwingend zu prekären Arbeitsverhältnissen)?
- Gibt es typische Berufsbilder von Risikogruppen?
- **Betroffenheit von prekären Arbeitsverhältnissen:** Um die Betroffenheit von prekären Arbeitsverhältnissen besser einschätzen zu können, ist es sinnvoll, möglichst genaue soziodemographische und sozioökonomische Kenntnisse über die Risikogruppen von prekären Arbeitsverhältnissen zu haben.
 - Sind Personen mit bestimmten soziodemographischen Merkmalen überdurchschnittlich von einzelnen Ausprägungen prekärer Arbeitsverhältnisse betroffen (bspw. Alleinerziehende, AusländerInnen etc.)?
 - Inwiefern führt die unterschiedliche Situation der von prekären Arbeitsverhältnissen betroffenen Menschen zu unterschiedlichen Bewertungen der Prekarität (kann eine befristete Teilzeitstelle z.B. eine allein erziehende Person in grosse Probleme führen, während die selbe Stelle für einen Studierenden attraktiv ist)?
 - Ist eine Typologisierung von Betroffenen von prekären Arbeitsverhältnissen möglich?
 - Welche Rolle spielt die Bildung bei prekären Arbeitsverhältnissen?

Die aufgeführten Fragen sollen mit Hilfe der zur Verfügung stehenden Daten in der empirischen Untersuchung beantwortet werden.

3 Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz

3.1 Einleitung

Dieses Kapitel befasst sich mit der Ermittlung der prekären Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Da das Kapitel inhaltlich umfangreich ist, geben wir den Aufbau des Kapitels in detaillierter Form wieder:

- Der erste Teil, Kapitel 3.2, umfasst die Auswertung der **messbaren** prekären Arbeitsverhältnisse der **ständigen Wohnbevölkerung** in der Schweiz. Die ständige Wohnbevölkerung setzt sich zusammen aus Schweizer Bürgern, Niedergelassenen sowie Jahresaufenthaltern.²⁹ Zur Ermittlung der Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse wird die schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) verwendet (1992 – 2002).
- Kapitel 3.3 untersucht die Prekarität bei der **nicht-ständigen Wohnbevölkerung** (Grenzgänger und Saisoniers/Kurzaufenthalter). Mit Hilfe des Zentralen Ausländerregisters (ZAR) und der Lohnstrukturhebung (LSE) können grobe Hochrechnungen gemacht werden. Wir diskutieren zudem, in welcher Form die Hochrechnungen zu verwenden sind.
- Im Kapitel 3.4 werten wir die Interviews mit Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durch, in welchen Bereichen prekäre Arbeitsverhältnisse aus ihrer Sicht problematisch sind. Dabei fragen wir auch gezielt nach der Bedeutung der **nicht messbaren** prekären Arbeitsverhältnisse (vgl. Kapitel 2.4.2).
- Kapitel 3.5 wertet die Interviews mit Experten von Sozialversicherungen aus. Diese Interviews dienen zur Abklärung, mit welchen Folgen Betroffene von prekären Arbeitsverhältnissen in Bezug auf Sozialversicherungsleistungen (AHV, BVG, ALV) zu rechnen haben.
- Das abschliessende Kapitel 3.6 befasst sich mit der Beantwortung der im Kapitel 2.5 aufgeworfenen Fragestellungen.

3.2 Prekäre Arbeitsverhältnisse in der ständigen Wohnbevölkerung: Messung anhand der SAKE

3.2.1 Schweizerische Arbeitskräfte-Erhebung (SAKE)

Wie bereits in der Einleitung zu diesem Kapitel erwähnt, bildet die Schweizerische Arbeitskräfte-Erhebung (SAKE) die zentrale Datenquelle.

a) Information zur SAKE und Datenverfügbarkeit

Das Bundesamt für Statistik (BFS) führt die SAKE seit 1991 jährlich durch, jeweils im 2. Quartal. Dabei werden Haushalte kontaktiert und eine Person aus dem Haushalt zufällig

²⁹ Seit dem Jahr 2002 werden Jahresaufenthalter neu Aufenthalter genannt. Da dieser Bericht den Zeitraum von 1992 - 2002 abdeckt, gebrauchen wir den Begriff Jahresaufenthalter für sämtliche Jahre.

ausgewählt. Die ausgewählte Person (= Zielperson) muss mindestens 15 Jahre alt sein. 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 über die Zielperson und die anderen Haushaltsmitglieder.³⁰

Die Vergleichbarkeit der SAKE-Fragebogen ist nicht vollständig gegeben, da der Fragebogen nach der Erhebung von 1995 einer grösseren Revision unterzogen wurde. Die Fragebogen von 1991 bis 1995 und von 1996 bis 2000 sind im Grundsatz unverändert geblieben.³¹ Im Jahr 2001 hat das BFS erneut einige Veränderungen beim Fragebogen vorgenommen und einige Zusatzfragen hinzugefügt, die Bezug auf den veränderten Arbeitsmarkt nehmen. Die meisten dieser Zusatzfragen sind auch im Fragebogen 2002 enthalten. Für unsere Untersuchung sind die Fragebogen der Jahre 2001 und 2002 die wichtigsten. Um eine Idee über die verschiedenen Entwicklungen zu bekommen, werten wir die anderen Jahre dennoch aus. Wir weisen bei unseren Auswertungen auf den Strukturbruch 2000/01 hin und interpretieren die Daten bei der Analyse mit der gebotenen Sorgfalt. Der Strukturbruch von 1995/96 ist für die vorliegende Untersuchung bzw. für die untersuchten Variablen nicht relevant. In Absprache mit dem BFS verzichten wir daher darauf, diesen Bruch immer anzuzeigen.

Die Grundgesamtheit: Erwerbstätige

Als Grundgesamtheit verwenden wir die Erwerbstätigen, wie sie auch von der SAKE ausgewiesen werden. Erwerbstätigkeit gemäss SAKE (entspricht internationalen Definitionen).³²

- Personen, die in der abgeschlossenen Woche vor der Befragung mindestens eine Stunden gegen Entlohnung gearbeitet haben, sei es selbständig oder unselbständig.
- Personen, die in der Referenzwoche nicht gearbeitet haben, aber trotzdem eine formelle Arbeitsbeziehung zu einem Arbeitgeber besitzen (Abwesenheit von der Arbeit wegen Krankheit, Ferien etc.).
- Personen, die als mitarbeitende Familienmitglieder in der Referenzwoche im Familienbetrieb gearbeitet haben.

Lehrlinge sind somit zwar auch in der Grundgesamtheit enthalten, sie können jedoch per Definition nicht in einem prekären Arbeitsverhältnis stehen.

In den ersten elf Jahren der SAKE besteht das Befragungssample aus rund 16'000 bis 18'000 Zielpersonen bzw. Haushalten (Ausnahme 1995 mit rund 32'000 Personen, um mög-

³⁰ Die Angaben stammen aus dem „Methodischen Steckbrief“, der vielen SAKE-Publikationen beiliegt, so auch den SAKE-News 12/2002.

³¹ Für die zweite SAKE 1992 sind gegenüber dem ersten Jahr 1991 einige Fragen neu formuliert worden. Wir verwenden unsere Untersuchung die Jahre 1992 bis 2002.

³² Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, SAKE (2001), S. 23f.

lichst alle Sprachregionen repräsentativ abzudecken). Um die Repräsentativität der Stichprobe zu gewährleisten, wird jeder Haushalt mit einem individuellen Gewicht versehen und die Daten auf das Bevölkerungstotal (gemäss Bevölkerungsstatistik ESPOP, ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren, Stand Dezember Vorjahr) hochgerechnet. Die Summe des Personengewichts entspricht demzufolge dem Total der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren. In der SAKE sind definitionsgemäss die übrigen Ausländerkategorien (Saisoniers, Grenzgänger, Kurzaufenthalter etc.) nicht berücksichtigt.

Die Erwerbstätigen gemäss SAKE setzen sich aus Angestellten, Selbständigerwerbenden und Lehrlingen zusammen. In der Folge werden die gefundenen Ausprägungen jeweils in Relation zu den Erwerbstätigen betrachtet. Damit ist eine Kompatibilität zur Bezeichnung der SAKE hergestellt. Selbstverständlich wäre auch eine Analyse denkbar, die sich auf Angestellte und Selbständigerwerbende (d.h. ohne Lehrlinge) oder ausschliesslich auf Angestellte bezieht.³³ Letzteres ist jedoch bei der Analyse der Scheinselbständigkeit fragwürdig.

b) Auswertungskonzept der SAKE

Nach Absprache mit dem Bundesamt für Statistik hat sich EcoPlan entschieden, die SAKE-Daten selber auszuwerten. Dabei geht EcoPlan nach folgendem Auswertungskonzept vor: Im Zentrum der Auswertungen stehen die in Kapitel 2.4.1 erwähnten beobachtbaren und messbaren Ausprägungen. Diese werden in Kombination mit den Daten zu Wirtschaftsklassen, mit soziodemographischen Informationen und mit Bildungsdaten ausgewertet. Wir werden darauf achten, dass wir keine Doppel- oder Mehrfachzählungen im Total der prekären Arbeitsverhältnisse ausweisen.

Das beschriebene Auswertungskonzept führt zu einem Überblick der prekären Arbeitsverhältnisse nach der gewählten Definition im Kapitel 2.3.3 und soll die im Kapitel 2.5 gestellten Fragen beantworten.

Neben der Auswertung nach dem vorgestellten Konzept werden auch die in der Grafik 2-3 (Kapitel 2.3.3) dargestellten Schlüsselgrössen

- Potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse
- Arbeitsverhältnisse nach Anzahl der Hauptunsicherheiten (eine, zwei oder alle drei) und
- prekäre Arbeitsverhältnisse (mit und ohne ökonomischem Zwang)

für ausgewählte Jahre zusammengefasst und dargestellt.

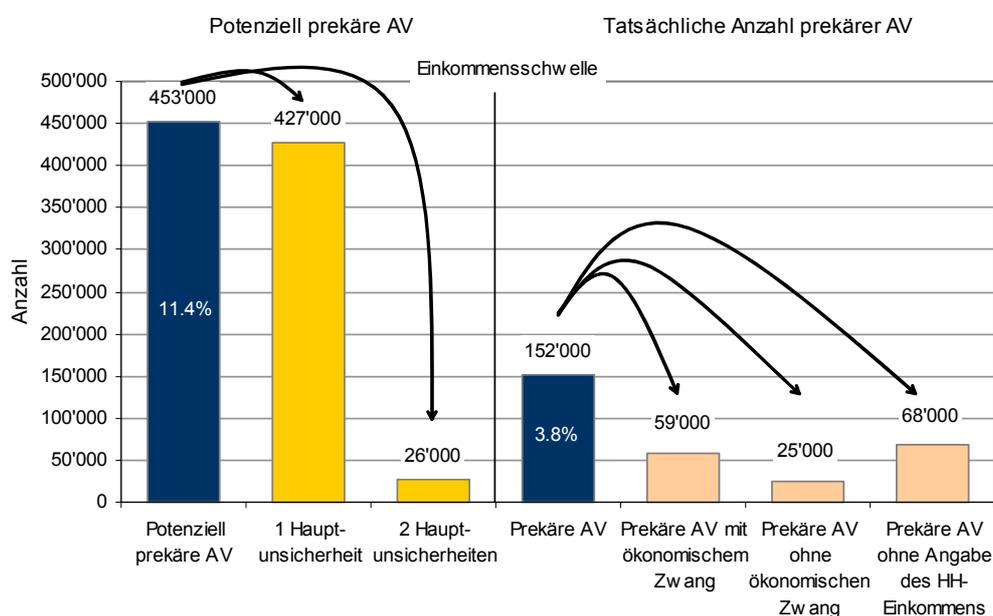
³³ Um die Systematik der SAKE zu befolgen, zählen wir die Lehrlinge ebenfalls zu den Erwerbstätigen. Die Überprüfung hat ergeben, dass Lehrlinge – in Sinne unserer Untersuchung – nicht in unsere Kategorien prekärer Arbeitsverhältnisse fallen.

3.2.2 Übersicht Auswertung 1992-2002

a) Schlüsselgrössen für das Jahr 2002

Die Auswertung der prekären Arbeitsverhältnisse gemäss Definition aus Kapitel 2.3.3 bezieht sich auf die ständige Wohnbevölkerung. Ausgehend vom Konzept, das im Kapitel 2.3.3 und in der Grafik 2-3 erläutert wurde, berechnen wir vorerst einmal die Schlüsselgrössen für das Jahr 2002. Diese sind die potenziell prekären Arbeitsverhältnisse, die prekären Arbeitsverhältnisse sowie die prekären Arbeitsverhältnisse mit und ohne ökonomischem Zwang.

Grafik 3-1: Schlüsselgrössen für das Jahr 2002 (AV = Arbeitsverhältnisse)



Grafik 3-1 illustriert, dass die Zahl der potenziell prekären Arbeitsverhältnisse im Jahr 2002 rund 435'000 Arbeitsverhältnisse beträgt, das sind 11.4% der Erwerbstätigen. Davon sind die überwiegende Anzahl von einer Hauptunsicherheit betroffen, vergleichsweise wenige Arbeitsverhältnisse von zwei Hauptunsicherheiten.³⁴

Um die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse gemäss der Definition in Kapitel 2 zu ermitteln, berücksichtigen wir eine Einkommenschwelle. Als Einkommenschwelle wurde dabei in der Grafik 3-1 ein jährliches Nettoeinkommen von CHF 36'000 plus eine Risikoprämie von jährlich CHF 6'000 gewählt. Diese Zahlen sind reale Grössen mit Basisjahr 2002. Die Einkommen früherer Jahre werden auf diese realen Grössen aufgerechnet. Für zwei oder mehr

³⁴ Das Potenzial prekärer Arbeitsverhältnisse ist um allfällige Mehrfachzählungen bereinigt.

Hauptunsicherheiten gilt eine Einkommensschwelle von netto CHF 60'000 plus eine Risikoprämie von CHF 6'000. Prekäre Arbeitsverhältnisse ohne Einkommensangaben haben wir proportional zu den Anteilen dies- und jenseits des Schwellenwertes verteilt.

Wir haben im Theorieteil (Kapitel 2) die Idee einer Risikoprämie ausführlich erläutert. Im späteren Verlauf dieses Kapitels werden wir eine Sensitivitätsanalyse für unterschiedliche Risikoprämien berechnen und darstellen, wie sich die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse dadurch verändert.

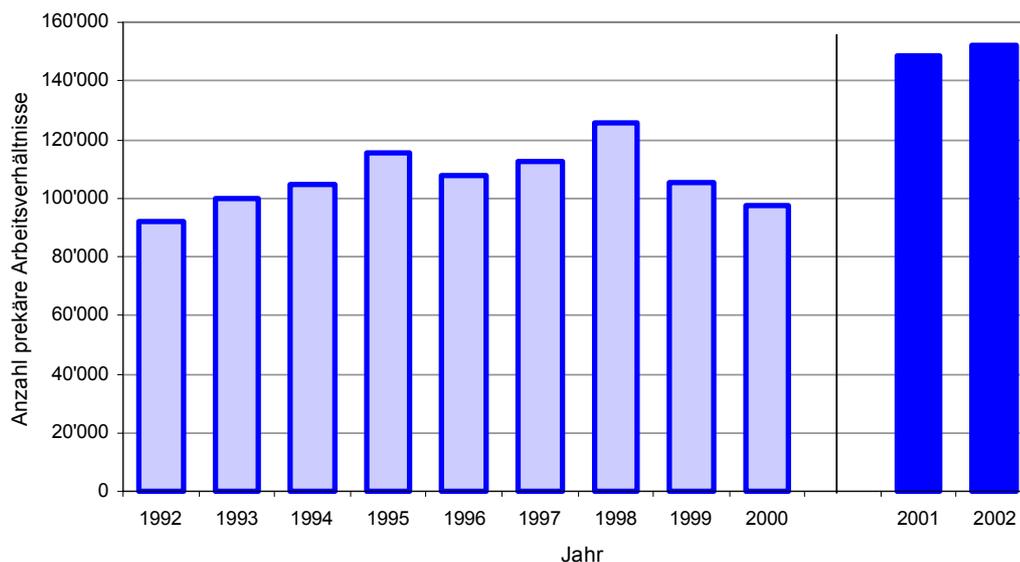
Wie aus Grafik 3-1 ersichtlich ist, beträgt die Zahl **prekärer Arbeitsverhältnisse bei der ständigen Wohnbevölkerung im Jahr 2002 rund 152'000**. Diese Zahl ist bereinigt um allfällige Mehrfachzählungen. Gemessen an der Gesamtbeschäftigung laut SAKE sind dies rund **3.8% der Erwerbstätigen**. Weil so genannte Normalarbeitsverhältnisse und somit der Grossteil der Vollzeitstellen nicht unter prekäre Arbeitsverhältnisse fallen, wird etwa 2.1% des Arbeitsvolumens (gemessen in Arbeitsstunden) in prekären Arbeitsverhältnissen geleistet.³⁵

Grafik 3-1 untersucht im Weiteren, wie viele der prekären Arbeitsverhältnisse aus einem ökonomischen Zwang heraus angenommen werden. Dies geschieht, indem die Haushaltseinkommen je Äquivalenzperson berechnet werden. Wir haben im Theoriekapitel das Äquivalenzeinkommen bei CHF 60'000 festgelegt. Wenn wir die Haushalte, die kein Haushaltseinkommen angeben, anteilmässig auf die beiden anderen Kategorien verteilen, sind rund 100'000 prekäre Arbeitsverhältnisse unter ökonomischem Zwang, d.h. rund 2.5% der Arbeitsverhältnisse in der ständigen Wohnbevölkerung.

b) Entwicklung der prekären Arbeitsverhältnisse 1992 - 2002

Wie haben sich nun die prekären Arbeitsverhältnisse im Zeitverlauf entwickelt? Grafik 3-2 stellt die Entwicklung der prekären Arbeitsverhältnisse dar. Wie bei der Beschreibung der SAKE erläutert wurde, gab es zwei grundsätzliche Änderungen in der analysierten Periode. **Während der Strukturbruch von 1995/96 kaum oder gar keinen Einfluss auf die Erhebung prekärer Arbeitsverhältnisse hat, zeigt sich eine deutliche Veränderung zwischen der Erhebung im Jahr 2000 und derjenigen im Jahr 2001.** Der deutliche Anstieg der Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse ist in erster Linie darauf zurück zu führen, dass ab dem Jahr 2001 in der SAKE neu nach Arbeit auf Abruf und Scheinselbständigkeit gefragt wird. **Wertet man auch in den Jahren 2001/02 nur die vier Ausprägungen (befristete Arbeitsverhältnisse, Temporärarbeit über ein Personalverleihbüro, Heimarbeit ohne vertraglich festgelegte Stunden, Teilzeitarbeit gemäss verwendeter Definition) der Jahre 1992 – 2000 aus, wird die Anzahl prekärer Arbeitsverhältnisse unterschätzt.** Dies ist darauf zurückzuführen, dass mit der Einführung der Ausprägung „Arbeit auf Abruf“ die Ausprägung „Teilzeitarbeit“ sprunghaft fällt. Wir werden den Verlauf der einzelnen Ausprägungen im nächsten Abschnitt (3.2.3) detailliert darlegen. Die vollständigen Tabellen für alle Jahre sind im Anhang A, Kapitel 4.2, wieder gegeben.

³⁵ Die Abschätzung des Arbeitsvolumens beruht auf der Auswertung des Beschäftigungsgrades in Prozent.

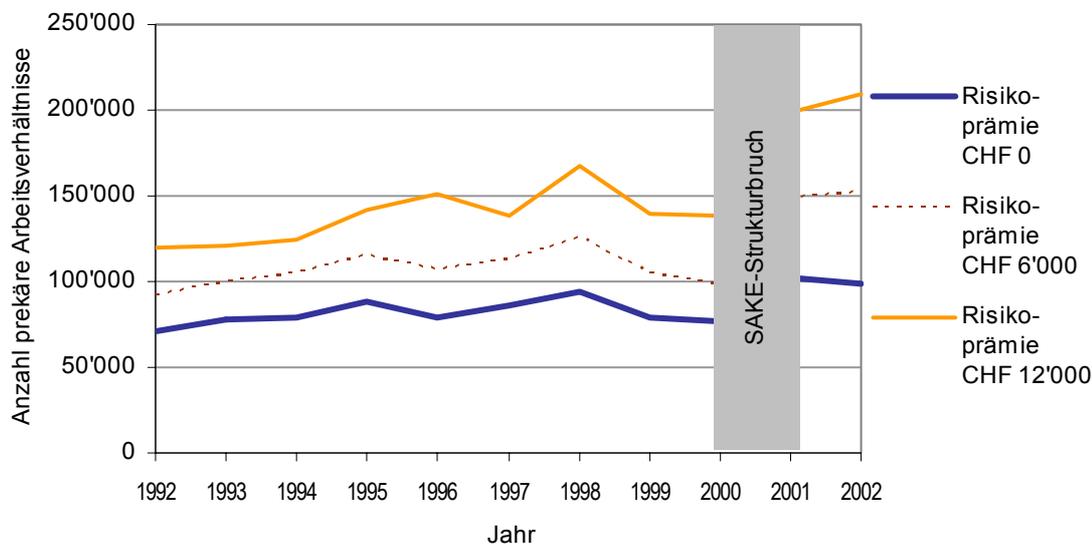
Grafik 3-2: Prekäre Arbeitsverhältnisse im Zeitablauf, 1992 bis 2002

In den Jahren 1992 bis 2000 schwankt die Anzahl prekärer Arbeitsverhältnisse um den Wert 100'000, es zeigt sich jedoch keine Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse. Werden ab dem Jahr 2001 die zusätzlichen Ausprägungen „Arbeit auf Abruf“ und „Scheinselbständigkeit“ berücksichtigt, so steigt die Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse um ca. 50% auf rund 150'000 an. Die Jahre 2001/02 sind mit den vorangehenden Jahren nur sehr bedingt vergleichbar.

c) Sensitivitätsanalyse der Risikoprämie

In den Abschnitten a) und b) sind wir von einer Risikoprämie von netto 6'000 CHF pro Jahr ausgegangen. Wie im Kapitel 2 angesprochen, haben wir uns entschieden, eine Sensitivitätsanalyse bezüglich der Risikoprämie durchzuführen. Wir berücksichtigen in der Grafik 3-3 zusätzlich Risikoprämien von netto CHF 0 und 12'000 pro Jahr (im Anhang A, Kapitel 4.2 sind sämtliche Tabellen mit einer Risikoprämie von netto CHF 6'000 pro Jahr berechnet).

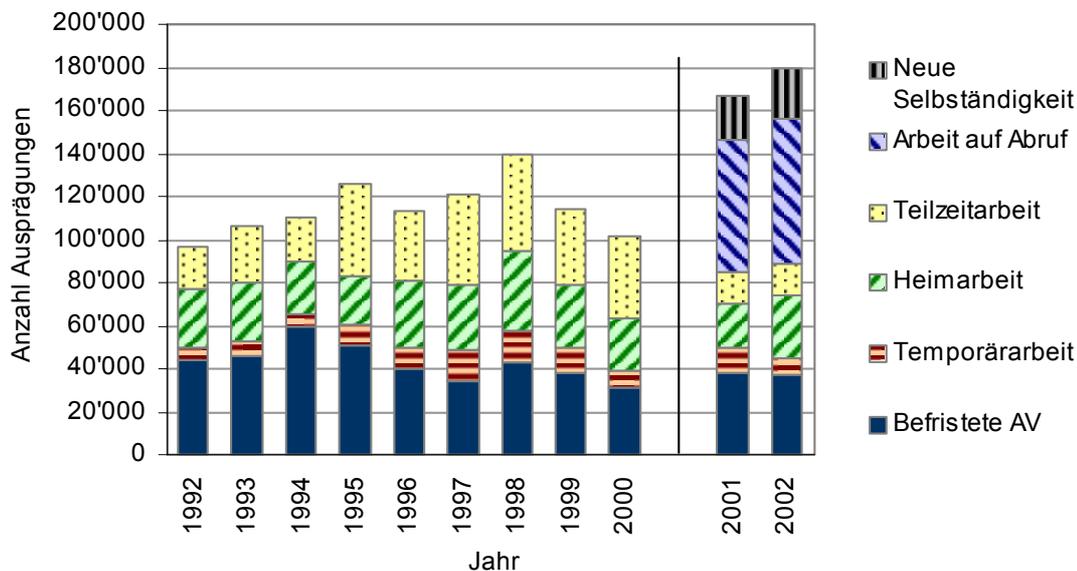
Die nachfolgende Grafik 3-3 zeigt die Entwicklung der prekären Arbeitsverhältnisse, wenn unterschiedliche Einkommensschwellen gewählt werden. Es ist nicht überraschend, dass die Kurven insgesamt gleichförmig verlaufen. Allerdings ist die Erkenntnis, die daraus gewonnen werden kann, durchaus interessant: Prekäre Arbeitsverhältnisse betreffen nicht nur die untersten Einkommenschichten, sondern auch Leute mit einem höheren Einkommen sind von den potenziell prekären Arbeitsverhältnissen betroffen.

Grafik 3-3: Prekäre Arbeitsverhältnisse bei unterschiedlicher Risikoprämie, 1992 – 2002

Wird eine alternative Risikoprämie von 0 bzw. 12'000 CHF verwendet, so reduziert sich die Anzahl prekärer Arbeitsverhältnisse im Mittel (1992 bis 2000) um 25'000 (23%) pro Jahr bzw. erhöht sich um 31'000 (29%). Für die Jahre 2001/02 liegen die mittleren Spannbreiten bei minus 49'000 (33%) bzw. plus 54'000 (36%).

3.2.3 Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Ausprägungen

Wir haben im Kapitel 3.2.2 gesehen, wie sich die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse im Zeitablauf entwickelt hat. Dabei haben wir den sprunghaften Anstieg im Jahr 2001 auf die Messung weiterer prekärer Arbeitsverhältnisse zurückgeführt. Da uns die Entwicklung der Gesamtzahl keine ausreichende Erklärung für die Entwicklung der prekären Arbeitsverhältnisse gibt, analysieren wir die Ausprägungen einzeln. Grafik 3-4 zeigt, wie sich die einzelnen Ausprägungen entwickelt haben. Es gilt zu beachten, dass die Gesamtsumme pro Jahr in Grafik 3-4 höher liegt als in der Grafik 3-2. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Grafik 3-2 um die Mehrfachzählungen bereinigt wurde (in Grafik 3-2 ist ein Arbeitsverhältnis, das beispielsweise gleichzeitig befristet und auf Abruf ist, nur einmal aufgeführt, während es in Grafik 3-4 unter den Rubriken „Befristete Arbeitsverhältnisse“ und „Arbeit auf Abruf“ aufgelistet wird).

Grafik 3-4: Entwicklung der einzelnen Ausprägungen, 1992 – 2002 (inkl. Mehrfachzählungen)

Im Jahr 2002 macht Arbeit auf Abruf mit 38% der prekären Arbeitsverhältnisse den grössten Teil aus. Befristete Arbeitsverhältnisse, Heimarbeit und Scheinselbständigkeit machen je zwischen 13 und 21% der prekären Arbeitsverhältnisse aus. Teilzeit- und Temporärarbeit weisen Anteile von unter 10% auf.

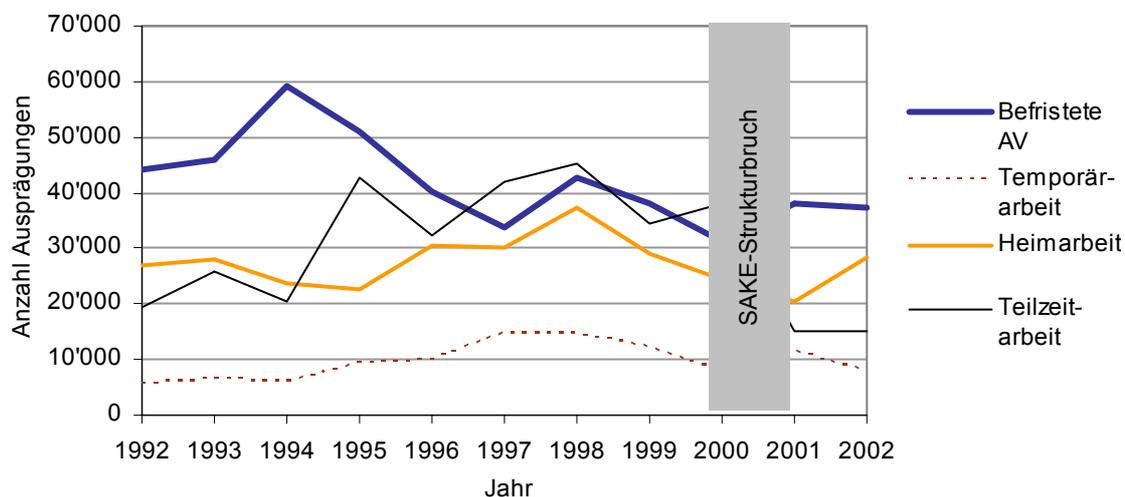
In der Grafik 3-4 ist der Strukturbruch wiederum mit einer Linie eingezeichnet. Aus dieser Grafik bestätigt sich, dass der Zuwachs in den Jahren 2001 und 2002 auf Arbeit auf Abruf und Scheinselbständigkeit zurückgeht.

Es stellt sich die Frage, ob Personen, die auf Abruf oder in Scheinselbständigkeit arbeiten, auch schon vor 2001 zu den prekären Arbeitsverhältnissen zählten. Die starke Zunahme im Total ist ein Hinweis darauf, dass die meisten dieser Arbeitsverhältnisse zuvor nicht als prekär identifiziert werden konnten. Dies gilt aber nicht in jedem Fall: Gegenüber den früheren Jahren finden sich 2001/02 viel weniger prekäre Teilzeitarbeitsverhältnisse. Dies ist ein klares Indiz dafür, dass ein Teil der Personen, die auf Abruf arbeiten vor 2001 jeweils Teilzeitarbeit angaben. Dieser Umstand verunmöglicht es eine Aussage darüber tätigen, wie sich die Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse in den Jahren 2001/02 ohne Berücksichtigung der beiden neuen Ausprägungen gegenüber den früheren Jahren entwickelt hätte.

Da in Grafik 3-4 die einzelnen Ausprägungen nicht so deutlich ersichtlich sind, haben wir den Verlauf jeder einzelnen Ausprägung in Grafik 3-5 neu dargestellt. Dabei fallen vor allem zwei Dinge auf: Zum einen zeigt sich ein stetiger Rückgang bei den befristeten Arbeitsverhältnissen, zum anderen fällt der beträchtliche Rückgang der prekären Teilzeitarbeit seit dem Jahr

2001 auf. Wir gehen davon aus, dass ein Teil der vor dem Jahr 2001 gemessenen prekären Teilzeitarbeit Arbeit auf Abruf ist.

Grafik 3-5: Messbare Ausprägungen im Zeitverlauf, 1992 - 2002



Befristete Arbeitsverhältnisse nehmen im betrachteten Zeitraum ab, Temporär- und Heimarbeit weisen keinen klaren Trend auf. Es ist zu vermuten, dass ein grosser Teil der prekären Teilzeitarbeit in den Jahren 1992 bis 2000 Arbeit auf Abruf ist und ab 2001 als Arbeit auf Abruf gemessen wird.

3.2.4 Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen

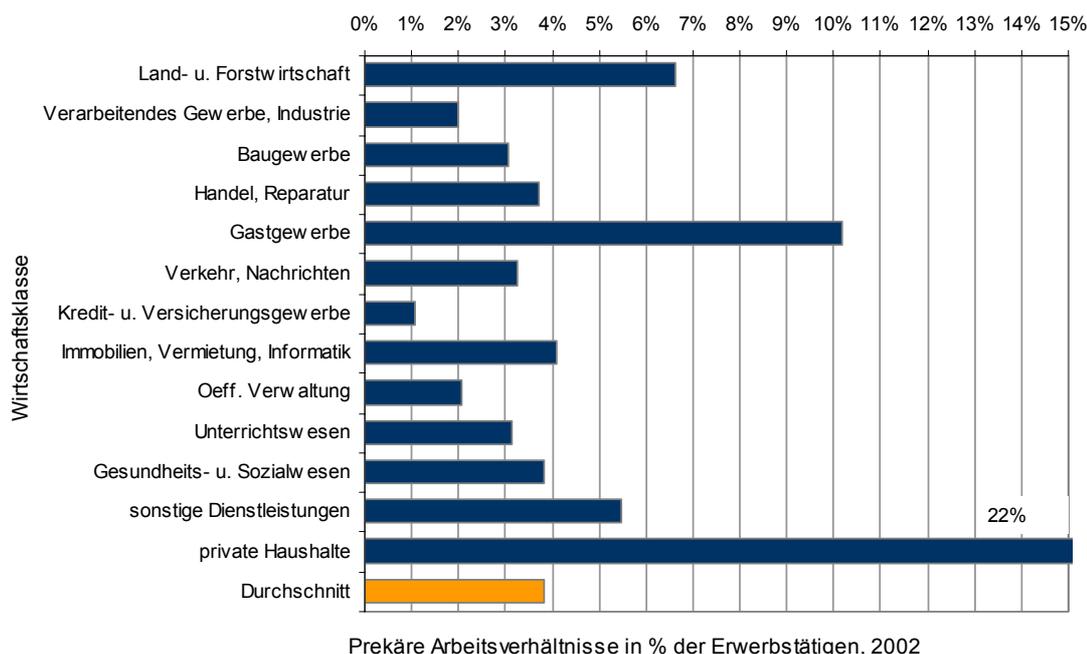
Neben der Entwicklung der einzelnen Ausprägungen interessiert in erster Linie, welche Wirtschaftsklassen besonders von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind. Die nachfolgenden drei Grafiken zeigen die prekären Arbeitsverhältnisse in Prozent der Erwerbstätigen in diesen Wirtschaftsklassen. Dort, wo es sich auf Grund geringer Fallzahlen anboten hat, haben wir einzelne Wirtschaftsklassen nach der NOGA-Logik zusammengezogen (die Wirtschaftsklasse „Verarbeitendes Gewerbe, Industrie“ beinhaltet auch den Bergbau und die Energie- und Wasserversorgung).

Eine Analyse der Wirtschaftsklassen zeigt, dass die Tätigkeit in privaten Haushalten (z.B. Haushaltshilfe), das Gastgewerbe, die Landwirtschaft und die sonstigen Dienstleistungen (u.a. Entsorgungswesen, Unterhaltung/Kultur/Sport, persönliche Dienstleistungen) deutlich über dem Durchschnitt liegen. Der hohe Prozentsatz bei den Tätigkeiten in privaten Haushalten ist darauf zurück zu führen, dass Arbeitskräfte in privaten Haushalten nicht organisierbar sind. Auf der anderen Seite sind die vergleichsweise tiefen Anteile an prekären Arbeitsver-

hältnissen vor allem im Bau und im verarbeitenden Gewerbe auf starke Gewerkschaften zurück zu führen. Einzelne Wirtschaftsklassen wie das Kredit- und Versicherungsgewerbe sind kaum von den untersuchten prekären Arbeitsverhältnissen betroffen.

Eine Analyse über die Zeit zeigt, dass die Betroffenheit bei den Wirtschaftsklassen nicht gross variiert.

Grafik 3-6: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen, in %, 2002



Nur in wenigen Wirtschaftsklassen sind prekäre Arbeitsverhältnisse ein grosses Problem. Die betroffenen Wirtschaftsklassen sind in erster Linie die Land- und Forstwirtschaft, das Gastgewerbe, die privaten Haushalte und die sonstigen Dienstleistungen, welche das Entsorgungswesen, Interessensvertretungen, Unterhaltung/Kultur/Sport sowie persönliche Dienstleistungen umfassen. Zwischen 1992 und 2002 treten zwischen den einzelnen Wirtschaftsklassen nur geringfügige Verschiebungen auf.

3.2.5 Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen

Wer ist von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen? Nachdem wir die Entwicklung der prekären Arbeitsverhältnisse nach Ausprägungen und Wirtschaftsklassen aufgezeigt haben, wenden wir uns nun den soziodemografischen Merkmalen zu. Dabei stehen die folgenden Merkmale im Vordergrund:

- Geschlecht

- Alter
- Nationalität
- Bildung
- Sprachregionen

Wir untersuchen, ob es in diesen Merkmalen Gruppen gibt, bei welchen prekäre Arbeitsverhältnisse signifikant häufiger vorkommen als in anderen Gruppen.

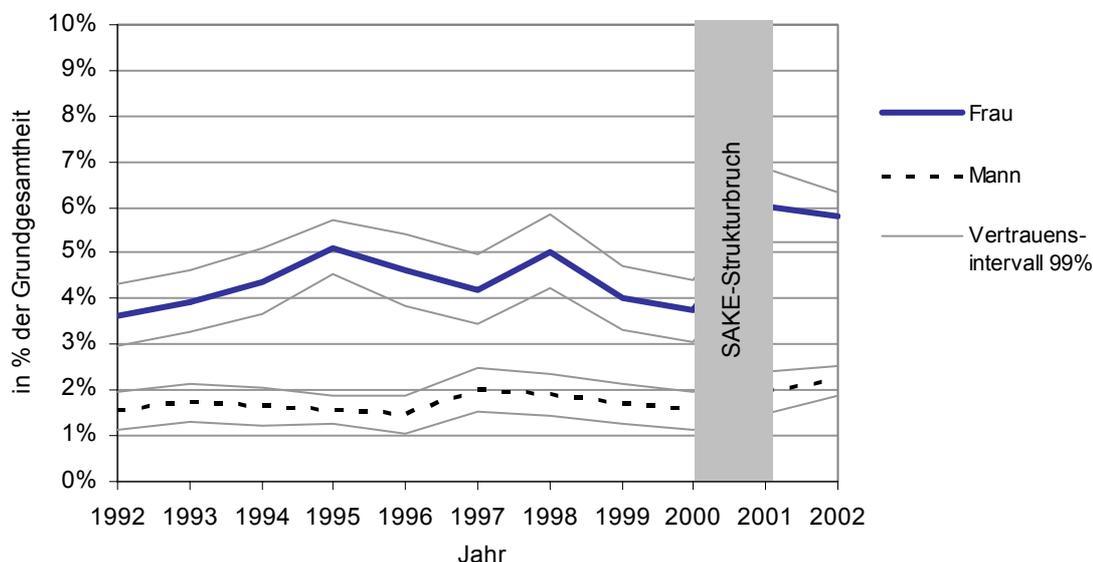
a) **Geschlecht**

Bei der Frage, ob Männer oder Frauen stärker von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind, wird oftmals angenommen, dass Frauen überdurchschnittlich davon betroffen sind. Hierfür werden verschiedene Gründe genannt: Zum einen wird argumentiert, dass Frauen generell eine ungünstigere Situation auf dem Arbeitsmarkt vorfinden als Männer. Ein ebenfalls häufig genannter Grund ist, dass vor allem Zweitverdienende in prekären Arbeitsstellen tätig sind. Nach wie vor ist der Anteil der Frauen an den Zweitverdienenden grösser.

Die nachfolgende Grafik bestätigt, dass ein beträchtlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht, d.h. die Wahrscheinlichkeit, von einem prekären Arbeitsverhältnis betroffen zu sein, ist bei den Frauen signifikant grösser. Grafik 3-7 illustriert dies anhand der 99%-Vertrauensintervalle (schwache Linien in der Grafik), die um die beiden Reihen gebildet wurden. Die Vertrauensintervalle enthalten mit 99%-iger Wahrscheinlichkeit den „wahren“ Wert des Anteils an prekären Arbeitsverhältnissen beim jeweiligen Geschlecht.³⁶

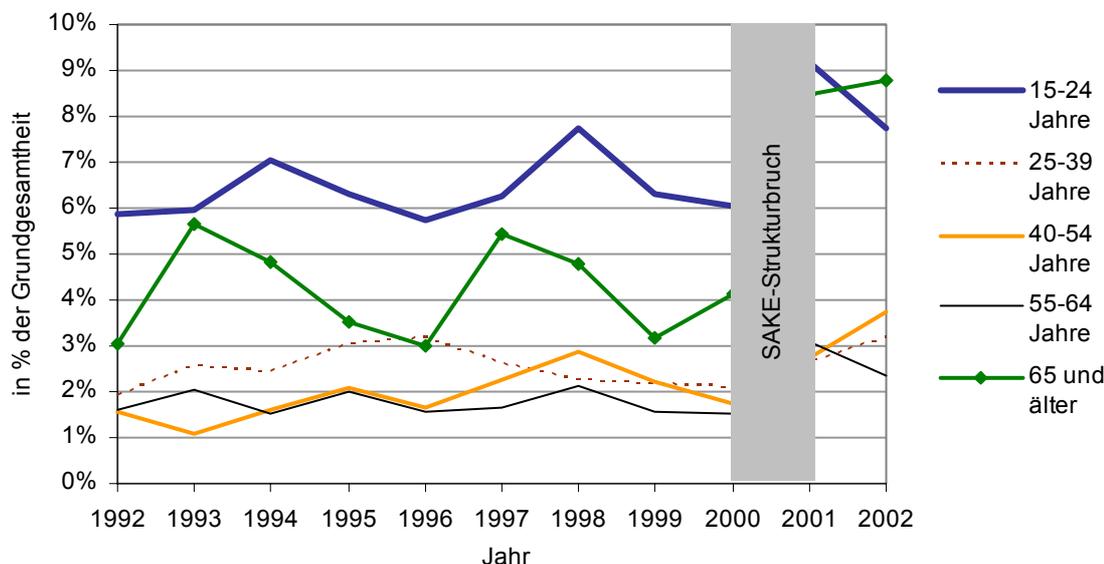
³⁶ In Absprache mit dem Bundesamt für Statistik (BFS) wird das Konfidenzintervall für Anteilswerte aus einer dichotomen Grundgesamtheit berechnet.

Grafik 3-7: Prekäre Arbeitsverhältnissen nach Geschlechtern, in %, Entwicklung 1992 – 2002, mit Vertrauensintervall



b) Alter

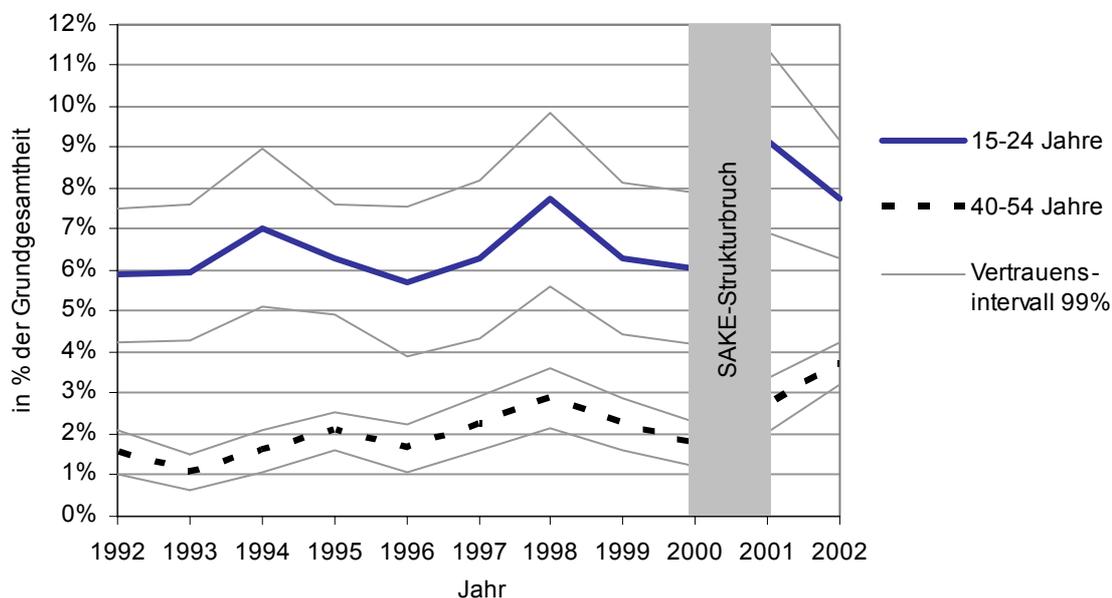
Grafik 3-8 zeigt die prekären Arbeitsverhältnisse nach Altersklassen. Dabei fällt auf, dass sich die Altersklassen 25-39 Jahre, 40-54 Jahre und 55-64 Jahre kaum unterscheiden und durchwegs deutlich tiefere Prozentwerte erreichen als die Altersklasse der Jungen (15-24 Jahre). Interessant ist auch der unstete Verlauf der über 65-jährigen. Obwohl die Fallzahl relativ gering ist bei den über 65-jährigen, ist dieser Verlauf wohl auch darauf zurückzuführen, dass alte Leute zum Teil bereit sind, nebenbei noch ein wenig zu „jobben“. Das könnte auch die deutliche Zunahme in den Jahren 2001 und 2002 erklären: Alte Leute sind – aus welchem Grund auch immer – überproportional bereit, auf Abruf zu arbeiten.

Grafik 3-8: Prekäre Arbeitsverhältnissen nach Altersklasse, in %, Entwicklung 1992 – 2002

Um herauszufinden, ob die Jungen signifikant von den übrigen Altersklassen im Erwerbsalter abweichen, berechnen wir die 99%-Vertrauensintervalle der 15 – 24-jährigen und der 40 – 54-jährigen. Grafik 3-9 zeigt, dass sich die beiden Intervalle nicht überschneiden. Daher lässt sich sagen, dass die beiden Gruppen eine unterschiedliche Wahrscheinlichkeit haben, von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen zu sein.

Die Analyse vermag die Frage nicht zu beantworten, weshalb junge Leute vermehrt in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig sind. Verschiedentlich wird argumentiert, dass junge Leute freiwillig bereit sind, auf Abruf, temporär oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu arbeiten, im Gegensatz zu Menschen zwischen 25 und 65 Jahren. Sie würden den Freiraum und die Erfahrungen geniessen, die sie dabei sammeln können. Ein weiterer Erklärungsansatz greift die in vielen anderen Ländern immer wieder beklagte hohe Jugendarbeitslosigkeit auf. Diese mag ein Hinweis darauf sein, dass junge Leute, welche in den Arbeitsmarkt kommen, gezwungen sind, diejenigen Arbeitsverhältnisse einzugehen, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Bei dieser Interpretation ist jedoch folgendes Faktum zu beachten: In der Alterskategorie 15 bis 24 Jahre finden sich sehr viele Schüler und Studenten. Suchen diese neben der Ausbildung einen Job, so sind oft kurzzeitig befristete Arbeitsverhältnisse, z.B. als Ferienjobs, Gelegenheitsarbeit oder generell sehr flexible Arbeitsverhältnisse begehrt. Der hohe Anteil prekärer Arbeitsverhältnisse kann zumindest zum Teil dadurch erklärt werden, dass Schüler prekäre Arbeitsverhältnisse nachfragen.

Grafik 3-9: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Altersklasse, 15 - 24-jährige vs. 40 - 54-jährige, Entwicklung 1992 – 2002, mit Vertrauensintervall

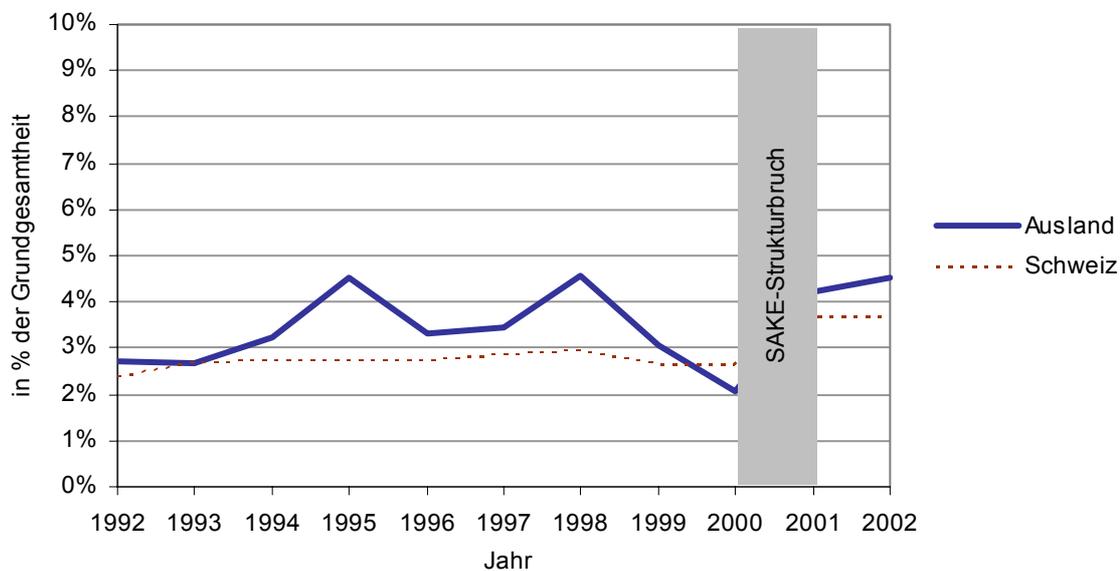
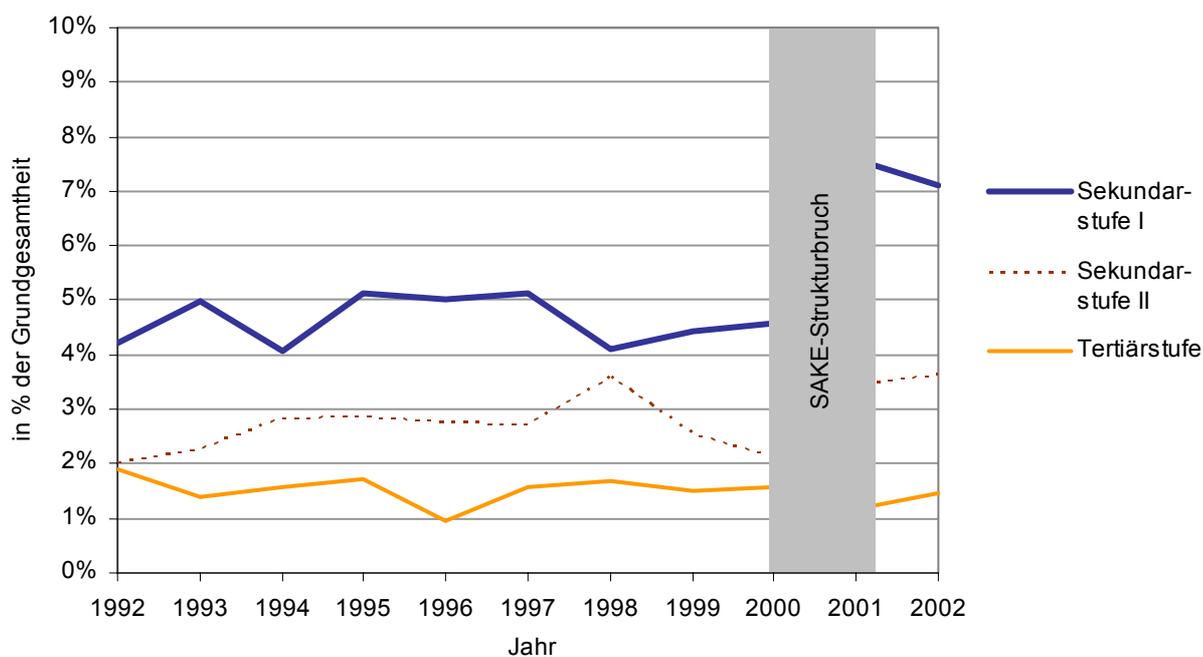


c) Nationalität

Ein wichtiges Merkmal bei Arbeitsmarktstudien ist die Nationalität, da es oft markante Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zwischen Einheimischen und Ausländern gibt. Grafik 3-10 zeigt jedoch, dass – obwohl die Ausländer einen insgesamt höheren Anteil an prekären Arbeitsverhältnissen aufweisen – der Unterschied nicht ausgeprägt und auch statistisch nicht signifikant ist. Es fällt einzig auf, dass der Verlauf bei den Ausländern unstetiger ist.

Die fehlende Signifikanz ist dadurch erklärbar, dass vor allem viele Jahresaufenthalter überdurchschnittlich gebildet sind und wohl deshalb weniger in prekären Jobs anzutreffen sind. In einer Studie erläutert de Wild (1999), dass der Anteil an „gehobenen“ Berufen vor allem bei den Jahresaufenthaltern relativ hoch ist.³⁷

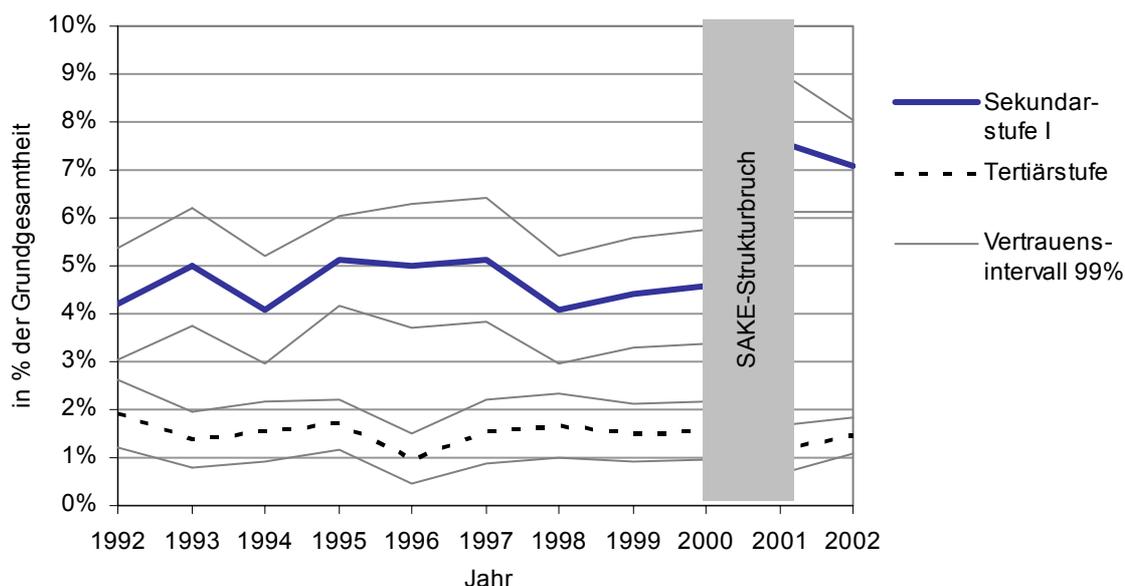
³⁷ De Wild (1999), Entstehung der ausländischen Erwerbsbevölkerung in der Schweiz. Vgl. auch: De Wild/Sheldon (2000), Entstehung und volkswirtschaftliche Auswirkungen der ausländischen Erwerbsbevölkerung in der Schweiz.

Grafik 3-10: Prekäre Arbeitsverhältnissen nach Nationalität, in %, Entwicklung 1992 – 2002**d) Bildung****Grafik 3-11: Prekäre Arbeitsverhältnissen nach abgeschlossener Bildung, in %, Entwicklung 1992 – 2002**

Bei der Bildung zeigt sich der erwartete Verlauf: Grafik 3-11 illustriert, dass die Betroffenheit von prekären Arbeitsverhältnissen mit einer höheren Bildung abnimmt. Während die Mitglieder der Sekundarstufe I überdurchschnittlich stark von Prekarität betroffen sind, wird die Tertiärstufe davon kaum berührt. Dies zeigt sich insbesondere in den Jahren 2001 und 2002, in welchen vor allem die Sekundarstufe I sehr sensitiv auf die neuen Ausprägungen Arbeit auf Abruf und Scheinselbständigkeit reagiert. 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.

In einem gesonderten Vergleich verdeutlicht Grafik 3-12, dass die Sekundarstufe I und die Tertiärstufe unterschiedlich von 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 von einander abweichen.

Grafik 3-12: Prekäre Arbeitsverhältnissen nach abgeschlossener Bildung, Sekundärstufe I vs. Tertiärstufe, Entwicklung 1992 – 2002, mit Vertrauensintervall

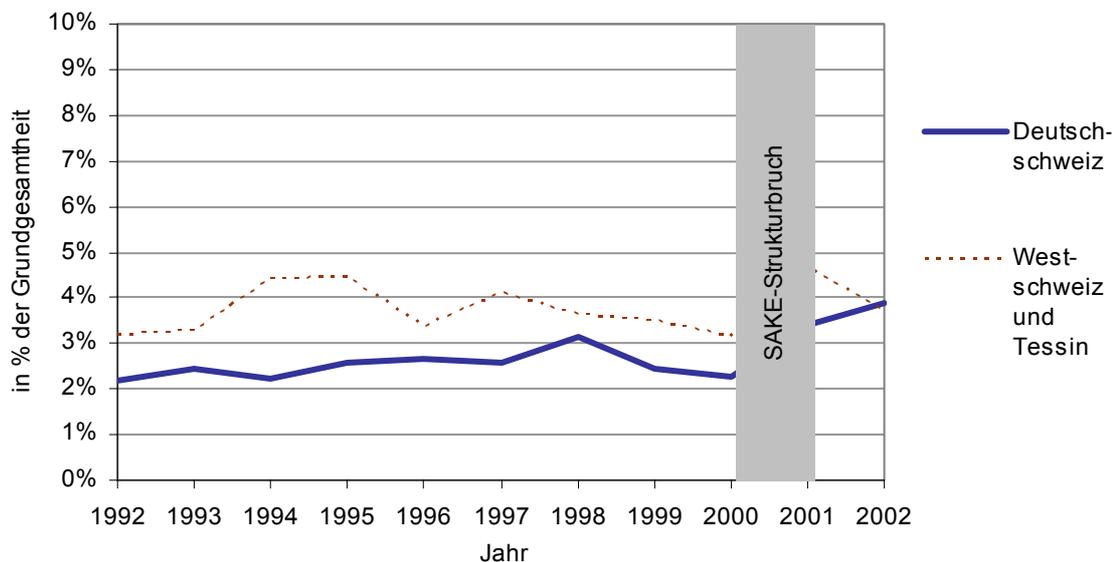


e) Sprachregionen

Eine in der Schweiz wichtige Analyse betrifft die Sprachregionen. Grafik 3-13 zeigt die Entwicklung prekärer Arbeitsverhältnisse nach Sprachregionen. Obwohl während der 90er Jahre der Anteil der prekären Arbeitsverhältnisse in der Deutschschweiz geringer war, ist der Unterschied mit Ausnahme einiger Jahre (Mitte 90er Jahre) nicht signifikant. Im Jahr 2002 zeigt sich sogar eine Annäherung der beiden Kurven. Es wird interessant sein zu verfolgen, ob die

regionalen Unterschiede in Zukunft eher kleiner werden oder ob sie sich wieder auseinander bewegen.

Grafik 3-13: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Regionen, in %, 1992 - 2002



f) Fazit

Die Analyse der prekären Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen hat eine Vielzahl von interessanten Resultaten ergeben. Es gibt einige soziodemografische Merkmale, welche die Wahrscheinlichkeit, von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen zu sein, signifikant beeinflussen. Die **markantesten Ergebnisse** betreffen das **Geschlecht**, das **Alter** und die **Bildung**. Bei diesen Merkmalen ist das Ergebnis nicht im Grundsatz überraschend, jedoch in der Deutlichkeit. Männer weisen eine signifikant tiefere Wahrscheinlichkeit auf, von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen zu sein als Frauen. Dasselbe trifft auf die Bildung zu: Leute mit einem tertiären Bildungsabschluss sind nicht annähernd so gefährdet, in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein wie Leute mit einem Abschluss der Sekundarstufe I. Beim Alter zeigt sich deutlich, dass vor allem junge Leute eine überdurchschnittlich hohe Wahrscheinlichkeit aufweisen, von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen zu sein.

Bei anderen Ergebnissen überrascht hingegen die fehlende Signifikanz. So weisen beispielsweise die Deutschschweizer zwar einen niedrigeren Prozentsatz an prekären Arbeitsverhältnissen als die Westschweizer und Tessiner auf, doch die beiden Kurven unterscheiden sich kaum und nähern sich im Jahr 2002 sogar an. Ähnliches gilt auch für den Vergleich Schweizer – Ausländer: Obwohl die Schweizer in der Regel einen geringeren Anteil an prekären Arbeitsverhältnissen aufweisen als die ständige ausländische Wohnbevölkerung, ist

dieser Unterschied nicht signifikant. Dieses überraschende Ergebnis wird in der Migrationsliteratur auf die relativ hohe Qualifikation von Jahresaufenthaltern zurückgeführt.

Keine grosse Bedeutung hat die Analyse nach Zivilstand und Haushaltsgrösse ergeben. Bei beiden Merkmalen ist kein klares Bild identifizierbar. Die Analyse der Alleinerziehenden hat ebenfalls keine nennenswerten Ergebnisse gebracht. Auf Grund der sehr niedrigen Fallzahl zeigt sich bei den Alleinerziehenden ein äusserst unstetiger Verlauf, die Ergebnisse sind mit Vorsicht zu interpretieren.

3.2.6 Multivariate Auswertung 1992-2002

Die empirisch-deskriptive Analyse hat Einblicke in das Ausmass und die Struktur prekärer Arbeitsverhältnisse geliefert. Um jedoch grössere Gewissheit über die Determinanten von prekären Arbeitsverhältnissen zu gewinnen, bietet sich eine multivariate Analyse an. Wir werten die Ergebnisse für die einzelnen Jahre mittels einer **Panel-Probit-Analyse** aus. Es handelt sich dabei um eine aktuelle ökonometrische Methode, welche erlaubt, binäre Daten auszuwerten.³⁸ Modelle folgender Art werden geschätzt:

$$y_{i,j} = c_{i,j} + \beta A_{i,j}$$

wobei die abhängige Variable y besagt, ob jemand in einem prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt ist. Für die unabhängigen, sozioökonomischen Variablen steht der Vektor A . Das Panelmodell wird für j Jahre geschätzt, mit i Beobachtungen. Analog zu den drei Strukturbrüchen in den SAKE-Befragungen, schätzen wir drei Modelle: Das erste für die beiden Jahre 2001/02, das zweite für die fünf Jahre 1996 bis 2000 und das dritte für die vier Jahre 1992 bis 1995. Die einzelnen Jahre wurden innerhalb eines Modells mit Dummies berücksichtigt (fixed effects).³⁹

Bei der Schätzung gingen wir wie folgt vor: Ausgehend von den Variablen gemäss Anhang B (Probit-Schätzung) verblieben nach einer schrittweisen Eliminierung nur diejenigen Variablen in jedem Modell, die mindestens auf dem 10%-Niveau signifikante Effekte ausweisen. Anschliessend sind die drei Modelle aufeinander abgeglichen worden, d.h. jede Variable wird berücksichtigt, die in mindestens einem Modell auf dem 10%-Niveau signifikant ist. Alle drei Modelle erweisen sich als robust bezüglich geringfügigen Modifikationen.

In Tabelle 3-1 sind die Schätzergebnisse qualitativ zusammengefasst. Die detaillierten Angaben finden sich im Anhang B (Probit-Schätzung). In weitgehender Übereinstimmung mit den Erkenntnissen aus den bivariaten Auswertungen haben folgende Ausprägungen einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass jemand in einem prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt ist:

³⁸ Vgl. Greene (1997), *Econometric Analysis*, S. 873-894.

³⁹ Wir danken Michael Gerfin von der Universität Bern für hilfreiche Anmerkungen zur Probit-Schätzung.

- Frauen
- Junge Erwerbstätige und solche bis 39 Jahre sowie Pensionierte
- Verheiratete
- Alleinerziehende
- Personen, deren höchster Bildungsabschluss auf Niveau Sekundarstufe I liegt
- Beschäftigte folgender Wirtschaftsabschnitte: Land- und Forstwirtschaft, Gastgewerbe, sonstige Dienstleistungen und private Haushalte.

Einen negativen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass jemand in einem prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt ist, haben die Ausprägungen Ausbildung auf Tertiärstufe sowie Beschäftigte der Wirtschaftsabschnitte Verkehr / Nachrichten und Kredit- und Versicherungsgewerbe.

Tabelle 3-1: Qualitative Ergebnisse

abhängige Variable: prekäres Arbeitsverhältnis			
unabhängige Variablen:	Modell 2001/02	Modell 1996/00	Modell 1992/95
Frau	+***	+***	+***
Alter: 15-24	+***	+***	+***
Alter: 25-39	o	+***	+***
Alter: 65+	+***	+***	+***
verheiratet	+***	+**	+**
Alleinerziehend	+*	+***	o
ausländ. Nationalität	o	o	o
Ausbildung: Sekundarstufe I	+***	+***	+***
Ausbildung: Tertiärstufe	-***	-**	o
lateinische Schweiz	o	+***	+***
Wirtschaftsabschnitte:			
Land- und Forstwirtschaft	+***	+***	o
Handel, Reparaturgewerbe	+**	-*	o
Gastgewerbe	+***	+***	+***
Verkehr, Nachrichten	o	-*	-***
Kredit- / Versicherungsgewerbe	-***	-***	-***
sonst. Dienstleistungen	+***	+***	+***
private Haushalte	+***	+***	+***

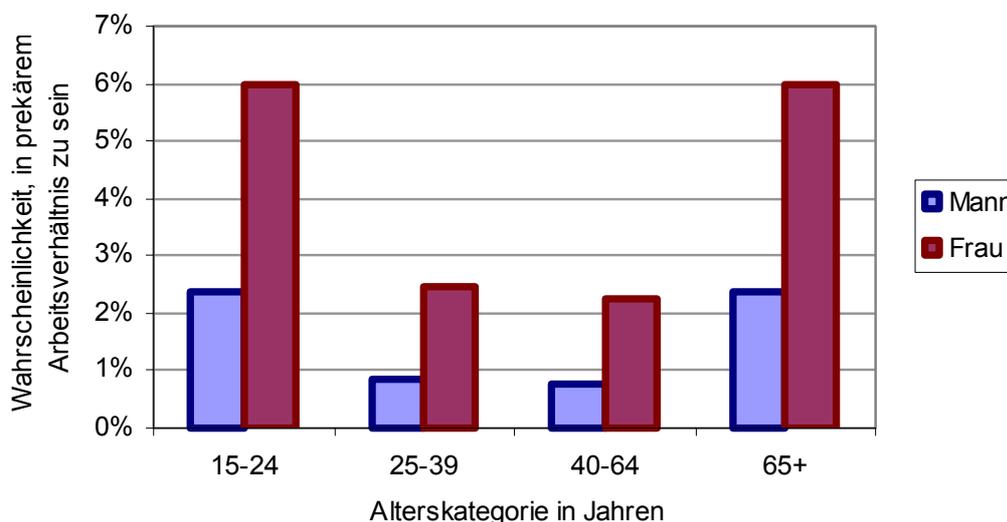
Legende: "+"/"-": Erhöhte/reduzierte Wahrscheinlichkeit, dass sich eine Person mit dieser Ausprägung in einem prekären Arbeitsverhältnis befindet. ***/**/*: Variable auf 10/5/1%-Niveau signifikant. o: Variable hat keinen signifikanten Einfluss.

Die qualitativen Angaben in Tabelle 3-1 geben zwar die Richtung des Einflusses einer Variablen an, sagen jedoch nichts aus über deren Einflussstärke. In Probit-Modellen ist dieser Effekt nicht konstant, sondern abhängig von der Referenzperson: Heiratet beispielsweise eine Frau, so verändert sich die Wahrscheinlichkeit, dass sie in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig ist, sowohl absolut wie auch relativ unterschiedlich, als wenn ein Mann mit sonst gleichen Ausprägungen heiratet.

Ein Deutschschweizer Mann mittleren Alters (d.h. zwischen 40 und 64 Jahr alt), unverheiratet mit mittlerem Bildungsabschluss, der weder in einer besonders häufig, noch besonders selten von prekären Arbeitsverhältnissen betroffenen Branche arbeitet (z.B. in der Industrie) steht mit einer Wahrscheinlichkeit von 0.8% in einem prekären Arbeitsverhältnis. Falls es sich bei der genau gleichen Person um eine Frau handelt, so erhöht sich die Wahrscheinlichkeit auf 2.2%. Heiratet nun diese Frau, so steigt ihre Wahrscheinlichkeit in einem prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt zu sein auf 3.1%.⁴⁰

Für den vorangehend beschriebenen unverheirateten Mann bzw. die unverheiratete Frau ändert sich die Wahrscheinlichkeit, in einem prekären AV zu stehen, in Abhängigkeit von seinem Alter wie folgt:

Grafik 3-14: Einfluss des Alters für Mann bzw. Frau ohne besondere Ausprägungen auf die Wahrscheinlichkeit, dass er/sie in prekärem Arbeitsverhältnis steht



Die einzelnen Einflüsse sind keineswegs alle gleich stark: Eine unverheiratete junge Frau, Deutschschweizerin, unter 25 Jahren mit tiefem Bildungsniveau, die in der Industrie (bezüglich prekärer Arbeitsverhältnisse „neutrale“ Branche) arbeitet, ist mit einer Wahrscheinlichkeit von 8.4% in einem prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt. Falls diese Frau mit 30 Jahren heiratet, so reduziert sich ihre Wahrscheinlichkeit auf 4.9%: Der Einfluss der Heirat wird somit durch den gegenläufigen Alterseffekt überkompensiert.

Werden die beiden „Extremtypen“ gegenübergestellt, so ist eine junge allein erziehende Frau (Deutschschweizerin) mit tiefem Bildungsabschluss, welche im Wirtschaftsabschnitt „private

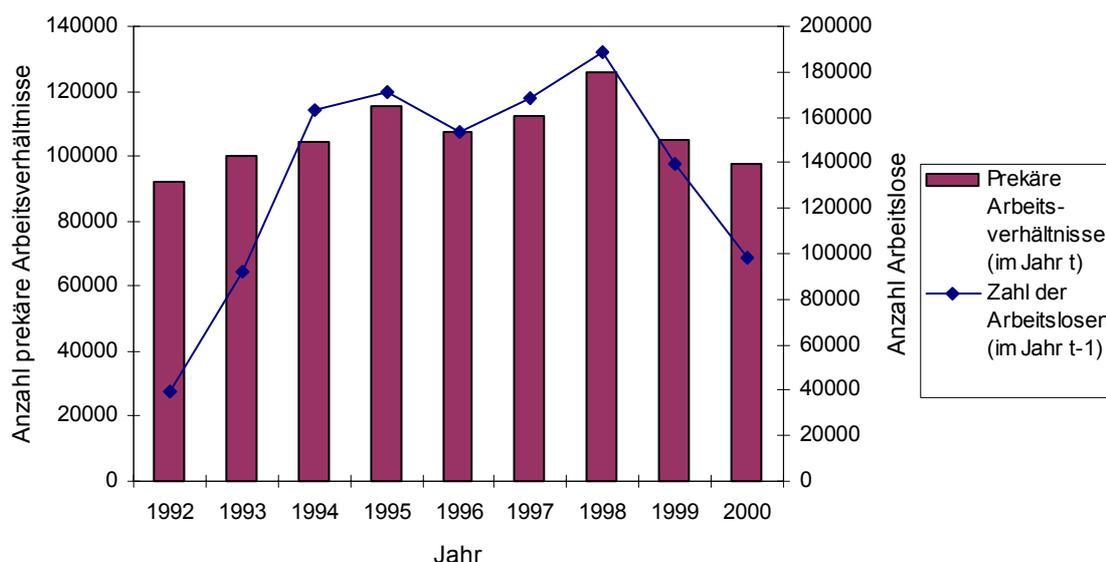
⁴⁰ Dieses und alle folgenden Beispiele beziehen sich auf das Jahr 2002.

Haushalte“ beschäftigt ist, mit 26.8% Wahrscheinlichkeit am ehesten gefährdet, sich in einem prekären Arbeitsverhältnis zu befinden. Demgegenüber ist ein unverheirateter Mann (Deutschschweizer) zwischen 40 und 64 Jahren, im Kredit- und Versicherungsgewerbe tätig, am wenigsten wahrscheinlich in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig (0.1%).

3.2.7 Prekäre Arbeitsverhältnisse und Konjunkturlage

Nachdem wir die prekären Arbeitsverhältnisse anhand der SAKE-Daten detailliert untersucht haben, stellt sich die Frage, wie sich die prekären Arbeitsverhältnisse entwickeln werden. Die Entwicklung in den 90er Jahren zeigt keinen klaren Trend auf. Erst mit der Erhebung von Arbeit auf Abruf und Scheinselbständigkeit steigt die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse sprunghaft an. Die fehlende Möglichkeit, eine Aussage zur langfristigen Entwicklung der prekären Arbeitsverhältnisse machen zu können, hängt auch damit zusammen, dass die heute am meisten interessierende Form prekärer Arbeitsverhältnisse – Arbeit auf Abruf – in der SAKE erst seit 2001 erhoben wird.

Grafik 3-15: Entwicklung prekäre Arbeitsverhältnisse – Arbeitslosenzahlen



Lässt sich eine Aussage zu prekären Arbeitsverhältnissen und dem Konjunkturverlauf machen? Wir überprüfen mittels einer Korrelation den Zusammenhang zwischen der Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse und den offiziellen Arbeitslosenzahlen (vgl. Grafik 3-15). Dabei ergibt sich – wenn die prekären Arbeitsverhältnisse mit einem „lag“ von einem Jahr versehen werden – eine Korrelation von 0.89 für den Zeitraum von 1992 bis 2000⁴¹. Dass die prekären

⁴¹ Über das Jahr 2000 hinaus ist eine Aussage nicht sinnvoll, da seit 2001 zusätzliche Formen von Prekarität untersucht werden, die wiederum einen Einfluss auf bestimmte bisher untersuchte Ausprägungen haben.

Arbeitsverhältnisse hinter den Arbeitslosenzahlen hinterherhinken, ist nicht unplausibel: Eine Zunahme der Arbeitslosenzahlen führt einerseits dazu, dass Arbeitnehmer vermehrt flexible – aus ihrer Sicht unattraktive – Arbeit anbieten. In konjunkturell schlechter Zeit nimmt das Unternehmerrisiko zu. Die Arbeitgeber werden daher tendenziell versuchen, möglichst viele unverbindliche Arbeitsverträge (z.B. befristete Arbeitsverhältnisse) einzugehen, um das gestiegene Unternehmensrisiko auf die Arbeitnehmer überzuwälzen. Verbessert sich hingegen die konjunkturelle Lage, so sinkt auch das allgemeine Unternehmensrisiko bzw. verschlechtert sich die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer. In der Folge sinkt das Niveau der prekären Arbeitsverhältnisse. Auch hier gilt, dass dieser Zusammenhang während einer längeren Periode beobachtet werden sollte, um den Befund zu stützen.

Tabelle 3-2: Zusammenhang prekäre Arbeitsverhältnisse nach Ausprägungen – Arbeitslosenzahlen

Arbeitsverhältnis	Korrelationskoeffizient	
	Niveau	Zuwachsrates
Befristete Arbeitsverhältnisse	0.16	0.54
Temporärarbeit	0.69	0.22
Heimarbeit	0.32	0.04
Teilzeitarbeit	0.64	0.11
Total	0.89	0.55

Korrelationskoeffizienten der Anzahl Arbeitslosen im Jahr (t-1) und der entsprechenden Ausprägung im Jahr t. Es wurden sowohl die Niveauewerte wie auch die Zuwachsrates korreliert.

Die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen stimmt nur sehr bedingt auch mit den einzelnen Ausprägungen überein. Die sehr unterschiedlichen Zusammenhänge sind u.a. darauf zurückzuführen, dass eine hohe Anzahl Arbeitsloser sehr unterschiedliche Ursachen haben kann. Beispielsweise ist der Zusammenhang zu den einzelnen Ausprägungen unterschiedlich, je nachdem welche Wirtschaftsklassen in erster Linie betroffen sind. Des Weiteren ist von Bedeutung, ob vor allem ausgebildete Berufsleute von Arbeitslosigkeit betroffen sind oder eher Unqualifizierte.

3.2.8 Exkurs: Vergleich mit der Caritas-Studie

In einer eigenen Studie hat die Caritas die Zahl der potenziell prekären Arbeitsverhältnisse in der Schweiz berechnet.⁴² Wir haben schon in der Theorie auf die Arbeit von Caritas Bezug genommen (vgl. Kapitel 2.3). Wie aus jenem Kapitel hervorgeht, definieren die beiden Studien Prekarität unterschiedlich. Trotzdem kann ein Vergleich der Ergebnisse interessant sein. Beide Studien weisen die Anzahl potenziell prekärer Arbeitsverhältnisse aus: Die Caritas-Studie weist dabei für das Jahr 2000 rund 1.5 Mal mehr potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse aus als die vorliegende Untersuchung. Für diese Differenz gibt es mehrere Gründe:

⁴² Caritas (2001), Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, S. 127.

- Als Hauptindikator zur Potenzialabschätzung verwendet Caritas die Anzahl Arbeitsverhältnisse mit einem Lohn unter dem BVG-Minimum. Die vorliegende Studie verwendet einen differenzierteren Ansatz, indem sie zunächst diejenigen Arbeitsverhältnisse definiert, welche potenziell prekär sind (siehe Kapitel 2.3). In einem zweiten Schritt wird in der vorliegenden Arbeit ein Lohnschwellenwert gewählt, der die prekären Arbeitsverhältnisse bestimmt. Das Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung wurde dabei auf eine Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet in der Überlegung, dass nicht die Teilzeittätigkeit als solches für die Prekarität entscheidend ist. Der Ansatz von Ecoplan hat den Vorteil, dass er nicht von der – politisch bestimmten – Höhe der Eintrittsschwelle in die zweite Säule abhängig ist.
- Ein weiterer Unterschied findet sich in der Berechnung der Scheinselbständigkeit. Die Caritas-Studie bezeichnet die Solo-Selbständigkeit mit einem Jahresbruttoeinkommen von unter 36'000 CHF als potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Die Eco-plan-Studie definiert Scheinselbständigkeit über die Zahl der Auftraggeber. Diese Variable wird in der SAKE jedoch erst ab dem Jahr 2001 erhoben. Daher ist die Scheinselbständigkeit in der Eco-plan-Studie erst ab dem Jahr 2001 berücksichtigt.
- Im Potenzial weist Caritas ca. 100'000 irreguläre Arbeitsverhältnisse aus.⁴³ Auf Grund der Definition irregulärer Arbeitsverhältnisse ist nicht zu erwarten, dass diese Zahl bereits im Eco-plan-Potenzial vorhanden ist.
- Caritas weist darauf hin, dass im ausgewiesenen Potenzial Mehrfachzählungen vorkommen können.

Tabelle 3-3: Vergleich mit Caritas-Studie

	Jahr 2000		Jahr 2002
	Caritas	Eco-plan	Eco-plan
Potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse	431'000	280'000	453'000
davon: prekäre Arbeitsverhältnisse	nicht ausgewiesen	98'000	152'000

Wie bereits erwähnt, unterscheiden sich die beiden Studien sowohl bezüglich der Definition wie auch der Auswertung bzw. Operationalisierung des SAKE-Datensatzes erheblich. Auf Grund der detaillierteren Datenbasis von 2001/02 wird in der vorliegenden Studie für diese beiden Jahre ein erheblich grösseres Potenzial ausgewiesen, welches im Bereich desjenigen von Caritas liegt.

⁴³ Die Caritas-Studie zu prekären Arbeitsverhältnissen (2001) versteht unter irregulären Arbeitsverhältnissen zwei Sachverhalte: Erstens, dass ein Arbeitsverhältnis nicht umfassend geregelt ist, und zweitens, dass Personen involviert sind, die keinen gültigen Aufenthaltsstatus in der Schweiz haben bzw. aufgrund ihres Aufenthaltsstatus nicht zur Erwerbstätigkeit berechtigt sind (siehe Caritas-Studie, S. 48).

3.3 Prekäre Arbeitsverhältnisse bei Grenzgängern und Saisoniers/ Kurzaufenthaltern: Hochrechnung anhand der ZAR und der LSE

Wie bereits erläutert, liefert die SAKE eine sehr gute Datenbasis über die Arbeitsverhältnisse der ständigen Bevölkerung. Sie macht jedoch keine Aussage über Grenzgänger und Saisoniers/Kurzaufenthalter. Daher greifen wir auf andere Datenquellen zurück, das Zentrale Ausländerregister und die Lohnstrukturerhebung. Mit Hilfe dieser beiden Datenquellen ist eine grobe Hochrechnung der prekären Arbeitsverhältnisse von Grenzgängern und Saisoniers/Kurzaufenthalter möglich.

3.3.1 Datenquellen: Zentrales Ausländerregister (ZAR) und Lohnstrukturerhebung (LSE)

a) Zentrales Ausländerregister (ZAR)

Die SAKE bezieht in ihre Erhebung weder Grenzgänger noch Saisoniers/Kurzaufenthalter mit ein. Dies ist in der vorliegenden Untersuchung problematisch, da zu vermuten ist, dass vor allem Saisoniers/Kurzaufenthalter stark von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind.

Dieser Mangel kann mit dem Einbezug des Zentralen Ausländerregisters teilweise behoben werden. Das zentrale Ausländerregister publiziert dreimal jährlich Statistiken zur ausländischen Bevölkerung in der Schweiz. Bis 2001 wurden die Erwerbsstatistiken nach Wirtschaftsklassen für sämtliche Ausweiskategorien durchgeführt. Mit der Einführung der Personenfreizügigkeit beschränkt sich das ZAR ab 2002 auf die Erwerbsstatistiken von Kurzaufenthaltern (bis zu 12 Monaten) und so genannten Dienstleistungserbringern. Da Jahresaufenthalter und Niedergelassene in der SAKE vertreten sind, ist dies unproblematisch. Einzig die Grenzgänger werden ab 2002 weder in der SAKE noch im Zentralen Ausländerregister erfasst.

b) Lohnstrukturerhebung (LSE)

Die Lohnstrukturerhebung (LSE) wird seit 1994 vom Bundesamt für Statistik im 2-Jahres-Rhythmus jeweils im Oktober durchgeführt. Es handelt sich um eine Stichprobenerhebung. Die Stichprobe umfasste bei der Erhebung im Jahr 2000 rund 7'000 Unternehmen mit über 20'000 Betrieben des privaten und öffentlichen Sektors, und gibt mit rund 500'000 Lohndaten einen repräsentativen Überblick über die Lohnsituation der Beschäftigten in der Industrie und im Dienstleistungssektor.

In dieser Studie werden wir die LSE für die Ermittlung von nichttraditionellen Arbeitsverhältnissen derjenigen Arbeitskräfte (Kurzaufhalter/Saisoniers bzw. Grenzgänger) gebrauchen, die nicht von der SAKE erfasst werden.

3.3.2 Hochrechnungen betreffend Prekarität: Ergebnisse

a) Grenzgänger

Bei der Hochrechnung zu den Grenzgänger gehen wir wie folgt vor:

- Zunächst wird der Prozentsatz der potenziell prekären Arbeitsverhältnisse aus der SAKE auf die Grenzgänger übertragen. Selbstverständlich beruht dieser Schritt auf der starken Annahme, dass die Arbeitssituation der Grenzgänger mit derjenigen der ständigen Wohnbevölkerung verglichen werden kann. Die problematische Übertragung wird insofern ein wenig relativiert, als dass sich in der SAKE-Auswertung gezeigt hat, dass es keinen signifikanten Unterschied zwischen Schweizern und Ausländern in der ständigen Wohnbevölkerung gibt.
- Mit der Lohnstrukturerhebung kann nun ermittelt werden, wie viele Grenzgänger über und wie viele unter der Einkommensschwelle liegen. Selbstverständlich werden auch diese Daten auf reale Grössen umgerechnet. Diese auf Grund der breiten Stichprobe sehr genauen Zahlen können nun auf die Bestandeszahlen der ZAR übertragen werden.
- In letzten Schritt wird die Zahl der Grenzgänger aus der ZAR entnommen und mit den potenziell prekären Arbeitsverhältnissen und mit dem Anteil der Arbeitnehmer unterhalb der Einkommensschwelle multipliziert. Dies ergibt eine Hochrechnung der Zahl der Grenzgänger in prekären Arbeitsverhältnissen.

Anhand der Lohnstrukturerhebung des Jahres 2000 lässt sich ermitteln, dass rund ein Sechstel der Grenzgänger unter die Einkommensschwelle fällt. Bei einer mittleren Zahl von 150'000 Grenzgängern und einem Anteil von ca. 8% potenziell prekären Arbeitsverhältnissen ergibt dies rund 2'000 prekäre Arbeitsverhältnisse pro Jahr unter den Grenzgängern.

Es ist denkbar, diese Hochrechnung über verschiedene Merkmale wie Geschlecht oder Wirtschaftsklasse oder durch die Analyse zusätzlicher Jahre der Lohnstrukturerhebung zu verfeinern. Es stellt sich jedoch die Frage, ob dies sinnvoll ist, solange die zentrale Annahme, dass Grenzgänger mit Schweizern, Niedergelassenen und Jahresaufenthaltern verglichen werden können, nicht erhärtet ist. Es ist klar, dass eine Hochrechnung, die auf sehr kritischen Annahmen beruht, mit grosser Vorsicht interpretiert werden muss.

b) Saisoniers / Kurzaufenthalter

Bei den Saisoniers / Kurzaufenthaltern ist die Ausgangslage ebenfalls sehr schwierig. Hier ist es noch weniger möglich, eine Übertragung der potenziell prekären Arbeitsverhältnisse auf die Saisoniers / Kurzaufenthalter zu machen.

Nimmt man jedoch die selben Kriterien wie für die ständige Wohnbevölkerung, ergibt sich bei den Saisoniers/Kurzaufenthaltern ein ganz anderes Bild. Da wir bei der ständigen Wohnbevölkerung davon ausgegangen sind, dass ein Arbeitsverhältnis potenziell prekär ist, wenn es auf maximal 12 Monate befristet ist, dann würden alle Arbeitsverhältnisse von Saisoniers/Kurzaufenthaltern unter die potenziell prekären Arbeitsverhältnisse fallen. Mit der Lohnstrukturerhebung von 2000 lässt sich dann feststellen, dass rund $\frac{3}{4}$ der Saisoniers unter der

Einkommensschwelle tätig sind. Mit anderen Worten: Wenn für Kurzaufenthalter/Saisoniers der gleiche Massstab angesetzt wird wie für die ständige Wohnbevölkerung, befinden sich gemäss Hochrechnung rund $\frac{3}{4}$ der Kurzaufenthalter in einem prekären Arbeitsverhältnis. Gemäss der ZAR-Statistik wären dies für das Jahr 2002 rund 48'000 Menschen (bei einem Bestand von rund 65'000 Kurzaufenthaltern/Saisoniers).

c) Fazit

Es stellt sich die Frage, ob die Berücksichtigung von Grenzgängern bzw. Saisoniers/Kurzaufenthaltern bei dieser Analyse sinnvoll ist oder nicht. Auf den ersten Blick könnte man sagen, dass der nur Einbezug von Grenzgängern sinnvoll ist, da diese wohl in ähnlichen Arbeitsverhältnissen tätig sind wie die ständige Wohnbevölkerung. Im Hinblick auf den Umstand, dass jedes prekäre Arbeitsverhältnis den Arbeitsmarkt auch für diejenigen verändert, die ein Normalarbeitsverhältnis oder zumindest eine möglichst sichere Arbeitsstelle suchen, wäre hingegen der Einbezug aller prekärer Arbeitsverhältnisse notwendig.

Die aus unserer Sicht sinnvollste Variante ist, die detailliert hergeleiteten prekären Arbeitsverhältnisse der ständigen Wohnbevölkerung nicht mit den Hochrechnungen zu Grenzgängern und Saisoniers/Kurzaufenthaltern zu vergleichen, die prekären Arbeitsverhältnisse der Grenzgänger bzw. Saisoniers/Kurzaufenthalter jedoch im Auge zu behalten. Allerdings ist nicht anzunehmen, dass der Bund eine Abkehr von der neuen Ausländerpolitik mit Kurzaufenthaltern (anstelle von Saisoniers) anstrebt. Die Politik des Bundes legt nahe, dass das ehemalige Saisonier-Statut durch eine steigende Zahl von Kurzaufenthaltern abgelöst werden soll. Einige Wirtschaftsklassen – vor allem saisonal tätige – sind nach wie vor davon abhängig, dass ausländische Arbeitskräfte während eines begrenzten Zeitraums in der Schweiz erwerbstätig sind.

Wir verzichten demnach auf eine Addition der auf einer guten Datengrundlage basierenden Analyse der Prekarität bei der ständigen Wohnbevölkerung und der auf einer groben Hochrechnung beruhenden Zahlen zur Prekarität bei Grenzgängern bzw. Saisoniers / Kurzaufenthaltern.

3.4 Auswertung der Interviews mit den Sozialpartnern

Ergänzend zu den Datenauswertungen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung wurden jeweils vier Interviews mit den beiden Sozialpartnern durchgeführt.⁴⁴ Diese Interviews sind in die vier Abschnitte

- Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen
- Messbare Ausprägungen von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen

⁴⁴ Die Erstkontakte zu den Interviewpartner/-innen wurden Ecoplan von der im der Begleitgruppe vertretenen Arbeitgebervertreter bzw. Gewerkschaftsvertreterin vermittelt.

- Nicht messbare Ausprägungen von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen
- Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen

eingeteilt. Die Auswertung der Interviews ist wie folgt gegliedert: Zunächst wird in einem kurzen Überblick die Einschätzung von flexiblen Arbeitsverhältnissen dargestellt. Anschliessend werten wir die Aussagen zu den messbaren bzw. nicht messbaren potenziell prekären Arbeitsverhältnissen detailliert nach Ausprägung aus.

Nicht Bestandteil dieser Studie ist die Erarbeitung von Massnahmen. Eine fundierte Darstellung und Diskussion der Auswirkungen möglicher Massnahmen geht über den Auftrag dieser Studie hinaus. Aus diesem Grund wurde auch auf die Darstellung von – in den Interviews mit den Sozialpartnern erwähnten – einzelnen Massnahmen verzichtet.

Betreffend Interviews ist anzufügen, dass die Arbeitgebervertreter oftmals einzig Ihre Branche vertreten, während Gewerkschaften tendenziell mehrere Wirtschaftsklassen vertreten. Dies widerspiegelt sich zum Teil auch in den Antworten unserer Interviews.

3.4.1 Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen

Einführend wurden alle Gesprächspartner grundsätzlich zu flexiblen Arbeitsverhältnissen befragt.

- Eine klare Mehrheit der Gesprächspartner ist der Meinung, dass die Arbeitgeber von flexiblen Arbeitsverhältnissen profitieren. Flexible Arbeitsverhältnisse ermöglichen es ihnen, saisonale oder auftragsmässige Spitzen besser abdecken zu können. Bei der Frage, ob auch die Arbeitnehmenden von flexiblen Arbeitsverhältnissen profitieren, ist der Konsens schwieriger zu finden. Obwohl auch von Gewerkschaftsseite die Vermutung geäussert wird, dass – zumindest einige – Arbeitnehmende gerne in flexiblen Arbeitsverhältnissen tätig sind, wird vor allem die Notwendigkeit der Mitsprache der Arbeitnehmenden betont, damit sie von flexiblen Arbeitsverhältnissen profitieren können. Die Vertreter der Arbeitgeberverbände bekräftigen, dass viele ihrer Arbeitnehmer die flexiblen Arbeitsverhältnisse schätzen.
- Für die Arbeitgeber liegen die Gefahren flexibler Arbeitsverhältnisse in erster Linie im drohenden Imageverlust, da weniger qualifiziertes Personal – das oftmals in potenziell prekären Arbeitsverhältnissen tätig ist – zur einem schlechten Image für die Unternehmung führt. Die Gewerkschaften sehen die Gefahren in der mangelnden Mitsprachemöglichkeit und in der Überwälzung des gesamten Unternehmerrisikos auf die Arbeitnehmer. Zudem erhöhen gewisse Arbeitsverhältnisse die Gefahr, dass einzelne Arbeitnehmer Fremdkörper in den eingespielten Teams bleiben. Einzelne flexible Arbeitsverhältnisse erhöhen zudem die Unfallgefahr (z.B. Temporärarbeitende auf dem Bau; wird von beiden Sozialpartnern bestätigt).
- Der Bedarf nach flexiblen Arbeitsverhältnissen wird von den Sozialpartnern ebenfalls unterschiedlich beurteilt. Die Gesprächspartner aus den Arbeitgeberverbänden betonen den zunehmenden Sachzwang, der flexible Arbeitsverhältnisse notwendig macht und weisen auf kurzfristige Auftragseingänge und just-in-time-Produktion. Die Gewerkschaften

anerkennen diesen Bedarf zumindest teilweise, sind jedoch der Meinung, dass der Bedarf in gewissen Branchen (z.B. Verkauf) als übertrieben dargestellt wird. Diese Meinung wird von den Arbeitgebervertretern im Detailhandel nicht geteilt.

- Von flexiblen Jahresarbeitszeitmodellen sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer betroffen. Betreffend der übrigen flexiblen Arbeitsverhältnisse sind sich die Sozialpartner tendenziell einig, dass – obwohl alle Arbeitnehmer von flexiblen Arbeitsverhältnissen betroffen sind – flexible Arbeit tendenziell austauschbar ist. In vielen Dienstleistungsfragen sind eher niedrig qualifizierte Arbeitnehmer von flexiblen Arbeitsverhältnissen betroffen.

Fazit: Während die Arbeitgeber die Flexibilisierung insgesamt als notwendig zur Erhaltung der – auch internationalen – Konkurrenzfähigkeit betrachten und bekräftigen, dass viele flexible Arbeitsformen von Arbeitnehmern begrüsst werden, bezweifeln die Gewerkschaften, dass die Flexibilisierung den Interessen der Arbeitnehmer angemessen Rechnung trägt.

3.4.2 Messbare Ausprägungen von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen

In diesem Kapitel werden die Fragen zu den messbaren Ausprägungen von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen diskutiert. Dabei geht es nicht darum, die Antworten der Gesprächspartner mit neuen Ergebnissen der Datenauswertung zu vergleichen, sondern zusätzliche Informationen zu erhalten, um die Ergebnisse entsprechend gewichten zu können.

a) Arbeit auf Abruf

- **Vorhandensein und Bedeutung nach Branche:** Gemäss Aussagen der Gewerkschaften kommt Arbeit auf Abruf vor allem im Verkauf, im Gastgewerbe, im Gesundheitswesen und generell im Dienstleistungssektor vor. Kaum betroffen von Arbeit auf Abruf sind der Industriesektor sowie der Bau. Die Gewerkschaften prangern Arbeit auf Abruf als Arbeitsform an, die sehr einseitig auf die Interessen der Arbeitgeber ausgerichtet ist.

Die Arbeitgeber argumentieren, dass Arbeit auf Abruf im Kleindetailhandel früher sehr verbreitet war, auf Grund des schlechten Images allmählich von der Bildfläche verschwindet. Im Grossdetailhandel wird darauf verwiesen, dass Arbeit auf Abruf immer seltener eingesetzt wird. Wichtigstes Argument ist die Angst vor einem Imageverlust und vor einer Qualitätseinbusse. Im Gastgewerbe unterteilt GastroSuisse Arbeit auf Abruf in zwei Kategorien:

- Arbeit auf Abruf, bei welcher die Wartezeit (Pikettdienst) entlohnt wird. Diese Form von Arbeit auf Abruf ist im Gastgewerbe kaum anzutreffen.
- Arbeit auf Abruf, bei welcher die tatsächlich geleistete Arbeitszeit entlohnt wird; dafür hat der Arbeitnehmer das Recht, Einsätze abzulehnen. Diese auch als Gelegenheitsarbeit bezeichnete Form von Arbeit auf Abruf wird von GastroSuisse nicht als problematisch erachtet.

Diese grundsätzliche Unterteilung wird von der Gewerkschaft Hotel & Gastro Union bestätigt. Allerdings sieht Hotel & Gastro Union die zweite Form von Arbeit auf Abruf nicht als

unproblematisch an, da beim Arbeitnehmer ein finanzieller Druck bestehen kann, kurzfristige Anfragen nach Gelegenheitsarbeit anzunehmen.

- **Auswirkungen:** Die problematischsten Punkte bei Arbeit auf Abruf sehen die Gewerkschaften in der fehlenden Lohnsicherheit. Durch das variierende Arbeitsvolumen wissen die Arbeitnehmern nicht, wie viel Geld ihnen Ende Monat zur Verfügung steht. Diese Unsicherheit verunmöglicht die Ausgabenplanung. Ein weiterer problematischer Punkt ist die de facto kurzfristige Kündigung, die bei Arbeit auf Abruf möglich ist. Zur erhöhten Sicherheit der Arbeitnehmer sollen schriftliche Verträge beitragen, in welchen der Vertragsinhalt klar umschrieben ist.

Von Arbeitgeberseite werden die Auswirkungen von Arbeit auf Abruf teilweise unterschiedlich beurteilt. GastroSuisse führt an, dass Arbeit auf Abruf in Form von Gelegenheitsarbeit für Arbeitnehmende viele Freiräume bietet und gemäss den Erfahrungen von GastroSuisse durchaus erwünscht ist.⁴⁵

- **Betroffenheit:** Von Arbeit auf Abruf sind überdurchschnittlich viele Frauen betroffen. Dies hängt damit zusammen, dass Arbeit auf Abruf vor allem in Branchen gehäuft vorkommt, die einen hohen Frauenanteil aufweisen (Gastgewerbe, Verkauf, Reinigung). Arbeit auf Abruf wird vor allem im Tieflohnbereich und bei einfacheren Tätigkeiten angewendet. Ein weiterer Punkt, weshalb Frauen überdurchschnittlich von Arbeit auf Abruf betroffen sind, ist, dass auch Zweitverdienende überdurchschnittlich häufig in Arbeitsverhältnissen auf Abruf arbeiten.
- **Trend/Ausblick:** Die Meinungen über die mittel- bis langfristige Entwicklung von Arbeit auf Abruf ist unterschiedlich. Auf Seiten der Arbeitgeber im Verkauf wird beispielsweise argumentiert, dass Arbeit auf Abruf aus Imagegründen rückgängig sei. Die Gewerkschaften ihrerseits befürchten eine Zunahme der Arbeitsverhältnisse auf Abruf.

Fazit: Generell kann gesagt werden, dass Arbeit auf Abruf als kritischste Form prekärer Arbeitsverhältnisse betrachtet wird. Wiederholt wird von Vertretern beider Sozialpartner betont, dass Arbeit auf Abruf für den Arbeitgeber per se positiv ist, da dadurch Flexibilität zum niedrigstmöglichen Preis erkaufte werden kann.

Obwohl Arbeit auf Abruf von Gewerkschaften als sehr kritisch erachtet wird, sind sie nicht einheitlich für die Abschaffung von Arbeit auf Abruf. Die Bestrebungen der Gewerkschaften sind eher dahingehend, Bandbreitenregelungen (minimale bzw. maximale Abweichung von einer Regelstundenzahl) für die Arbeitszeit und einen konstanten Lohn auszuhandeln (Beispiel: Modell des Nonfood-Detailhandels in Genf).

⁴⁵ Grundsätzlich wird in der SAKE-Befragung Gelegenheitsarbeit über befristete Arbeitsverhältnisse gemessen. Die relativ offene Frageform bei Arbeit auf Abruf „Leisten Sie sogenannte Arbeit auf Abruf, d.h. gehen Sie nur zur Arbeit, wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber dazu aufgefordert werden?“ kann jedoch dazu führen, dass die Befragten Gelegenheitsarbeit als Arbeit auf Abruf verstehen.

b) Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über eine Personalverleihfirma)

- **Vorhandensein und Bedeutung nach Branche:** Temporärarbeit über Personalverleihfirmen ist eine Arbeitsform, die oft bei Auftragschwankungen oder ungeplanten Absenzen eingesetzt wird. Gemäss Aussagen der Gewerkschaften sind temporäre Anstellungen vor allem in den Bereichen Industrie, Gewerbe und Bau sowie in kaufmännischen Berufen verbreitet. Der Baumeisterverband sieht temporäre Arbeitsverhältnisse als ein im Baugewerbe weit verbreitetes Instrument, um die Spitzen der Auftragsbelastung abzudecken. Eher atypisch sind temporäre Arbeitsverhältnisse für Gastgewerbe und Verkauf. Darin sind sich die Sozialpartner einig.
- **Auswirkungen:** Von Gewerkschaftsseite wird vor allem die fehlende Eingliederung der Temporärarbeitenden in die Unternehmung kritisiert und darauf verwiesen, dass die Einbindung der Temporärangestellten nicht unproblematisch ist. Dieser Aspekt wird von den Arbeitgebern nicht bestritten, aber bei kurzfristigen Kapazitätsproblemen als eher ungeordnet betrachtet (z.B. Baugewerbe).
- **Betroffenheit:** Bei der Frage der Betroffenheit von Temporärarbeit herrscht eine gewisse Uneinigkeit. Während in gewissen Branchen – vor allem im Baugewerbe – in erster Linie fachlich unqualifizierte Arbeitnehmer über Personalverleihfirmen vermittelt werden, sind es in anderen Berufen eher Berufsleute (Handwerker, kaufmännische Berufe, Köche, usw.). Überdurchschnittlich viele junge Leute sind von temporären Arbeitsverhältnissen betroffen. Ein Teil dieser Jungen arbeitet bewusst temporär.
- **Trend/Ausblick:** Die generelle Entwicklung von temporären Arbeitsverhältnissen ist auf Grund der Interviews als unklar zu bezeichnen. Die Gewerkschaften äussern die Befürchtung, dass durch die Veränderung der Arbeitsorganisation (mehr kapazitätsorientierte Arbeit) die Zahl der temporären Arbeitsverhältnisse zunehmen werden. Dem gegenüber stehen Vermutungen, dass Temporärarbeit eher konjunkturabhängig und – zumindest in einigen Branchen – generell rückläufig ist. Von Seiten des Baumeisterverbandes würde ein Rückgang von temporären Arbeitsverhältnissen begrüsst werden.

Fazit: Temporäre Arbeitsverhältnisse werden zur Abdeckung von auftragsmässigen Spitzen oder als Ersatz für kurzfristige Absenzen eingesetzt, und kommen überwiegend in den Bereichen Industrie, Gewerbe und Bau vor, weniger in den Dienstleistungsbranchen. Trotz der verschiedenen Schwierigkeiten (Teameingliederung) und der relativ hohen Kosten (Bezahlung der Personalverleihfirma) sind temporäre Arbeitsverhältnisse in gewissen Branchen beliebt.

c) Befristete Arbeitsverhältnisse

- **Vorhandensein und Bedeutung nach Branche:** Befristete Arbeitsverhältnisse werden sehr häufig in saisonalen Branchen wie Gastgewerbe und Bauwirtschaft eingesetzt. Dies zeigt sich auch daran, dass bis zur Abschaffung des Saisonierstatuts die beiden erwähnten Branchen jeweils die Hauptanteile an Saisoniers beschäftigten. Die saisonale Struktur dieser Branchen führt zwangsläufig dazu, dass befristete Arbeitsverhältnisse ein wichtiger

Bestandteil dieser Branchen sind. Dies wird teilweise auch von den Gewerkschaften anerkannt.

- **Auswirkungen:** In der Beurteilung von Prekarität sind die Sozialpartner klar unterschiedlicher Meinung. Während die betroffenen Arbeitgebervertreter argumentieren, dass befristete Arbeitsverhältnisse wichtig und zentral für ihre Branchen sind und keine Prekarität darin erkennen, argumentieren die Gewerkschaftsvertreter, dass eine (saisonal) befristete Stelle ein grosses Problem ist, da es für den Arbeitnehmer schwierig sein kann, eine ergänzende Stelle im Jahresablauf zu finden. Keine Übereinstimmung gibt es auch bei der Beurteilung der ausländischen Angestellten. Während auf Seiten der Arbeitgeber argumentiert wird, dass ausländische Arbeitskräfte Saisonstellen in der Schweiz vergleichsweise als attraktiv empfinden, wird dies von den Gewerkschaften bestritten.
- **Betroffenheit:** Wie erwähnt, sind ausländische Arbeitskräfte überproportional von saisonalen bzw. befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen. Tendenziell arbeiten auch eher unqualifizierte Arbeitnehmer in saisonalen Arbeitsstellen.
- **Trend/Ausblick:** Mit der EU-Osterweiterung ist tendenziell davon auszugehen, dass die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse insgesamt zunehmen wird. Betrachtet man nur die ständige Wohnbevölkerung, ist keine Tendenz herauszulesen.

Fazit: Generell kann gesagt werden, dass die Meinungen der Sozialpartner in der Beurteilung von befristeten Arbeitsverhältnissen sehr unterschiedlich sind. Arbeitgebervertreter heben hervor, dass viele Arbeitnehmer saisonale und befristete Arbeit schätzen. Sie argumentieren, dass viele Arbeitstätige in befristeten Arbeitsverhältnissen diese sehr bewusst eingehen würden (z.B. Saisonstelle im Gastgewerbe in einem Wintersportort). Im Gegensatz dazu weisen Gewerkschaftsvertreter darauf hin, dass Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen oftmals nicht wüssten, wo sie nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses tätig sind und es gerade bei saisonaler Arbeit schwierig sei, eine ergänzende Stelle zu finden.

d) Heimarbeit

- **Vorhandensein und Bedeutung nach Branchen:** Gemäss Aussagen der Gewerkschaften wird Heimarbeit traditionell in den Industriebranchen Metallgewerbe, Uhren- und Textilindustrie angewendet. Eine neuere Form von Heimarbeit ist die so genannte Teleheimarbeit, unter anderem in kaufmännischen Berufen oder im Telefonverkauf.

In den befragten Arbeitgeberverbänden ist Heimarbeit kein Thema.

- **Auswirkungen:** Die Gewerkschaften argumentieren, dass Heimarbeit ohne vertraglich festgelegte Stunden ähnlich prekär ist wie Arbeit auf Abruf. Heimarbeitende hätten zudem das Problem, kaum organisierbar zu sein und ihre Arbeitssituation nicht vergleichen zu können.
- **Betroffenheit:** Generell sind mehr Frauen als Männer von Heimarbeit betroffen.
- **Trend / Ausblick:** Aus den Interviews gibt es keine Anzeichen über die Entwicklung der Heimarbeit generell und der Heimarbeit ohne vertraglich festgelegte Stunden.

Fazit: Heimarbeit ohne vertraglich festgelegte Stunden kommt – neben gewissen klassischen Branchen im Industriesektor – vor allem in der neueren Form von Teleheimarbeit vor. Es ist zu vermuten, dass Heimarbeit vermehrt auch mit Arbeit auf Provision (Telefonverkauf) gekoppelt ist.

e) Teilzeitarbeit

- **Vorhandensein und Bedeutung nach Branchen:** Teilzeitarbeit ist selbstverständlich weit verbreitet. Es ist den Sozialpartnern nicht möglich abzuschätzen, wie viele Teilzeitanestellte mehr arbeiten möchten und dies auf Grund von unregelmässigen Arbeitszeiten nicht tun können. Mehrheitlich herrscht die Meinung vor, dass wenn ein Arbeitnehmer in einem Betrieb nicht so viel arbeiten kann, wie er wünscht, die beiden Partner eine Möglichkeit zu regelmässigen Arbeitseinsätzen finden sollten. Die Gewerkschaft Unia findet ein Arbeitsverhältnis bereits dann prekär, wenn ein Arbeitnehmer in einer Unternehmung nicht dasjenige Pensum arbeiten kann, das er wünscht. Von Seiten der Unia und dem SGB wird argumentiert, dass Teilzeitarbeit in Zukunft generell kritischer hinterfragt werden wird.
- **Auswirkungen:** Sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht zu einer Einigung betreffend regelmässiger Arbeitszeiten kommen, ist der Arbeitnehmer entweder gezwungen mit dem angebotenen Pensum zurecht zu kommen oder eine neue Stelle zu suchen, was nicht immer einfach ist. Die Gewerkschaften argumentieren, dass Arbeitgeber oftmals die Stellenprozente so legen, dass der Arbeitnehmer gerade nicht unter das BVG-Obligatorium fällt. Daher kämpfen die Gewerkschaften für eine Reduktion der Lohn Eintrittsschwelle in der beruflichen Vorsorge. Die Gewerkschaft Gastro & Hotel Union argumentiert, dass mit einer Halbierung der Lohn Eintrittsschwelle rund 30'000 Erwerbstätige in ihrer Branche neu in die obligatorische berufliche Vorsorge fallen würden.

Von Seiten der Arbeitgeberverbände wird die Problematik der beruflichen Vorsorge teilweise bestätigt. Im Lebensmitteldetailhandel wird beim Arbeitspensum auf die berufliche Vorsorge geachtet. Gemäss Velede könnten die BVG-Beiträge für einige Unternehmen zum Existenzproblem werden, vor allem wenn der Koordinationsabzug in Zukunft gesenkt würde.

- **Betroffenheit:** Betroffen von Teilzeitarbeit sind generell mehr Frauen als Männer.
- **Trend/Ausblick:** Die Sozialpartner sind sich weitgehend einig, dass Teilzeitarbeit in Zukunft weiter zunehmen wird. Da auch die Flexibilisierung weiter zunehmen wird, ist auch ein Anstieg bei unregelmässiger Teilzeitarbeit zu erwarten.

Fazit: Die Meinungen betreffend Teilzeitarbeit gehen zwischen den Sozialpartnern weit auseinander. Von Gewerkschaftsseite wird teilweise argumentiert, dass Teilzeitarbeit in Zukunft differenzierter diskutiert wird und die im internationalen Vergleich hohe Regelarbeitszeit kritisch hinterfragt wird. Im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit stellt sich auch die Frage nach der beruflichen Vorsorge. Die Vermutung der Gewerkschaften, dass Arbeitgeber die Teilzeitpensum so festlegen, dass die Arbeitnehmer unter der Lohnschwellenwerte der beruflichen Vorsorge liegen, wird teilweise im Lebensmitteldetailhandel bestätigt.

f) Scheinselbständigkeit

- **Vorhandensein und Bedeutung nach Branchen:** Gemäss den Gewerkschaften gibt es Scheinselbständigkeit vor allem im Strassentransport, bei Vertretern, in handwerklichen Berufen und teilweise bei Heimarbeit. Zunehmend sind auch im IT- und im Schulungsbereich mehr und mehr Leute von Scheinselbständigkeit betroffen. Ein weiteres Problem sind gemäss Gewerkschaften Regelungen in der Sozialversicherungsgesetzgebung, die einen Anreiz zur Selbständigkeit bieten (ALV: max. 60 Taggelder als Prämie für Neunternehmer; BV: Auszahlung des Guthabens in der beruflichen Vorsorge).

Die Arbeitgebervertreter äussern sich kaum zur Scheinselbständigkeit, da diese in ihren Branchen kein Problem darstellt bzw. kaum vorkommt. Dies wird von den Gewerkschaften weitgehend bestätigt.

- **Auswirkungen:** Gemäss Aussagen der Gewerkschaften liegen die Probleme bei den fehlenden Sozialversicherungsleistungen, der einseitigen Abhängigkeit von einem Auftraggeber sowie im fehlenden Kündigungsschutz.

Von Seiten der Arbeitgebervertreter wird dieser Punkt nicht eingehend behandelt, da sie in den Branchen, die sie vertreten, kaum Probleme sehen.

- **Betroffenheit:** Tendenziell lässt sich sagen, dass heute vor allem niedrig qualifizierte Arbeitnehmer von Scheinselbständigkeit betroffen sind. Allerdings zeigt sich eine zunehmende Tendenz auch im Bereich der Hochqualifizierten (IT-, Schulungsbereich).
- **Trend/Ausblick:** Bei der Scheinselbständigkeit befürchten die Gewerkschaften generell eine Zunahme; die Scheinselbständigkeit wird allerdings auch weiterhin nur bestimmte Tätigkeiten betreffen, die überhaupt ausgelagert werden können.

Fazit: Die Scheinselbständigkeit lässt sich nicht nach einigen „typischen“ Branchen ordnen. Vielmehr sind einzelne Tätigkeiten, tendenziell eher im Dienstleistungssektor davon betroffen. Durch die Beschränkung auf einzelne, spezifische Tätigkeiten können sowohl niedrig- wie hochqualifizierte Arbeitskräfte von Scheinselbständigkeit betroffen sein.

3.4.3 Nicht messbare Ausprägungen von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen

Neben den im vorherigen Kapitel vorgestellten messbaren Ausprägungen von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen gibt es eine Reihe von Ausprägungen, die nicht messbar sind und – in Übereinstimmung mit der theoretischen Literatur – ebenfalls zu potenziell prekären Arbeitsverhältnissen führen. Für die meisten der nachfolgend aufgeführten Arbeitsverhältnisse gibt es klare gesetzliche und teilweise ergänzend sozialpartnerschaftliche Regelungen. Naturgemäss werden gerade in diesen Bereichen die Beurteilungen zwischen den Sozialpartnern sehr unterschiedlich ausfallen. Nachfolgend wird in denjenigen Arbeitsverhältnissen, in welchen überwiegend Vollzugsprobleme vorhanden sind, teilweise darauf verzichtet, die Betroffenheit nach soziodemografischen Merkmalen und den Ausblick darzustellen. Diesbezüglich sind die Interviews bei einzelnen Arbeitsverhältnissen zu wenig ergiebig.

a) Kettenarbeitsverträge

- **Vorhandensein und Bedeutung nach Branchen:** Kettenarbeitsverträge sind mit ganz wenigen Ausnahmen verboten. Die Arbeitgebervertreter betonen, dass illegale Kettenarbeitsverträge zu einem grossen Imageschaden führen würden. Von Gewerkschaftsseite wird erwähnt, dass trotz dieses Verbotes Kettenarbeitsverträge vorkommen, vor allem in Grosswäschereien sowie vereinzelt in den Branchen Verkauf und Gastgewerbe.
- **Auswirkungen:** Mit Kettenarbeitsverträge können gewisse gesetzliche Schutzbestimmungen umgangen werden, die mit zunehmender Anstellungsdauer steigen wie z.B. die Zahl der bezahlten Krankheitstage oder Leistungen der Mutterschaftsversicherung.
- **Betroffenheit:** Gemäss Aussagen von Gewerkschaften sind ausländische Arbeitskräfte überproportional von Kettenarbeitsverträgen betroffen.

Fazit: Die gesetzliche Situation bei Kettenarbeitsverträgen ist klar. Die Arbeitgebervertreter weisen auf die Illegalität und den Imageverlust von Kettenarbeitsverträgen hin. Aus ihrer Sicht kommen Kettenarbeitsverträge als Einzelfallproblematik vor und stellen kein Problem dar. Auch den Gewerkschaften ist es nicht möglich, das Ausmass der Kettenarbeitsverträge zu bestimmen. Sie weisen jedoch darauf hin, dass Kettenarbeitsverträge trotz des Verbots in gewissen Branchen vorkommen.

b) Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum

- **Vorhandensein und Bedeutung nach Branchen:** Die Sozialpartner sind sich einig, dass variable, bzw. umsatzabhängige Löhne in traditionellen Branchen wie dem Gastgewerbe und dem Verkauf heute kein bedeutendes Problem mehr darstellen. Variable Löhne sind gemäss den Gewerkschaften dort ein Problem, wo auf Provision gearbeitet wird (z.B. Telefonverkauf, „Türverkäufe“) sowie in der Landwirtschaft.
 Von Seiten der Arbeitgebervertreter wird dieser Punkt nicht eingehend behandelt, da sie in den Branchen, die sie vertreten, keinerlei Probleme sehen. Wie erwähnt, widerspiegelt dies auch die Haltung der Gewerkschaften.
- **Auswirkungen:** Die Gewerkschaften sehen die grosse Problematik bei diesen Arbeitsverhältnissen darin, dass sie kein sicheres Einkommen generieren.
- **Betroffenheit:** Gemäss Gewerkschaften sind mehrheitlich Frauen von umsatzabhängigen Löhnen bei einem tiefen Fixum betroffen (Telefonverkauf).
- **Trend/Ausblick:** Mit der Zunahme von Telearbeit (insbesondere Teleheimarbeit) wird es weiterhin einen gewissen Anteil an Arbeitsverhältnissen mit umsatzabhängigem Lohn und tiefem Fixum geben.

Fazit: Arbeitsverhältnisse mit variablen Löhnen und tiefem Fixum treten in den klassischen Branchen kaum mehr auf. Allerdings gibt es neuere Arbeitsformen wie Telefonverkauf, in welchem die Arbeitnehmer auf Provision arbeiten. Diese Arbeitsformen sind zusätzlich bedenklich, wenn sie mit Verpflichtungen wie Produktübernahmen verbunden sind.

c) Kurzfristige Arbeitspläne (weniger als zwei Wochen im Voraus)

- **Vorhandensein und Bedeutung nach Branchen:** Die Gewerkschaften bemängeln, dass die Umsetzung der gesetzlichen Regelung, wonach die Arbeitspläne mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt sein müssen, in einigen Branchen nur sehr schlecht eingehalten wird. Insbesondere das Gastgewerbe, jedoch auch die Branchen Verkauf, Reinigung und Bau sind davon betroffen. Einige Gesprächspartner äussern jedoch auch grundsätzliches Entgegenkommen bei kurzfristigen Einsätzen, die vom Arbeitgeber nicht vorausgesehen werden können.

Die Vertreter der Arbeitgeberverbände entgegnen, dass die Einsatzplanung im Interesse der eigenen Firma wenn immer möglich eingehalten und frühzeitig angekündigt wird. Einzig im Verband für Lebensmitteldetaillisten wird die rechtzeitige Einsatzplanung und Ankündigung auch von Arbeitgeberseite als Problem erkannt. In der Baubranche ist die rechtzeitige Ankündigung kein Problem nach Aussagen des Arbeitgebervertreters. In der Baubranche müssen Abweichungen wie beispielsweise Samstagsarbeit durch eine paritätische Kommission bewilligt werden. GastroSuisse verweist auf den heute in Kraft stehenden GAV im Gastgewerbe, der festlegt, dass bei Saisonbetrieben eine einwöchige Ankündigungsfrist genügt.

- **Auswirkungen:** Aus Gewerkschaftssicht liegt das Problem kurzfristiger Einsatzpläne darin, dass die Arbeitnehmer ihr Privatleben nicht planen können, wenn die Mindestankündigungsdauer nicht eingehalten wird. Die Arbeitgeber entgegnen, dass im Interesse der Branche und der Arbeitsplätze kurzfristige Änderungen, bedingt durch unerwartete Kapazitätsprobleme, möglich sein müssen.
- **Betroffenheit:** Im Rahmen der Interviews wurde keine spezifische Gruppe genannt, die überproportional von kurzfristigen Arbeitsplänen betroffen ist.
- **Trend/Ausblick:** Es gibt keine Tendaussage, wie sich der Vollzug der kurzfristigen Einsatzplanung entwickelt. Allerdings lässt die Zunahme von just-in-time-Produktion vermuten, dass diese Problematik in Zukunft eher zu- als abnimmt.

Fazit: Die gesetzliche Ausgangslage ist klar vorgegeben. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter beurteilen den Vollzug der rechtlichen Vorgabe jedoch sehr unterschiedlich. Das Ausmass der Zuwiderhandlungen ist auf Grund der Interviews nicht abschätzbar.

Interessant ist, dass in gewissen Branchen Abweichungen vom Arbeitsplan stärker kontrolliert werden als in anderen Branchen. So muss Samstagsarbeit in der Baubranche durch eine paritätische Kommission bewilligt werden.

d) Verletzung der Schutzbestimmungen (Missbräuchliche Kündigung, Diskriminierung)

- **Vorhandensein und Bedeutung nach Branchen:** Durch gesetzliche und/oder sozialpartnerschaftliche Regelungen sind die Schutzbestimmungen im Grundsatz garantiert. Die Gewerkschaften beklagen jedoch die zögerliche Umsetzung dieser Schutzbestimmungen, vor allem in den Branchen Landwirtschaft, Gastgewerbe, Verkauf und Transport, und belegen dies auch mit eigenen Studien (Arbeitszeitkontrolle im Gastgewerbe). Gera-

de in touristischen Gebieten würden die Arbeitsämter die Einhaltung der Schutzbestimmungen nur sehr zurückhaltend überprüfen. Um die Situation zu verbessern, fordern die Gewerkschaften, dass der Gesetzgeber die Schwelle für Allgemeinverbindlichkeit von GAV heruntersetzt.

Die Arbeitgeber ihrerseits weisen auf die vorhandenen Kontrollen hin, die ihrer Ansicht in genügendem Ausmass stattfinden. Sie weisen daraufhin, dass es wohl zu Verfehlungen kommt, diese jedoch Einzelfälle darstellen.

- **Auswirkungen:** Je nach Ausmass der Verfehlungen steigt die Zahl von Arbeitsverhältnissen, bei welchen die Schutzbestimmungen nicht garantiert sind.

Fazit: Durch gesetzliche und sozialpartnerschaftliche Regelungen sind die Schutzbestimmungen garantiert. Während die Gewerkschaften von zögerlicher Einhaltung der Schutzbestimmungen in bestimmten Branchen sprechen, weisen die Arbeitgebervertreter in (teilweise) eben diesen Branchen daraufhin, dass die Branchen häufig kontrolliert werden und daher die Schutzbestimmungen garantiert sind.

Beide Sozialpartner raten ihren Mitgliedern dazu, schriftliche Verträge abzuschliessen. Dies erhöht auf beiden Seiten die Rechtssicherheit.

e) Vertretungs-Unsicherheit

- **Vorhandensein und Bedeutung nach Branchen:** Gemäss der Gewerkschaften ist die Zahl der Arbeitgeber, die sich weigern mit den Gewerkschaften zu verhandeln, im Dienstleistungssektor grösser als im Industriesektor. Im Baugewerbe verhandeln Arbeitgeber traditionellerweise nicht direkt mit den Gewerkschaften (über den Baumeisterverband schon), innerhalb der Firma gibt es jedoch Betriebsräte (Mitwirkungsgesetz).
- **Auswirkungen:** Bei fehlender Gesprächsbereitschaft greifen (einige) Gewerkschaften auf die Öffentlichkeitsarbeit zurück. Von Seiten der Arbeitgebervertreter wird hingegen betont, dass die fehlende Bereitschaft von Arbeitgebern mit den Gewerkschaften zu verhandeln auf deren Verhalten (Kampagnen in der Öffentlichkeit) zurückzuführen ist.

Fazit: Die Dialogführung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist das Kerngeschäft der Sozialpartner. Die sehr unterschiedliche Bewertung von Öffentlichkeitsarbeit drückt die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten der Sozialpartner aus.

f) Fehlende Arbeitssicherheit

- **Vorhandensein und Bedeutung nach Branchen:** Grundsätzlich gibt es in der Schweiz weitreichende und klare Bestimmungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (ArG/UVG). Bei der Beurteilung des Vollzugs sind sich die Sozialpartner jedoch nicht einig. Die Gewerkschaften bemängeln vor allem die Durchsetzung in den Kantonen. Die dortigen Arbeitsinspektorate würden sich aus Gründen der Wirtschaftsförderung oftmals scheuen, die Regelungen wirksam durchzusetzen. Die Arbeitgebervertreter verwei-

sen auf die ihrer Ansicht nach strengen Kontrollen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

- **Auswirkungen:** Je nach Ausmass der Nichteinhaltung der vorhandenen Bestimmungen steigt die Zahl von Arbeitsverhältnissen, bei welchen gesundheitliche Probleme zu befürchten sind. Grundsätzlich ist anzumerken, dass dort, wo grosse Sicherheitsrisiken herrschen, wohl strengere Kontrollen durchgeführt werden (Kontrolle durch SUVA).

Fazit: Arbeitsverhältnisse, die gefährlich sind, gibt es auf Grund der klaren gesetzlichen Bestimmungen kaum. Wiederum sind sich die Sozialpartner uneinig über das Ausmass der Arbeitsverhältnisse, welche die weitreichenden und klaren Bestimmungen nicht einhalten.

3.4.4 Zusammenfassung der Ergebnisse der Befragungen

Die Ergebnisse der Interviews mit den Sozialpartnern lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Bei einigen Ausprägungen wie Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit über eine Personalverleihfirma und Scheinselbständigkeit herrscht weitgehende Einigkeit, dass diese Arbeitsverhältnisse nicht unproblematisch sind. Allerdings werden diese Arbeitsverhältnisse bei Bedarf trotzdem eingesetzt.
- Bei anderen Ausprägungen wie den befristeten Arbeitsverhältnissen ist kein Konsens zur Beurteilung der Arbeitsverhältnisse zu finden. Obwohl die saisonale Komponente in bestimmten Branchen (Baugewerbe, Gastgewerbe) auch von Gewerkschaftsvertretern anerkannt wird, erachten diese saisonale Verträge als problematisch, da für den Arbeitnehmer die Frage nach dem weiteren Verdienst – ausserhalb der Saison bzw. der Befristung – offen bleibt. Arbeitgeber weisen darauf hin, dass saisonale Arbeitsverhältnisse durchaus im Sinn der Ausländerpolitik sind.
- Grosse Uneinigkeit zwischen den Sozialpartnern herrscht bezüglich der Bedeutung von Arbeitsverhältnissen, die auf Grund der mangelhaften Umsetzung von bestehenden gesetzlichen (oder sozialpartnerschaftlichen) Regelungen als prekär definiert sind (z.B. Kettenarbeitsverträge, Arbeitsverhältnisse mit kurzfristigen Arbeitsplänen, Verletzungen der Schutzbestimmungen oder fehlender Arbeitssicherheit). Grundsätzlich ist anzunehmen, dass eine mangelhafte Umsetzung teilweise vorkommt; die Grössenordnung der Umgehungen der gesetzlichen Bestimmungen ist jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht ermittelbar.

Diese kurze Zusammenfassung der Ergebnisse zeigt die Grenzen von Experten-Interviews mit Interessenvertretern auf. Trotzdem sind diese Interviews wertvoll im Hinblick auf das Problemverständnis. So zeigt sich, dass neben den Unsicherheiten in Bezug auf Arbeitsvolumen (Auswirkungen auf den Lohn) und Arbeitsdauer auch Umsetzungsprobleme in gewissen Branchen vorhanden sind, die gesetzlich oder sozialpartnerschaftlich geregelt sind. Dies wird teilweise auch von den Arbeitgebervertretern bestätigt. Dadurch kann unterschieden werden, ob – sofern der politische Wille vorhanden ist – in den einzelnen Arbeitsverhältnissen mit neuen Instrumenten oder mit einer konsequenteren Handhabung der bisherigen Instrumente eine Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen erreicht werden soll.

3.5 Auswirkungen prekärer Arbeitsverhältnisse auf die Sozialversicherungen

Neben den unmittelbaren Auswirkungen prekärer Arbeitsverhältnisse, die im vorhergehenden Kapitel anhand der Interviews mit den Sozialpartnern dargelegt wurden, stellt sich die Frage, ob potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse Probleme im Bereich der Sozialversicherungsleistungen nach sich ziehen. Wir unterscheiden im Folgenden zwischen den Auswirkungen auf die AHV-Leistungen, die Leistungen der beruflichen Vorsorge sowie die Arbeitslosenentschädigung. Die Interviews mit Expertinnen zu den AHV-Leistungen und der beruflichen Vorsorge sind im Anhang wiedergegeben. Die Aussagen zur Arbeitslosenversicherung basieren auf Informationen aus dem „Kreisschreiben über die Arbeitslosenentschädigung (KS ALE)“ vom Januar 2003 und der Info-Broschüre „Arbeitslosigkeit – Ein Leitfaden für Versicherte“ sowie auf Nachfragen beim seco.

3.5.1 Auswirkungen bei der AHV

Für die ständige Wohnbevölkerung haben potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse keine negativen Auswirkungen auf die AHV-Leistungen, die nicht auch bei tiefen Einkommen vorkommen. Anders ist die Situation bei den Grenzgängern, Kurzaufenthaltern bis zu 4 Monaten sowie den Saisoniers (früher). Diese sind nur versichert, solange sie arbeiten, d.h. es werden nur die Monate mit effektiven Beiträgen berücksichtigt. Arbeitet beispielsweise ein Grenzgänger während zwei Jahren nur jeweils sechs Monate in einer befristeten Arbeitsstelle in der Schweiz, gilt dies für ihn AHV-technisch nur als ein Beitragsjahr, im Gegensatz zur ständigen Wohnbevölkerung. Ein früherer Saisonier hat in vier Jahren Saisoniertätigkeit (jeweils zu 9 Monaten) in der Schweiz ein Beitragsjahr verloren. Diese Regelung bedeutet nichts anderes, als dass sich prekäre Arbeitsverhältnisse bei der nicht-ständigen Wohnbevölkerung insofern auswirken, als dass eine Beschäftigungslücke zur Versicherungslücke wird.

Die Problematik liegt speziell bei denjenigen Arbeitsverhältnissen, die kein Ersatzeinkommen generieren und daher zu Versicherungslücken führen. Als Ersatzeinkommen gilt z.B. die Arbeitslosenentschädigung. Temporäre Arbeitsverhältnisse und Arbeit auf Abruf können dazu führen, dass die Beitragszeit nicht erreicht wird und dass die Beschäftigten als nicht vermittlungsfähig gelten, da die Zeit zwischen zwei Einsätzen hierfür zu kurz ist. Sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen wie das Genfer Modell zu Arbeit auf Abruf ermöglichen Arbeitnehmern, eine Arbeitslosenentschädigung zu bekommen, da sie über eine längere Zeit für eine bestimmte Mindeststundenzahl beschäftigt sind. Dadurch sind sie berechtigt, bei Stellenverlust Arbeitslosenentschädigung zu beziehen.

Sehr speziell ist die Situation bei Scheinselbständigkeit. Gemäss der AHV-Gesetzgebung ist ein Arbeitstätiger mit einem Auftraggeber nicht selbständig. Die Ausgleichskasse greift diese Scheinselbständigen heraus und erläutert ihnen, dass sie nicht als Selbständigerwerbende gelten und dass die „Auftraggeber“ deren Anteil an den Sozialleistungen an die Ausgleichskasse zu bezahlen hätten. Viele Scheinselbständige fallen zwischen Stuhl und Bank, da ihnen in der Folge zwar die AHV-Beiträge gutgeschrieben werden, sie jedoch das Risiko eingehen, vom „Auftraggeber“ in Zukunft fallen gelassen zu werden. Dies kann dazu führen,

dass sie auf die Einforderung der AHV-Beiträge verzichten, um die Arbeitsstelle behalten zu können.

3.5.2 Auswirkungen bei der beruflichen Vorsorge

Bei der beruflichen Vorsorge ist die Frage zentral, ob ein Arbeitsverhältnis der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellt ist oder nicht (Unterstellungsfrage). Der erste Aspekt dieser Frage liegt in der Dauer eines Arbeitsverhältnisses. Ist das Arbeitsverhältnis auf höchstens drei Monate befristet, ist es nicht der obligatorischen Vorsorge unterstellt (Art. 1 BVV 2). Dauert das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate, ist das Arbeitsverhältnis dann obligatorisch der beruflichen Vorsorge unterstellt, wenn der jährliche AHV-Lohn mehr als die Eintrittsschwellen von heute 18'890 CHF beträgt.⁴⁶ Ist der Arbeitgeber weniger als ein Jahr lang bei einem Arbeitgeber beschäftigt, so gilt als Jahreslohn der Lohn, den er bei ganzjähriger Beschäftigung erzielen würde (Art. 2 BVV 2). Die beiden Kriterien Dauer eines Arbeitsverhältnisses sowie Höhe der jährlichen AHV-Lohnes bestimmen, ob ein Arbeitnehmer obligatorisch unter die berufliche Vorsorge fällt oder nicht.

Wird die Unterstellungsfrage positiv beantwortet, stellt sich die Frage, wie der koordinierte Lohn bestimmt wird. Grundsätzlich ist der koordinierte Lohn mit dem für die AHV massgebenden Lohn identisch (Art. 3. BVV 2). Lässt sich der Jahreslohn nicht so einfach berechnen, gibt Art. 3 BVV 2 alternative Möglichkeiten vor.

Bei der Betrachtung der einzelnen potenziell prekären Arbeitsverhältnissen zeigen sich folgende Probleme im Hinblick auf die berufliche Vorsorge:

- **Arbeit auf Abruf:** Besteht bei Arbeit auf Abruf ein schriftlicher oder mündlicher Vertrag mit einer Vertragsdauer von mehr als drei Monaten, stellt sich die Frage, wie der Jahreslohn festgestellt wird. Die Möglichkeiten wurden oben bereits erläutert und sind in Art. 3 BVV 2 zu finden. Es ist denkbar, dass ein Arbeitgeber die Einsätze der Arbeitnehmer unter dem Aspekt der beruflichen Vorsorge steuert. Dies ist vor allem dann möglich, wenn dem Arbeitgeber mehrere Leute zur Verfügung stehen, die auf Abruf arbeiten.

Besteht kein expliziter Vertrag, stellt sich die Frage, ob überhaupt ein Vertrag besteht oder nicht. Diese arbeitsrechtliche Frage hat entscheidende Auswirkung auf die berufliche Vorsorge einer erwerbstätigen Person, denn besteht kein Vertrag über eine Dauer von mindestens drei Monaten (oder über eine unbestimmte Dauer), fällt das Arbeitsverhältnis nicht unter das Obligatorium der beruflichen Vorsorge.

- **Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über eine Personalverleihfirma):** Der Schweizerische Verband der Unternehmungen für Temporäre Arbeit (SVUTA) hat ein Merkblatt ausgearbeitet, ab wann die Arbeitnehmer BVG-berechtigt sind. Diese Vereinbarung besagt, dass wenn der Arbeitnehmer voraussichtlich mehr als 13 Wochen im Einsatz

⁴⁶ Der Schwellenwert wurde von 25'320 auf 18'990 CHF gesenkt durch die Beschlüsse des National- bzw. Ständerats. Allerdings hat die Schlussabstimmung im Parlament noch nicht stattgefunden (Stand: 25. August 2003).

stehen wird, oder der Einsatz verlängert wird, der Arbeitnehmer obligatorisch unter die berufliche Vorsorge fällt.

- **Befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu einem Jahr):** Bei diesen Arbeitsverhältnissen ist aus Sicht der beruflichen Vorsorge die Befristung auf drei Monate entscheidend. Ist das Arbeitsverhältnis auf mehr als drei Monate befristet und wird die lohnmassige Eintrittsschwelle erreicht, so untersteht das Arbeitsverhältnis obligatorisch der beruflichen Vorsorge.
- **Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne vertraglich festgelegte Stunden:** Die Situation bei diesem Arbeitsverhältnis ist analog zu derjenigen bei Arbeit auf Abruf. Besteht ein Vertrag, der die Mindestdauer von drei Monaten erfüllt, stellt sich die Frage, wie der Jahreslohn festgestellt wird. Nur wenn die Eintrittsschwelle erreicht wird, fällt das Arbeitsverhältnis unter das Obligatorium der beruflichen Vorsorge.
- **Teilzeitarbeit:** Teilzeitarbeit ist ein Arbeitsverhältnis, das in der Regel nicht auf Grund der zu kurzen Vertragsdauer aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge fällt, sondern weil die lohnmassige Eintrittsschwelle unter Umständen nicht erreicht wird. Wie oben erwähnt, spielt das Arbeitspensum bei der Erfassung der Lohngrösse keine Rolle. Dies hat zur Folge, dass viele Teilzeitbeschäftigte, insbesondere Frauen, nicht unter das Obligatorium der beruflichen Vorsorge fallen. Zur Anschauung: Damit eine zu 50% tätige Person über die Eintrittsschwelle von 18'890 CHF gelangt, muss sie ein AHV-relevantes Einkommen von über 37'800 CHF auf eine Vollzeitstelle erreichen.
- **Scheinselbständigkeit:** Bei der Scheinselbständigkeit folgt die berufliche Vorsorge der Einschätzung der Ausgleichskasse, ob ein Versicherter tatsächlich selbständig erwerbend ist oder nicht. Kommt die Ausgleichskasse zum Schluss, dass die Person scheinselbständig ist, d.h. de facto angestellt ist, sind im Grundsatz wiederum Anstellungsdauer und der für die AHV massgebende Lohn entscheidend, ob die Person obligatorisch unter die berufliche Vorsorge fällt oder nicht.
- **Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum:** Besteht der Lohn aus einem Anteil des Geschäftsergebnisses (z.B. umsatzabhängig, gewinnabhängig), dann ist der Arbeitnehmer in der beruflichen Vorsorge auch für diesen Lohn versichert. Bei der Berechnung des massgebenden Lohnes gilt der Grundsatz, dass die Berechnung nicht zu einer Minderversicherung führen sollte.

3.5.3 Auswirkungen bei der Arbeitslosenversicherung

Eine Analyse der Auswirkungen von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen auf die Arbeitslosenentschädigung zeigt, dass mehrere dieser Arbeitsverhältnisse problematisch sind:

- **Arbeit auf Abruf:** Das Problem bei Arbeit auf Abruf ist die Festlegung der Arbeitszeit. Da bei einem Arbeitsverhältnis auf Abruf vereinbart wird, dass sich die Arbeitszeit nach dem jeweiligen Arbeitsanfall richtet, d.h. die Beschäftigung von Fall zu Fall nach Bedarf und ohne Anspruch auf Arbeitszuweisung erfolgt, ist oftmals auch keine vertragliche Mindestarbeitszeit bestimmt. Daher erleidet die betroffene Person während der Zeit, in der sie nicht zur Arbeit aufgefordert wird, im Grundsatz keinen Arbeits- und Verdienstaustausch nach

Art. 11 Abs. 1 AVIG. Nach der Rechtsprechung kann vom Grundsatz dann abgewichen werden, wenn die geleistete Arbeitszeit auf Abruf vor dem Beschäftigungseinbruch während längerer Zeit (mindestens sechs Monaten) regelmässig und ohne erhebliche Schwankungen war. Erfolgte die Arbeit auf Abruf unregelmässig, hat die versicherte Person keinen Anspruch auf Beschäftigung bzw. Lohnfortzahlung und auch keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Dies gilt auch im Falle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Wird hingegen vom Arbeitgeber bestätigt, dass während der Kündigungsfrist kein Abruf mehr erfolgen wird, gilt ab diesem Zeitpunkt der Arbeits- und Verdienstausfall als anrechenbar.

- **Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über ein Personalverleihbüro):** Bei temporärer Arbeit liegt das Problem in den Lücken zwischen den verschiedenen Arbeitsverhältnissen. Um die Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen zu können, muss ein Arbeitnehmer in den letzten beiden Jahren vor der Arbeitslosigkeit mindestens eine Betragszeit von einem Jahr – nicht am Stück, aber insgesamt – ausweisen können. Da die Arbeitsverhältnisse von temporär Angestellten oftmals durch Lücken zwischen den Einsätzen geprägt sind, kommt ein temporär Angestellter nicht unbedingt auf ein Jahr Betragszeit innerhalb von zwei Kalenderjahren.⁴⁷
- **Befristete Arbeitsverhältnisse (bis 12 Monate):** Befristete Arbeitsverhältnisse beinhalten keine besonderen Probleme betreffend der Arbeitslosenversicherung. Einzig Kurzarbeit ist bei einem befristeten Arbeitsverhältnis nicht möglich.
- **Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne vertraglich festgelegte Stunden:** Liegt ein echter Heimarbeitsvertrag nach Art. 351 OR vor, ist die Mindestgrenze für den versicherten Verdienst geringer (ab CHF 300 statt 500, Art. 40 AVIV). Heimarbeitende müssen bei Anmeldung der Arbeitslosigkeit gemäss Art. 15 AVIG bereit sein, eine ausserhäusliche, zumutbare Arbeit anzunehmen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz liegt dann vor, wenn die versicherte Person nachweisen kann, dass sie aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse nicht in der Lage ist, ausserhäusliche Arbeit anzunehmen wegen gesundheitlicher Probleme oder bei Betreuung eines schwer pflegebedürftigen Familienangehörigen.
- **Teilzeitarbeit:** Auch bei Teilzeitarbeit gibt es unter Umständen ein beträchtliches Problem bei der ALV. Hat eine Person zwei Arbeitsstellen mit insgesamt 100% und verliert daraufhin eine, verlangt die geltende Gerichtspraxis, dass die Person eine neue 100%-Stelle sucht. Gemäss Art. 24 wird die weiter bestehende Teilzeitstelle als Zwischenverdienst interpretiert. Dies kann dazu führen, dass die Person gar keine Arbeitslosenentschädigung erhält, wenn sie mit der weiter bestehenden Anstellung 70-80% des vorherigen Verdienstes erreicht.
- **Scheinselbständigkeit:** Bei der Beurteilung, ob eine Person effektiv selbständig ist oder scheinselbständig, richtet sich die Arbeitslosenversicherung in der Regel nach der Einschätzung der Ausgleichskasse (AHV-Regelung).

⁴⁷ Ab dem 1. Juli 2003 beträgt die erforderliche Beitragszeit 12 Monate.

3.5.4 Zusammenfassende Beurteilung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse für die ständige Wohnbevölkerung vor allem hinsichtlich der beruflichen Vorsorge und der Arbeitslosenversicherung problematisch sein können. Bei der beruflichen Vorsorge ist entscheidend, ob ein Vertragsverhältnis besteht, das mindestens drei Monate dauert, und ob die erforderliche Lohneintrittsschwelle erreicht wird. Bei der Arbeitslosenentschädigung gibt es je nach Arbeitsverhältnis unterschiedliche Probleme.

Bei der AHV sind prekäre Arbeitsverhältnisse für die ständige Wohnbevölkerung nicht problematischer als tiefe Einkommen. Problematisch sind Arbeitsverhältnisse wie Arbeit auf Abruf oder Temporärarbeit für Grenzgänger und Kurzaufenthalter bis 4 Monate, da eine Beschäftigungslücke zur Versicherungslücke wird.

3.6 Beantwortung der Fragestellungen

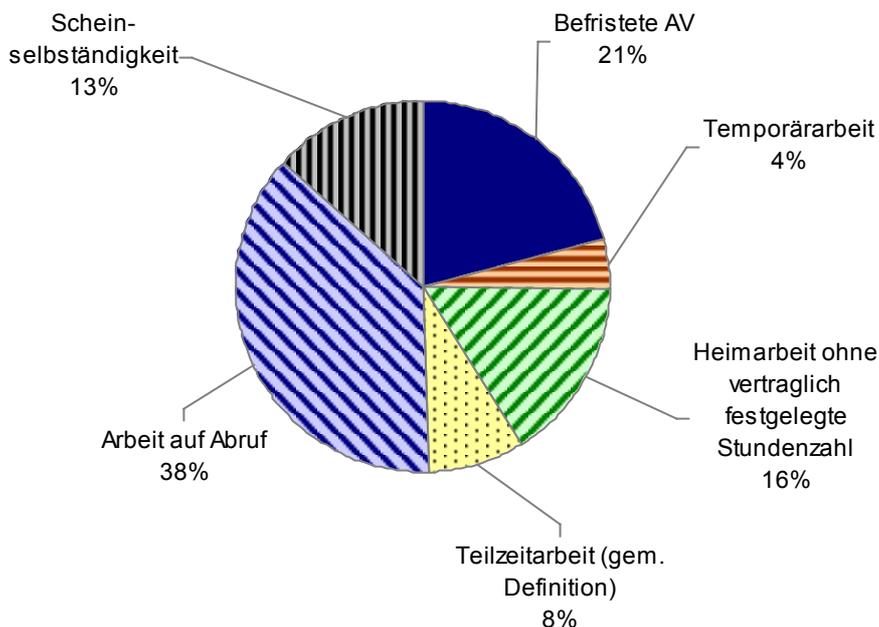
Abschliessend werden anhand der Erkenntnisse aus der Datenauswertung sowie den Interviews die Fragen beantwortet, welche im Kapitel 2.5 aufgeworfen worden sind. Dadurch sollen die verbleibenden Kernfragen aus der Einleitung beantwortet werden:

- Welche Arten von prekären Arbeitsverhältnissen gibt es in der Schweiz?
- Wie gross ist die Zahl von prekären Arbeitsverhältnissen?
- Wer ist von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen?

3.6.1 Arten und Ausmass von prekären Arbeitsverhältnissen in der Schweiz

a) Wie bedeutsam sind die einzelnen Ausprägungen empirisch?

Im Jahr 2002 sind 152'000 Personen in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Dies entspricht 3.8% der Erwerbstätigen. Es sind jedoch nicht alle Ausprägungen gleich bedeutsam: Vier von zehn prekären Arbeitsverhältnissen betreffen Arbeit auf Abruf (vgl. Grafik 3-16). Dieser Befund aus der quantitativen Auswertung deckt sich auch mit der Problemwahrnehmung der Sozialpartner: Obwohl diese Arbeitsform nicht in allen Wirtschaftsklassen vorkommt, so sind sich doch die befragten Sozialpartner weitgehend einig: Arbeit auf Abruf wird generell als prekär bezeichnet.

Grafik 3-16: Prozentuale Aufteilung der einzelnen Ausprägungen im Jahr 2002**b) Treten diese Ausprägungen in der Regel eher einzeln oder kombiniert auf?**

Werden die einzelnen Ausprägungen nach den drei untersuchten Hauptunsicherheiten (zeitliche und ökonomische Unsicherheit sowie Schutz-Unsicherheit) gegliedert, so treten bei den messbaren Ausprägungen nur in knapp 6% aller Fälle Kombinationen auf. Inwiefern dieser Befund auch unter Einbezug der nicht messbaren Ausprägungen gilt, kann nicht beantwortet werden, da viele Ausprägungen der Schutz-Unsicherheit nicht quantitativ untersucht wurden. Die Auswertungen der Interviews mit den Sozialpartnern deuten darauf hin, dass die berechneten 6% sicherlich die untere Grenze darstellen.

c) Ist eine Zunahme einzelner Ausprägungen zu erwarten?

Die Gesamtzahl prekärer Arbeitsverhältnisse scheint sich in Abhängigkeit von der Arbeitslosenquote zu bewegen, im betrachteten Zeitraum ist kein genereller Trend festzustellen. Dieser Befund gilt in dieser Allgemeinheit nicht für die einzelnen Ausprägungen. Die Sozialpartner sind sich einig, dass die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts weiter zunehmen wird. Diese flexibleren Arbeitsverhältnisse sind in der Regel aber nicht unbedingt prekär im Sinne unserer Definition, sondern es handelt sich auch um die Einführung von Jahresarbeitszeitmodellen. Die befragten Sozialpartner weisen darauf hin, dass eine Prognose der Entwicklung einzelner Ausprägungen prekärer Arbeitsverhältnisse sehr schwierig sei.

d) Wie gross ist die empirische Bedeutung der verschiedenen Ausprägungen in den jeweiligen Wirtschaftsklassen?

Von prekären Arbeitsverhältnissen sind die Wirtschaftsklassen Land- und Forstwirtschaft, Gastgewerbe, private Haushalte sowie sonstige Dienstleistungen besonders betroffen. Betrachtet man nur die wichtigste Ausprägung, Arbeit auf Abruf, so ergibt sich folgendes Bild: In privaten Haushalten arbeiten 13% der Erwerbstätigen auf Abruf, ein Wert, der von keiner anderen Branche auch nur annähernd erreicht wird. Der zweithöchste Wert liegt im Gastgewerbe, wo 5% der Erwerbstätigen auf Abruf arbeiten.

e) Sind die verschiedenen Ausprägungen in den jeweiligen Sektoren miteinander vergleichbar?

Die einzelnen Ausprägungen sind zwischen den Sektoren insofern miteinander vergleichbar, als dass sie definitionsgemäss irgend eine Art grosser Unsicherheit für den Arbeitnehmer aufweisen. Im Detail hingegen prägen branchenspezifische Gegebenheiten die einzelnen Ausprägungen bzw. Arbeitsformen, wie beispielsweise die Saisonabhängigkeit im Gastgewerbe. Diesem Umstand von branchenabhängig unterschiedlichen Rahmenbedingungen sollte bei einer allfälligen Ausarbeitung von Massnahmen Rechnung getragen werden.

f) Variiert das Risiko eines prekären Arbeitsverhältnisses nach Wirtschaftsklassen systematisch (bspw. Scheinselbständigkeit kann in den verschiedensten Bereichen beobachtet werden, hat jedoch nicht überall die selben Auswirkungen und führt nicht zwingend zu prekären Arbeitsverhältnissen)?

Nicht jede Ausprägung kommt in allen Wirtschaftsklassen vor. So kommt beispielsweise Heimarbeit in zahlreichen Wirtschaftsklassen nicht vor, weil diese Arbeitsform aus technischen Gründen nicht in allen Wirtschaftsklassen angewendet werden kann. Können hingegen in einer Wirtschaftsklasse mehrere Ausprägungen potenziell vorkommen, so sind mehr prekäre Arbeitsverhältnisse zu erwarten. Dasselbe gilt für Niedriglohnbranchen gegenüber solchen mit überdurchschnittlichem Lohnniveau: Bei sonst gleichen Umständen sind in Niedriglohnbranchen mehr prekäre Arbeitsverhältnisse zu erwarten. Vor diesem Hintergrund wird verständlich, warum Erwerbstätige in der Land- und Forstwirtschaft, im Gastgewerbe, in privaten Haushalten und sonstigen Dienstleistungen (u.a. Versorgungswesen, Unterhaltung/Kultur/Sport, persönliche Dienstleistungen) dem grössten Risiko ausgesetzt sind, in einem prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein. Demgegenüber sind Erwerbstätige im Kredit- und Versicherungsgewerbe diesem Risiko am geringsten ausgesetzt.

g) Gibt es typische Berufsbilder von Risikogruppen?

Die Wahrscheinlichkeiten, dass jemand in einem prekären Arbeitsverhältnis arbeitet, fallen für die einzelnen soziographischen Ausprägungen sehr gering aus. Erst bei einer Kombination entsprechender „ungünstiger“ Merkmale kann demnach von einer Risikogruppe gesprochen werden. Eine Risikogruppe bilden junge Erwerbstätige unter 25 Jahren mit tiefem Bildungsabschluss, die in den Wirtschaftsklassen Gastgewerbe, private Haushalte und sonsti-

gen Dienstleistungen arbeiten. Diese Gruppe ist jedoch kaum homogen. So sind z.B. die zwei folgenden Berufsbilder möglich:

- Ein junger Erwachsener findet auf dem Arbeitsmarkt schlechte Bedingungen vor und sieht sich daher gezwungen, in der Reinigungsbranche auf Abruf zu arbeiten.
- Eine junge Person, die noch nicht voll ins Berufsleben einsteigen möchte, zieht es vor, den Winter über in einem Berggasthaus zu jobben und in der Freizeit Wintersport zu betreiben.

Eine weitere Risikogruppe bilden verheiratete Frauen. Es zeigt sich, dass unter Beachtung des Haushaltseinkommens etwa gleich viele Haushalte auf diesen Zusatzverdienst aus einem prekären Arbeitsverhältnis angewiesen bzw. nicht angewiesen sind. Auf Grund dieser Erkenntnis lassen sich grundsätzlich zwei Gruppen unterscheiden:

- Verheiratete Frauen, deren Familie auf ein zweites Einkommen angewiesen sind und welche bei der Wahl des Arbeitsverhältnisses nicht wählerisch sein können, sondern meist auf eine nahe dem Wohnort gelegene Arbeit angewiesen sind und somit u. U. auch ein prekäres Arbeitsverhältnis eingehen müssen.
- Verheiratete Frauen, die vielmehr aus Freude an der Arbeit als aus ökonomischen Gründen eine Stelle suchen. Auf Grund des hohen Haushaltseinkommens ist ihr Haushalt nicht auf den Lohn aus dem prekären Arbeitsverhältnis angewiesen. Bei einem Engagement z.B. im Bereich Unterhaltung, Kultur, Sport ist zu vermuten, dass die Tätigkeit als solches im Mittelpunkt steht. Im Extremfall handelt es sich um eine Art „(schlecht) bezahltes Hobby“ oder um Freiwilligenarbeit mit einem kleinen Entgelt.

Eine weitere Risikogruppe sind Rentner, die in den erwähnten Wirtschaftsklassen tätig sind. Dabei dürfte es sich meist um Gelegenheitsarbeit handeln, eine Arbeitsform die in den beiden Ausprägungen „befristete Arbeitsverhältnisse“ und „Arbeit auf Abruf“ zu finden ist.

3.6.2 Betroffenheit von prekären Arbeitsverhältnissen

a) Sind Personen mit bestimmten soziodemographischen Merkmalen überdurchschnittlich von einzelnen Ausprägungen prekärer Arbeitsverhältnisse betroffen (bspw. Alleinerziehende, AusländerInnen etc.)?

Am stärksten von prekären Arbeitsverhältnissen sind Frauen und Junge unter 25 Jahren betroffen. Eine überdurchschnittliche Zahl von prekären Arbeitsverhältnissen findet sich auch bei den Rentnern, die vor allem Arbeit auf Abruf leisten. Wir gehen davon aus, dass es sich dabei in erster Linie um Gelegenheitsarbeit handelt.

b) Inwiefern führt die unterschiedliche Situation der von prekären Arbeitsverhältnissen betroffenen Menschen zu unterschiedlichen Bewertungen der Prekarität (kann eine befristete Teilzeitstelle z.B. eine allein erziehende Person in grosse Probleme führen, während die selbe Stelle für einen Studierenden attraktiv ist)?

In den Interviews wurde verschiedentlich erwähnt, dass einzelne Ausprägungen prekärer Arbeitsverhältnisse auch von den Arbeitnehmenden bewusst nachgefragt werden bzw. er-

wünscht sind. Es liegt zudem auf der Hand, dass eine Studentin ein Arbeitsverhältnis nach anderen Gesichtspunkten bewertet als eine allein erziehende Person. Diesem Umstand muss bei der Ausarbeitung von allfälligen Massnahmen Rechnung getragen werden.

c) Ist eine Typologisierung von Betroffenen von prekären Arbeitsverhältnissen möglich?

Es handelt sich um eine sehr heterogene Gruppe: Viele Junge, aber auch Rentner sind von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen. Zudem sind rund zwei Drittel der Erwerbstätigen in prekären Arbeitsverhältnissen auf das Einkommen aus diesem Arbeitsverhältnis angewiesen, während rund ein Drittel der Erwerbstätigen nicht darauf angewiesen ist, weil sie in Haushalten mit hohem Haushaltseinkommen leben. Dieser Befund zeigt sich noch einmal deutlich, dass prekäre Arbeitsverhältnisse nicht mit prekären Lebensbedingungen gleich zu setzen sind.

d) Welche Rolle spielt die Bildung bei prekären Arbeitsverhältnissen?

Personen mit tiefem Bildungsabschluss arbeiten eher in prekären Arbeitsverhältnissen als solche mit einem sehr hohen. Der Einfluss der Bildung ist allerdings weniger stark als derjenige des Geschlechts und des Alters.

4 Anhang A: Datenauswertungen

4.1 Einleitung

Der Anhang A beinhaltet die Datenauswertungen der drei Datenquellen SAKE, LSE und ZAR, die wir für diese Studie verwendet haben.

4.2 SAKE-Auswertung nach den einzelnen Jahren 1992 – 2002

Die nachfolgenden Tabellen sind für sämtliche untersuchten Jahre aufgeführt. Als Risikoprämie wurde in diesen Tabellen die mittlere Variante (CHF 6'000 jährlich, Basisjahr 2002) gewählt.

Tabelle 4-1: Schlüsselgrößen prekäre Arbeitsverhältnisse, 1992, (Einkommenswerte: Basisjahr 2002)

Hauptsicherheit	Ausprägung		Potenzial prekärer Arbeitsverhältnisse				Prekäre Arbeitsverhältnisse				keine Einkommensangabe	
	Arbeitsinkommen ohne Einkommensangabe oder = 0	Arbeitsinkommen < 42'000	Arbeitsinkommen > 42'000	Arbeitsinkommen > 42 < 66'000 bei mind. 2 Hauptsicherheiten	Proportionale Verteilung der Haushalte ohne Einkommensangabe	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen < 60'000	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen > 60'000	keine Einkommensangabe			
1 Befristete AV bis 12 Mon.	139'657	23'062	36'425	80'170	7'316	44'303	16'580	15'908	11'815			
1 Temporärarbeit	9'239		4'823			5'616	3'899					
2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	68'672	35'340	12'684	20'648	13'818	26'851	14'421	6'431	5'999			
2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	49'669	6'412	16'696	26'561		19'415	10'877	5'347				
Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	267'237	66'119	70'628	130'490	24'434	96'186	45'777	28'414	21'995			
Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	259'452	64'578	68'709	126'165	22'955	92'226	43'224	28'021	20'982			
in % der Erwerbstätigen	6.91%					2.46%						

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-2: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen und Bildung, 1992

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Wirtschaftsklassen										Bildung					
			Land- u. Forstwirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Sekundärstufe I	Sekundärstufe II	Tertiärstufe
1	Befristete AV bis 12 Mon.	44'303				9'306	4'707				5'437					15'882	20'608	7'813
1	Temporärarbeit	5'616														3'513		
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	26'851	5'477	6'486						3'572						8'230	13'750	4'871
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	19'415				8'090							3'567			6'179	10'897	
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	96'186	6'267	11'043		2'1856	9'453			9'641	4'051	7'200	8'818	6'121	4'634	33'803	46'630	15'752
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	92'226	4'417	9'334		20'670	9'125			9'202	3'881	6'989	7'840	5'489	4'016	32'869	44'954	14'404
	in % der jeweiligen Gruppe		2.78%	1.26%		3.33%	6.28%			2.82%	2.24%	2.84%	2.32%	2.95%	8.61%	4.20%	2.02%	1.92%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-3: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen, 1992

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse		Alter					Zivilstand		Nationalität		Haushaltsgrösse			Region			
		Frau	Mann	15-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter	Ledig	Verheiratet	Geschieden / getrennt	Verwitwet	Ausland	Schweiz	1-Personenhaushalt	2-5-Personenhaushalt	Haushalt > 5 Personen	Alleinerziehende	Deutschschweiz
1	Befristete AV bis 12 Mon.	22'586	21'717	24'012	10'828	4'275	4'231		31'573	10'406		9'468	34'835	5'342	38'961			26'961	17'342
1	Temporärarbeit	3'816						4'671				4'535		5'616					
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	20'115	6'736		8'096	10'263	3'972	4'746	18'250			23'536		5'329	19'479			20'152	6'698
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	16'203		5'116	6'430	6'234		5'094	10'553			16'209			14'586			12'903	6'512
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	62'720	33'466	35'717	27'055	21'318	6'753	46'084	40'328	5'648	4'126	20'525	75'661	13'071	78'642	4'472	34'05	63'102	33'084
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	58'760	33'466	35'717	26'530	18'839	6'753	46'084	36'792	5'225	4'126	20'525	71'701	11'417	76'673	4'137	34'05	59'718	32'508
	in % der jeweiligen Gruppe	3.64%	1.56%	5.88%	1.92%	1.57%	1.61%	3.76%	1.69%	1.97%	5.09%	2.73%	2.38%	2.36%	2.43%	3.73%	5.03%	2.19%	3.18%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-4: Schlüsselgrössen prekäre Arbeitsverhältnisse, 1993, (Einkommenswerte: Basisjahr 2002)

Hauptsicherheits-	Anzahl Arbeitsverhältnisse (Potential prekärer AV)		Arbeitsverhältnisse ohne Einkommensangabe oder = 0		Arbeitsverhältnisse < 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42 < 66'000 bei mind. 2 Hauptsicherheiten		Proportionale Verteilung der Haushalte ohne Einkommensangabe		Prekäre Arbeitsverhältnisse		Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen < 60'000	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen > 60'000	kein Einkommensangabe
1	134'113	20'932	35'930	77'251	7'158	45'864	17'488	9'503	18'872	17'488	9'503	18'872			
1	9'506	5'976	2'668	2'668	6'572	27'989	15'307	7'087	5'995	6'572	7'087	5'995			
2	66'153	37'417	12'158	16'578	15'631	25'963	16'054	7'321		25'963	16'054	7'321			
2	54'847	6'562	20'081	28'204											
Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	264'619	65'774	74'144	124'701	5'552	106'388	50'851	26'235	29'303	106'388	50'851	26'235	29'303		
Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	254'940	64'205	72'002	118'732	25'172	99'950	45'664	25'200	29'085	99'950	45'664	25'200	29'085		
in % der Erwerbstätigen	6.82%						2.68%								

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-5: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen und Bildung, 1993

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Wirtschaftsklassen										Bildung					
			Land- u. Forstwirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Sekundärstufe I	Sekundärstufe II	Tertiärstufe
1	Befristete AV bis 12 Mon.	45'864				7'138	6'363				7'873	6'495	4'154		20'815	18'418	6'631	
1	Temporärarbeit	6'572														5'847		
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	27'989	4'534	5'186								3'946			10'967	13'624	3'399	
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	25'963			5'321							5'112			9'230	12'998	3'735	
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	106'388	8'906	11'633	5'063	16'862	10'531		5'949	5'760	4'260	11'154	15'781	8'909	41'737	50'886	13'765	
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	99'950	7'677	10'536	4'766	15'950	9'677		4'181	5'539	3'378	10'397	14'929	8'240	39'680	49'486	10'784	
	in % der jeweiligen Gruppe		4,54%	1,52%	1,81%	2,47%	7,03%		1,78%	1,71%	1,95%	4,14%	4,28%	4,74%	4,98%	2,29%	1,39%	

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-6: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen, 1993

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse		Geschlecht		Alter					Zivilstand			Nationalität		Haushaltsgrösse			Region	
		Frau	Mann	15-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter	Ledig	Verheiratet	Geschieden / getrennt	Verwitwet	Ausland	Schweiz	1-Personenhaushalt	2-5-Personenhaushalt	Haushalt > 5 Personen	Alleinerziehende	Deutschschweiz	Westschweiz und Tessin
1	Befristete AV bis 12 Mon.	45864	23966	22132	15285	3392			28585	16405		10693	35171	4236	41162			29946	15918	
1	Temporärarbeit	6572	4666	5653				5867					5635	5428				4028		
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	27989	5003	5181	9111	4267	4585	4845	5468	20511			25041	25245				19973	8016	
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	25963	5277		12474	6238	1774	9237	9237	14960			20618	23305				18614	7348	
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	106388	69528	35286	37788	13897	9797	9620	49157	52506	3240	19923	86465	8954	95140			72560	33928	
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	99950	63090	35286	35241	13124	8534	7765	49157	46470		19923	80027	7800	89809			66882	33068	
	in % der jeweiligen Gruppe		3.94%	5.95%	2.57%	1.08%	2.03%	5.67%	4.04%	2.13%		2.67%	2.68%	1.51%	2.90%			2.46%	3.27%	

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-7: Schlüsselgrößen prekäre Arbeitsverhältnisse, 1994, (Einkommenswerte: Basisjahr 2002)

Hauptsicherheit	Ausprägung	Anzahl Arbeitsverhältnisse (Potenzial prekärer AV)	Arbeitsverhältnisse ohne Einkommensangabe oder = 0	Arbeitsverhältnisse < 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42 < 66'000 bei mind. 2 Hauptsicherheiten	Proportionale Verteilung der Haushalte ohne Einkommensangabe	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen < 60'000	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen > 60'000	keine Einkommensangabe
1	Befristete AV bis 12 Mon.	149'036	22'224	48'058	78'754	8'958	59'398	26'229	15'684	17'486	
1	Temporärarbeit	11'168		5'101	4'488		6'185			3'627	
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	59'036	30'869	11'341	16'825	12'430	23'771	14'836	4'744	4'191	
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	54'751	6'558	15'453	32'740	2'469	20'614	10'833	4'602	5'179	
	Ausprägungen mit Mehrfachzahlungen	273'991	61'230	79'954	132'808	5'384	109'968	53'203	26'283	30'482	
	Ausprägungen ohne Mehrfachzahlungen	265'961	58'879	78'734	128'348	23'152	104'578	49'100	25'991	29'487	
	in % der Erwerbstätigen	7.18%					2.82%				

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-8: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen und Bildung, 1994

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Wirtschaftsklassen										Bildung					
1	Befristete AV bis 12 Mon.	59'398	Land- u. Forstwirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Sekundärstufe I	Sekundärstufe II	Tertiärstufe
1	Temporärarbeit	6'185																
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	23'771	5'035												7'470	14'081		
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	20'614			5'557					4'212		9'002	10'615		7'818	10'256		
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	109'968	7'065	14'702	4'711	18'481	5'659	3'694	4'289	10'631		11'454	16'042		33'423	62'569	13'976	
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	104'578	5'304	14'216	4'595	17'800	5'612	3'313	4'029	9'684		10'104	16'042		32'144	60'476	11'958	
	in % der jeweiligen Gruppe		3.21%	2.05%	1.74%	2.79%	4.37%	1.47%	1.71%	2.90%	4.02%	4.60%	3.50%	17.72%	4.08%	2.81%	1.56%	

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-9: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen, 1994

Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse		Geschlecht		Alter					Zivilstand			Nationalität		Haushaltsgrösse			Region	
	Frau	Mann	15-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter	Ledig	Verheiratet	Geschieden / getrennt	Verwitwet	Ausland	Schweiz	1-Personenhaushalt	2-5-Personenhaushalt	Haushalt > 5 Personen	Alleinerziehende	Deutschschweiz	Westschweiz und Tessin
1 Befristete AV bis 12 Mon.	59'398	24'097	29'421	18'060	8'450			38'595	18'413			14'513	44'885	6'564	49'257	3'577		31'633	27'766
1 Temporärarbeit	6'185	3'587						4'557				4'607		5'963					3'596
2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	23'771	5'500		7'937	4'165	4'131	4'729		17'363		3'311	20'933		18'080				17'191	6'580
2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	20'614	18'533		7'118	6'780		5'676		12'774			17'775		17'572				13'719	6'895
Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	109'968	35'266	38'394	36'159	19'779	7'502	8'134	51'926	50'184	3'836	4'272	24'797	85'171	12'392	90'872	6'704		65'131	44'837
Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	104'578	34'657	38'394	33'542	19'564	6'311	6'767	51'926	45'735	3'836		23'880	80'698	12'051	86'702	5'825		60'454	44'123
in % der jeweiligen Gruppe	4.38%	1.64%	7.05%	2.44%	1.59%	1.52%	4.82%	4.40%	2.11%	1.41%		3.24%	2.72%	2.26%	2.83%	5.38%		2.23%	4.41%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-10: Schlüsselgrößen prekäre Arbeitsverhältnisse, 1995, (Einkommenswerte: Basisjahr 2002)

Hauptunsicherheit	Anzahl Arbeitsverhältnisse (Potenzial prekärer AV)				Arbeitsverhältnisse				Prekäre Arbeitsverhältnisse			
Ausprägung	Arbeitsverhältnisse ohne Einkommensangabe oder = 0	Arbeitsverhältnisse < 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42 < 66'000 bei mind. 2 Hauptunsicherheiten	Proportionale Verteilung der Haushalte ohne Einkommensangabe	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen < 60'000	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen > 60'000	keine Einkommensangabe			
1 Befristete AV bis 12 Mon.	140'545	18'708	42'351	79'485	1'993	51'153	25'491	10'487	15'175			
1 Temporärarbeit	16'822	2'986	7'485	6'350		9'326	4'231	1'954	3'141			
2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	60'419	34'060	9'931	16'428	12'832	22'763	7'802	5'042	9'920			
2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	102'474	14'667	34'393	53'414	6'109	42'680	25'975	6'107	10'597			
Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	320'259	70'421	94'160	155'678	4'357	125'923	63'499	23'590	38'833			
Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	306'883	68'182	87'701	151'000	25'673	115'552	60'363	21'382	33'808			
in % der Erwerbstätigen	8.20%					3.09%						

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-11: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen und Bildung, 1995

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Wirtschaftsklassen													Bildung		
			Land- u. Forstwirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Sekundärstufe I	Sekundärstufe II	Tertiärstufe
1	Befristete AV bis 12 Mon.	51'153	3674	5893	4'110	2'415	3'908	8'474	8'195	5'547	4'230	15954	26'461	8'739				
1	Temporärarbeit	9'326	4711									3'030	5'674					
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	22'763	4'049	5'516		2'077						6'164	15'038					
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	42'680	5'355	13'234	4'362	2'045	3'961	3'608	3'784	3'544		16'412	22'180	4'088				
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	125'923	6'425	17'789	2'986	25'342	10'164	3'631	2'192	8'609	3'268	13'356	14'041	9'919	8'431	41'560	69'353	15'009
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	115'552	4'771	16'880	2'986	23'097	8'975	3'422	2'192	7'320	3'056	12'597	13'268	9'849	7'061	39'173	62'993	13'386
	in % der jeweiligen Gruppe		2.84%	2.33%	1.07%	3.75%	7.37%	1.51%	0.97%	2.12%	1.92%	5.03%	3.67%	5.67%	20.61%	5.12%	2.87%	1.71%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-12: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen, 1995

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse		Alter					Geschlecht		Zivilstand			Nationalität		Haushaltsgrösse			Region		
		Frau	Mann	15-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter	Frau	Mann	Ledig	Verheiratet	Geschieden / getrennt	Verwitwet	Ausland	Schweiz	1-Personenhaushalt	2-5-Personenhaushalt	Haushalt > 5 Personen	Alleinerziehende	Deutschschweiz
1	Befristete AV bis 12 Mon.	51'153	33'605	17'548	19'281	17'318	10'990	2'204	26'942	22'520	26'942	22'520	26'942	22'520	14'032	37'121	6'390	43'251	2'403	29'780	21'374
1	Temporärarbeit	9'326	4'144	5'182	4'106	4'488	5'925	2'670	5'925	2'670	5'925	2'670	5'925	2'670	5'056	4'270	2'166	7'161	2'403	4'723	4'604
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	22'763	14'263	8'500	22'31	10'118	4'382	2'211	3'821	15'611	15'611	15'611	15'611	15'611	3'252	19'511	20'739	20'739		18'747	4'016
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	42'680	37'286	5'394	8'660	15'937	13'373	3'669	9'064	29'123	9'064	29'123	9'064	29'123	16'631	26'049	3'504	38'368		23'304	19'377
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	125'923	89'298	36'625	34'277	47'861	28'867	8'694	47'103	69'925	47'103	69'925	47'103	69'925	38'972	86'951	13'739	109'518	4'103	76'553	49'370
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	115'552	82'126	33'426	33'372	43'621	25'940	8'383	46'232	61'424	46'232	61'424	46'232	61'424	35'638	79'914	12'928	99'960	4'103	70'040	45'512
	in % der jeweiligen Gruppe	5.12%	1.56%	6.28%	3.06%	2.08%	1.98%	3.53%	3.86%	2.80%	3.86%	2.80%	3.14%	3.14%	4.55%	2.70%	2.37%	3.24%	5.56%	2.57%	4.46%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-13: Schlüsselgrößen prekäre Arbeitsverhältnisse, 1996, (Einkommenswerte: Basisjahr 2002)

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Anzahl Arbeitsverhältnisse (Potenzial prekärer AV)	Arbeitsinkommen ohne Einkommensangabe oder = 0	Arbeitsinkommen < 42'000	Arbeitsinkommen > 42'000	Arbeitsinkommen > 42 < 66'000 bei mind. 2 Hauptunsicherheiten	Proportionale Verteilung der Haushalte ohne Einkommensangabe	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen < 60'000	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen > 60'000	Keine Einkommensangabe
1 Befristete AV bis 12 Mon.		82'963	13'726	32'636	36'602		6'628	40'060	9'571	7'633	22'856
1 Temporärarbeit		38'903	3'862	9'045	25'995			10'042			6'461
2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl		84'940	32'775	18'099	34'066		11'728	30'394	9'748	7'493	13'153
2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)		87'704	22'833	23'230	41'641		8'457	32'483	16'976	6'122	9'385
Ausprägungen mit Mehrfachzählungen		294'510	73'196	83'010	138'303		27'809	112'980	38'325	22'799	51'855
Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen		280'481	70'485	79'650	130'346		27'002	107'448	36'999	20'375	50'074
in % der Erwerbstätigen		7.42%						2.84%			

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-14: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen und Bildung, 1996

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Wirtschaftsklassen										Bildung					
			Land- u. Forstwirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Sekundärstufe I	Sekundärstufe II	Tertiärstufe
1	Befristete AV bis 12 Mon.	40'060	5'998	6'063								5'114				14'069	21'611	4'381
1	Temporärarbeit	10'042		4'141												5'648	4'171	
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	30'394	6'124	4'432												9'303	18'509	
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	32'483		7'586									6'065			12'739	18'105	
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	112'980	9'075	15'810	5'252	6'850	4'018					4'952	7'732	14'380		41'759	62'396	8'825
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	107'448	8'221	14'899	4'928	6'637	4'018					4'682	7'249	11'715		40'872	58'672	7'904
	in % der jeweiligen Gruppe		4.61%	2.16%	1.78%	3.15%	6.74%	1.72%				1.91%	1.93%	5.80%		5.01%	2.73%	0.97%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-15: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen, 1996

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse		Geschlecht		Alter					Zivilstand			Nationalität		Haushaltsgrösse			Region	
		Frau	Mann	15-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter	Ledig	Verheiratet	Geschieden / getrennt	Verwitwet	Ausland	Schweiz	1-Personenhaushalt	2-5-Personenhaushalt	Haushalt > 5 Personen	Alleinerziehende	Deutschschweiz	Westschweiz und Tessin
1	Befristete AV bis 12 Mon.	22'219	17'840	20'574	15'028				2'682	10'902			10'759	29'300				26'372	13'687	
1	Temporärarbeit	7'001	4'048					4'071	5'082				4'204	5'839				4'962	5'081	
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	22'839	7'555		13'952	10'111		6'596	20'546				26'714					20'263	10'132	
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	28'906	5'307	5'307	13'478	9'195		7'088	20'097	4'702		7'750	24'733					25'236	7'247	
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	80'965	32'015	30'979	46'506	24'190	6'853	4'453	44'584	56'626	8'662	26'394	86'586	10'148	100'157		5'300	76'833	36'147	
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	76'157	31'291	30'589	44'977	21'135	6'853	3'895	44'213	52'197	8'530	26'211	81'237	9'244	95'732		5'300	73'177	34'271	
	in % der jeweiligen Gruppe	4.64%	1.46%	5.73%	3.17%	1.67%	1.59%	3.02%	3.60%	2.38%	2.91%	3.32%	2.72%	1.69%	3.07%		5.82%	2.65%	3.36%	

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-16: Schlüsselgrößen prekäre Arbeitsverhältnisse, 1997, (Einkommenswerte: Basisjahr 2002)

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Anzahl Arbeitsverhältnisse (Potenzial prekärer AV)	Arbeitsverhältnisse ohne Einkommensangabe oder = 0	Arbeitsverhältnisse < 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42'000 bei mind. 2 Hauptunsicherheiten	Proportionale Verteilung der Haushalte ohne Einkommensangabe	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen < 60'000	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen > 60'000	Keine Einkommensangabe
1 Befristete AV bis 12 Mon.	1 Temporärarbeit	71'914	7'246	30'344	34'324			33'744	12'988		17'876
	2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	39'332		13'788	23'734			14'657	5'001		7'985
	2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	65'898	26'976	17'827	21'095	12'355		30'182	13'054	6'457	10'671
		100'725	24'740	31'464	44'522	10'307		41'965	22'372	11'139	8'454
Ausprägungen mit Mehrfachzahlungen		277'869	60'772	93'423	123'675		26'737	120'549	53'416	22'147	44'986
	Ausprägungen ohne Mehrfachzahlungen	266'145	57'438	87'804	120'903		24'218	112'216	47'536	19'815	44'865
	in % der Erwerbstätigen	7.07%						2.98%			

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-17: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen und Bildung, 1997

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Wirtschaftsklassen											Bildung				
			Land- u. Forstwirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Sekundärstufe I	Sekundärstufe II	Tertiärstufe
1	Befristete AV bis 12 Mon.	33'744		6'595							4'490	3'815	4'080			13'515	17'992	
1	Temporärarbeit	14'657		3'973												4'857	8'217	
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	30'182	5'835	5'253	3'797								6'139			10'010	15'326	4'846
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	41'965		5'547	4'515							3'918	6'284	4'835		15'225	20'401	6'339
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	120'549	8'881	21'367	4'604	11'007	7'908	4'984			4'770	7'402	9'525	17'475	7'831	43'608	61'936	15'005
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	112'216	7'198	20'360	4'166	10'382	7'568	4'872			3'944	7'345	9'493	15'295	7'094	41'761	57'788	12'667
	in % der jeweiligen Gruppe		4.02%	3.09%	1.58%	1.66%	6.38%	2.20%		3.51%	2.25%	2.93%	2.38%	7.13%	14.50%	5.13%	2.70%	1.56%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-18: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen, 1997

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Geschlecht		Alter					Zivilstand			Nationalität		Haushaltsgrösse			Region			
		Frau	Mann	15-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter	Ledig	Verheiratet	Geschieden / getrennt	Verwitwet	Ausland	Schweiz	1-Personenhaushalt	2-5-Personenhaushalt	Haushalt > 5 Personen	Alleinerziehende	Deutschschweiz	Westschweiz und Tessin
1 Befristete AV bis 12 Mon.		33'744	19'083	17'632	10'401	4'103			22'014	9'235		7'687	26'057	4'028	28'316		18'764	14'980		
1 Temporärarbeit		14'657	6'853	5'865	4'566			7'480	5'289			7'964	6'693		13'671		5'664	8'993		
2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl		30'182	18'264		11'399	8'958	4'424	7'791	19'912				28'987		24'400		20'557	9'625		
2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)		41'965	31'589	6'969	13'286	16'229	3'833	7'750	29'896	5'113		10'262	31'703	5'514	35'605		33'614	8'351		
Ausprägungen mit Mehrfachzählungen		120'549	75'789	32'988	39'652	32'439	8'207	45'035	62'332	10'427		27'107	93'434	13'171	101'991	5'386	78'600	41'949		
Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen		112'216	69'406	32'789	37'006	28'597	7'320	44'170	55'626	9'811		26'615	85'602	12'429	95'003	4'785	70'268	41'949		
in % der jeweiligen Gruppe		4,21%	2,02%	6,27%	2,60%	2,26%	1,67%	3,57%	2,58%	3,30%		3,45%	2,86%	2,18%	3,07%	4,56%	6,58%	2,57%		4,09%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-19: Schlüsselgrößen prekäre Arbeitsverhältnisse, 1998, (Einkommenswerte: Basisjahr 2002)

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Anzahl Arbeitsverhältnisse (Potenzial prekärer AV)	Arbeitsinkommen ohne Einkommensangabe oder = 0	Arbeitsinkommen < 42'000	Arbeitsinkommen > 42'000	Arbeitsinkommen > 42 < 66'000 bei mind. 2 Hauptunsicherheiten	Proportionale Verteilung der Haushalte ohne Einkommensangabe	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen < 60'000	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen > 60'000	Keine Einkommensangabe
1 Befristete AV bis 12 Mon.		116'760	13'687	35'920	67'162		4'996	42'614	20'167	5'571	16'876
1 Temporärarbeit		47'085	5'588	12'845	28'663			14'574			9'717
2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl		77'457	33'526	21'259	22'672		16'224	37'483	22'825	5'288	9'369
2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)		101'266	21'110	33'991	46'165		9'399	45'089	18'971	12'273	13'845
Ausprägungen mit Mehrfachzählungen		342'569	73'911	104'015	164'642		32'348	139'760	65'339	24'613	49'807
Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen		325'591	68'362	97'819	159'409		26'448	125'966	55'462	22'299	48'204
in % der Erwerbstätigen		8.49%						3.29%			

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-20: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen und Bildung, 1998

Ausprägung	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Wirtschaftsklassen													Bildung		
			Land- u. Forstwirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Sekundärstufe I	Sekundärstufe II	Tertiärstufe
1	Befristete AV bis 12 Mon.	42'614	4'838	4'838	5'112	5'912	4'294	5'567	4'493	4'493						10'193	27'811	4'610
1	Temporärarbeit	14'574	3'746	3'746	4'170												11'120	
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	37'483	8'027	8'027			3'891		3'730							10'679	21'415	5'389
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	45'089			9'922	4'800	4'498									14'089	23'118	7'881
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	139'760	12'123	19'148	20'776	11'697	15'361	8'880	9'549	10'227	14'020	9'952				38'273	83'464	18'023
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	125'966	8'892	16'390	20'305	11'394	14'332	8'186	9'189	8'460	11'983	9'952				34'469	77'233	14'264
	in %		4.89%	2.47%	3.28%	9.70%	3.65%	4.20%	3.84%	2.06%	5.47%	19.07%			4.09%	3.61%	1.68%	

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-21: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen, 1998

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse		Geschlecht		Alter					Zivilstand			Nationalität		Haushaltsgrösse			Region	
		Frau	Mann	15-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter	Ledig	Verheiratet	Geschieden / getrennt	Verwitwet	Ausland	Schweiz	1-Personenhaushalt	2-5-Personenhaushalt	Haushalt > 5 Personen	Alleinerziehende	Deutschschweiz	Westschweiz und Tessin
1	Befristete AV bis 12 Mon.	42'614	23'967	18'647	22'137	12'963	5'103					27'903	11'468		16'062	26'552	9'159	33'063	25'362	17'252
1	Temporärarbeit	14'574	8'726	5'849	6'594	5'375	5'375					8'120	4'631		8'280	6'295		13'338	6'254	8'321
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	37'483	28'349	9'134	11'234	15'161	4'413					6'894	26'315		4'875	32'607	5'603	29'021	32'581	4'901
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	45'089	35'482	9'606	11'140	18'405	4'861					7'918	30'883	3'743	9'051	36'038	5'145	38'905	36'629	8'460
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	139'760	96'523	43'237	40'696	36'968	44'044	10'779	7'272			50'835	73'296	9'712	38'288	101'492	21'143	114'328	100'825	38'935
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	125'966	85'022	40'943	40'397	32'784	37'181	9'618	5'985			50'835	61'775	9'372	36'312	89'654	18'639	104'477	88'465	37'501
	in % der jeweiligen Gruppe		5.04%	1.91%	7.74%	2.27%	2.89%	2.12%	4.78%			4.00%	2.84%	3.01%	4.57%	2.95%	3.21%	3.33%	3.16%	3.61%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-22: Schlüsselgrößen prekäre Arbeitsverhältnisse, 1999, (Einkommenswerte: Basisjahr 2002)

Hauptsicherheit	Ausprägung					Prekäre Arbeitsverhältnisse			Keine Einkommensangabe		
	Anzahl Arbeitsverhältnisse (Potenzial prekärer AV)	Arbeitseinkommen ohne Einkommensangabe oder = 0	Arbeitseinkommen < 42'000	Arbeitseinkommen > 42'000	Arbeitseinkommen > 42 < 66'000 bei mind. 2 Hauptsicherheiten	Proportionale Verteilung der Haushalte ohne Einkommensangabe	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen < 60'000	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen > 60'000	Keine Einkommensangabe	
1 Befristete AV bis 12 Mon.	82'576	9'130	32'770	40'677	4'201	37'997	13'505	7'032	17'460		
1 Temporärarbeit	46'437	3'611	11'018	31'808		12'152	5'450		5'312		
2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	62'961	24'711	17'713	20'537	11'443	29'156	13'982	5'278	9'895		
2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	102'446	19'123	26'792	56'531	6'428	34'435	13'296	7'605	13'534		
Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	294'421	56'574	88'293	149'554	23'016	113'739	46'233	21'305	46'201		
Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	282'474	53'387	84'043	145'045	19'869	105'127	43'151	18'217	43'758		
in % der Erwerbstätigen	7.31%					2.72%					

Die grauen Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-23: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen und Bildung, 1999

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Wirtschaftsklassen											Bildung						
			Land- u. Forstwirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Sekundärstufe I	Sekundärstufe II	Tertiärstufe		
1	Befristete AV bis 12 Mon.	37'997																13'477	19'935	4'584
1	Temporärarbeit	12'152																6'841	5'058	
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	29'156	4'126	5'811														10'644	13'959	4'552
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	34'435		3'970	4'912					6'494								8'267	19'017	7'151
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	113'739	8'194	15'315	11'199	5'533	5'535	4'363	13'820	8'932	6'624	8'147	14'624					39'229	57'970	16'541
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	105'127	7'353	12'856	9'244	5'259	5'535	4'363	13'132	8'643	6'605	7'472	13'428					37'882	53'749	13'496
	in % der jeweiligen Gruppe		3.84%	1.99%	1.52%	4.68%	2.33%	2.22%	3.29%	4.29%	2.63%	1.74%	6.23%					4.44%	2.54%	1.51%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-24: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen, 1999

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse		Geschlecht		Alter					Zivilstand			Nationalität		Haushaltsgrösse			Region	
		Frau	Mann	15-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter	Ledig	Verheiratet	Geschieden / getrennt	Verwitwet	Ausland	Schweiz	1-Personenhaushalt	2-5-Personenhaushalt	Haushalt > 5 Personen	Alleinerziehende	Deutschschweiz	Westschweiz und Tessin
1	Befristete AV bis 12 Mon.	37'997	21'549	19'032	11'969	5'388													23'443	14'554
1	Temporärarbeit	12'152	4'920	6'243		3'860													7'726	4'426
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	29'156	24'241		9'249	10'709	3'502												21'974	7'182
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	34'435	26'285	5'823	12'060	12'409		11'774	19'665										22'215	12'220
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	113'739	76'994	33'451	35'327	32'367	7'920	4'673	54'556	7'548									75'358	38'382
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	105'127	68'382	33'451	31'486	28'939	7'294	3'957	47'663	6'641									68'360	36'767
	in % der jeweiligen Gruppe	4.01%	1.70%	6.28%	2.18%	2.24%	1.56%	3.19%	3.79%	2.18%	2.06%			3.08%	2.63%	2.12%	2.87%	2.44%	3.47%	3.21%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-25: Schlüsselgrössen prekäre Arbeitsverhältnisse, 2000, (Einkommenswerte: Basisjahr 2002)

Hauptunsicherheit	Anzahl Arbeitsverhältnisse (Potenzial prekärer AV)				Arbeitsverhältnisse				Arbeitsverhältnisse				Arbeitsverhältnisse			
	Arbeitsverhältnisse ohne Einkommensangabe oder = 0	Arbeitsverhältnisse < 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42 < 66'000 bei mind. 2 Hauptunsicherheiten	Proportionale Verteilung der Haushalte ohne Einkommensangabe	Arbeitsverhältnisse	Arbeitsverhältnisse < 60'000	Arbeitsverhältnisse > 60'000	Keine Einkommensangabe							
1 Befristete AV bis 12 Mon.	69'514	5'360	27'952	36'202	31'247	8'900	20'620									
1 Temporärarbeit	38'999	3'887	6'795	28'317	7'732	48'15										
2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	73'649	25'842	15'954	31'853	24'578	10'934	3'867	9'776								
2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	110'971	24'432	28'630	57'909	38'062	15'657	9'156	13'249								
Ausprägungen mit Mehrfachzahlungen	293'133	59'521	79'331	154'281	101'619	40'306	14'993	46'320								
Ausprägungen ohne Mehrfachzahlungen	279'417	56'542	76'907	145'968	97'737	37'535	14'371	45'830								
in % der Erwerbstätigen	7.20%				2.52%											

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-26: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen und Bildung, 2000

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Wirtschaftsklassen											Bildung						
			Land- u. Forstwirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Sekundärstufe I	Sekundärstufe II	Tertiärstufe		
1	Befristete AV bis 12 Mon.	31'247				6'230						3'545	4'965				17'276	12'304		
1	Temporärarbeit	7'732																4'761		
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	24'578	3'811	4'423													6'258	12'150	6'170	
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	38'062			9'599												11'131	20'505	6'426	
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	101'619	6'777	10'684	3'512	19'117	4'812	4'972	4'812	4'972	12'182	5'186	5'885	9'340	11'699	6'392	37'636	49'720	14'263	
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	97'737	5'696	10'167	3'512	18'512	4'812	4'972	4'812	4'972	11'474	5'186	5'885	9'340	10'899	6'122	37'636	45'837	14'263	
	in % der jeweiligen Gruppe		3.15%	1.53%	1.32%	3.13%	4.09%	2.23%			2.94%	2.52%	2.18%	2.10%	4.99%	10.50%	4.57%	2.14%	1.56%	

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-27: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen, 2000

Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse		Geschlecht		Alter					Zivilstand			Nationalität		Haushaltsgrösse			Region	
	Frau	Mann	15-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter	Ledig	Verheiratet	Geschieden / getrennt	Verwitwet	Ausland	Schweiz	1-Personenhaushalt	2-5-Personenhaushalt	Haushalt > 5 Personen	Alleinerziehende	Deutschschweiz	Westschweiz und Tessin
1 Befristete AV bis 12 Mon.	19'028	12'219	19'119	7'441	3'889			22'272	8'151			6'026	25'221	28'016				17'773	13'474
1 Temporärarbeit	5'736		5'261					4'906				4'205	3'527	6'569					5'025
2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	15'811	8'767		8'834	7'559			5'211	17'355				22'281	20'198				17'993	6'585
2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	26'009	12'054	6'266	14'174	11'258	3'942	10'009	24'577				3'737	34'325	33'564				29'257	8'906
Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	66'584	35'035	32'584	31'204	23'572	8'511	5'747	40'780	53'198	6'571		16'265	85'354	11'020	88'347		4'807	67'729	33'990
Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	63'826	33'910	32'584	29'684	23'102	7'216	5'150	42'423	48'033	6'235		16'265	81'472	10'375	85'221		4'807	63'846	33'990
in % der jeweiligen Gruppe	3.74%	1.56%	6.07%	2.07%	1.76%	1.54%	4.14%	3.23%	2.22%	1.89%		2.08%	2.63%	1.75%	2.70%		4.66%	2.28%	3.16%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-28: Schlüsselgrössen prekäre Arbeitsverhältnisse, 2001, (Einkommenswerte: Basisjahr 2002)

Hauptsicherheit	Ausprägung	Anzahl Arbeitsverhältnisse (Potential prekärer AV)				Arbeitsverhältnisse			Keine Einkommensangabe		
		Arbeitsinkommen ohne Einkommensangabe oder = 0	Arbeitsinkommen < 42'000	Arbeitsinkommen > 42'000	Arbeitsinkommen > 42 < 66'000 bei mind. 2 Hauptsicherheiten	Proportionale Verteilung der Haushalte ohne Einkommensangabe	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen < 60'000	Prekäre Arbeitsverhältnisse, Haushalte mit Einkommen > 60'000	Keine Einkommensangabe	
1	Befristete AV bis 12 Mon.	71'331	8'859	31'481	30'991	4'723	38'029	14'480	6'257	17'292	
1	Temporärarbeit	25'686	4'225	8'386	13'075		11'391	5'762	5'762	3'958	
2	Arbeit auf Abruf	160'639	22'986	49'960	87'692	8'799	61'493	24'272	10'651	26'570	
2	mit garantierter Stundenzahl	64'647	5'400	16'396	42'851		19'309	10'301		6'513	
2	ohne garantierte Stundenzahl	95'991	17'586	33'564	44'841	6'732	42'185	13'804	8'209	20'172	
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	51'349	20'099	11'707	19'543	8'068	20'613	10'606	4'802	5'004	
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	49'898	7'116	12'926	29'856		15'076	5'418	4'631	5'027	
3	Scheinselbständigkeit	53'558	10'114	16'105	27'340	3'892	20'611	13'616		5'526	
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	412'460	73'398	130'565	208'497	29'506	167'213	74'354	29'482	63'377	
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	375'283	62'350	120'133	192'799	3'571	148'352	65'352	24'574	58'426	
	in. % der Erwerbstätigen	9.53%					3.77%				

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-29: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen und Bildung, 2001

Hauptsicherheits-	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Wirtschaftsklassen										Bildung					
			Land- u. Forstwirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Sekundärstufe I	Sekundärstufe II	Tertiärstufe
1	Befristete AV bis 12 Mon.	38'029				5'117	12'141						4'065		3'745	15'581	18'365	4'083
1	Temporärarbeit	11'391														5'044	5'304	
2	Arbeit auf Abruf	61'493				18'514	9'050			6'190		5'227	5'138	5'754		28'295	31'017	
2	mit garantierter Stundenzahl	19'309				6'441										9'375	9'860	
2	ohne garantierte Stundenzahl	42'185				12'073	6'136			5'225		3'516		4'670		18'920	21'157	
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	20'613														9'427	9'207	
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	15'076														5'799	8'214	
3	Scheinselbständigkeit	20'611				3'515								4'781		7'101	11'038	
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	167'213	10'748	16'852	5'062	32'592	22'904	4'060		18'832		6'780	15'091	15'829	10'922	71'247	83'145	12'821
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	148'352	8'800	13'498	4'503	30'776	22'045	3'733		16'886		6'260	13'299	13'404	8'954	64'312	72'890	11'149
	in % der jeweiligen Gruppe		5.14%	1.99%	1.73%	5.14%	16.37%	1.62%		4.17%		2.10%	2.93%	6.59%	16.86%	7.58%	3.43%	1.16%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-30: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen, 2001

Ausprägung	Geschlecht		Alter					Zivilstand			Nationalität		Haushaltsgrösse			Region		
	Frau	Mann	15-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter	Ledig	Verheiratet	Geschieden / getrennt	Ausland	Schweiz	1-Personenhaushalt	2-5-Personenhaushalt	Haushalt > 5 Personen	Alleinerziehende	Deutschschweiz	Westschweiz und Tessin
Hauptunsicherheit																		
1 Befristete AV bis 12 Mon.	38'029	9'546	19'440	9'321	5'016	3'972		22'324	14'220		12'704	25'325	3'568	34'132			16'870	21'159
1 Temporärarbeit	11'391	4'855		3'691	4'389		6'565	4'115		4'216	7'175		9'039				5'577	5'814
2 Arbeit auf Abruf	61'493	10'880	20'424	15'334	14'547	7'630	3'559	20'503	33'163	5'446	11'368	50'126	6'138	54'846		4'346	47'207	14'287
2 mit garantierter Stundenzahl	19'309	4'118	5'238	3'684	6'944		4'133	11'001	3'423		4'939	14'370		16'996			14'838	4'470
2 ohne garantierte Stundenzahl	42'185	6'761	15'186	11'650	7'602	5'079	16'370	22'162			6'429	35'756	3'849	37'650			32'368	9'816
2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	20'613	3'876		7'550	8'846			14'964				17'671		17'177			14'990	5'622
2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	15'076	3'602	3'627	3'897	4'472		4'375	9'312			13'390			13'421			10'626	4'450
3 Scheinselbständigkeit	20'611	14'002		4'071	8'136		5'398	12'809			3'664	16'947		16'908			14'539	6'072
Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	167'213	46'760	50'620	43'864	45'404	18'064	9'261	61'066	88'583	13'192	36'579	130'634	17'905	145'323	3'985	8'673	109'809	57'404
Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	148'352	42'762	48'901	37'762	36'539	16'562	8'588	58'613	75'275	10'759	35'139	113'213	15'906	129'303		6'588	96'883	51'469
in % der jeweiligen Gruppe			9.17%	2.64%	2.72%	3.10%	8.47%	4.46%	3.38%	3.26%	4.23%	3.64%	2.65%	4.03%		6.25%	3.42%	4.67%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-31: Schlüsselgrössen prekäre Arbeitsverhältnisse, 2002, (Einkommenswerte: Basisjahr 2002)

Ausprägung	Anzahl Arbeitsverhältnisse (Potenzial prekärer AV)					Arbeitsverhältnisse			Proportionale Verteilung der Haushalte ohne Einkommensangabe			Prekäre Arbeitsverhältnisse			Keine Einkommensangabe				
	Arbeitsverhältnisse ohne Einkommensangabe oder = 0	Arbeitsverhältnisse < 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42 < 66'000 bei mind. 2 Hauptnischeheiten	Arbeitsverhältnisse > 66'000	Arbeitsverhältnisse < 42'000	Arbeitsverhältnisse > 42'000	Arbeitsverhältnisse > 66'000	Arbeitsverhältnisse < 66'000	Arbeitsverhältnisse > 66'000	Arbeitsverhältnisse < 66'000	Arbeitsverhältnisse > 66'000	Arbeitsverhältnisse < 66'000	Arbeitsverhältnisse > 66'000	Arbeitsverhältnisse < 66'000	Arbeitsverhältnisse > 66'000	Arbeitsverhältnisse < 66'000	Arbeitsverhältnisse > 66'000	
1 Befristete AV bis 12 Mon.	79'659	8'569	29'293	41'797	4'009	4'014	37'316	15'361	3'996	17'959	15'361	3'996	17'959	15'361	3'996	17'959	15'361	3'996	
1 Temporärarbeit	21'025	1'591	6'738	12'230			7'919	2'246	1'623	4'050	7'919	2'246	1'623	4'050	7'919	2'246	1'623	4'050	
2 Arbeit auf Abruf	206'308	30'196	52'774	122'463	4'216	9'820	66'810	26'708	10'993	29'109	66'810	26'708	10'993	29'109	66'810	26'708	10'993	29'109	
2 mit garantierter Stundenzahl	90'327	10'855	17'393	61'305	1'732	3'530	22'655	9'291	3'477	9'887	22'655	9'291	3'477	9'887	22'655	9'291	3'477	9'887	
2 ohne garantierte Stundenzahl	115'981	19'342	35'381	61'158	2'483	6'290	44'155	17'420	7'513	19'222	44'155	17'420	7'513	19'222	44'155	17'420	7'513	19'222	
2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	59'944	22'621	17'168	19'897		10'797	28'488	12'871	5'248	10'369	28'488	12'871	5'248	10'369	28'488	12'871	5'248	10'369	
2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	67'955	6'228	13'623	48'105			15'528	6'563	3'681	5'294	15'528	6'563	3'681	5'294	15'528	6'563	3'681	5'294	
3 Scheinselbständigkeit	66'369	24'174	14'580	26'250		8'820	23'716	9'412	3'216	11'088	23'716	9'412	3'216	11'088	23'716	9'412	3'216	11'088	
Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	501'260	93'379	134'175	270'743	10'115	35'487	179'777	73'151	28'757	77'869	179'777	73'151	28'757	77'869	179'777	73'151	28'757	77'869	
Mehrfachzählungen	48'090	12'227	14'325	21'258	5'221	8'275	27'821	14'273	4'202	9'346	27'821	14'273	4'202	9'346	27'821	14'273	4'202	9'346	
Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen	453'169	81'152	119'850	249'485	4'894	27'212	151'956	58'878	24'555	68'523	151'956	58'878	24'555	68'523	151'956	58'878	24'555	68'523	
in % der Erwerbstätigen	11,45%						3,84%												

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-32: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen und Bildung, 2002

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Prekäre Arbeitsverhältnisse	Wirtschaftsklassen													Bildung				
			Land- u. Forstwirtschaft	Verarbeitendes Gewerbe, Industrie	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Öffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Sekundärstufe I	Sekundärstufe II	Tertiärstufe		
1	Befristete AV bis 12 Mon.	37'316		1'598	2'022	4'027	7'227					2'807	1'881	3'407	7'403	1'793	1'285	15'360	17'877	4'078
1	Temporärarbeit	7'919										1'608						4'487	2'223	
2	Arbeit auf Abruf	66'810	8'203	3'729	13'929	6'807	3'132					6'634		2'117	6'961	4'178	7'848	29'647	33'420	3'743
2	mit garantierter Stundenzahl	22'655	3'368	1'573	6'287	2'024	2'940					1'672			1'931		1'617	9'621	11'846	
2	ohne garantierte Stundenzahl	44'155	4'835	2'156	7'643	4'783	2'172					4'962			5'030	3'218	6'230	20'026	21'574	2'555
2	Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	28'488	4'426	3'480	2'281							5'051		1'540	1'974	4'614	2'170	3'738	19'685	5'065
2	Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	15'528			1'533							2'660				1'807	2'799	5'277	8'744	
3	Scheinselbständigkeit	23'716	8'850	1'549	2'584									2'886	1'694	1'634		8'144	12'681	2'890
	Ausprägungen mit Mehrfachzahlungen	179'777	15'666	16'500	11'192	24'641	15'074	8'275	2'390	20'180	4'525	10'822	19'893	14'027	14'320			66'654	94'631	18'492
	Ausprägungen ohne Mehrfachzahlungen	151'956	11'060	13'222	7'754	22'401	14'602	7'640	2'296	16'738	4'062	8'729	17'150	11'680	12'748			59'289	78'547	14'120
	in % der jeweiligen Gruppe		6.61%	2.00%	3.06%	3.70%	10.18%	3.26%	1.07%	4.09%	2.07%	3.13%	3.82%	5.47%	21.84%			7.09%	3.63%	1.47%

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

Tabelle 4-33: Prekäre Arbeitsverhältnisse nach soziodemografischen Merkmalen, 2002

Hauptunsicherheit	Ausprägung	Geschlecht		Alter					Zivilstand			Nationalität		Haushaltsgrösse			Alleinerziehende	Region	
		Frau	Mann	15-24 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	55-64 Jahre	65 und älter	Ledig	Verheiratet	Geschieden / getrennt	Verwitwet	Ausland	Schweiz	1-Personenhaushalt	2-5-Personenhaushalt		Haushalt > 5 Personen	Deutschschweiz
		37'316	12'812	17'720	10'090	7'557	1'784		22'496	12'284	2'194	9'637	27'678	4'262	30'798	2'256	21'976	15'340	
	1 Befristete AV bis 12 Mon.	7'919	6'497	3'459	2'274	1'583	1'784		4'672	2'954		4'571	3'347		4'690	2'189	4'400	3'519	
	1 Temporärarbeit	66'810	17'516	17'188	22'209	17'512	5'076	4'824	22'767	37'471	4'218	13'509	53'301	5'849	57'719	3'242	52'061	14'749	
	2 Arbeit auf Abruf	22'655	6'544	4'788	8'503	6'541	1'699		7'379	12'948	1'889	6'602	16'053	2'186	19'214		18'005	4'650	
	2 mit garantierter Stundenzahl	44'155	10'972	12'400	13'707	10'971	3'377	3'700	15'388	24'623	2'329	6'907	37'248	3'663	38'505	1'987	34'055	10'100	
	2 ohne garantierte Stundenzahl	28'488	6'321		9'893	12'187	3'196	2'643	3'806	2'221	2'207	4'318	24'170	2'973	24'619		23'564	4'924	
	2 Heimarbeit ohne feste Stundenzahl	15'528	2'141	2'123	4'859	6'609			3'745	10'076		4'358	11'170	2'326	12'302		12'981	2'547	
	2 Teilzeitarbeit (gemäss Definition)	23'716	13'920	7'300	7'554	2'658	2'487		7'432	15'073		6'065	17'651	2'458	17'824	3'434	17'871	5'845	
	3 Scheinselbständigkeit	179'777	59'206	44'775	56'626	53'002	14'376	10'998	64'918	100'079	97'85	42'458	137'319	18'908	147'951	12'918	132'852	46'924	
	Ausprägungen mit Mehrfachzählungen	151'956	103'691	42'710	45'153	42'783	12'548	8'761	58'797	80'305	8'490	37'657	114'299	15'870	124'440	11'646	111'457	40'498	
	Ausprägungen ohne Mehrfachzählungen																		
	in % der jeweiligen Gruppe	5.79%	2.22%	7.74%	3.19%	3.73%	2.37%	8.80%	4.33%	3.64%	2.57%	4.54%	3.65%	2.73%	3.85%	8.17%	3.88%	3.72%	

Die grauen leeren Felder basieren auf Fallzahlen < 10 (dürfen nicht ausgewiesen werden), die grau unterlegten Felder mit Zahlen auf Fallzahlen zwischen 10 und 29 (inklusive Grenzen).

4.3 ZAR-Auswertung 1991 – 2002

Tabelle 4-34: Grenzgänger nach Jahr und Wirtschaftsklasse

Saisoniers nach Jahr und Wirtschaftsklasse	Land- u. Forstwirtschaft	Bergbau, Steine u. Erden	verarbeitete Gewerbe, Industrie	Energie- Wasserversorgung	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Oeffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Übrige Dienstleistungen	keine Angaben	Total
1991	2'405	412	88'207	436	21'298	22'765	11'480	8'034	3'340	6'772	669	2'029	9'014	3'799	1'749	232	-	182'641
1992	1'829	385	82'001	426	17'576	21'836	10'577	7'738	3'312	6'295	719	2'167	9'427	3'724	1'682	248	-	169'942
1993	1'563	334	76'241	399	15'452	20'936	9'923	7'376	3'209	6'278	698	2'190	9'536	3'692	1'646	254	-	159'727
1994	1'473	321	73'436	382	14'741	19'284	9'764	7'063	3'125	6'131	703	2'135	9'481	3'694	1'712	260	-	153'705
1995	1'346	348	69'443	378	14'483	20'775	10'416	7'043	3'588	6'758	599	2'224	9'448	3'733	1'663	102	-	152'347
1996	1'287	328	68'608	381	13'412	19'716	10'378	7'149	3'476	7'134	609	2'282	9'801	3'990	1'660	105	1	150'317
1997	1'222	320	65'375	347	11'787	18'442	9'701	6'792	3'497	7'602	708	2'225	9'595	4'298	1'349	118	2	143'380
1998	1'201	297	64'595	352	10'930	18'668	9'817	6'693	3'368	8'064	721	2'391	9'565	4'417	1'234	119	1	142'433
1999	1'179	350	64'140	389	10'605	18'808	10'339	6'841	3'227	8'968	730	2'550	9'977	4'369	1'176	138	-	143'786
2000	1'232	372	66'873	396	11'077	19'882	10'932	7'299	3'339	10'343	741	2'776	10'930	4'575	1'261	198	-	152'226
2001	1'333	389	71'252	424	12'235	21'586	11'912	7'986	3'742	12'746	851	3'235	12'109	4'735	1'419	224	-	166'178

Tabelle 4-35: Saisoniers nach Jahr und Wirtschaftsklasse

Saisoniers nach Jahr und Wirtschaftsklasse	Land- u. Forstwirtschaft	Bergbau, Steine u. Erden	verarbeitete Gewerbe, Industrie	Energie- Wasserversorgung	Baugewerbe	Handel, Reparaturgewerbe	Gastgewerbe	Verkehr, Nachrichten	Kredit- u. Versicherungsgewerbe	Immobilien, Vermietung, Informatik	Oeffentliche Verwaltung	Unterrichtswesen	Gesundheits- u. Sozialwesen	sonstige Dienstleistungen	private Haushalte	Übrige Dienstleistungen	keine Angaben	Total
1991	13'638	653	7'459	32	53'158	2'035	36'666	735	5	185	42	76	291	620	314	1	14	115'924
1992	11'802	516	5'580	24	37'874	1'786	33'627	582	3	187	33	64	243	531	254	5	7	93'118
1993	9'737	351	3'791	13	24'915	1'397	30'065	423	2	133	23	55	181	536	195	5	7	71'829
1994	8'354	269	2'763	6	21'817	1'062	25'534	336	-	125	15	34	138	495	151	-	3	61'102
1995	7'406	282	2'252	3	18'956	1'034	22'324	366	3	225	48	55	140	489	123	1	-	53'707
1996	6'962	234	1'797	4	14'539	931	19'513	292	1	158	40	54	123	504	106	1	-	45'259
1997	4'966	181	949	1	7'937	661	15'319	192	2	111	29	39	75	458	67	1	-	30'988
1998	4'602	179	837	3	6'759	588	14'966	165	-	116	18	42	62	450	56	2	-	28'845
1999	4'110	178	863	1	7'046	534	14'354	141	7	77	11	42	49	354	51	1	-	27'819
2000	4'420	191	1'015	3	8'469	657	15'350	183	1	127	22	49	57	400	55	-	-	30'999
2001	4'576	220	1'376	-	10'838	802	17'022	200	-	156	14	33	76	446	54	-	-	35'813
2002	3'825	-	1'091	2	8'343	790	7'797	143	1	217	8	32	45	333	14	-	-	22'641
2002_KA	7'329	2	5'720	331	12'308	3'864	22'336	2'690	840	4'369	211	1'414	1'634	2'036	357	-	-	65'441

Bemerkung: 2002_KA bezeichnet die Zahl der Kurzaufenthalter inklusive Saisoniers.

4.4 LSE-Auswertung 2000

Tabelle 4-36: Grenzgänger und Saisoniers unter- und oberhalb der Einkommensschwelle für das Jahr 2000 (Basisjahr 2002)

	Gesamtzahl	Unterhalb der Einkommensschwelle	Oberhalb der Einkommensschwelle	Anteil unterhalb der Einkommensschwelle
Grenzgänger	96'139	16'521	79'618	17.2%
Saisoniers	15'931	11'922	4'009	74.8%

5 Anhang B: Probit-Schätzung

a) Mit einbezogene Variablen (Ausgangspunkt für die schrittweise Elimination)

Zusätzlich zu den in den Modellen verwendeten Variablen sind folgende berücksichtigt worden: Haushaltsgrösse (1 Person, 5 und mehr Personen), Zivilstand (geschieden, verwitwet) und folgende Wirtschaftsabschnitte: verarbeitendes Gewerbe / Industrie, Baugewerbe, Immobilien / Vermietung / Informatik, Unterrichtswesen, Gesundheits- / Sozialwesen (Referenzgrösse: öffentliche Verwaltung).

b) Geschätztes Modell für die Jahre 2001/02

Dependent Variable: PAV
 Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing)
 Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
const_2002	-2.432	0.044	-55.478	0.000
const_2001	-2.430	0.047	-51.261	0.000
Frau	0.424	0.031	13.707	0.000
Alter: 15-24	0.452	0.047	9.650	0.000
Alter: 25-39	0.044	0.033	1.361	0.173
Alter: 65+	0.453	0.060	7.512	0.000
verheiratet	0.134	0.032	4.175	0.000
Alleinerziehend	0.125	0.073	1.716	0.086
ausländ. Nationalität	0.014	0.042	0.338	0.735
Ausbildung: Sekundarstufe 1	0.174	0.034	5.138	0.000
Ausbildung: Tertiärstufe	-0.200	0.042	-4.715	0.000
lateinische Schweiz	0.008	0.031	0.258	0.797
Land- und Forstwirtschaft	0.379	0.060	6.332	0.000
Handel, Reparaturgewerbe	0.098	0.039	2.510	0.012
Gastgewerbe	0.503	0.057	8.761	0.000
Verkehr, Nachrichten	-0.093	0.071	-1.311	0.190
Kredit- / Versicherungsgewerbe	-0.427	0.096	-4.434	0.000
sonst. Dienstleistungen	0.295	0.052	5.715	0.000
private Haushalte	0.636	0.074	8.543	0.000
Log likelihood	-4427.225	Akaike info criterion		0.235
Avg. log likelihood	-0.117	Schwarz criterion		0.239
Obs with Dep=0	36'766			
Obs with Dep=1	1'068 Total obs			37'834

c) Geschätztes Modell für die Jahre 1996 bis 2000

Dependent Variable: PAV

Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing)

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
const_2000	-2.513	0.047	-53.539	0.000
const_1999	-2.480	0.046	-53.450	0.000
const_1998	-2.442	0.046	-52.756	0.000
const_1997	-2.463	0.047	-52.444	0.000
const_1996	-2.501	0.048	-52.235	0.000
Frau	0.340	0.028	12.136	0.000
Alter: 15-24	0.473	0.042	11.236	0.000
Alter: 25-39	0.079	0.030	2.641	0.008
Alter: 65+	0.194	0.060	3.250	0.001
verheiratet	0.069	0.029	2.336	0.019
Alleinerziehend	0.176	0.061	2.868	0.004
ausländ. Nationalität	0.041	0.038	1.061	0.289
Ausbildung: Sekundarstufe 1	0.086	0.032	2.668	0.008
Ausbildung: Tertiärstufe	-0.086	0.038	-2.270	0.023
lateinische Schweiz	0.122	0.028	4.298	0.000
Land- und Forstwirtschaft	0.266	0.057	4.648	0.000
Handel, Reparaturgewerbe	-0.072	0.039	-1.872	0.061
Gastgewerbe	0.334	0.059	5.623	0.000
Verkehr, Nachrichten	-0.104	0.063	-1.654	0.098
Kredit- / Versicherungsgewerbe	-0.472	0.092	-5.122	0.000
sonst. Dienstleistungen	0.383	0.043	8.818	0.000
private Haushalte	0.628	0.068	9.253	0.000
Log likelihood	-5049.263	Akaike info criterion		0.188
Avg. log likelihood	-0.094	Schwarz criterion		0.192
Obs with Dep=0	52'766			
Obs with Dep=1	1'113	Total obs		53'879

d) Geschätztes Modell für die Jahre 1992 bis 1995

Dependent Variable: PAV

Method: ML - Binary Probit (Quadratic hill climbing)

Covariance matrix computed using second derivatives

Variable	Coefficient	Std. Error	z-Statistic	Prob.
const_1995	-2.529	0.043	-58.485	0.000
const_1994	-2.621	0.048	-54.335	0.000
const_1993	-2.671	0.049	-54.650	0.000
const_1992	-2.724	0.050	-54.356	0.000
Frau	0.434	0.028	15.298	0.000
Alter: 15-24	0.538	0.040	13.370	0.000
Alter: 25-39	0.143	0.031	4.678	0.000
Alter: 65+	0.285	0.059	4.869	0.000
verheiratet	0.064	0.029	2.176	0.030
Alleinerziehend	0.014	0.071	0.196	0.844
ausländ. Nationalität	0.022	0.037	0.593	0.553
Ausbildung: Sekundarstufe 1	0.165	0.031	5.276	0.000
Ausbildung: Tertiärstufe	-0.044	0.038	-1.147	0.251
lateinische Schweiz	0.170	0.027	6.411	0.000
Land- und Forstwirtschaft	0.098	0.066	1.489	0.136
Handel, Reparaturgewerbe	0.057	0.035	1.633	0.102
Gastgewerbe	0.255	0.058	4.434	0.000
Verkehr, Nachrichten	-0.183	0.068	-2.681	0.007
Kredit- / Versicherungsgewerbe	-0.338	0.072	-4.699	0.000
sonst. Dienstleistungen	0.187	0.052	3.620	0.000
private Haushalte	0.491	0.086	5.736	0.000
Log likelihood	-5060.422	Akaike info criterion		0.188
Avg. log likelihood	-0.094	Schwarz criterion		0.191
Obs with Dep=0	52'936			
Obs with Dep=1	1'122	Total obs		54'058

6 Anhang C: Interviews mit Gewerkschaftsvertretern

6.1 Experten-Interview mit Herrn Bär, Syna Regionalsekretariat Brugg

Syna ist eine interprofessionelle, gesamtschweizerisch tätige Gewerkschaft. Sie ist 1998 aus einer Fusion mehrerer Gewerkschaften hervorgegangen.

Die zusammengefassten Aussagen von Herrn Bär sind in normaler Schrift wiedergegeben, die Fragen bzw. die Vorgaben auf dem Leitfaden von EcoPlan sind *kursiv* geschrieben. Auf Seiten von EcoPlan wurde das Gespräch von Michael Marti und Stephan Osterwald geführt.

6.1.1 Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen

Wer profitiert von der Flexibilität, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer? Welche grundsätzlichen Chancen und Gefahren sehen Sie bei flexiblen Arbeitsverhältnissen auf Ihre Branche bezogen? Bitte beurteilen Sie dies aus Sicht Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Von den neuen Arbeitszeitmodellen, insbesondere der Jahresarbeitszeit, können Arbeitnehmer wie Arbeitgeber profitieren. In erster Linie profitieren die Arbeitgeber, die dadurch saisonale oder auftragsmässige Spitzenzeiten besser abdecken können.

Eine Grundvoraussetzung, damit auch die Arbeitnehmer profitieren können, ist, dass in jedem Monat derselbe Lohn ausbezahlt wird, auch wenn das monatliche Arbeitsvolumen (innerhalb fixierter Bandbreiten für die Wochenarbeitszeit, z.B. 35h-45h pro Woche) schwankt. Solche Richtlinien werden in GAV's ausgehandelt. Es ist auch möglich, dass Abteilungen in grossen Firmen autonom flexible Arbeitszeitmodelle aushandeln. Dies stärkt die Selbstverantwortung des Arbeitnehmers und ermöglicht eine Partizipation bei der Aushandlung der flexiblen Arbeitszeit.

Neue Arbeitszeitmodelle sind dann ein Nachteil für die Arbeitnehmer, wenn der Einsatzplan einseitig diktiert wird und allein vom Auftragsvolumen abhängt. Grundsätzlich gilt, dass nicht das ganze Risiko auf den Arbeitnehmer überwälzt werden darf.

Betreffend Flexibilität lässt sich im Weiteren sagen, dass von den Arbeitnehmern nicht nur eine zeitliche Flexibilität, sondern zunehmend auch eine örtliche/geographische Flexibilität gefordert ist.

Wie gross ist der Bedarf nach flexibler Arbeit? Wie gross ist der Wunsch der Arbeitnehmer nach flexiblen Arbeitsverhältnissen? Was ist die Motivation für flexible Arbeitsverhältnisse aus Sicht Arbeitgeber / Arbeitnehmer?

Flexible Arbeitsverhältnisse bestehen vor allem in Gewerbe und Industrie (vor allem in Betrieben mit mehr als 50 Angestellten), wobei diese immer mehr flächendeckend anzutreffen sind. Der Bedarf nach flexiblen Arbeitsverhältnissen kommt in erster Linie wegen des schwankenden Auftragsvolumens zustande. Zudem sind die Unternehmen heute einem hö-

heren Termindruck ausgesetzt. Da die Arbeitgeber an der Flexibilisierung interessiert sind, helfen sie in der Regel mit, Missbrauch zu verhindern. Zu Beginn waren vor allem die Arbeitnehmer sehr skeptisch gegenüber flexiblen Arbeitszeitmodellen (v.a. Jahresarbeitszeit mit Bandbreiten 35-45h pro Woche).

Welcher Typus von Arbeitnehmer arbeitet flexibel (gut / schlecht ausgebildet)? Was für Arbeit macht dieser Arbeitnehmer? Ist es spezialisierte oder austauschbare Arbeit?

Alle Arbeitnehmer sind von flexiblen Arbeitsverhältnissen betroffen, unabhängig vom Bildungsgrad und von der Art der Arbeit (spezialisiert / austauschbar). Eine Ausnahme bildet am ehesten der Bereich Administration/Büro.

Welche Formen flexibler Arbeitsverhältnisse erwarten Sie in Zukunft zunehmend in Ihrer Branche?

Die flexiblen Arbeitszeitmodelle werden in verschiedenen Branchen zunehmen. Dabei stehen die Modelle mit Jahresarbeitszeit mit Bandbreiten (35-45h pro Woche) oder Gleitzeitkonto (v.a. Bau) im Vordergrund. Da die Arbeitgeber grosses Interesse an einer weiteren Flexibilisierung haben, haben Arbeitnehmer gute „Karten“ zum Aushandeln der GAV.

Von einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit betroffen sind vor allem Industrie und Gewerbe; in den Dienstleistungsbranchen sind vor allem Teilzeitarbeit und Arbeit auf Abruf relevant.

Wann wird ein flexibles Arbeitsverhältnis Ihrer Meinung nach prekär?

Zunächst gilt es festzuhalten, dass auch aus Gewerkschaftssicht flexible Arbeitsverhältnisse nicht per se prekär sind. Prekär ist in erster Linie Arbeit auf Abruf, wenn kein Recht auf Arbeit gemäss Arbeitsvertrag besteht. Dies bringt Probleme mit der Arbeitslosenversicherung: Leute, die eine Kündigung erhalten haben, stehen formal noch für die Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist im Arbeitsverhältnis und haben somit kein Anrecht auf Arbeitslosenentschädigung, obwohl faktisch kein Lohn bezahlt wird. Seit kurzem besteht eine landesweite Regelung, damit in solchen Fällen dennoch Arbeitslosengelder ausbezahlt werden. Betroffen von Arbeit auf Abruf ist vor allem der Dienstleistungssektor.

Im Weiteren sind Kettenarbeitsverträge prekär. Diese kommen eher im Dienstleistungssektor vor (z.B. Grosswäscherei). Als prekär wird ebenfalls Schwarzarbeit eingestuft. Diese kommt gemäss Syna vor allem im Gastgewerbe vor. Zur Bekämpfung der Schwarzarbeit ist kaum Geld vorhanden.

6.1.2 Formen der von EcoPlan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können

EcoPlan möchte zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen (Frage nach Häufigkeit, Bedeutung für Arbeitnehmer/Arbeitgeber und warum sie diese Bedeutung hat).

Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf ist in erster Linie für die Arbeitgeber interessant. Der Arbeitgeber geht mit dieser Arbeitsform keine Risiken ein. Zudem werden bei Arbeit auf Abruf die Sozialleistungen oftmals nicht sehr ernst genommen. Die Arbeitnehmer sind bei Arbeit auf Abruf normal angestellt mit Kündigungsfrist, allerdings ist in der Regel ausdrücklich festgehalten, dass „kein Recht auf Arbeit“ besteht und somit auch kein Anspruch auf Lohn. Dies bedeutet auch, dass einem Arbeitnehmer gekündigt werden kann und obwohl er noch bei diesem Arbeitgeber angestellt ist, keine Arbeit mehr verrichtet. De facto kann daher eine Kündigung sehr kurzfristig erfolgen.

Die betroffenen Branchen sind hauptsächlich das Gastgewerbe und der Verkauf (Abdeckung der Spitzenzeiten) und generell in der Dienstleistungsbranche zur Abdeckung von Krankheit und Ferien. Kaum bekannt ist den Gewerkschaften Arbeit auf Abruf in der Branche „Persönliche Dienstleistungen“. Obwohl allgemein eine Zunahme der Arbeit auf Abruf vermutet wird, tritt dieses Problem vor allem in einer schlechten Konjunkturlage an die Oberfläche.

Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über ein Personalverleihbüro)

Temporäre Anstellungen über eine Personalverleihfirma sind in Industrie und Gewerbe weit verbreitet, vor allem in einer schlechten Wirtschaftslage. Mit temporären Anstellungen werden Engpässe ausgeglichen, die in Folge von allgemeinen Einstellungsstops entstehen. Zur Zeit sind viele Temporärjobs ausgeschrieben. Obwohl ein Temporärangestellter pro Stunde deutlich teurer als ein Normalangestellter ist (inkl. Risikoprämie an Temporärbüro), lohnt sich die Risikoauslagerung für den Betrieb. Zusätzliche Flexibilität ist vor allem in wirtschaftlich schlechten Zeiten für ein Betrieb so wichtig, dass dieser Aufpreis bezahlt wird. Zudem hat der Betrieb weniger administrative Kosten, da auch alle Sozialleistungen, BVG etc. über das Temporärbüro laufen.

Von Temporärarbeit sind vor allem qualifizierte Berufsleute betroffen. Dies bedeutet, dass Temporärarbeit nicht mit Arbeit auf Abruf konkurrenziert. Arbeit auf Abruf wird vor allem von Un- bzw. Niedrigqualifizierten geleistet. Die betroffenen Branchen finden sich in Industrie, Gewerbe und Bau. Im Dienstleistungssektor gibt es weniger Temporärarbeit.

Ein Problem bei der Temporärarbeit ergibt sich aus dem Arbeitslosengesetz. Da die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) u.a. am Vermittlungserfolg von Arbeitslosen gemessen werden, haben die RAV einen Anreiz zur schnellen Vermittlung, d.h. es kommt es vor, dass die RAV Arbeitslose über Temporärfirmen vermitteln.

Insgesamt gibt es jedoch spezielle Regelungen in den GAV für Temporärbeschäftigte („Personalverleih“). Damit ist diese Arbeitsform im Unterschied zu Arbeit auf Abruf geregelt. Das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih ist sicher nicht schlecht. Wie auch bei anderen Gesetzen sind darin aber nur gewisse Rahmenbedingungen geregelt. Weitere Regelungen müssen über die GAV vereinbart werden und zwar indem im Geltungsbereich festgehalten wird, dass der GAV auch für die Arbeitnehmenden von Personalverleihfirmen anwendbar ist (Beispiel GAV Baugewerbe).

Befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu einem Jahr)

Befristete Arbeitsverträge sind vor allem bei einer Dauer bis zu sechs Monaten problematisch. Die Befristung auf ein Jahr ist lang und bietet für beide Seiten ein Risiko. Zudem ist eine Befristung nicht a priori schlecht, obwohl ein Unsicherheitsfaktor bezüglich Zukunft besteht. Der Einsatz von befristeten Arbeitsverhältnissen ist für den Arbeitgeber billiger, dafür weniger flexibel.

Oftmals liegen befristeten Arbeitsverhältnisse gute Arbeitsverträge zu Grunde, z.T. sogar GAV.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind zudem für Leute, die aus der Arbeitslosigkeit kommen, oft ein guter Wiedereinstieg. In diesem Fall ist eine Klausel wünschenswert, dass der Arbeitnehmer aus dem Vertrag vorzeitig aussteigen kann, falls er eine unbefristete Stelle findet. Solche Klauseln gibt es und dies insbesondere dann, wenn es sich beim befristeten Arbeitsverhältnis nicht um eine Vollzeitanzstellung handelt und als so genannter Zwischenverdienst abgewickelt wird, d.h. die Arbeitslosenkasse auch noch Zahlungen leistet.

Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl

Heimarbeit tritt regional sehr unterschiedlich auf und hängt von der regionalen Branchenstruktur ab. In der Textilbranche, die in der Ostschweiz verbreitet ist, kommt Heimarbeit am häufigsten vor. In anderen Kantonen ist dies weniger der Fall (u.a. im Aargau, wo dieses Interview stattfindet).

Teilzeitarbeit, wenn betroffene Person mehr Arbeitszeit wünscht und ihre Arbeitszeiten zu unregelmässig sind, um eine weitere Stelle zu suchen

Teilzeitarbeit ist oft ein Bedürfnis für Arbeitnehmer. Dabei ist die Arbeitszeit in der Regel fixiert. Daher ist auch aus Sicht der Gewerkschaften Teilzeitarbeit vor allem dann prekär, wenn die unregelmässigen Arbeitszeiten verhindern, dass ein Nebenerwerb (oder Zweiterwerb) angenommen werden kann.

Scheinselbständigkeit (Erläuterung: Jemand, der nur einen Auftraggeber hat)

Die Scheinselbständigkeit kommt beispielsweise im Transportgewerbe vor. Ein Chauffeur muss einen eigenen Wagen kaufen und auf eigene Rechnung für das Unternehmen fahren. Dies geschieht im Transportbereich immer häufiger, auch in grösseren Firmen. Eine vermehrte Tendenz ist auch in Gewerbe auszumachen (z.B. Maler). Insgesamt tritt Scheinselbständigkeit nicht in grossem Umfang auf.

Problematisch ist, dass die Arbeitslosengesetzgebung einen Anreiz zur Selbständigkeit auch für Leute bietet, die kein „unternehmerisches Gespür“ haben. Durch die zusätzlichen Taggelder (60 Taggelder maximal, Prämie für Neuunternehmer) oder die Möglichkeit sich das BVG-Guthaben auszahlen zu lassen, werden Leute auch bei mässigen Geschäftsaussichten selbständig.

Betrifft alle erwähnten Formen von Arbeitsverhältnissen: Bei welchen Formen sehen Sie mittel- bis langfristig eine Zunahme bzw. Abnahme in Ihrer Branche? Und weshalb? Gibt es eine konjunkturelle Komponente?

Arbeit auf Abruf und Temporärarbeit steigen in einer schlechten konjunkturellen Phase an. Bei Arbeit auf Abruf wird zudem eine generelle Zunahme vermutet. Im Gegensatz dazu haben befristete Arbeitsverhältnisse nicht zugenommen.

Sind Personen mit bestimmten soziodemographischen Merkmalen überdurchschnittlich von den erwähnten Arbeitsverhältnissen betroffen (Geschlecht, Nationalität, Alter, Bildung)?

Wie bereits erwähnt, sind in der Tendenz vor allem Leute mit niedrigerer Bildung von prekären erwähnten Arbeitsverhältnissen betroffen. Oftmals arbeiten auch Ausländer prekär. Dabei sind Niedergelassene den Schweizern rechtlich gleichgestellt. Jahresaufenthalter brauchen eine fremdenpolizeiliche Bewilligung. Die Kantone sind dazu angehalten, bei Gesuchen für Jahresaufenthalter zu prüfen, ob der branchenübliche Lohn bezahlt wird (Viele Kantone überprüfen dies nur stichprobenweise und unregelmässig, der Kt. Aargau überprüft dies als Ausnahme systematisch). Von den Ausländern sind Jahresaufenthalter (Ausweis B) und ausländische Arbeitnehmende mit dem Status „vorläufiger Aufenthalt“ am stärksten betroffen. Dies deshalb, weil diese den Arbeitsplatz nicht von sich aus frei wechseln können. Stark betroffen sind aber allgemein die Frauen, welche aus familiären bzw. finanziellen Gründen auf ein Zusatzeinkommen angewiesen sind und sich daher kaum zur Wehr setzen.

6.1.3 Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können

Die folgenden nichttraditionellen Arbeitsverhältnisse kann Ecoplan nicht anhand des zur Verfügung stehenden Datenmaterials überprüfen. Daher ist Ecoplan auf Ihre Einschätzungen

angewiesen. Wir möchten zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen.

Kettenarbeitsverträge

Die rechtliche Situation bei den Kettenarbeitsverträgen ist klar geregelt, Kettenarbeitsverhältnisse sind verboten. Insgesamt lässt sich sagen, dass Kettenarbeitsverträge Einzelfälle darstellen und nicht ein häufiges Problem bilden. Ein wichtiger Grund, weshalb trotzdem Kettenarbeitsverträge existieren, ist die Umgehung des gesetzlichen Schutzes (im 1. Dienstjahr werden generell weniger Leistungen von Seiten des Arbeitgebers erbracht: Anzahl bezahlter Krankheitstage, Mutterschaftsversicherung, etc). Die Gewerkschaften gehen entsprechenden Hinweisen nach.

Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum

Diese Arbeitsverhältnisse sind weniger problematisch, da es z.B. auch im Gastgewerbe (als einer klassischen Branche mit umsatzabhängigem Lohnanteil) einen allgemeinverbindlichen GAV mit verbindlichen Mindestlöhnen gibt. Probleme mit variabler Entlohnung finden sich bei Handelsreisenden, Aussendienstvertretern und in der Landwirtschaft (allerdings existiert auch in der Landwirtschaft ein GAV).

Kurzfristige Arbeitspläne (weniger als zwei Wochen im Voraus)

Kurzfristige Arbeitspläne sind bei jeder Firma mit flexiblen Arbeitszeiten möglich. Es ist denkbar, dass ein Arbeitgeber die Arbeitszeiten nicht festlegen kann, weil das anfallende Arbeitsvolumen erst kurzfristig bekannt ist. Daher ist es wichtig, dass branchen- oder betriebsbezogene Lösungen gefunden werden. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass – solange regelmässig der gleiche Lohn ausbezahlt wird – dies kein grosses Problem darstellt. Die Arbeitnehmer leisten hier einen wichtigen Anteil an der Flexibilisierung der Arbeit.

Verletzungen von Schutzbestimmungen: Arbeitsverhältnisse ohne gesetzliche, kollektiv vereinbarte oder durch die gängige Geschäftspraxis garantierte Schutzbestimmungen vor Diskriminierung, missbräuchlichen Entlassungen oder inakzeptablen Arbeitsbedingungen; (in der Schweiz ist zumindest der gesetzliche Schutz gegeben; wie sieht es in ihrer Branche mit kollektiven Vereinbarungen aus?; wie sieht es mit dem Vollzug aus?)

In der Theorie gibt es keine Arbeitsverhältnisse, die ohne gesetzliche Schutzbestimmungen sind. Das Obligationenrecht gilt heute nicht mehr nur für Vollzeitangestellte, sondern für alle Angestellten. Bei schlechter gewerkschaftlicher Organisation ist die Information z.T. mangelhaft. Das seco hat aus diesem Grund Merkblätter erstellt, welche die Arbeitnehmer über ihre Möglichkeiten informieren.

Wichtig ist, ob die Bestimmungen eingehalten werden. Dies betrifft auch Gebiete, wo klare Regelungen bestehen. Besonders problematisch sind mündliche Verträge, die rechtlich einem schriftlichen gleichgestellt sind, jedoch oftmals umgangen werden können.

Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln

Obwohl es heute immer noch einzelne Branchen (z.B. Floristengewerbe) gibt, die keinen GAV haben, werden oftmals im direkten Dialog Lösungen gefunden. Sollte dies nicht zu einer Lösung führen, existieren Arbeitsgerichte zur Klärung.

Das Image der Gewerkschaften hat sich geändert, heute sind die Gewerkschaften in der Regel gut akzeptiert. Alle Unternehmen, die in Verbänden organisiert sind, akzeptieren die Gewerkschaften als Verhandlungspartner. Mit den bilateralen Verträgen werden neu tripartite Kommissionen eingesetzt. In der Tendenz gibt es immer mehr allgemeinverbindliche GAV (z.B. nun auch im Reinigungsgewerbe vorgesehen). Das liegt daran, dass auch Arbeitgeber ein Interesse an GAV haben, weil diese dazu führen, dass sich auch kleine „wilde“ Arbeitgeber an Mindeststandards halten müssen.

Arbeitsverhältnisse mit fehlender Arbeitssicherheit: Arbeitsverhältnisse, die auf Grund fehlender gesetzlicher Bestimmungen gefährlich sind; SUVA, EKAS-Branchenlösungen; wie sieht es mit dem Vollzug aus?

Auf Gesetzesstufe sind grundsätzlich in jedem Bereich Schutzbestimmungen vorhanden. Es gibt SUVA-Richtlinien und so genannte Branchenlösungen, die auf einer Risikoanalyse im entsprechenden Tätigkeitsfeld basieren. Jeder Betrieb ist dabei verpflichtet, jemanden zu Arbeitsrichtlinien und Gesundheitsschutz auszubilden.

Die grösste Problematik betrifft nicht die Regelungen, sondern deren Einhaltung.

Gibt es weitere Formen von Arbeitsverhältnissen, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sind und die EcoPlan nicht aufgezählt hat?

Zu den prekären Arbeitsverhältnissen gehört die Schwarzarbeit. Vor allem im Gast- und Reinigungsgewerbe wird Schwarzarbeit in grösserem Umfang zur Umgehung der Sozialleistungen eingesetzt. Heute werden in der Schweiz nach Schätzungen mindestens 150'000 Leute schwarz beschäftigt. Überdurchschnittlich von Schwarzarbeit betroffen sind Ausländer mit einer B-Bewilligung.

Prekär sind im Weiteren ungerechtfertigte Kündigungen und dubiose Auflösungen von regulären Arbeitsverträgen sowie die gesundheitlichen Folgen bei Arbeitnehmern, die dem Druck im Arbeitsleben nicht standhalten.

6.1.4 Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen

Welche Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen sehen Sie?

Das Sorgenkind der Gewerkschaften ist die Arbeit auf Abruf, wobei einfache Lösungen zur Eindämmung fehlen. Die Gewerkschaften raten den Leuten, keine Arbeitsverhältnisse einzugehen, die keine klaren Regelungen betreffend Arbeitseinsatz beinhalten. Dabei ist es wichtig, dass ein schriftlicher Vertrag besteht, damit sich jeder Arbeitnehmer bewusst ist, auf was er sich einlässt und dass kein Anrecht auf Arbeit besteht. Die Gewerkschaften sind aufgefordert, Arbeit auf Abruf in den Gesamtarbeitsverträgen zu thematisieren und Modelle zur Eindämmung entwickeln. Es muss in erster Linie Aufgabe der Gewerkschaften sein, auf die Problematik dieser Arbeitsform hinzuweisen und in den Gesamtarbeitsverträgen gewisse Leitblanken zu setzen.

Bei der Scheinselbständigkeit muss man das Bewusstsein eines Arbeitnehmers schärfen, auf was für ein Risiko er sich einlässt. Gewerkschaften beraten Arbeitnehmer zu den Folgen und Risiken von Selbständigkeit. Diejenigen, die keine Beratung durch Gewerkschaften suchen, sollten über Aufklärungskampagnen oder Infoblätter des Bundes informiert werden.

Gibt es Modelle – wie z.B. Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen –, die zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen beitragen können?

Bei Arbeit auf Abruf wäre es wünschenswert, wenn eine Bandbreite (für Arbeitsvolumen) festgehalten werden könnten (z.B. in Musterverträgen). Dies ginge allerdings in Richtung Teilzeitarbeitsvertrag, d.h. weniger Flexibilität für den Arbeitgeber, welcher somit auch gewisse Risiken übernehmen müsste. Von Gewerkschaftsseite wird eine generelle Lohnbandbreite abgelehnt und nur im Einzelfall akzeptiert.

Wie verändert sich der Arbeits- bzw. Stellenmarkt bei Umsetzung von Massnahmen zur Vermeidung von prekären Arbeitsverhältnissen?

Ein Verbot gegen Arbeit auf Abruf ist jedoch nicht im Sinne der Gewerkschaften. Den Leuten soll die Chance gegeben werden zu arbeiten, auch wenn dies auf Abruf geschieht. Es müsste eine Regelung eingeführt werden, dass der Arbeitgeber eine moralische Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer hat und nicht einfach Leute auf der Warteliste hat. Eine mögliche Idee wäre es, eine Absicherung bei Arbeit auf Abruf einzuführen: Arbeitet jemand auf Abruf und er wird in einer Periode nicht beschäftigt, so hat der Arbeitgeber die Hälfte des üblichen Lohns zu bezahlen; in diesem Fall würde auch der Arbeitgeber einen Teil des Risikos tragen.

6.2 Experten-Interview mit Herrn Unternährer, Hotel & Gastro Union, Luzern

Hotel & Gastro Union vertritt die Branchen Gastgewerbe und Hotellerie in den vier Berufen Koch, Service, Hauswirtschaft und Empfang. Wenn nicht anders erwähnt, betreffen die nachfolgenden Aussagen sämtliche vier Berufe.

Die zusammengefassten Aussagen von Herrn Unternährer sind in normaler Schrift wiedergegeben, die Fragen bzw. die Vorgaben auf dem Leitfaden von Ecoplan sind *kursiv* geschrieben. Auf Seiten von Ecoplan wurde das Gespräch von Michael Marti geführt.

6.2.1 Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen

Wer profitiert von der Flexibilität, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer? Welche grundsätzlichen Chancen und Gefahren sehen Sie bei flexiblen Arbeitsverhältnissen auf Ihre Branche bezogen? Bitte beurteilen Sie dies aus Sicht Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Oftmals besteht auf beiden Seiten (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) der Wunsch nach flexiblen Arbeitsverhältnissen. Dies ist ganz bestimmt auch in den Branchen Gastgewerbe und Hotellerie der Fall. Die Arbeitgeber erhalten dadurch einen Spielraum, den unterschiedlichen Andrang besser abzufedern. Auf Seiten der Arbeitnehmer ermöglichen flexible Arbeitsverhältnisse den beruflichen Wiedereinstieg. Dies betrifft vor allem Frauen, die zu 75% in den flexiblen Arbeitsverhältnissen arbeiten. Oftmals sind diese Frauen Zweitverdienende in einem Haushalt. Betreffend Chancen und Gefahren lässt sich sagen, dass flexible Arbeitsverhältnisse risikolos sind für Arbeitgeber, während bei den Arbeitnehmern durchaus ein Risiko vorhanden ist.

Wie gross ist der Bedarf in ihrer Branche nach flexibler Arbeit? Wie gross ist der Wunsch der Arbeitnehmer in Ihrer Branche nach flexiblen Arbeitsverhältnissen? Was ist die Motivation für flexible Arbeitsverhältnisse aus Sicht Arbeitgeber / Arbeitnehmer?

Flexible Arbeitsverhältnisse haben im Gastgewerbe und in der Hotellerie eine lange Tradition. Die Zahl der flexiblen Arbeitsverhältnisse beträgt rund 70'000 von 220'000 Arbeitsverhältnissen (rund 30%). Der Hauptanteil der flexiblen Arbeitsverhältnisse fällt im Service an. Seit Mitte der 90er Jahre lässt sich jedoch ein Anstieg der flexiblen Arbeitsverhältnisse beobachten. Insbesondere wurden seither eine beträchtliche Zahl von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt.

Welcher Typus von Arbeitnehmer arbeitet flexibel (gut / schlecht ausgebildet)? Was für Arbeit macht dieser Arbeitnehmer? Ist es spezialisierte oder austauschbare Arbeit?

Insgesamt lässt sich sagen, dass vor allem Arbeitnehmende ohne anerkannte Berufsbildung im Gastgewerbe und in der Hotellerie in flexiblen Arbeitsverhältnissen tätig sind. Die Tätigkeit, die hauptsächlich von flexiblen Arbeitsverhältnissen betroffen sind, sind der Service und die Zimmerdienste („Zimmermädchen“) in der Hotellerie. Die Arbeit ist austauschbar.

Welche Formen flexibler Arbeitsverhältnisse erwarten Sie in Zukunft zunehmend in Ihrer Branche?

Es ist ein genereller Anstieg der flexiblen Arbeitsverhältnisse zu erwarten. Dies ist auf einen gesellschaftlichen Wandel zurückzuführen (Rollenteilung zwischen Mann und Frau), der eine zunehmende Flexibilität begünstigt.

Wann wird ein flexibles Arbeitsverhältnis Ihrer Meinung nach prekär?

Der hauptsächliche Grund für Prekarität wird in der Abwesenheit eines zugesicherten Einkommens gesehen. Dies kann die Form von Arbeit auf Abruf, befristeten saisonalen Arbeitsverhältnissen (wo kommt das Einkommen in der Zwischensaison her?) oder anderen Arbeitsverhältnissen annehmen, bei welchen das Einkommen nicht gesichert ist.

6.2.2 Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können

Ecoplan möchte zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen (Frage nach Häufigkeit, Bedeutung für Arbeitnehmer/Arbeitgeber und warum sie diese Bedeutung hat).

Arbeit auf Abruf

In den betroffenen Branchen wird zwischen so genannt echter und unechter Arbeit auf Abruf unterschieden. Unter dem Begriff „echte Arbeit auf Abruf“ wird verstanden, dass der Arbeitnehmer auf Pikett ist und sich für den Arbeitseinsatz zur Verfügung halten muss. Diese Form von Arbeit auf Abruf ist im Gastgewerbe nicht verbreitet. Hingegen ist die „unechte Arbeit auf Abruf“ sehr verbreitet. Bei dieser Form der Arbeit auf Abruf wird der Arbeitnehmer kurzfristig angefragt, ob er zu einem Teileinsatz bereit ist. Der Arbeitnehmer kann im Grundsatz den Einsatz ablehnen, es ist jedoch naheliegend, dass diejenigen Arbeitnehmer, die vermehrt für flexible Einsätze zur Verfügung stehen, das nächste Mal wieder eher zum Zug kommen. Insofern besteht ein gewisser Zwang, angebotene Arbeit auf Abruf anzunehmen.

Aus der Sicht der Gewerkschaften ist es kein Ziel, Arbeit auf Abruf zu verbieten. Allerdings sind Bestrebungen im Gang, den Lohn des Arbeitnehmers über das Jahr mit einer Bandbreitenregelung zu glätten. Es ist auch eine Lösung zu finden, welche eine Umgehung von Art. 324 OR ausschliesst und das Unternehmerrisiko auf den Arbeitnehmer abwälzt.

Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über ein Personalverleihbüro)

Temporäre Arbeitsverhältnisse, die über ein Personalverleihbüro ablaufen, sind im Gastgewerbe relativ selten. Dies hängt damit zusammen, dass die Anstellung über ein Personalverleihbüro hohe Kosten verursacht und daher im Vergleich mit Arbeit auf Abruf nicht attraktiv ist. Temporäre Arbeitsverhältnisse werden allenfalls bei qualifizierten Arbeitnehmern (in ers-

ter Linie Köche) eingesetzt, während unqualifizierte Arbeitnehmer über Arbeit auf Abruf eingesetzt werden. Im Grundsatz sind temporär Beschäftigte über den GAV umfassend geschützt.

Befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu einem Jahr)

Befristete Arbeitsverhältnisse werden als prekär betrachtet, sowohl bei einer Befristung von bis zu sechs Monaten wie auch bei einer Befristung von bis zu 12 Monaten. Im Gastgewerbe gibt es ausgeprägt saisonale Arbeitsverhältnisse. In der Zwischensaison stellt sich für die Arbeitnehmenden dann die Frage, wie sie ihren Lebensunterhalt verdienen.

Mit den bilateralen Verträgen wird die Zahl der saisonalen Verträge zurückgehen und durch Ganzjahresarbeitsverträge ersetzt werden. Dabei wird versucht, über Jahresarbeitszeitmodelle die unterschiedliche saisonale Auslastung zu glätten. Mit der bevorstehenden Ost-Erweiterung in der EU werden jedoch Arbeitskräfte in den Schweizer Markt kommen und der Druck auf die Löhne wird tendenziell zunehmen. Die Gewerkschaften sind daher interessiert, einen möglichst weitreichenden Schutz durch einen Gesamtarbeitsvertrag zu haben.

Die Gewerkschaften in den Branchen Gastgewerbe und Hotellerie haben die Abschaffung des Saisonier-Statuts sehr begrüsst. Der grosse Einsatz von Saisoniers hat dazu geführt, dass der Markt in diesen Branchen nicht richtig gespielt hat, da ein Saisonier nicht von einer Arbeitsstelle zur nächsten wechseln konnte. Dadurch sank der Druck auf die Betriebe im Gastgewerbe und in der Hotellerie attraktive Arbeitsbedingungen anzubieten. Dies hat den Strukturwandel verzögert und zu einer mangelnden Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich mit anderen Branchen geführt.

Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl

Heimarbeit ist kein Problem im Gastgewerbe und in der Hotellerie. Diese Form des Arbeitsverhältnisses ist weitgehend branchenfremd.

Teilzeitarbeit, wenn betroffene Person mehr Arbeitszeit wünscht und ihre Arbeitszeiten zu unregelmässig sind, um eine weitere Stelle zu suchen

Auf Grund der allgemein hohen Fluktuation in den beiden Branchen wird dies nicht all grosses Problem betrachtet.

Scheinselbständigkeit (Erläuterung: Jemand, der nur einen Auftraggeber hat)

Scheinselbständigkeit ist im Gastgewerbe nicht verbreitet, in der Hotellerie kann Scheinselbständigkeit im Bereich Wäscherei jedoch vorkommen. Denkbar ist jedoch, dass Scheinselb-

ständigkeit in beiden Branchen in Zukunft vermehrt auftauchen wird, beispielsweise beim Reinigungspersonal.

Betrifft alle erwähnten Formen von Arbeitsverhältnissen: Bei welchen Formen sehen Sie mittel- bis langfristig eine Zunahme bzw. Abnahme in Ihrer Branche? Und weshalb?

Bei der Arbeit auf Abruf ist in Zukunft eine Zunahme zu erwarten. Bei der Scheinselbständigkeit besteht auch eine Gefahr der Zunahme. Temporäre Arbeitsverhältnisse sind eher stagnierend, während bei den klassischen befristeten Arbeitsverhältnissen (Saisonarbeit) ein Rückgang erwartet wird.

Sind Personen mit bestimmten soziodemographischen Merkmalen überdurchschnittlich von den erwähnten Arbeitsverhältnissen betroffen (Geschlecht, Nationalität, Alter, Bildung)?

In erster Linie sind Alleinerziehende von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen. Ein weiteres wichtiges Merkmal ist die Qualifikation eines Arbeitnehmers und damit seine Position auf dem Arbeitsmarkt. Oftmals sind auch Ausländer und Angehörige der zweiten oder dritten Generation von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen. Schliesslich sind auch Personen mit Suchtkrankheiten oder psychischen Krankheiten von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen. Dieser Punkt muss jedoch relativiert werden: Gastgewerbe und Hotellerie gehören zu den wenigen Arbeitsmöglichkeiten für Personen, die von einer Sucht oder Krankheit betroffen sind, da es teilweise einfache, repetitive und wenig attraktive Arbeiten anbietet.

6.2.3 Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können

Die folgenden nichttraditionellen Arbeitsverhältnisse kann EcoPLAN nicht anhand des zur Verfügung stehenden Datenmaterials überprüfen. Daher ist EcoPLAN auf Ihre Einschätzungen angewiesen. Wir möchten zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen.

Kettenarbeitsverträge

Klassische Kettenarbeitsverträge kommen im Gastgewerbe selten vor. Allerdings gibt es im Gastgewerbe sehr ausgeprägt saisonale Anstellungen, die zur Folge haben, dass ein Arbeitnehmer nach der Saison keinen Job mehr hat, jedoch im nächsten Saison wieder willkommen ist. Mit der erwarteten Abnahme der Saisonarbeit infolge der bilateralen Verträge mit der EU wird auch die Gefahr von Kettenarbeitsverträgen tendenziell abnehmen.

Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum

Obwohl im Gastgewerbe traditionell umsatzabhängige Löhne gezahlt werden, ist dies kein Problem, da ein Minimum im Gesamtarbeitsvertrag fixiert ist. Die teilweise Umsatzentlohnung

ist zudem im Gastgewerbe rückgängig, wie die jährliche Rechtsschutzstatistik von Hotel & Gastro Union zeigt (interne Statistik von Hotel & Gastro Union).

Kurzfristige Arbeitspläne (weniger als zwei Wochen im Voraus)

Der Gesetzgeber hat im Arbeitsgesetz bzw. in der dazu gehörigen Verordnung bestimmt, dass der Arbeitgeber die Arbeitspläne in der Regel mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt geben muss (Art. 69 ArGV 1, beziehungsweise auf Art. 47 Arbeitsgesetz). Im Gastgewerbe und in der Hotellerie funktioniert dies jedoch schlecht. Dies ist jedoch nicht vollständig auf eine Fehlplanung seitens der Arbeitgeber zurückzuführen. Teilweise hängt es auch damit zusammen, dass die Bedürfnisse der Kunden sehr kurzfristig geworden sind und die Einsätze nicht immer planbar sind.

Verletzungen von Schutzbestimmungen: Arbeitsverhältnisse ohne gesetzliche, kollektiv vereinbarte oder durch die gängige Geschäftspraxis garantierte Schutzbestimmungen vor Diskriminierung, missbräuchlichen Entlassungen oder inakzeptablen Arbeitsbedingungen; (in der Schweiz ist zumindest der gesetzliche Schutz gegeben; wie sieht es in ihrer Branche mit kollektiven Vereinbarungen aus?; wie sieht es mit dem Vollzug aus?)

Der Gesamtarbeitsvertrag besteht seit 1974. Damit sind die Rahmenbedingungen für die juristische Sicherheit gegeben. Allerdings gibt es einige Vollzugsprobleme: Eine repräsentative Stichprobe der Sozialpartner im Gastgewerbe (1'000 Unternehmen wurden kontrolliert), zeigt, dass 30% der Unternehmer im Gastgewerbe keine Arbeitszeitkontrolle durchführen und nur knapp 48% die Arbeitszeitkontrolle sauber abrechnen (Stichproben 2001/2002 der paritätischen Aufsichtskommission über den L-GAV 98 des Gastgewerbes). Ein zweites grosses Problem beim Vollzug zeigt sich bei der Auszahlung von Ferien- bzw. Ruhetage. Auch hier wird die gesetzliche Bestimmung oftmals umgangen. Weitere Punkte, bei welchen es wiederholt Vollzugsprobleme gibt, betreffen den 13. Monatslohn sowie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln

Die Zahl der Arbeitgeber, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln, ist im Gastgewerbe klar überproportional. Viele Arbeitgeber zeigen eine klare Ablehnung der Gewerkschaften.

Arbeitsverhältnisse mit fehlender Arbeitssicherheit: Arbeitsverhältnisse, die auf Grund fehlender gesetzlicher Bestimmungen gefährlich sind; SUVA, EKAS-Branchenlösungen; wie sieht es mit dem Vollzug aus?

Theoretisch gibt es keine Unsicherheit im Bezug auf gesetzliche Bestimmungen. Es gibt im Gastgewerbe und in der Hotellerie auch eine Branchenlösung, die jedoch nur sehr zögerlich umgesetzt wird. Dies wird vor allem mit den Kosten der Umsetzung begründet.

Gibt es weitere Formen von Arbeitsverhältnissen, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sind und die Ecoplan nicht aufgezählt hat?

Ein grosses Problem betrifft die sogenannten leitenden Angestellten. Leitende Angestellte (z.B. Geschäftsführer) fallen nicht unter das Arbeitsgesetz. Dieser Aspekt wird oftmals ausgenutzt, indem eine junge Person zur Geschäftsführerin ernannt wird, ohne dass sie die entsprechenden Kompetenzen hat. Sie ist dann zum Schein eine Kaderperson und leistet ein höheres Arbeitspensum, ohne dafür entsprechend entlohnt zu werden. Gerade junge Personen fühlen sich schnell geehrt von der scheinbaren Verantwortung, die sie übertragen bekommen. Dies führt dazu, dass sie die Bedingungen weniger genau prüfen.

6.2.4 Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen

Welche Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen sehen Sie?

Die Gewerkschaft Hotel & Gastro Union fährt hauptsächlich auf zwei Schienen:

- Zum einen wird bei den Arbeitsverhältnissen mit Arbeit auf Abruf eine Lösung auf der Ebene Gesamtarbeitsvertrag gesucht, analog zu den Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverträgen. Angestrebt wird dabei eine Bandbreitenlösung, welche sowohl den Interessen der Arbeitgeber wie den Arbeitnehmern Rechnung trägt. Dabei soll die Unterschreitung maximal 20% betragen.
- Zum anderen wird weiterhin eine Reduktion des Koordinationsabzugs bei der zweiten Säule angestrebt. Mit Teilzeitpensen können Arbeitgeber die Zahlung der BVG-Prämien umgehen. Die Löhne sind im Gastgewerbe so niedrig, dass viele Teilzeitangestellte unter die Lohnsumme fallen, welche die Arbeitgeber zu BVG-Leistungen verpflichtet. Gemäss einer Hochrechnung von Hotel & Gastro Union würde eine Halbierung des Koordinationsabzugs – wie sie vor kurzem diskutiert wurde – dazu führen, dass allein im Gastgewerbe und in der Hotellerie 30'000 Erwerbstätige mehr BVG-versichert wären.

Während sich der erste Punkt die Eindämmung bzw. Entschärfung der prekären Arbeitsverhältnisse anstrebt, richtet sich der Einsatz bei der 2. Säule der finanziellen Absicherung der Arbeitnehmer im unteren Lohnsegment. Der finanziellen Absicherung dient auch die Gewährleistung einer vollen Kinderzulage auch für Teilzeitangestellte. Hotel & Gastro Union setzt sich vor allem auch für diesen Punkt ein.

Gibt es Modelle – wie z.B. Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen –, die zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen beitragen können?

Siehe oben, Bandbreitenregelung bei Arbeit auf Abruf.

Wie verändert sich der Arbeits- bzw. Stellenmarkt bei Umsetzung von Massnahmen zur Vermeidung von prekären Arbeitsverhältnissen?

Eine Bandbreitenlösung bei Arbeit auf Abruf ist letztlich im Interesse beider Sozialpartner und damit im Interesse der gesamten Branche. Die Attraktivität dieser Branche auf dem Arbeitsmarkt wird durch geregelte Arbeitsbedingungen erhöht.

Die Auswirkungen einer Reduktion des Koordinationsabzugs wird von Hotel & Gastro Union als wesentlich eingestuft. Hier könnte bei einem Entgegenkommen der Arbeitgeber einiges für die Alterssicherung der Arbeitnehmer getan werden. Da die Beiträge an die zweite Säule für den Arbeitgeber nicht sehr bedeutsam sind, ist nicht anzunehmen, dass die Reduktion des Koordinationsabzugs die Arbeitgeber übermässig belasten würde.

6.2.5 Weitere Bemerkungen

Gibt es weitere Bemerkungen oder Ergänzungen Ihrerseits zur vorliegenden Befragung?

Grundsätzlich gibt es drei weitere Themenbereiche, die noch erwähnt werden müssen, Schwarzarbeit, die bevorstehende Strukturbereinigung und die Abhängigkeit vom Konjunkturverlauf:

- Gastgewerbe und Hotellerie gehören zu denjenigen Branchen, die am meisten von Schwarzarbeit betroffen sind. Dies belegt eine Studie des Forums für Migrationsstudien, welche die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen ohne Aufenthaltsrecht in der Schweiz untersucht.⁴⁸ Gemäss dieser Studie werden im Gastgewerbe rund 20'000 Personen ohne Aufenthaltsrecht schwarz beschäftigt. Das Gastgewerbe gehört zusammen mit der Baubranche und der Landwirtschaft zu den Spitzenreitern.
- Mit der Aufhebung des Saisonierstatuts für die Ausländer – und damit der Verpflichtung bei einem bestimmten Arbeitgeber zu bleiben – wird in den nächsten zwei bis drei Jahren ein beträchtlicher Strukturwandel im Gastgewerbe einsetzen.⁴⁹ Dies ist vor allem deshalb der Fall, weil im Rahme des freien Personenverkehrs auch für die Kurzaufenthalter volle berufliche und geografische Mobilität besteht. Nur bei einer Strukturbereinigung und einer gleichzeitigen Erhöhung der Qualität der Arbeitsbedingungen ist es möglich, längerfristig wieder attraktiv zu sein auf dem Arbeitsmarkt. Heute wandert beispielsweise jeder zweite Koch innerhalb der ersten sieben Jahre aus dem Gastgewerbe ab.

⁴⁸ Piguet/Losa (2002), Travailleurs de l'ombre? Demande de main-d'oeuvre du domaine de l'asile et ampleur de l'emploi d'étrangers non déclarés en Suisse.

⁴⁹ Interview mit Bernd Schips in der „hotel+tourismus revue“ vom 13. März 2003.

- Ein weiterer wichtiger Punkt betrifft die starke Abhängigkeit des Gastgewerbes und der Hotellerie vom Konjunkturverlauf. Beide Branchen sind schnell und ausgeprägt von einer Rezession betroffen und erholen sich nur sehr langsam davon.

6.3 Experten-Interview mit Frau Lehmann, Syna Regionalsekretariat Zürich

Syna ist eine interprofessionelle, gesamtschweizerisch tätige Gewerkschaft. Sie ist 1998 aus einer Fusion mehrerer Gewerkschaften hervorgegangen.

Die zusammengefassten Aussagen von Frau Lehmann (Dienstleistungssektor) und Herrn Rice (Ergänzungen zum Baugewerbe) sind in normaler Schrift wiedergegeben, die Fragen bzw. die Vorgaben auf dem Leitfaden von Ecoplan sind *kursiv* geschrieben. Auf Seiten von Ecoplan wurde das Gespräch von Michael Marti geführt.

6.3.1 Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen

Wer profitiert von der Flexibilität, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer? Welche grundsätzlichen Chancen und Gefahren sehen Sie bei flexiblen Arbeitsverhältnissen auf Ihre Branche bezogen? Bitte beurteilen Sie dies aus Sicht Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Es ist je nach Form des Arbeitsverhältnisses unterschiedlich, wer von flexiblen Arbeitsverhältnissen profitiert.

Von Arbeit auf Abruf und Temporärarbeit profitieren vor allem die Arbeitgeber, die dadurch saisonale oder auftragsmässige Spitzen besser abdecken können. Die Arbeitnehmer sind bei diesen Arbeitsformen nicht gut verankert, und sie haben zudem kaum Mitsprachemöglichkeiten. Gerade bei Arbeit auf Abruf sind viele Niedriglohnbezüger betroffen. Die Arbeitnehmer haben zudem Angst, die Arbeit zu verlieren. Bei beiden Arbeitsformen ist auch kein beruflicher Aufstieg möglich.

Bei der Teilzeitarbeit ist es so, dass sie teilweise von beiden Sozialpartnern geschätzt wird. Hier ist es vor allem abhängig, wie die Arbeitszeiten organisiert sind. Je mehr Mitspracherecht die Arbeitnehmer haben bzw. je mehr ihrer Wünsche berücksichtigt werden, desto mehr profitieren Arbeitnehmer von Teilzeitarbeitsverhältnissen.

Bei Jahresarbeitszeitmodellen ist es – beispielsweise im Baugewerbe – oftmals der Fall, dass Arbeitnehmer schlecht über ihre Rechte und Pflichten orientiert sind. Auch hier ist der Miteinbezug der Arbeitnehmer wichtig. Jahresarbeitszeitmodelle dienen der optimalen Ausnützung der Hauptproduktionszeiten, wobei diese Flexibilität auch als Zwang interpretiert werden kann. Von diesem Zwang sind sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer betroffen.

Wie gross ist der Bedarf nach flexibler Arbeit? Wie gross ist der Wunsch der Arbeitnehmer nach flexiblen Arbeitsverhältnissen? Was ist die Motivation für flexible Arbeitsverhältnisse aus Sicht Arbeitgeber / Arbeitnehmer?

Der Bedarf nach flexiblen Arbeitszeiten ist in vielen Branchen gar nicht so gross. Im Gesundheitsbereich liesse sich der Bedarf mit einer sinnvollen Planung deutlich reduzieren. Der Bedarf ist auch im Verkauf nicht gross. Im Bau gibt es einen klaren Bedarf an flexibler Arbeit, und teilweise auch im Gastgewerbe.

Sehr unterschiedlich ist auch der Bedarf nach Befristung. Im Gastgewerbe ist dieser Bedarf durch die saisonalen Schwankungen nachvollziehbar, während im Gesundheitsbereich dieser Bedarf nicht ersichtlich ist.

Welcher Typus von Arbeitnehmer arbeitet flexibel (gut / schlecht ausgebildet)? Was für Arbeit macht dieser Arbeitnehmer? Ist es spezialisierte oder austauschbare Arbeit?

In der Tendenz sind vor allem schlecht ausgebildete Arbeitnehmer von flexiblen Arbeitsverhältnissen betroffen. Allerdings gibt es auch viele flexible Arbeitsverhältnisse im Verwaltungsbereich und bei der Polizei.

Austauschbare Arbeit kommt vor allem im Gastgewerbe, speziell im Service und am Buffet, sowie im Verkauf vor. Im Gesundheitswesen ist die Arbeit weniger austauschbar, da die Kenntnisse der Arbeitsabläufe zentral sind.

Welche Formen flexibler Arbeitsverhältnisse erwarten Sie in Zukunft zunehmend in Ihrer Branche?

Es wird generell eine Zunahme der flexiblen Arbeitsverhältnisse erwartet. Dies betrifft sowohl Arbeit auf Abruf, befristete Arbeit wie auch Teilzeitarbeit.

Die Zunahme flexibler Arbeitsverhältnisse schwächt die Bindung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die abnehmende Bindung verspüren heute auch das Bankpersonal und – auf Grund der Budgetflaute – auch das Staatspersonal (beispielsweise wird das Pflegepersonal heute teilweise privatisiert).

Wann wird ein flexibles Arbeitsverhältnis Ihrer Meinung nach prekär?

Arbeit auf Abruf ist generell prekär. Insgesamt kann gesagt werden, dass flexible Arbeitsverhältnisse dann prekär sind, wenn sie den Arbeitgebern zur Realisierung eines Produktionsvorteils dienen und die Arbeitnehmer keine Mitsprachemöglichkeit haben.

6.3.2 Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können

Ecoplan möchte zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen (Frage nach Häufigkeit, Bedeutung für Arbeitnehmer/Arbeitgeber und warum sie diese Bedeutung hat).

Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf ist in erster Linie für die Arbeitgeber interessant, da er mit dieser Arbeitsform das Unternehmensrisiko auf die Arbeitnehmer überträgt. Aus Sicht des Arbeitnehmers ist diese Arbeitsform sehr problematisch. Zum einen ist unklar, wie viel Geld er Ende Monat zur Verfügung hat und zum anderen kann bei Arbeit auf Abruf de facto eine kurzfristige Kündigung möglich.

Bei Arbeit auf Abruf ist es notwendig, eine möglichst klare Umschreibung des Vertragsinhalts zu erhalten, d.h. einen schriftlichen Vertrag zu erwirken. Es sollten hierbei auch Fragen geregelt werden wie die Bezahlung des Arbeitswegs, wenn der Betreffende aus Mangel an Arbeit wieder nach Hause geschickt wird. Es ist notwendig, dass die Arbeitnehmer auf ihre Rechte hingewiesen werden. Dies ist oftmals nicht möglich ohne die Mitarbeit der Arbeitgeber.

Zur Verbesserung der auf Abruf Arbeitenden sind Bandbreitenregelungen notwendig. Zudem sollte ein Arbeitsverhältnis auf Abruf, das sich über mehrere Monate hinweg zieht, in einen geregelten Vertrag umgewandelt werden können, d.h. in einen normalen Einzelarbeitsvertrag, worin Lohn und Stellenprozente genau angegeben sind, damit man mit dem Lohn Dispositionen treffen kann.

Die betroffenen Branchen sind hauptsächlich das Gastgewerbe (Abdeckung der Spitzenzeiten), Reinigung, Wäscherei, Verkauf und Lager. Oftmals sind Frauen und Ausländer mit Sprachschwierigkeiten die Betroffenen. Arbeit auf Abruf wird vor allem im Tieflohnbereich und bei einfacheren Tätigkeiten (= wenig Verantwortung, Routinearbeit) angewendet. Überproportional sind auch Zweitverdienende betroffen.

Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über ein Personalverleihbüro)

Temporäre Anstellungen über ein Personalverleihbüro mögen teilweise von Arbeitnehmern erwünscht sein, beinhalten jedoch zwei Probleme: Zum einen werden die Arbeitszeiten oftmals nicht eingehalten (z.B. weniger Stunden als vertraglich festgelegt), zum anderen gibt es immer wieder sogenannte ‚faule‘ temporäre Arbeitsverhältnisse. Diese werden vor Ablauf der ursprünglich festgelegten Dauer des Arbeitsverhältnisses gekündigt.

Temporärarbeit kommt ausgeprägt im Bau, im kaufmännischen Bereich, in Lagertätigkeiten und im Reinigungsgewerbe vor. Weniger verbreitet ist Temporärarbeit im Gastgewerbe. Im Baugewerbe entstehen temporäre Arbeitsverhältnisse oftmals aus der Not heraus: Ein Bauunternehmer hat sich in der Planung verkalkuliert und braucht nun zusätzliche Kräfte. Diese findet er oftmals bei Temporärbüros, unter anderem auch deshalb weil die Temporärbüros mit den regionalen Arbeitsvermittlungszentren zusammen arbeiten. Da viele Bauunternehmen schlechte Erfahrungen mit temporären Anstellungen gemacht haben, ist jedoch anzunehmen, dass temporäre Arbeitsverhältnisse in der Baubranche tendenziell abnehmen werden. Temporäre Arbeitsverhältnisse sind im Bau vor allem problematisch, weil sie dazu führen, dass junge Menschen ihre beruflichen Erkenntnisse nicht festigen, sondern ‚jobben‘. Die Festigung ihrer Fachkenntnisse fehlt ihnen später häufig.

Betroffen von Temporärarbeit sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer. Eine Häufung findet sich bei jungen Leuten.

Befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu einem Jahr)

Befristete Arbeitsverhältnisse werden vor allem in saisonalen Branchen wie Gastgewerbe (Tourismus) oder Bau eingesetzt. Obwohl befristete Arbeitsverhältnisse teilweise von Leuten angestrebt werden, sind sie für die Berufslaufbahn schlecht. In der Regel wird in befristeten Arbeitsverhältnissen immer wieder das gleiche Niveau von Arbeit erledigt, d.h. es gibt kaum eine Steigerung verzeichnet werden kann. Zur Laufbahnentwicklung gehören verschiedene Herausforderungen, und evtl. Weiterbildungen. Auch in der Gastronomie und beim Bau kann man sich fortbilden und sich damit eine langfristige berufliche Zukunft aufbauen.

Im Zusammenhang mit den befristeten Arbeitsverhältnissen sind die Kurzaufenthalter (und die früheren Saisoniers) zu nennen, die vor allem in den Branchen Gastgewerbe und Bau beschäftigt werden. Obwohl mit der heutigen Kurzaufenthalter-Regelung der Familiennachzug und die Personenfreizügigkeit (und damit auch freie Wahl des Arbeitgebers) gewährleistet ist, hat die Kurzaufenthalter-Regelung auch Nachteile: So wurde früher ein Saisoniers für mindestens vier (und höchstens neun) Monate angestellt, während dieses Minimum heute wegfällt.

Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl

Im Dienstleistungssektor ist Heimarbeit kein grosses Problem.

Teilzeitarbeit, wenn betroffene Person mehr Arbeitszeit wünscht und ihre Arbeitszeiten zu unregelmässig sind, um eine weitere Stelle zu suchen

Wenn ein Arbeitgeber bei einer Teilzeitanstellung den Anstellungsgrad nicht erhöhen kann, ist es wichtig, dass diese Person die Möglichkeit hat, eine zusätzliche Stelle zu suchen. Dabei sind regelmässige Arbeitszeiten unerlässlich. Hier ist unbedingt ein Entgegenkommen des Arbeitgebers notwendig.

Scheinselbständigkeit (Erläuterung: Jemand, der nur einen Auftraggeber hat)

Die Scheinselbständigkeit ist aus Sicht der Gewerkschaften eine sehr problematische Form der Arbeit. Problematisch sind dabei vor allem

- die oftmals fehlenden Sozialversicherungsleistungen
- die einseitige Abhängigkeit von einem Auftraggeber und
- der fehlende Kündigungsschutz.

Neben der Häufung in handwerklichen Berufen, im Transportgewerbe und im Baugewerbe (Monteure und Gipser arbeiten oft auf eigene Rechnung als Subakkordanten) nimmt die Scheinselbständigkeit auch im IT-Bereich und im Schulungsbereich (freie Referenten) zu. Betroffen sind somit nicht nur niedrig qualifizierte Arbeitnehmer, sondern auch Berufsleute und hochqualifizierte Arbeitnehmer.

Betrifft alle erwähnten Formen von Arbeitsverhältnissen: Bei welchen Formen sehen Sie mittel- bis langfristig eine Zunahme bzw. Abnahme in Ihrer Branche? Und weshalb? Gibt es eine konjunkturelle Komponente?

Generell gibt es einen Zusammenhang zwischen prekärer Arbeit und Konjunkturverlauf. Allgemein ist jedoch zu erwarten, dass Arbeit auf Abruf unabhängig vom Konjunkturverlauf zunehmen werden. In der Regel ist es so, dass in konjunkturell schlechten Zeiten immer mehr Anforderungen an die Arbeitsleistung gestellt werden oder weniger bezahlt wird, oder versucht wird, mit Arbeit auf Abruf und Temporär-Arbeit billige Arbeitskräfte zu bekommen. Gegen Arbeit auf Abruf wollen die Gewerkschaften bewusst Akzente setzen.

Sind Personen mit bestimmten soziodemographischen Merkmalen überdurchschnittlich von den erwähnten Arbeitsverhältnissen betroffen (Geschlecht, Nationalität, Alter, Bildung)?

Die Betroffenheit ist unterschiedlich je nach Arbeitsverhältnis. Wie erwähnt, sind von Arbeit auf Abruf primär Frauen, Ausländer und niedrig qualifizierte Arbeitnehmer betroffen, während auch vermehrt Hochqualifizierte unter Scheinselbständigkeit leiden. Insgesamt treten prekäre Arbeitsverhältnisse häufiger bei niedrig qualifizierten Arbeitnehmer auf.

6.3.3 Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können

Die folgenden nichttraditionellen Arbeitsverhältnisse kann Ecoplan nicht anhand des zur Verfügung stehenden Datenmaterials überprüfen. Daher ist Ecoplan auf Ihre Einschätzungen angewiesen. Wir möchten zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen.

Kettenarbeitsverträge

Obwohl Kettenarbeitsverträge gesetzlich verboten sind, kommen sie vor allem im Bau hin und wieder vor. In der Regel sind Ausländer davon betroffen, da sie sich weniger gut zur Wehr setzen können.

Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum

Diese Arbeitsverhältnisse kommen im Verkaufsbereich vor, um zwar vor allem im Telefonverkauf und bei sogenannten „Türverkäufen“ vor. Oftmals sind Frauen davon betroffen. Aus

gewerkschaftlicher Sicht ist es sehr schwierig, sich für diese Berufsgruppen einzusetzen, da sie schwierig zu erfassen sind.

Kurzfristige Arbeitspläne (weniger als zwei Wochen im Voraus)

Kurzfristige Arbeitspläne sind überaus problematisch für die Arbeitnehmer. Im Gesetz ist klar festgelegt, dass die Arbeitspläne mindestens zwei Wochen im Voraus verfügbar sein müssen. Ausnahmen durch kurzfristige Veränderungen können immer möglich sein. In gewissen Branchen werden kurzfristige Arbeitspläne jedoch systematisch angewendet. In erster Linie betrifft dies das Gastgewerbe, jedoch auch Verkauf, Reinigung, Wäscherei und Baugewerbe.

Verletzungen von Schutzbestimmungen: Arbeitsverhältnisse ohne gesetzliche, kollektiv vereinbarte oder durch die gängige Geschäftspraxis garantierte Schutzbestimmungen vor Diskriminierung, missbräuchlichen Entlassungen oder inakzeptablen Arbeitsbedingungen; (in der Schweiz ist zumindest der gesetzliche Schutz gegeben; wie sieht es in ihrer Branche mit kollektiven Vereinbarungen aus?; wie sieht es mit dem Vollzug aus?)

Der Vollzug ist in gewissen Bereichen problematisch, so z.B. bei der Lohndiskriminierung nach Geschlechtern, welche vielerorts immer noch vorhanden ist.

Zudem gibt es in vielen Bereichen keine wirksamen Massnahmen zum Schutz vor ungerechtfertigten Kündigungen. Oftmals reichen Begründungen wie „zerrüttetes Arbeitsverhältnis“ oder „nicht ins Team passend“ für eine Kündigung. Einen wirksamen Schutz vor ungerechtfertigten Kündigungen gibt es beispielsweise im Personalgesetz des Kantons Zürich: Bevor eine Kündigung ausgesprochen werden kann wegen mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens, muss dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt werden. Es ist wichtig, dass klare Spielregeln definiert und eingehalten werden.

Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln

Es gibt heute immer noch Arbeitgeber, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln. Am meisten kommt dies in der Wäscherei, im Coiffeurmetier und im Gastgewerbe vor. Allerdings lässt sich keine Generalisierung nach Branchen machen.

Teilweise hängt die fehlende Bereitschaft von Arbeitgebern, mit Gewerkschaften zu verhandeln, auch vom Stil der entsprechenden Gewerkschaft ab.

Arbeitsverhältnisse mit fehlender Arbeitssicherheit: Arbeitsverhältnisse, die auf Grund fehlender gesetzlicher Bestimmungen gefährlich sind; SUVA, EKAS-Branchenlösungen; wie sieht es mit dem Vollzug aus?

In der Theorie gibt es viele Bestimmungen. Problematisch ist jedoch oftmals der Vollzug. Im Gesundheitswesen gibt es beispielsweise ein grosses Problem mit dem Vollzug der Ruhezeitregelungen; diese werden oftmals nicht eingehalten. Das hängt damit zusammen, dass viele Arbeitnehmer im Gesundheitswesen neben ihren Schichten noch Bereitschaftsdienst haben.

In der Baubranche kämpfen die Arbeitnehmer (und Gewerkschaften) mit einem anderen Problem. Die Arbeit auf dem Bau wird immer intensiver, da heute ein Bauunternehmer in der Regel mehrere Baustellen betreut und durch die Spezialisierung die Leute effizienter einsetzen kann. Dies führt dazu, dass die Leerzeiten wegfallen und der körperliche Verschleiss im Bau zunimmt. Daher fordern die Gewerkschaften im Bau die generelle Pensionierung im Alter von 60 Jahren.

6.3.4 Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen

Welche Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen sehen Sie?

Die Gewerkschaften streben Lösungen auf der Ebene der Gesamtarbeitsverträge an. Ein Gesamtarbeitsvertrag bringt für die Arbeitnehmer einer Branche eine Verbesserung gegenüber den minimalen Bestimmungen des OR. Allerdings gibt es heute gerade im Dienstleistungssektor nach wie vor viele Branchen, die keinen Gesamtarbeitsvertrag kennen.

Gibt es Modelle – wie z.B. Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen –, die zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen beitragen können?

Eigentliche Modelle gibt es kaum, wenn man von den Bandbreitenregelungen bei Arbeit auf Abruf absieht. Wichtiger als Modelle sind die Einhaltung (z.B. Ankündigung der Arbeitszeiten mindestens zwei Wochen im Voraus, gemäss Arbeitsgesetz) und die Verbesserung (z.B. Einführung von Bandbreiten bei Arbeit auf Abruf) der ‚Spielregeln‘.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Gewährleistung von Sozialleistungen und eine wirksame Verbesserung des Kündigungsschutzes und des Krankheitsschutzes. Beim Krankheitsschutz gibt es beispielsweise die Idee, die Krankentaggeld-Versicherung zu generalisieren.

Wie verändert sich der Arbeits- bzw. Stellenmarkt bei Umsetzung von Massnahmen zur Vermeidung von prekären Arbeitsverhältnissen?

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass mit besseren – und sicheren – Arbeitsverhältnissen der Mitarbeiterstamm treuer ist und dies langfristig im Interesse beider Sozialpartner ist.

Die Einhaltung der Spielregeln im Bereich „rechtzeitige Ankündigung der Arbeitszeiten“ sollten keine Auswirkungen auf den Arbeits- und Stellenmarkt haben. Eine „Umlagerung“ der

Arbeitsplätze von prekären Arbeitsverhältnissen wie Arbeit auf Abruf in geregelte Arbeitsverhältnisse kann einen Einfluss auf den Stellenmarkt haben. Es ist denkbar, dass einzelne prekäre Arbeitsverhältnisse nicht in geregelte umgewandelt werden, sondern wegfallen würden.

6.4 Experten-Interview mit Herrn Moretto, Unia, Bern; Ergänzungen durch Frau Rytz, SGB, Bern

Unia vertritt grundsätzlich sämtliche Branchen des privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereichs. Die Unia richtet ihren Fokus schwerpunktmässig auf die Branchen Gastgewerbe/Hotellerie und Verkauf. Ergänzt wurden seine Aussagen durch Angaben von Frau Rytz (Schweizerischer Gewerkschaftsbund).

Die zusammengefassten Aussagen von Herrn Moretto und Frau Rytz sind in normaler Schrift wiedergegeben. Die Fragen bzw. die Vorgaben auf dem Leitfaden von Ecoplan sind *kursiv* geschrieben. Auf Seiten von Ecoplan wurde das Gespräch von Michael Marti geführt.

6.4.1 Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen

Wer profitiert von der Flexibilität, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer? Welche grundsätzlichen Chancen und Gefahren sehen Sie bei flexiblen Arbeitsverhältnissen auf Ihre Branche bezogen? Bitte beurteilen Sie dies aus Sicht Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Flexibilität kommt in der überwiegenden Anzahl der Fälle den Arbeitgeber zugute, da sie oftmals einseitig von den Arbeitgebern bestimmt wird. Insbesondere besteht häufig kein Mitspracherecht bei den Arbeitnehmern. Aus Sicht der Gewerkschaft Unia ist dies jedoch eine unabdingbare Voraussetzung, damit von einer – zumindest relativen – Arbeitszeitautonomie gesprochen werden kann. Diese grundsätzliche Aussage bestreitet jedoch nicht, dass flexible Arbeitszeiten unter bestimmten Bedingungen auch Arbeitnehmenden entgegen kommen.

Es ist zudem verschiedentlich der Fall, dass auch Arbeitgeber nicht einer bedingungslosen Flexibilisierung zustimmen. Gerade in der Detailhandelsbranche sind auch kleine Arbeitgeber gegen unbeschränkte Ladenöffnungszeiten, da von diesen in der Regel die grossen Detailhändler profitieren. Eine ‚wilde‘ Flexibilisierung führt zu schlechten Arbeitsbedingungen, was zu erhöhten Arbeitsplatzwechseln führt.

Wie gross ist der Bedarf in ihrer Branche nach flexibler Arbeit? Wie gross ist der Wunsch der Arbeitnehmer in Ihrer Branche nach flexiblen Arbeitsverhältnissen? Was ist die Motivation für flexible Arbeitsverhältnisse aus Sicht Arbeitgeber / Arbeitnehmer?

Der eigentliche Bedarf nach Flexibilität ist im Verkauf grundsätzlich relativ bescheiden. Der heute oftmals erwähnte Bedarf nach mehr Flexibilität im Verkauf geht zu einem beträchtlichen Teil auf eine Eigendynamik zurück, die nicht den realen Bedürfnissen der Konsumentinnen und des Verkaufspersonals entspricht. Das Entstehen dieser Eigendynamik wurde u.a. dadurch begünstigt, dass der Verkauf lange Zeit eine gewerkschaftliche Wüste war und

kaum Rücksicht auf Arbeitnehmer genommen wurde. Der Druck zur Flexibilität führt z.B. dazu, dass die im Arbeitsgesetz vorgesehene Regelung, wonach die Arbeitspläne mindestens zwei Wochen im Voraus vorliegen müssen, oftmals nicht eingehalten wird.

Der Bedarf nach Flexibilität ist im Gastgewerbe eher grösser, weil es stärker externen Faktoren (z.B. das Wetter) ausgesetzt ist. Dieser Bedarf wird aber ausgenützt, teilweise wird beliebig über die Arbeitnehmer verfügt. Oftmals werden Arbeitsschutzbestimmungen nicht eingehalten, z.B. kommt es vor, dass Arbeitnehmer nur einen oder zwei Freitage pro Monat haben statt mindestens einen Freitag pro Woche. Dies widerspricht dem Arbeitsrecht. Generell ist das Gastgewerbe eine der Branchen, in welchen die Gesetze schlecht durchgesetzt werden (Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit). Das hängt damit zusammen, dass die Arbeitsinspektorate oftmals unterbesetzt sind und teilweise – vor allem im Tourismusgebiet – generell zurückhaltend agieren. Damit wird jedoch eine ungesunde Struktur im Gastgewerbe aufrecht erhalten, die längerfristig kaum überlebensfähig ist. Die Qualität und das Image im Gastgewerbe sinkt.⁵⁰

Ob Flexibilität gewünscht wird oder nicht, hängt quer durch alle Branchen stark von den Gestaltungsmöglichkeiten ab. Wer Verantwortung für die Betreuung von Kindern übernimmt, ist froh um eine gewisse Flexibilität am Arbeitsplatz, z.B. gleitende Arbeitszeiten oder Jahresarbeitszeitmodelle, die sich an den Schulferien orientieren. Ausserordentlich problematisch sind für Arbeitnehmer aber voll auf die betrieblichen Bedürfnisse ausgerichtete just-in-time-Produktionsformen oder Arbeit auf Abruf, bei welchen keine Rücksicht auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer genommen wird.

Welcher Typus von Arbeitnehmer arbeitet flexibel (gut / schlecht ausgebildet)? Was für Arbeit macht dieser Arbeitnehmer? Ist es spezialisierte oder austauschbare Arbeit?

In der Verkaufsbranche arbeiten vor allem das Verkaufspersonal und die Lagerangestellten flexibel. Es gibt in beiden Bereichen eine grosse Anzahl sogenannte Aushilfsverträge (Teilzeit, Arbeit auf Abruf). Diese Aushilfsverträge werden deshalb angeboten, weil die Arbeitgeber dadurch mehr Druck auf die Arbeitnehmenden ausüben und mehr Flexibilität erzielen können. Durch solche Aushilfsverträge werden Arbeitnehmer von der beruflichen Vorsorge ausgeschlossen, da sie nicht über die Koordinationslohn der zweiten Säule kommen. Ein Teil der Arbeit im Verkauf und im Lager ist austauschbar.

Aber auch dort, wo spezialisierte Arbeit erforderlich ist, werden Ausbildung und Erfahrung wenig bis gar nicht gefördert. Diese schlagen sich weder im Lohn noch in den Aufstiegschancen nieder. Diesbezüglich herrscht im Verkauf grosser Handlungsbedarf. Die Gewerkschaft Unia setzt sich für die Aufwertung von Ausbildung und Erfahrung ein.

⁵⁰ Interview mit Bernd Schips in der „hotel+tourismus revue“ vom 13. März 2003.

Im Gastgewerbe gibt es gewiss einen bedeutenden Anteil an austauschbarer Arbeit. Für die Gewerkschaft Unia erklärt dies aber nicht, warum heute rund 50% der Arbeitnehmer keinen Lehrabschluss hat⁵¹. In den 90er Jahren haben viele qualifizierte inländische Arbeitskräfte wegen der unbefriedigenden Arbeitsbedingungen (tiefe Löhne, unregelmässige und sehr lange Arbeitszeiten, Wochenendarbeit, etc.) die Branche verlassen. Diese qualifizierten Arbeitnehmenden wurden durch unqualifizierte Arbeitskräfte, welche kaum Beschäftigungsalternativen haben, zu tieferen Löhnen ersetzt. Diese Entwicklung hat sich sehr negativ auf Qualität und Image der Branche ausgewirkt.

Welche Formen flexibler Arbeitsverhältnisse erwarten Sie in Zukunft zunehmend in Ihrer Branche?

Der Druck zu flexiblen Arbeitsverhältnissen wird gross bleiben. Dies erkennt man daran, dass beispielsweise die Bewilligungsgesuche für Sonntags- und Nachtarbeit auch im Kreditgewerbe (Banken und Versicherungen) zugenommen haben. Die zunehmende Flexibilisierung ist nur teilweise auf den immer wieder beschworenen gesellschaftlichen Wandel zurückzuführen. Dass der Trend der Konsumentenbedürfnisse keineswegs homogen ist, zeigen beispielsweise die politischen Auseinandersetzungen um die Frage der Ladenöffnungszeiten: In den zahlreichen Abstimmungen, welche in den letzten Jahren in den verschiedenen Kantonen stattgefunden haben, sprachen sich die Stimmbürger mehrheitlich gegen längere Ladenöffnungszeiten aus.⁵² In der Realität erweist sich der vermeintliche gesellschaftliche Wandel vielmehr als vorgeschobenes Argument, um ein ideologisches (neoliberales) Prinzip durchzusetzen, welches den Arbeitgebern grösstmögliche Handlungsfreiheit sichern soll.

Wann wird ein flexibles Arbeitsverhältnis Ihrer Meinung nach prekär?

Ein flexibles Arbeitsverhältnis ist dann prekär, wenn die Arbeit für den Arbeitnehmer zeitlich nicht planbar ist und/oder wenn es keine Sicherheit bezüglich des Lohnes (der Lohnhöhe) gibt, d.h. wenn die Arbeitsmenge nicht gesichert ist. Höhe und Regelmässigkeit des Lohnes haben auch Auswirkungen auf die soziale Sicherheit.

6.4.2 Formen der von EcoPlan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können

EcoPlan möchte zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen (Frage nach Häufigkeit, Bedeutung für Arbeitnehmer/Arbeitgeber und warum sie diese Bedeutung hat).

⁵¹ Aeppli (2001), Volkswirtschaftliche Analyse der Probleme des Arbeitsmarktes im schweizerischen Gastgewerbe.

⁵² Unia hat soeben einen gesamtschweizerischen Überblick über diese politischen Auseinandersetzung seit Mitte der 90er Jahre erstellt.

Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf ist eine Arbeitsform, die extrem einseitig zu Gunsten des Arbeitgebers ausgerichtet ist. Unia vertritt die Meinung, dass jeder Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag besitzen sollte, in welchem die Arbeitsbedingungen klar festgelegt sind. Für Unia ist nur eine Regelung akzeptabel, welche einen konstanten Lohn garantiert, damit das Leben planbar ist. Betreffend Arbeitszeit erachtet Unia maximal eine wöchentliche Schwankung von +/- 4 Stunden – auf eine 100%-Stelle – als zulässig.

Betroffen von Arbeit auf Abruf sind neben dem Gastgewerbe und dem Verkauf auch das Gesundheitswesen. Im Gesundheitswesen gibt es neben den normalen Pikettdiensten auch Versuche, kurzfristig aufgebotene Aushilfen mit nicht garantierten Teilzeitpensen einzusetzen. Arbeit auf Abruf wird auch in der Lebensmittelindustrie praktiziert. In der Lebensmittelindustrie nimmt die Arbeit auf Abruf z.B. die Form von kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit an, d.h. der Arbeitnehmer wird nach Hause geschickt, wenn die Anlagen nicht voll ausgelastet werden können (und auch nicht bezahlt). Damit wird das Unternehmerrisiko auf den Arbeitnehmer abgewälzt, eine Situation, die Unia und der SGB als nicht tragbar einstufen.

Eine spezielle Form der Arbeit auf Abruf ist die so genannte Minusstundenproblematik, die im Gastgewerbe vorkommt. Arbeitnehmer haben einen Arbeitsvertrag über einen bestimmten Zeitraum, z.B. während der Wintersaison. Hat der Arbeitgeber nun keinen Arbeitsbedarf (z.B. weil kein Schnee liegt), schickt er den Arbeitnehmer nach Hause. Damit versetzt er ihn in eine Minusstundensituation, die den Arbeitnehmer zwingt, die Minusstunden mittels Überstunden abzubauen. Dies kann zu Umgehungen der gesetzlich festgelegten Arbeitsbedingungen (z.B. Nichteinhalten von Ruhetagen) führen.

Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über ein Personalverleihbüro)

Temporärarbeit ist eine traditionelle Arbeitsform bei Auftragsschwankungen oder ungeplanten Absenzen. Sie nimmt mit der Veränderung der Arbeitsorganisation in Richtung Kapazitätsorientierung zu. Die betroffenen Branchen sind z.B. das Baugewerbe, kaufmännische Tätigkeiten oder die Lebensmittelindustrie. Temporäre Arbeitsverhältnisse sind im Gastgewerbe und im Verkauf nicht sehr verbreitet.

Zur Temporärarbeit gilt es zu sagen, dass sie z.T. dem Bedürfnis der Arbeitnehmenden entspricht (z.B. Berufseinstieg). Ein Problem ist aber, dass ein temporär Angestellter nicht wirklich Teil der Belegschaft ist. Deshalb wird beispielsweise die notwendige Schulung zu Arbeitssicherheit bei temporär Angestellten tendenziell vernachlässigt.⁵³ Daher muss bei den Temporärarbeitenden ein spezielles Augenmerk auf die Arbeitssicherheit gelegt werden. Der Vollzug des Arbeitnehmerschutzes im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist

⁵³ Vgl. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2002), Arbeitswelt im Wandel – Trends und Auswirkungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Europäischen Union.

jedoch sehr lückenhaft. Aber auch die sozialen Beziehungen und die Arbeitsteilung innerhalb der Stammebelegschaft werden durch Temporärarbeitende belastet. Es können keine längerfristigen sozialen Kontakte geknüpft werden, es gibt keine gemeinsamen Erlebnisse, die ein Vertrauensverhältnis herstellen, das eingearbeitete Personal muss die temporären ständig anleiten und unterstützen und wird dadurch noch mehr belastet, schwierige Fragen landen beim eingearbeiteten Personal und nicht bei den Temporären usw.

Wichtig ist für die Gewerkschaften, dass die Temporären unter den gleichen Arbeitsbedingungen tätig sind wie die Festangestellten (Lohngleichheit, soziale Absicherung z.B. im Krankheitsfall, Unterstellung unter die Gesamtarbeitsverträge).

Befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu einem Jahr)

Befristete Arbeitsverhältnisse sind nicht immer vermeidbar (z.B. Expo). Es ist jedoch notwendig, dass es Bestimmungen gibt, die befristet Angestellte bei Krankheit und Schwangerschaft schützen (obligatorische Taggeldversicherung, Mutterschaft). Nur so sind befristete Arbeitsverhältnisse nahezu gleichwertige Arbeitsverhältnisse wie unbefristete.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind in der Regel prekär, wenn sie saisonal ausgerichtet sind, wie z.B. im Gastgewerbe. Problematisch ist hierbei, dass eine Person nur eine bestimmte Zahl von Monaten angestellt ist, und dann während der restlichen Zeit kein Verdienst hat. Ein denkbare Modell, wie die saisonale Beschäftigung in eine ganzjährige umgewandelt werden kann, sind bezahlte Ausbildungsprogramme, welche im Rahmen der im Gastgewerbe notwendigen Qualifizierungs-Offensive (siehe dazu auch die bundesrätliche Botschaft zur Tourismusförderung) durchgeführt werden könnten.

Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl

Heimarbeit ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl hat die selben Auswirkungen wie Arbeit auf Abruf. Heimarbeit wird traditionell im Metallgewerbe, in der Uhren- und Textilindustrie oder im Bereich Kartontage und Versand angewendet. Neuere Tätigkeiten finden sich im Bereich Teleheimarbeit, z.B. bei kaufmännischen Berufen (Verwaltung, Sekretariat), im Bereich Gestaltung und Grafik, Beratung oder im Verkauf (Telefonverkauf).

Generell sind Heimarbeitende sind in einer schwierigen Situation, da sie sich kaum gewerkschaftlich organisieren lassen. Der Vollzug des Arbeitsgesetzes wird kaum überprüft.

Teilzeitarbeit, wenn betroffene Person mehr Arbeitszeit wünscht und ihre Arbeitszeiten zu unregelmässig sind, um eine weitere Stelle zu suchen

Aus der Sicht von Unia ist Teilzeitarbeit bereits problematisch, wenn eine Person in einem Betrieb mehr arbeiten will und dies nicht kann. Oftmals werden – gerade im Gastgewerbe oder im Verkauf – Arbeitnehmer auf so geringe Teilzeitpensen angestellt, dass die Arbeitge-

ber die Kosten für die berufliche Vorsorge sparen können. Teilzeitarbeit ist speziell in diesen Branchen sehr weit verbreitet, heute arbeiten rund 400'000 bis 500'000 Arbeitnehmer Teilzeit in diesen Branchen.

Die Gewerkschaften Unia und SGB sind der Meinung, dass die Teilzeitproblematik in Zukunft differenzierter diskutiert wird und Teilzeitarbeit nicht mehr uneingeschränkt als positiv empfunden wird. Teilzeitarbeit ist in der Schweiz nur deshalb so verbreitet, weil die Regelarbeitszeit – im Gegensatz zu anderen Ländern – in der Schweiz nach wie vor sehr hoch ist. Die beiden Gewerkschaften sehen als langfristig einzig gangbaren Weg eine Reduktion der Arbeitszeit.

Scheinselbständigkeit (Erläuterung: Jemand, der nur einen Auftraggeber hat)

Scheinselbständigkeit kommt z.B. bei Strassentransporten (Camioneure), Vertretern und teilweise bei Heimarbeit vor. Bisher waren Verkauf und Gastgewerbe weitgehend von Scheinselbständigkeit verschont geblieben. Gerade in Gastgewerbe hat sich in den letzten Jahren die Gefahr des Outsourcings einzelner Tätigkeiten erhöht, so in der Reinigung oder in der Wäscherei.

Betrifft alle erwähnten Formen von Arbeitsverhältnissen: Bei welchen Formen sehen Sie mittel- bis langfristig eine Zunahme bzw. Abnahme in Ihrer Branche? Und weshalb?

Es ist davon auszugehen, dass alle Formen der prekären Arbeitsverhältnisse in Zukunft zunehmen werden, da die Nachfrage der Wirtschaft steigen wird. Die EU-Osterweiterung und der Personenfreizügigkeit wird diese Entwicklung verstärken, da es mehr Arbeitskräfte geben wird, die aus wirtschaftlicher Not bereit sind, zu prekären Konditionen zu arbeiten. Die Gewerkschaften versuchen, die Gesellschaft für prekäre Arbeitsverhältnisse, insbesondere Arbeit auf Abruf, zu sensibilisieren und wirksame Kontrollmechanismen z.B. über tripartite Kommissionen zu installieren. Sie hoffen, dadurch der befürchteten Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse entgegen zu wirken und existenzsichernde Normalarbeitsverhältnisse, welche ein planbares Sozial- und Familienleben ermöglichen und soziale Sicherheit bei Krankheit und Alter garantieren, zu verteidigen.

Sind Personen mit bestimmten soziodemographischen Merkmalen überdurchschnittlich von den erwähnten Arbeitsverhältnissen betroffen (Geschlecht, Nationalität, Alter, Bildung)?

Generell lässt sich sagen, dass vor allem schlecht qualifizierte Arbeitnehmer, Frauen und Ausländer von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind. Im Gastgewerbe sind in erster Linie Ausländer und Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen tätig. Im Verkauf ist es das Verhältnis ausgeglichener, in der Tendenz sind jedoch auch dort Frauen stärker von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen.

6.4.3 Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können

Die folgenden nichttraditionellen Arbeitsverhältnisse kann Ecoplan nicht anhand des zur Verfügung stehenden Datenmaterials überprüfen. Daher ist Ecoplan auf Ihre Einschätzungen angewiesen. Wir möchten zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen.

Kettenarbeitsverträge

Obwohl Kettenarbeitsverträge mit wenigen klar definierten Ausnahmen verboten sind,⁵⁴ kommen sie sowohl im Gastgewerbe wie im Verkauf vor. Allerdings ist es schwierig, die Grössenordnung zu bestimmen. Kettenarbeitsverträge dienen dazu, Lohnzulagen, die durch Berufserfahrung und Dienstalter eigentlich angemessen wären zu umgehen. Zudem kann mit Kettenarbeitsverträgen die Zahl der Kündigungen tief gehalten werden.

Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum

Variable, bzw. umsatzabhängige Löhne sind heute im Gastgewerbe und im „normalen“ Verkauf kein grosses Problem mehr. Heute wird vor allem im Telefonverkauf auf Provision gearbeitet. Diese Arbeitsplätze sind sehr problematisch.

Kurzfristige Arbeitspläne (weniger als zwei Wochen im Voraus)

Der Gesetzgeber hat im revidierten Arbeitsgesetz (Fassung 2000) bzw. in der dazu gehörigen Verordnung bestimmt, dass der Arbeitgeber die Arbeitspläne in der Regel mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt geben muss (Art. 69 ArGV 1, bezugnehmend auf Art. 47 Arbeitsgesetz).⁵⁵ Im Gastgewerbe und in der Hotellerie funktioniert dies jedoch schlecht, es herrscht ein Vollzugsnotstand. Im Verkauf – insbesondere bei Migros – hat sich die Situation nach erfolgreichen gewerkschaftlichen Interventionen gebessert.

Verletzungen von Schutzbestimmungen: Arbeitsverhältnisse ohne gesetzliche, kollektiv vereinbarte oder durch die gängige Geschäftspraxis garantierte Schutzbestimmungen vor Diskriminierung, missbräuchlichen Entlassungen oder inakzeptablen Arbeits-

⁵⁴ Objektive Gründe für Kettenverträge sind gemäss Bundesgericht: wenn es sich um zwei völlig verschiedene Arbeitsbereiche im gleichen Betrieb handelt, also jemand nach Ablauf eines befristeten Vertrages für eine ganz andere Arbeit eingestellt wird; wenn die Arbeitsverhältnisse unterschiedlich finanziert sind oder wenn unklar ist, ob die Stelle weitergeführt werden kann. Es müssen verschiedene Gründe kumulativ erfüllt sein, um Kettenverträge zu rechtfertigen (vgl. work April/2003)

⁵⁵ Im heute geltenden L-GAV für das Gastgewerbe ist festgelegt, dass bei Saisonbetrieben die Arbeitspläne eine Woche im Voraus festgelegt werden müssen. Die Gewerkschaft Unia bestreitet jedoch, dass diese Bestimmung mit dem revidierten Arbeitsgesetz kompatibel ist.

bedingungen; (in der Schweiz ist zumindest der gesetzliche Schutz gegeben; wie sieht es in ihrer Branche mit kollektiven Vereinbarungen aus?; wie sieht es mit dem Vollzug aus?)

Vor allem der Vollzug der Schutzbestimmungen im Arbeitsgesetz ist äusserst unbefriedigend, gesetzliche Bestimmungen im Arbeitsgesetz und im Obligationenrecht werden oftmals nur zögerlich umgesetzt. Dies betrifft vor allem die Branchen Landwirtschaft, Gastgewerbe, Verkauf und Transport. Im Gastgewerbe sind die Arbeitsämter vor allem in Tourismusgebieten sehr zurückhaltend.

Daher sind Gesamtarbeitsverträge sehr wichtig, allerdings sind heute weniger als 50% der Arbeitnehmer durch GAV abgedeckt. Für die Sicherstellung akzeptabler Arbeitsbedingungen ist es wichtig, dass der Gesetzgeber GAV fördert und die Schwelle für die Allgemeinverbindlichkeit heruntersetzt. Die Notwendigkeit der Sicherstellung wird durch die Personenfreizügigkeit mit der EU und speziell mit der EU-Osterweiterung zunehmen.

Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln

Die Zahl der Arbeitgeber, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln, ist im privaten Dienstleistungs-Bereich überdurchschnittlich. Das hängt damit zusammen, dass es in diesen beiden Branchen keine jahrzehntelange gewerkschaftliche Tradition gibt. Dies führt dazu, dass viele Arbeitgeber eine sehr abwehrende Haltung gegenüber Gewerkschaften haben. Daher sind die Gewerkschaften gezwungen, auf die Öffentlichkeitsarbeit zurück zu greifen.

Neben den erwähnten Branchen gibt es auch in der Lebensmittelindustrie Unternehmen, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln.

Arbeitsverhältnisse mit fehlender Arbeitssicherheit: Arbeitsverhältnisse, die auf Grund fehlender gesetzlicher Bestimmungen gefährlich sind; SUVA, EKAS-Branchenlösungen; wie sieht es mit dem Vollzug aus?

Die Gesundheitsrisiken und Belastungen sind je nach Branche sehr unterschiedlich verteilt. Aber es gibt für alle Branchen klare Bestimmungen zu Arbeitssicherheit (SUVA-Regelungen, EKAS-Branchenlösungen) und zum Gesundheitsschutz (Arbeitsgesetz). Dort, wo die SUVA die Kontrollen (UVG) durchzuführen hat, werden die Kontrollen in aller Regel gut durchgeführt. Dort, wo die kantonalen Ämter für die Umsetzung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zuständig sind, werden die gesetzlichen Vorschriften oftmals nur zögerlich umgesetzt, z.B. im Bereich der Arbeits- und Ruhezeiten. Viele Kantone scheuen sich, die Regelungen wirksam durchzusetzen, da sie Arbeitssicherheit oft unter dem Aspekt der Wirtschaftsförderung betreiben.

Gibt es weitere Formen von Arbeitsverhältnissen, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sind und die nicht aufgezählt worden sind?

Ein grosses Problem betrifft die sogenannten leitenden Angestellten. Leitende Angestellte (z.B. Geschäftsführer) fallen nicht unter die Arbeitszeitsvorschriften des Arbeitsgesetzes. Dieser Aspekt wird oftmals ausgenutzt, indem eine junge Person zur Geschäftsführerin ernannt wird, ohne dass sie die entsprechenden Kompetenzen hat. Sie ist dann zum Schein eine Kaderperson und leistet ein höheres Arbeitspensum, ohne dafür entsprechend entlohnt zu werden. Gerade junge Personen fühlen sich schnell geehrt von der scheinbaren Verantwortung, die sie übertragen bekommen, dass sie die Bedingungen weniger genau prüfen.

Eine weitere neue Form prekärer Arbeitsverhältnisse betrifft die Vertrauensarbeitszeit, die vor allem besser qualifizierte Arbeitnehmer betrifft. Bei der Vertrauensarbeitszeit gibt es keine vereinbarte Arbeitszeit, es wird vom Arbeitnehmer „nur“ verlangt, dass er die anstehenden Arbeiten rechtzeitig ausführt. In der Regel arbeiten die betroffenen Personen mehr als vertraglich oder gesetzlich eigentlich erlaubt wäre.

6.4.4 Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen

Welche Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen sehen Sie?

Viel wichtiger als vereinzelte Lösungsansätze sind die Gesamtarbeitsverträge, sie garantieren einen ganzheitlichen Ansatz. Ein wichtiges Ziel für die Gewerkschaften ist, dass die GAV allgemeinverbindlich erklärt werden. Die GAV regeln wesentliche Fragen zu Lohn und Arbeitszeit für die ganze Branche. Auch der Arbeit auf Abruf sollte auf Stufe GAV entgegen gewirkt werden. Die Gewerkschaftsarbeit der letzten Jahre hat diesbezüglich einige Fortschritte gebracht, wie z.B. die GAV von Coop und Migros zeigen.

Heute ist die Durchsetzung des Arbeitsgesetzes sehr unbefriedigend. Aber auch die Einhaltung einzelner GAV ist schlecht, wie z.B. im Fall des L-GAV des Gastgewerbes, wo die Stichproben-Kontrollen der nationalen Kontrollstelle von 2001 und 2002 ergeben haben, dass 1/3 bis 1/2 der kontrollierten Betriebe beispielsweise die Arbeitszeiterfassung nicht korrekt anwendet. Ein sehr wichtiges Anliegen der Gewerkschaften ist deshalb die Verbesserung der Vollzugsinstrumente. Nur mit einer personellen Aufstockung sind die Arbeitsinspektorate beispielsweise in der Lage, die Arbeitsbedingungen effektiv zu kontrollieren. Zudem ist wichtig, dass vermehrt tripartite Kommissionen eingesetzt werden, um im Hinblick auf die Personenfreizügigkeitsregelung mit der EU das Lohn- und Sozial-Dumping zu verhindern.

Gibt es Modelle – wie z.B. Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen –, die zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen beitragen können?

Ein Modell zur Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen ist das Modell des Genfer Nonfood-Detailhandels. In den allgemeinen Arbeitsbedingungen wird beispielsweise festge-

legt, dass die wöchentliche Arbeitszeit nicht um mehr als +/- 4 Stunden von der vertraglich festgelegten Arbeitszeit abweichen darf. Es gibt eine Reihe weiterer Bestimmungen, die eine im Interesse beider Arbeitspartner abgeschlossen wurden. Aus Sicht der Gewerkschaften sind solche Regelungen erstrebenswert.

Wie verändert sich der Arbeits- bzw. Stellenmarkt bei Umsetzung von Massnahmen zur Vermeidung von prekären Arbeitsverhältnissen?

Bei der Umsetzung der Massnahmen – vor allem im Vollzug bestehender gesetzlicher Regelungen – ist eine strukturbereinigende Wirkung – vor allem im Gastgewerbe – nicht auszuschliessen. Wie jedoch bereits angesprochen wurde, erhöht dies die Qualität und Attraktivität des Gewerbes.⁵⁶

Generell lässt sich sagen, dass verbesserte Arbeitsbedingungen die Sozialpartnerschaften stärken und die Arbeitnehmer motivieren. Neue Studien zeigen, dass starke gewerkschaftliche Präsenz und starke Sozialpartnerschaften die Produktivität einer Branche steigern.⁵⁷ Dies ist im Interesse der einzelnen Branchen und der Gesamtwirtschaft.

⁵⁶ Interview mit Bernd Schips in der „hotel+tourismus revue“ vom 13. März 2003.

⁵⁷ Imboden Priscilla, in der Wochenzeitung CASH vom 21. Februar 2003, S. 26.

7 Anhang D: Interviews mit Arbeitgebervertretern

7.1 Experten-Interview mit Herrn Liechti, Veledes, Bern

Veledes ist der Schweizerische Verband der Lebensmitteldetaillisten. Veledes vertritt somit vor allem kleine Geschäfte mit wenigen Angestellten.

Die zusammengefassten Aussagen von Herrn Liechti sind in normaler Schrift wiedergegeben, die Fragen bzw. die Vorgaben auf dem Leitfaden von Ecoplan sind *kursiv* geschrieben. Auf Seiten von Ecoplan wurde das Gespräch von Michael Marti und Stephan Osterwald geführt.

7.1.1 Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen

Wer profitiert von der Flexibilität, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer? Welche grundsätzlichen Chancen und Gefahren sehen Sie bei flexiblen Arbeitsverhältnissen auf Ihre Branche bezogen? Bitte beurteilen Sie dies aus Sicht Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Von flexiblen Arbeitszeitmodellen profitieren sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer. Dies gilt in besonderem Mass für kleine Lebensmitteldetaillisten mit wenigen Angestellten: Der Besitzer ist darauf angewiesen, dass die Angestellten mit einer gewissen Flexibilität eingesetzt werden können, aber auch viele der Angestellten, in erster Linie Frauen, wollen i.d.R. nicht Vollzeit arbeiten, sondern begrüssen flexible Modelle. Ein weiterer Nutzen der Arbeitnehmer liegt darin, dass die entsprechenden Arbeitsplätze oft lokal gelegen sind, d.h. (sehr) nahe beim Wohnort liegen und somit der Arbeitsweg entfällt.

Bezogen auf den Lohn lässt sich sagen, dass gelerntes Personal mehr verdient als ungelernes. Muss ein Geschäftsführer Kosten sparen, so kann er dies dadurch, dass er gelerntes Personal durch ungelernes ersetzt oder indem er den Ungelernten weniger Lohn zahlt. Beim Personal mit abgeschlossener Berufsausbildung besteht für den Arbeitgeber viel weniger Lohnflexibilität, da solche Arbeitskräfte sonst eine andere Stelle suchen. Das Arbeitsvolumen der ungelerten Arbeitskräfte wird oft so gesetzt, dass der Jahreslohn unter das BVG-Obligatorium fällt.

Wie gross ist der Bedarf nach flexibler Arbeit? Wie gross ist der Wunsch der Arbeitnehmer nach flexiblen Arbeitsverhältnissen? Was ist die Motivation für flexible Arbeitsverhältnisse aus Sicht Arbeitgeber / Arbeitnehmer?

Für kleine Detailhandelsgeschäfte ist flexible Arbeit äusserst wichtig. Oft arbeiten in solch einem Betrieb der Geschäftsführer, seine Frau und nach Bedarf ein oder zwei flexibel angestellte Arbeitnehmer (in der Regel Frauen). Insgesamt kann gesagt werden, dass rund $\frac{3}{4}$ der Arbeitnehmer flexibel arbeiten.

Nach Einschätzung von Veledes werden sowohl flexible wie Teilzeit-Arbeitsverhältnisse von den Arbeitnehmern geschätzt.

Welcher Typus von Arbeitnehmer arbeitet flexibel (gut / schlecht ausgebildet)? Was für Arbeit macht dieser Arbeitnehmer? Ist es spezialisierte oder austauschbare Arbeit?

Die Arbeitskräfte im Verkauf sind relativ gut austauschbar, weil i.d.R. wenig spezialisierte Arbeit geleistet wird. Das hängt auch damit zusammen, dass viele Angestellte keine Berufsausbildung haben. Veleles hat ein Interesse an einer Zunahme der Berufsbildung.

Besteht nicht ein gewisser Widerspruch darin, dass die Berufsausbildung im Verkauf erwünscht ist und gefördert werden soll, in erster Linie aber eher schlecht bezahlte Arbeit in Niedriglöhnen von den Arbeitgebern nachgefragt wird?

In mittleren und grösseren Geschäften arbeiten oft 1 – 2 gelernte Arbeitskräfte, ca. zu 80%. Diese können das Geschäft auch einmal allein führen, der Besitzer kann somit bspw. in die Ferien verreisen. Diese Beschäftigten verdienen auch besser als die übrigen, die als Aushilfen angestellt sind.

Welche Formen flexibler Arbeitsverhältnisse erwarten Sie in Zukunft zunehmend in Ihrer Branche?

Es wird nicht vermutet, dass Jahresarbeitszeitmodelle in grossen Stil eingeführt werden. Bei Vollzeitstellen ist die Wochenarbeitszeit die Regel, während bei Teilzeitstellen meist mehr Flexibilität vorliegt: Meist wird der Stundenplan von Woche zu Woche neu festgelegt. Diese Festlegung folgt jedoch in den wenigsten Fällen nach Absprache, meist bestimmt der Geschäftsinhaber den Stundenplan.

Arbeit auf Abruf ist in der Branche rückgängig. Das hängt in erster Linie dazu zusammen, dass diese Arbeitsform unattraktiv ist.

Wann wird ein flexibles Arbeitsverhältnis Ihrer Meinung nach prekär?

Arbeit auf Abruf ist prekär. Schwankt das Arbeitspensum von Woche zu Woche stark, so kann das als „Vorstufe“ zu Arbeit auf Abruf bezeichnet werden. Liegt nur ein mündlicher Vertrag vor, so ist dies „am Rande“ der Prekarität. Rund 5-10% der Arbeitsverträge werden mündlich abgeschlossen, vor allem in kleinen Läden.

7.1.2 Formen der von EcoPlan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können

EcoPlan möchte zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen (Frage nach Häufigkeit, Bedeutung für Arbeitnehmer/Arbeitgeber und warum sie diese Bedeutung hat).

Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf war sehr verbreitet in der Branche. Seit ca. 5 Jahren ist der Anteil von Arbeit auf Abruf aber abnehmend, weil die Sensibilität bei den Arbeitgebern und der Bevölkerung gestiegen ist. Arbeit auf Abruf geniesst heute einen schlechten Ruf, daher ist sie nicht mehr en vogue. Für den Arbeitgeber ist es wegen der maximalen Flexibilität jedoch ein sehr angenehmes Arbeitszeitmodell, für die Arbeitnehmer hat Arbeit auf Abruf nur negative Seiten. Auf Abruf arbeiten in der Branche v.a. ungelernete Frauen – Schweizerinnen wie Ausländerinnen – sowie generell Personen, die auf das Geld angewiesen sind.

Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über ein Personalverleihbüro)

Bei den kleinen Detailhandelsgeschäften werden Arbeitskräfte kaum über Temporärbüros gesucht. Zum einen „passt“ dies nicht zu den kleinen Detaillisten, zum anderen ist der Weg über solche Büros vergleichsweise teuer. In aller Regel finden sich die Arbeitskräfte auch auf anderen Wegen.

Befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu einem Jahr)

Befristete Arbeitsverhältnisse sind im Allgemeinen in der Branche nicht verbreitet. Nur zur Deckung saisonaler Spitzen (in erster Linie beim Weihnachtsgeschäft) kommen kurzzeitige Befristungen (1 Monat) in eher grösseren Geschäften (ab 5 bis 6 Angestellten) vor.

Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl

Nicht relevant.

Teilzeitarbeit, wenn betroffene Person mehr Arbeitszeit wünscht und ihre Arbeitszeiten zu unregelmässig sind, um eine weitere Stelle zu suchen

Die beschriebene Situation kommt vor. Im allgemeinen sieht es ein Arbeitgeber nicht gern, wenn Arbeitnehmer noch einen zweiten Job haben. Daher ist diesbezüglich kaum ein Entgegenkommen zu erwarten, d.h. regelmässige Arbeitszeiten werden kaum deswegen garantiert, damit ein Arbeitnehmer einen zweiten Job ausüben kann.

Scheinselbständigkeit (Erläuterung: Jemand, der nur einen Auftraggeber hat)

Nicht relevant.

Betrifft alle erwähnten Formen von Arbeitsverhältnissen: Bei welchen Formen sehen Sie mittel- bis langfristig eine Zunahme bzw. Abnahme in Ihrer Branche? Und weshalb? Gibt es eine konjunkturelle Komponente?

Flexible Teilzeitarbeit bleibt wichtig in der Branche, weil die selbständigen Detailhändler weiterhin unter Druck bleiben werden und das Personal einen wichtigen Kostenfaktor bildet. Die Detailhändler werden weiterhin versuchen, ihre Situation finanziell zu optimieren. Auch gut Ausgebildete werden in Zukunft vermehrt mit einem Pensum von 70-80% flexibel arbeiten. Bis jetzt fehlt das Bewusstsein, dass eine flexible Einsatzplanung von Woche zu Woche für die Arbeitnehmer ein Problem sein kann.

Im selbstständigen Lebensmittel-Detailhandel gibt es bisher keine Gesamtarbeitsverträge. Daher ist der Verband häufig beratend für die Arbeitgeber tätig. Der Verband weist jedoch die Arbeitgeber auch auf die Problematiken der Arbeitnehmer hin.

Sind Personen mit bestimmten soziodemographischen Merkmalen überdurchschnittlich von den erwähnten Arbeitsverhältnissen betroffen (Geschlecht, Nationalität, Alter, Bildung)? Prekär arbeiten zu einem grossen Teil auch Ausländer. Welche?

Im Detailhandel sind vor allem Frauen als Verkäuferinnen tätig. Bei den Ausländern sind im Prinzip Ausländer sämtlicher Aufenthaltskategorien betroffen. Am häufigsten sind es jedoch niedergelassene Frauen, die in der Schweiz eine eigene Familie haben.

7.1.3 Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können

Die folgenden nichttraditionellen Arbeitsverhältnisse kann Ecoplan nicht anhand des zur Verfügung stehenden Datenmaterials überprüfen. Daher ist Ecoplan auf Ihre Einschätzungen angewiesen. Wir möchten zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen.

Kettenarbeitsverträge

Kettenarbeitsverträge sind kaum verbreitet, da befristete Arbeitsverträge generell selten sind.

Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum

Variable Löhne kommen in der Branche nicht vor. Die meisten Angestellten mit niedrigen Pensen arbeiten auf Stundenlohnbasis. Betreffend Löhne ist zu ergänzen, dass der 13. Monatslohn vielfach nicht gewährt wird. Oftmals wird nur eine geschäftsabhängige Gratifikation bezahlt.

Kurzfristige Arbeitspläne (weniger als zwei Wochen im Voraus)

Kurzfristige Arbeitspläne sind sehr weit verbreitet. In erster Linie ändern die Tage, an welchen jemand eingesetzt wird. Das Arbeitspensum schwankt i.d.R. nicht mehr als +/-10% pro Woche, ausser bei Ferienablösungen, dann ist mit zusätzlichen Arbeitsstunden zu rechnen.

Bei der Arbeitsplanung fehlt einerseits das Bewusstsein, andererseits die Bereitschaft der Arbeitgeber, längerfristige Arbeitspläne zu erstellen. Der Verband erkennt, dass dies für die Arbeitnehmer problematisch ist und vertritt diesbezüglich die Meinung, dass die Arbeitgeber mehr tun könnten.

Verletzungen von Schutzbestimmungen: Arbeitsverhältnisse ohne gesetzliche, kollektiv vereinbarte oder durch die gängige Geschäftspraxis garantierte Schutzbestimmungen vor Diskriminierung, missbräuchlichen Entlassungen oder inakzeptablen Arbeitsbedingungen; (in der Schweiz ist zumindest der gesetzliche Schutz gegeben; wie sieht es in ihrer Branche mit kollektiven Vereinbarungen aus?; wie sieht es mit dem Vollzug aus?)

Teilweise wird bei Vollzeitangestellten kein Überstundenzuschlag bezahlt, obwohl dies gemäss OR vorgeschrieben wäre. Bei Teilzeitangestellten wird teilweise kein Zuschlag bei Sonntagsarbeit entrichtet, obwohl auch dies gesetzlich zugesichert wäre.

Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln

Gewerkschaften verhandeln nur direkt mit den grossen Detailhändlern und Warenhäusern, nicht auf Stufe der selbständigen Detaillisten. Bei den Arbeitnehmern ist die Gewerkschaft VHTL weitgehend unbekannt, sie wissen also in der Regel nicht, an wen sie sich bei Problemen wenden sollen. Daher kommen Arbeitnehmer mit Problemen oft auch zu Veledes, obwohl es sich bei Veledes um einen Arbeitgeberverband handelt. Veledes arbeitet denn auch zu 90% für die Arbeitgeber. Allenfalls besteht hier auf Seiten der Gewerkschaften (VHTL) ein Handlungsbedarf.

Arbeitsverhältnisse mit fehlender Arbeitssicherheit: Arbeitsverhältnisse, die auf Grund fehlender gesetzlicher Bestimmungen gefährlich sind; SUVA, EKAS-Branchenlösungen; wie sieht es mit dem Vollzug aus?

In der Lebensmittelbranche herrscht generell ein geringes Gesundheitsrisiko. Die Vorschriften der SUVA und der Lebensmittelgesetzgebung können gut eingehalten werden, es gibt keine Regelungen, die von den Arbeitgebern als „in der Praxis kaum anwendbar“ bezeichnet werden. Zudem gibt es im Detailhandel auch eine Branchenlösung im Bereich EKAS.

Gibt es weitere Formen von Arbeitsverhältnissen, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sind und die wir nicht aufgezählt haben?

Nein.

7.1.4 Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen

Welche Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen sehen Sie?

Die Unsicherheit für den Arbeitnehmer könnte durch die Umstellung der verbreiteten Wochen- auf eine Monatsplanung verringert werden.⁵⁸ Zudem könnte auch versucht werden, die Arbeitstage innerhalb einer Woche je Arbeitnehmer vermehrt fix zu halten (wäre z.B. eine Erleichterung für die Organisation der Kinderbetreuung).

Bei den Arbeitgebern fehlt allerdings oft die Bereitschaft, sich auf solche „Neuerungen“ einzulassen. Zudem besteht oft ein Kommunikationsproblem: Der Arbeitgeber sitzt am „längeren Hebel“, die Arbeitnehmer getrauen sich oft nicht, solche Probleme/Anliegen auf den Tisch zu bringen. Dies ändert sich jedoch zunehmend: Jüngere Arbeitgeber erkennen die Probleme der Arbeitnehmer eher und sind bereit, Lösungen zu suchen.

Es gibt dazu zur Zeit keine konkreten Überlegungen im Verband für Lösungen zur Eindämmung der Arbeit auf Abruf. Ein geeigneter Lösungsansatz wäre jedoch die Propagierung und Forcierung längerfristiger Arbeitspläne.

Gibt es Modelle – wie z.B. Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen –, die zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen beitragen können?

Bis auf weiteres wird es keinen GAV geben. Die selbständigen Detailhändler wollen die Kompetenz zur Aushandlung von Arbeitsverträgen nicht abgeben, auch nicht an ihren eigenen Verband Veledes.

Wie verändert sich der Arbeits- bzw. Stellenmarkt bei Umsetzung von Massnahmen zur Vermeidung von prekären Arbeitsverhältnissen?

Eine Umstellung von der verbreiteten Wochen- auf Monatsplanung wäre ohne weitere Folgen möglich.

Die Reduktion des Koordinationsabzugs bei der zweiten Säule ist je nach Grösse sowie Kosten- und Ertragsstruktur des einzelnen Betriebes bezahlbar oder nicht. Personalintensive,

⁵⁸ Bemerkung: Zumindest eine Umstellung der wöchentlichen Planung auf eine zweiwöchentliche Planung wird ja bereits vom Gesetzgeber verlangt (Art. 47, Arbeitsgesetz und Art. 69 der dazu gehörigen Verordnung).

kleine Geschäfte dürften es am schwierigsten haben. Für den kleinen Laden ohne grossen Anteil Fremdpersonal spielt der Koordinationsabzug keine wichtige Rolle. Für viele nur schwach rentable Läden könnte eine Senkung des Koordinationsabzuges das berühmte Fass zum Überlaufen bringen.

7.1.5 Weitere Bemerkungen

Sie haben das allgemein tiefe Lohnniveau angesprochen. Können offene Stellen im Detailhandel trotzdem besetzt werden, auch wenn sich die Wirtschaft in einer konjunkturell guten Verfassung befindet?

Selbständige Detailhändler haben Mühe, ausgebildete, gute Leute anzustellen, weil sie nicht konkurrenzfähige Löhne bezahlen. Die Stellen müssen bei guter Konjunkturlage eher mit schlecht qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden.

In einer schlechten Konjunkturlage („Konsumflaute“) werden die Arbeitspensen der flexiblen Arbeitnehmer reduziert, *oftmals* um Wochen oder gar Monate.

7.2 Experten-Interview mit Herrn Saner, Swiss Retail Federation, Bern

Swiss Retail vertritt die mittleren und grösseren Unternehmen im Detailhandel (z.B. Manor, Usego, Valora, Jelmoli, Spar, Loeb etc.). Die Aussagen von Herrn Saner beziehen sich in erster Linie auf die von Swiss Retail vertretenen Unternehmen und nicht auf alle mittleren und grösseren Unternehmen. Die von Swiss Retail betroffenen Unternehmen bilden die sogenannte dritte Kraft neben den beiden grossen Detailhandelsunternehmen in der Schweiz, Migros und Coop. Migros, Coop und die Swiss Retail-Unternehmen beschäftigen rund 2/3 der Angestellten im mittleren und grossen Detailhandel in der Schweiz.

Die zusammengefassten Aussagen von Herrn Saner sind in normaler Schrift wiedergegeben, die Fragen bzw. die Vorgaben auf dem Leitfaden von EcoPlan sind *kursiv* geschrieben. Auf Seiten von EcoPlan wurde das Gespräch von Michael Marti und Mike Hofmann geführt.

7.2.1 Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen

Wer profitiert von der Flexibilität, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer? Welche grundsätzlichen Chancen und Gefahren sehen Sie bei flexiblen Arbeitsverhältnissen auf Ihre Branche bezogen? Bitte beurteilen Sie dies aus Sicht Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Flexibilität kann für den Arbeitgeber wie auch für den Arbeitnehmer je nach Situation positive und negative Auswirkungen haben. In Spitzenzeiten (z.B. Weihnachten, Ausverkauf) ist es für den Arbeitgeber von Vorteil Teilzeitangestellte einsetzen zu können, um den erhöhten Kapazitätsbedarf vorübergehend abzudecken. Im Gegenzug besteht auch eine grosse Nachfrage nach Teilzeitpensen von verschiedenen Arbeitnehmergruppierungen (Studenten, Frauen). Ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich von der flexiblen Arbeit profitieren, lässt sich aus Sicht von Swiss Retail nicht schlüssig beantworten.

Flexible Arbeitsverhältnisse bergen für die Arbeitgeberseite die Gefahr von Imageverlust u.a. wegen des unqualifizierten Personals, welches nicht das notwendige Know-how zur Kundenberatung aufweist. Dies führt dazu, dass sich die Kunden weniger gut beraten vorkommen. Die fehlende oder schlechte Beratung kann zu Kundenabwanderungen und beträchtlichen Umsatzeinbussen führen. Flexible Arbeitsverhältnisse führen jedoch auch zu einem höheren administrativen Aufwand für die Arbeitgeber. Zudem besteht die Gefahr, dass sich die „ordentlichen“ Arbeitnehmer zurückgestellt vorkommen. Die Dauer, wie lange der Laden geöffnet ist, hat zugenommen und wird weiter zunehmen. Die Arbeitsverträge sind aber auf die Arbeitsdauer von durchschnittlich 8,24 Stunden pro Tag ausgelegt. Die Pausen dazwischen dürfen eine gewisse Zeitspanne nicht überschreiten. Diejenigen Zeiten, die nicht abgedeckt werden können, müssen mit Aushilfen oder Teilzeitarbeitnehmern abgedeckt werden. Ausserdem zeigt die Erfahrung, dass die Randzeiten bei Festangestellten nicht eben beliebt sind. Trotzdem sehen viele Mitarbeiter aber nicht ein, weshalb die Randzeiten besser entlohnt werden.

Wie gross ist der Bedarf in ihrer Branche nach flexibler Arbeit? Wie gross ist der Wunsch der Arbeitnehmer in Ihrer Branche nach flexiblen Arbeitsverhältnissen? Was ist die Motivation für flexible Arbeitsverhältnisse aus Sicht Arbeitgeber / Arbeitnehmer?

Der Bedarf nach flexibler Arbeit hängt bei den Arbeitgebern von der Regelung bei den Ladenöffnungszeiten ab. Mit zunehmend flexiblen Ladenöffnungszeiten nimmt der Bedarf an flexibler Arbeit zu. Arbeitszeitmodelle, die bereits angewendet werden, sind die Abendarbeitszeit und die Jahresarbeitszeit. Unter einem Abendarbeitszeit versteht man eine „Schicht“, bei welcher die Arbeit erst nach Mittag beginnt und erst abends endet.

Auch bei den Arbeitnehmern besteht ein grosser Wunsch nach flexiblen Arbeitsverhältnisse im Sinne von Teilzeitarbeit. Der Wunsch geht bei den Festangestellten eher Richtung fixe Arbeitszeiten. Bei temporären Arbeitnehmern wird hingegen meist ein hoher Grad an Flexibilität gewünscht.

Swiss Retail macht zudem die Beobachtung, dass bei zunehmendem Ausbildungsgrad auch der Wunsch nach flexibleren Arbeitsverhältnissen steigt. Qualifizierte Teilzeitangestellte – als qualifiziert gilt der Abschluss einer Detailhandelslehre – mit Spezialkenntnissen sind bei den Arbeitgebern sehr gefragt und würden gerne vermehrt eingesetzt. Der Abschluss in der Detailhandelslehre wird aber gemäss Swiss Retail oft als Sprungfeder in andere Branchen benutzt. Im Verkauf arbeiten überdies häufig ausländische Frauen, welche noch vorwiegend dem traditionellen Rollenverhältnis folgen. Trotz der guten Aufstiegsmöglichkeiten ziehen sie sich vom Arbeitsmarkt zurück, um sich voll und ganz der Familie zu widmen.

Welcher Typus von Arbeitnehmern arbeitet flexibel (gut / schlecht ausgebildet)? Was für Arbeit macht dieser Arbeitnehmer? Ist es spezialisierte oder austauschbare Arbeit?

Im Detailhandel gibt es drei Gruppen von Arbeitnehmern: Verkauf, Logistik und Administration. Flexibilität findet sich vor allem im Verkauf und in der Logistik. So arbeiten im Verkauf oftmals Wiedereinsteigerinnen. Im Lagerbereich, welcher einen beachtlichen Anteil von Teilzeitangestellten beschäftigt, sind eher Werkstudenten tätig oder Personen, welche einem Zweitjob nachgehen. Kaum flexible Arbeitsverhältnisse sind in der Administration anzutreffen. Wenig Flexibilität besteht zudem bei Rayonleitern.

Die Arbeit im Verkauf und in der Logistik ist tendenziell austauschbar, da auch viele Ungelernte die Berufe ausüben. Die Unternehmen haben würden gerne mehr qualifizierte Arbeitnehmer beschäftigen, sowohl Festangestellte wie Teilzeitangestellte, da die Unternehmen für alle Funktionen besser qualifizierte Mitarbeiter brauchen könnten.

Welche Formen flexibler Arbeitsverhältnisse erwarten Sie in Zukunft zunehmend in Ihrer Branche?

In der Detailhandelsbranche haben fixe Teilzeitangestellte Zukunft, d.h. dass sie in der Regel nur an ganz bestimmten Wochentagen arbeiten. Angesichts der schlechten Wirtschaftslage werden die Unternehmen aber zur Zeit die Zahl der fixen Teilzeitangestellten nicht erhöhen.

Wann wird ein flexibles Arbeitsverhältnis Ihrer Meinung nach prekär?

Arbeit auf Abruf ist ein prekäres Arbeitsverhältnis. Arbeit auf Abruf wird von den Mitgliedern von Swiss Retail nicht angeboten. Die entsprechenden Richtlinien werden von sogenannten Personalleiter-Kommissionen ausgearbeitet.

Ebenfalls als prekär werden niedrige Pensen erachtet, wenn mit diesem Verdienst für den Familienunterhalt aufgekomen werden muss.

Schliesslich ist auch Schwarzarbeit prekär und zerstört den Arbeitsmarkt. Im mittleren und grossen Detailhandel wird Schwarzarbeit nicht praktiziert.

7.2.2 Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können

Ecoplan möchte zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen (Frage nach Häufigkeit, Bedeutung für Arbeitnehmer/Arbeitgeber und warum sie diese Bedeutung hat).

Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf ist für den Arbeitgeber per se positiv, da er Flexibilität zum niedrigstmöglichen Preis kaufen kann. Arbeit auf Abruf wird von den Mitgliedern von Swiss Retail aus Angst vor Qualitätseinbussen nicht eingesetzt. Die Gründe hierfür sind einerseits ein möglicher Imageverlust. Zudem ist Arbeit auf Abruf mittel- bis längerfristig auch ökonomisch fragwürdig. Schlechte Arbeitsbedingungen führen zu schlechter Motivation der Arbeitskräfte und

folglich schlechten Verkaufskontakten und Umsatzeinbussen (Kundenverlust). Mittels Lohnanreizen und fringe benefits wie Rabatte im eigenen Geschäft sowie Aus- und Weiterbildung sollen die Mitarbeiter motiviert werden und damit die Erreichung von guten Kundenkontakten sichergestellt werden.

Es wird geschätzt, dass Arbeit auf Abruf in rund 10-20% der Betriebe im mittleren und grossen Detailhandel vorkommt.

Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über ein Personalverleihbüro)

Temporäre Arbeitsverhältnisse gibt es bei den mittleren und grösseren Detailhändlern nur sehr selten. Sie kommen allenfalls in den Bereichen Administration und Lager vor.

Befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu einem Jahr)

Befristete Arbeitsverhältnisse sind ebenfalls eher selten. Der Aufbau der für den Verkauf notwendigen Sortimentskenntnisse sind zeit- und damit kostenintensiv. Daher werden andere Lösungen für die Spitzenzeiten – in erster Linie die Weihnachtszeit – angewendet. In vielen Geschäften gibt es im November und Dezember ein Ferienverbot. Eine andere Möglichkeit zur Abdeckung von Spitzenbelastungen liegt im Einsatz von Überstunden.

Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne vertragliche festgelegte Stundenzahl

Heimarbeit ist bei den mittleren und grossen Detaillisten branchenfremd.

Teilzeitarbeit, wenn betroffene Person mehr Arbeitszeit wünscht und ihre Arbeitszeiten zu unregelmässig sind, um eine weitere Stelle zu suchen

Bei den grossen Unternehmungen ist eine strukturierte Personalplanung wichtig. Daher wird schon im Interesse der Unternehmung versucht, die Arbeitnehmer möglichst regelmässig einzusetzen. Daher ist der hier geschilderte Fall eher eine Ausnahme.

Selbstverständlich gibt es kurzfristig immer Anpassungen in der Einsatzplanung. Im Allgemeinen sind die Unternehmen von Swiss Retail bestrebt, gute Arbeitnehmer vermehrt einzusetzen und an die Unternehmen zu binden. Mit besseren Leistungen (z.B. BVG, Sozialleistungen) versuchen die Unternehmen für die Arbeitnehmer attraktiver zu sein.

Scheinselbständigkeit (Erläuterung: Jemand, der nur einen Auftraggeber hat)

Scheinselbständigkeit ist bei den Detaillisten branchenfremd. Das Reinigungspersonal ist entweder (meistens bei den Mitgliedern von Swiss Retail) fest angestellt oder es werden grosse Reinigungsunternehmen beauftragt.

Betrifft alle erwähnten Formen von Arbeitsverhältnissen: Bei welchen Formen sehen Sie mittel- bis langfristig eine Zunahme bzw. Abnahme in Ihrer Branche? Und weshalb? Gibt es eine konjunkturelle Komponente?

Wie bereits erwähnt, wird in Zukunft die Zahl der fixen Teilzeitangestellten zunehmen. Die momentan schlechte Wirtschaftslage führt jedoch dazu, dass die Unternehmen keine zusätzlichen fixen Stellen schaffen. Obwohl es Branchen gibt, welche die schwache Konjunkturlage stärker spüren als der Detailhandel, sind auch die von Swiss Retail vertretenen Unternehmen von der schlechten Konjunktur betroffen.

Sind Personen mit bestimmten soziodemographischen Merkmalen überdurchschnittlich von den erwähnten Arbeitsverhältnissen betroffen (Geschlecht, Nationalität, Alter, Bildung)?

Wie bereits erwähnt, arbeiten vor allem Frauen im Verkauf, und somit auch in Teilzeitarbeitsverhältnissen. Im Weiteren sind recht viele Ausländerinnen in Teilzeitarbeitsverhältnissen.

Von flexiblen Arbeitsverhältnissen sind häufig auch Jugendliche, allgemein schlecht ausgebildete oder sprachlich (Lesen und Schreiben) ungewandte Personen betroffen.

7.2.3 Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können

Die folgenden nichttraditionellen Arbeitsverhältnisse kann Ecoplan nicht anhand des zur Verfügung stehenden Datenmaterials überprüfen. Daher ist Ecoplan auf Ihre Einschätzungen angewiesen. Wir möchten zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen.

Kettenarbeitsverträge

Kettenarbeitsverträge sind nicht gesetzeskonform und werden deshalb bei den Mitgliedern von Swiss Retail nicht angewendet. Es ist zudem anzunehmen, dass auch die anderen mittleren und grösseren Detaillisten keine Kettenarbeitsverträge anwenden. Neben den rechtlichen Problemen wäre auch der Imageschaden beträchtlich.

Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum

Die Minimallöhne sind durch Lohnvereinbarungen mit den Personalkommissionen bestimmt und werden in den Personal-Reglemente, die alle Mitglieder besitzen, festgehalten. Die Variabilität in den Löhnen kommt ausschliesslich durch die – bei gutem Umsatzergebnis – erzielten Boni zustande. Bei den von Swiss Retail vertretenen Unternehmen wird der 13. Monatslohn ausnahmslos bezahlt.

Kurzfristige Arbeitspläne (weniger als zwei Wochen im Voraus)

Im Grundsatz werden bei den Mitgliedern von Swiss Retail Monatspläne erstellt. Es kann aber vorkommen, dass kurzfristig Änderungen eintreten. Die Mitglieder von Swiss Retail haben jedoch in diesem Punkt keine Probleme mit den Gewerkschaften.

In den Arbeitsverträgen wird das Arbeitspensum und zum Teil sogar die fixen Arbeitstage festgeschrieben. Swiss Retail erachtet eine klare Regelung der Arbeitsstruktur bei einem grösseren Unternehmen als unumgänglich, da sonst die Übersicht verloren geht.

Verletzungen von Schutzbestimmungen: Arbeitsverhältnisse ohne gesetzliche, kollektiv vereinbarte oder durch die gängige Geschäftspraxis garantierte Schutzbestimmungen vor Diskriminierung, missbräuchlichen Entlassungen oder inakzeptablen Arbeitsbedingungen; (in der Schweiz ist zumindest der gesetzliche Schutz gegeben; wie sieht es in ihrer Branche mit kollektiven Vereinbarungen aus?; wie sieht es mit dem Vollzug aus?)

In der Detailhandelsbranche gelten strikte Arbeitsbedingungen, da diese Branche einfach zu kontrollieren ist. Gesamtarbeitsverträge im Detailhandel haben ausschliesslich die beiden Grossverteiler Coop und Migros, welche im Unterschied zu den übrigen patronal- oder privat-organisierten Detailhändlern Genossenschaften sind. Coop zahlt für alle Arbeitnehmer Gewerkschaftsbeiträge, die Migros hingegen nur für die Organisierten. Die anderen Detailhändler besitzen Personalkommissionen. Allerdings gibt es in mehreren Städten (Zürich, Basel, Genf) sogenannte Grundvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern. Die Verhandlungen mit den Gewerkschaften laufen jedoch nicht über den Verband Swiss Retail, sondern über die einzelnen Unternehmen.

Die Arbeitsbedingungen und -orte in der Detailhandelsbranche werden ständig durch Inspektoren kontrolliert. In grossem Rahmen finden diese Kontrollen bei mittleren und grösseren Unternehmen statt. Auch in der Detailbranche gibt es Verfehlungen, jedoch nicht überdurchschnittlich viele.

Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln

Mit den Gewerkschaften wird grundsätzlich verhandelt. Aus Sicht des Verbandes Swiss Retail ist zu sagen, dass viele Arbeitnehmer von den Gewerkschaften kaum überzeugt sind. Der

Organisationsgrad beläuft sich nach unseren Erkenntnissen zwischen 2% und maximal 5% der Belegschaft. Gewisse Betriebe haben gar keine gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter.

Arbeitsverhältnisse mit fehlender Arbeitssicherheit: Arbeitsverhältnisse, die auf Grund fehlender gesetzlicher Bestimmungen gefährlich sind; SUVA, EKAS-Branchenlösungen; wie sieht es mit dem Vollzug aus?

Es gibt viele Bestimmungen und eine Arbeitsgruppe EKAS im Verband. Der Vollzug ist wegen der vielen Kontrollen gut.

Gibt es weitere Formen von Arbeitsverhältnissen, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sind und die wir nicht aufgezählt haben?

Prekär sind Arbeitsverhältnisse, die Gesundheitsrisiken mit sich bringen, wie z.B. die Arbeit in Tiefkühlaggregaten oder schwere Hebearbeiten mit zusätzlich niedriger Entlohnung. Wenn unkonventionelle Arbeitszeiten (z.B. Nachtschicht) oder arbeitsbedingte Familienabwesenheit zu einer Zerstörung des sozialen Umfelds führen, sind diese Arbeitsverhältnisse ebenfalls als prekär zu bezeichnen.

7.2.4 Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen

Welche Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen sehen Sie?

Da es aus Sicht von Swiss Retail kaum prekäre Arbeitsverhältnisse in denjenigen Unternehmen gibt, die sie vertreten, gilt es für den Verband in erster Linie die Detailhandelsbranche attraktiver zu gestalten. Dies versuchen Arbeitgeber und Verband mittels verschiedener Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Mit diesen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sollen den Arbeitnehmern Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden. Neben der ordentlichen Ausbildung (3 bzw. 2-jährige Lehre), die bereits heute sehr durchlässig gestaltet wird, kann der Fachausweis Detailhandelsspezialist erworben werden oder es gibt die Möglichkeit, einen Fachausweis einer anderen Berufsprüfung (Textildetaillist, Parmaassistentin, usw.) zu machen. Weitere Möglichkeiten sind die Ausbildung zum Detailhandelsökonom (Fachhochschule). Ausserdem bieten die meisten Unternehmungen bieten Kurse an, um Aspiranten als Filialleiter, Rayonleiter, Centerleiter, etc. auszubilden.

Gemäss Swiss Retail ist die Bereitschaft im Detailhandel, sich weiterzubilden gering und die Abwanderungsrate hoch. Der Detailhandel ist eine beliebte Einstiegsbranche. Nach ein paar Jahren Berufserfahrung wechseln die Arbeitnehmer in andere Branchen (v.a. Büro). Ungelehrte haben ebenfalls Weiterbildungsoportunitäten, aber aus Mangel von Anreizen nehmen

sie diese kaum wahr. Aus Sicht der Arbeitgeber, welche ein grosses Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, ist dieses Verhalten frustrierend.

7.2.5 Weitere Bemerkungen

Gibt es weitere Bemerkungen oder Ergänzungen Ihrerseits zu unserer Befragung?

Eine der wichtigsten Aufgaben von Swiss Retail ist die Erhöhung der Attraktivität der Detailhandelsbranche, auch zum Wohl des Arbeitnehmers. Daher empfindet Swiss Retail die grosse Konkurrenz in der Detailhandelsbranche für die Arbeitnehmer als positiv, da sie die Arbeitgeber zu guten Arbeitsbedingungen verpflichtet.

Swiss Retail ist zudem der Meinung, dass die Attraktivität der Branche wegen der restriktiven Regelung bei den Ladenöffnungszeiten und durch die hohe Regelungsdichte (z.B. Brandschutzverordnung) leidet. Diese Regulierungen schränken den Handlungsspielraum im Detailhandel stark ein. Problematisch sind für den Detailhandel zudem die Raum- und Verkehrsplanung (Zufahrtsmöglichkeiten zur Innenstadt mit Auto, Parkhäuser). Durch die beschränkten Zufahrtsmöglichkeiten in die Innenstädte haben die Detailhändler in der Innenstadt grosse Nachteile gegenüber den Einkaufszentren am Stadtrand und in den Vorstädten.

Die Verhältnisse zu den Sozialpartnern sind momentan sehr gespannt. Die Interessenkonflikte betreffen nicht etwa den Lohn, sondern die Ladenöffnungszeiten und die Raum- und Verkehrspolitik. Letztere wird dank der starken Einflussnahme der Gewerkschaften in der Innenstadtpolitik als Druckmittel eingesetzt.

7.3 Experten-Interview mit Frau Wagner Eichin und Herrn Peyer, GastroSuisse, Zürich

GastroSuisse ist der grösste schweizerische Arbeitgeber-Verband für Hotellerie und Restauration mit mehr als 20'000 Mitgliedern in der ganzen Schweiz, darunter rund 4'700 Beherbergungsbetriebe.

Die zusammengefassten Aussagen von Frau Wagner Eichin und Herrn Peyer sind in normaler Schrift wiedergegeben. Die Fragen von EcoPlan sind *kursiv* geschrieben. Auf Seiten von EcoPlan wurde das Gespräch von Michael Marti und Stephan Osterwald geführt.

Da es aus zeitlichen Gründen nicht möglich war, das ganze Gespräch vor Ort durchzuführen, hat GastroSuisse die Abschnitte 1.3, 1.4 und 1.5 selber verfasst. EcoPlan hat diesbezüglich nur formale Anpassungen gemacht.

7.3.1 Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen

Wer profitiert von der Flexibilität, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer? Welche grundsätzlichen Chancen und Gefahren sehen Sie bei flexiblen Arbeitsverhältnissen auf Ihre Branche bezogen? Bitte beurteilen Sie dies aus Sicht Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Grundsätzlich profitieren beide Seiten von flexiblen Arbeitsverhältnissen. Die Arbeitgeber können so ihre Spitzen besser abdecken. Flexible Arbeitsverhältnisse bringen jedoch für die Arbeitgeber auch einen Mehraufwand. Viele Arbeitgeber machen die Erfahrung, dass Arbeitnehmer sehr gerne flexibel arbeiten, sei es in Teilzeitanstellung wie im Nebenverdienst.

Wie gross ist der Bedarf in ihrer Branche nach flexibler Arbeit? Wie gross ist der Wunsch der Arbeitnehmer in Ihrer Branche nach flexiblen Arbeitsverhältnissen? Was ist die Motivation für flexible Arbeitsverhältnisse aus Sicht Arbeitgeber / Arbeitnehmer?

Der Bedarf nach flexibler Arbeit ist im Gastgewerbe sehr ausgeprägt. Zum einen gehören grosse Teile des Gastgewerbes zu den saisonalen Betrieben (entweder Sommer- oder Wintersaison), zum anderen weist das Gastgewerbe oftmals auch nicht-saisonale Spitzen aus. Auch während der Woche und oder des Tages oder wegen des Wetters bestehen grosse, unbeeinflussbare Schwankungen. Aus all diesen Gründen ist im Gastgewerbe vor allem Teilzeitarbeit weit verbreitet.

Welcher Typus von Arbeitnehmer arbeitet flexibel (gut / schlecht ausgebildet)? Was für Arbeit macht dieser Arbeitnehmer? Ist es spezialisierte oder austauschbare Arbeit?

Es gibt grundsätzlich sowohl ausgebildete wie auch weniger ausgebildete Arbeitskräfte, die flexible Arbeit leisten. Insgesamt überwiegt jedoch der Anteil an austauschbarer Arbeit bei flexiblen Arbeitsverhältnissen.

Welche Formen flexibler Arbeitsverhältnisse erwarten Sie in Zukunft zunehmend in Ihrer Branche?

Generell lässt sich sagen, dass flexible Arbeitsverhältnisse im weitesten Sinn – d.h. vor allem auch Teilzeitarbeit – im Gastgewerbe zunehmen werden. Das Verhältnis „100%-Angestellte zu allen übrigen Anstellungsformen“ wird sich zu Gunsten der letzteren verschieben.

Wann wird ein flexibles Arbeitsverhältnis Ihrer Meinung nach prekär?

Diese Frage lässt sich in dieser allgemeinen Form nicht abschliessend beantworten. Als prekär können Arbeitsverhältnisse bezeichnet werden, die Arbeit auf Abruf betreffen, bei denen die Wartezeit nicht abgegolten wird, der Mitarbeitende aber trotzdem keine Möglichkeit hat, dem Aufgebot keine Folge zu leisten. Solche Arbeitsverhältnisse erachtet GastroSuisse als prekär und als rechtlich nicht haltbar, sind uns im Gastgewerbe aber nicht bekannt.

7.3.2 Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können

Ecoplan möchte zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen (Frage nach Häufigkeit, Bedeutung für Arbeitnehmer/Arbeitgeber und warum sie diese Bedeutung hat).

Arbeit auf Abruf

Es können zwei Arten von Arbeit auf Abruf unterschieden werden: Zum einen den „Pikettendienst“. Die Wartezeit, während der sich der Arbeitnehmer für einen allfälligen Einsatz bereit halten muss, wird entlohnt, wobei dafür ein tieferer Ansatz ausbezahlt wird als für die reguläre Arbeitszeit. Diese Art ist im Gastgewerbe kaum anzutreffen. Bei der zweiten Art wird nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit entlohnt, dafür hat der Arbeitnehmer das Recht, eine Anfrage für einen Arbeitseinsatz abzulehnen. Diese Art ist im Gastgewerbe zur Abdeckung von Spitzenbelastungen anzutreffen, bspw. bei Banketten, Festen, Hochzeiten, etc. Ein Arbeitgeber steht sehr häufig mit mehreren potentiellen Arbeitnehmenden im Kontakt, die er zur Abdeckung dieser Spitzenzeiten anfragen kann. Unter Arbeit auf Abruf versteht man ein fort-dauerndes Arbeitsverhältnis, bei welchem der Mitarbeitende nicht nur arbeitet, sondern sich zeitweise auch bloss zur Arbeit bereit hält. Im Gastgewerbe werden Aushilfskräfte jedoch in der Regel nicht mit einem derartigen Vertrag angestellt, sondern von Mal zu Mal neu angefragt, d.h. mit einem befristeten Vertrag kurzfristig eingestellt. Diese Verträge werden oft auch mündlich geschlossen. Die erwähnte Arbeitsform ist somit nicht Arbeit auf Abruf, sondern „Gelegenheitsarbeit“. (GastroSuisse erachtet diesen Begriff als nicht optimal, u.U. könnte man von „sporadischen Einsätzen“ sprechen). „Gelegenheitsarbeit“ wird oft „von Wiedereinsteigerinnen“, von sonst nicht mehr berufstätigen „Hausfrauen“, die früher im Gastgewerbe gearbeitet haben und/oder als Ergänzung zu einer anderen Beschäftigung geleistet und dient dazu, das Einkommen aufzubessern. Auf dem Land werden so z.B. Landwirtinnen beschäftigt. Insgesamt hat GastroSuisse sehr positive Rückmeldungen zu dieser Arbeitsform. Viele Leute sind froh, nebenbei einen Erwerb zu haben.

Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über ein Personalverleihbüro)

Ecoplan Arbeitsverhältnisse, die durch ein Temporärbüro vermittelt werden, kommen im Gastgewerbe kaum vor und sind eher atypisch für das Gastgewerbe.

Befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu einem Jahr)

Für längerfristige Veranstaltungen (z.B. EXPO-02 etc.) und insbesondere in Saison-Betrieben wird das Personal befristet angestellt. Befristete Anstellungsverhältnisse sind im Gastgewerbe weit verbreitet, wobei die Befristung i.d.R. unter 6 Monaten liegt. Diese Art von Arbeitsverhältnissen ist bei vielen jüngeren Mitarbeitenden beliebt, da der Sommer über z.B. im Tessin gearbeitet werden kann und im Winter in einem Wintersportgebiet. Etliche Unternehmer beschäftigen über mehrere Saisons hinweg dasselbe Personal. Besonders engagier-

te Unternehmer mit Betrieben mit unterschiedlichen Saisons arbeiten in Einzelfällen sogar zusammen: Das Personal arbeitet im Sommer im einen Betrieb und wechselt für die Winter-saison in den zweiten. Solche Zusammenarbeit muss aber auf Betriebsebene individuell erfolgen und kann kaum institutionalisiert werden.

Die Idee sogenannter „Jahresprogramme“, bei welchen die Arbeitnehmer einen unbefristeten Vertrag haben und je nach Saison in verschiedenen Betrieben arbeiten, ist kaum umsetzbar. „Saisonarbeitsverhältnisse“ entsprechen einer langjährigen Tradition. Bei einem „Jahresprogramm“ müsste jemand sozusagen als Stellenvermittler das Risiko übernehmen, den Lohn auch ohne Einsatzmöglichkeit auszubezahlen. Zudem ist es aus der Sicht von GastroSuisse fragwürdig, ob die Mehrheit der befristet Angestellten im Gastgewerbe überhaupt einen solchen Vertrag wünschen würde, da gerade auch von Mitarbeitenden Flexibilität gewünscht wird.

Ein grosser Teil der befristet Angestellten sind ausländische Arbeitskräfte (die somit ebenfalls nicht in ein „Jahresprogramm“ integriert werden könnten). Das Gastgewerbe ist auf die Kurzaufenthalter angewiesen. Aus Sicht von GastroSuisse sind die Auswirkungen der Abschaffung des Saisonierstatuts und der Neueinführung des Kurzaufenthalterstatuts noch nicht abschliessend zu beurteilen, weil die Änderung erst seit Mitte 2002 in Kraft ist. Eine Neuerung besteht darin, dass neu berufliche Mobilität der Kurzaufenthalter möglich ist. Dagegen könnte sich der Unternehmer nur rechtlich absichern, indem er die Mitarbeiter mit befristeten, unkündbaren Arbeitsverträgen anstellt. GastroSuisse machen jedoch auch die Erfahrung, dass Arbeitnehmende, die den Vertrag nicht mehr erfüllen wollen, einfach nicht mehr zur Arbeit erscheinen. Ein solcher Vertrag hat jedoch den Nachteil, dass er auch für den Arbeitgeber im Normalfall nicht kündbar ist. GastroSuisse rät deshalb den Mitgliedern, eine Kündigungsmöglichkeit vorzusehen.

Früher war es möglich, Saisoniers für mehrere Saisons zu verpflichten. Diese Möglichkeit fällt aufgrund des bilateralen Abkommens weg, da solche Verträge eine Daueraufenthaltsbewilligung erfordern würden. Solche Bewilligungen sind jedoch zur Zeit noch kontingentiert und daher äusserst rar.

Die Personenfreizügigkeit – insbesondere nach dem Vollzug der Osterweiterung der EU – wird mit grosser Wahrscheinlichkeit zu mehr Arbeitskräften führen, die im Schweizer Gastgewerbe arbeiten möchten.

Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl

Kommt im Gastgewerbe nur sehr selten vor. Denkbar wäre z.B., dass bestimmte Büroarbeiten (Korrespondenz, Buchhaltung etc.) so erledigt werden.

Teilzeitarbeit, wenn betroffene Person mehr Arbeitszeit wünscht und ihre Arbeitszeiten zu unregelmässig sind, um eine weitere Stelle zu suchen

Die Einsatzpläne werden im Gastgewerbe normalerweise zwei Wochen, in Saison-Betrieben eine Woche im voraus erstellt. Ob jemand regelmässig arbeitet, hängt vom individuellen Vertrag ab. Für das „daily business“ sind die Arbeitspläne jedoch kaum stark unregelmässig, da dies dem Unternehmer keinen Vorteil bringt, im Gegenteil, es führt zu Mehraufwand in der Planung.

Möchte jemand mehr arbeiten und es ist im entsprechenden Betrieb nicht möglich, so wird diese Person eher eine andere Stelle mit dem gewünschten Arbeitsvolumen suchen als einen Zweitjob, weil in diesem Fall die Koordination in der Praxis für den Arbeitnehmer oft recht schwierig ist. Diese Erfahrung wird auch in anderen Branchen gemacht.

Scheinselbständigkeit (Erläuterung: Jemand, der nur einen Auftraggeber hat)

Weitgehend branchenfremd.

Betrifft alle erwähnten Formen von Arbeitsverhältnissen: Bei welchen Formen sehen Sie mittel- bis langfristig eine Zunahme bzw. Abnahme in Ihrer Branche? Und weshalb? Gibt es eine konjunkturelle Komponente?

Das Verhältnis „100%-Angestellte zu allen übrigen Anstellungsformen“ wird sich zu Gunsten der letzteren verschieben. Die Umsätze im Gastgewerbe sind heute viel schlechter planbar und schwanken viel stärker als früher, ein Phänomen, dessen Ursache weitgehend unbekannt ist. Diese Tatsache spricht für mehr Mitarbeitende mit Arbeitspensen kleiner als 100 Prozent. Für den Unternehmer hat aber ein vermehrt flexibler Arbeitskräfteeinsatz auf der anderen Seite mehr Betreuungs- und Ausbildungsaufwand zur Folge.

Sind Personen mit bestimmten soziodemographischen Merkmalen überdurchschnittlich von den erwähnten Arbeitsverhältnissen betroffen (Geschlecht, Nationalität, Alter, Bildung)? Prekär arbeiten zu einem grossen Teil auch Ausländer. Welche?

Generelle Aussagen sind schwierig zu treffen. In der Regel arbeiten in der Küche, wo tendenziell weniger Teilzeit gearbeitet wird, mehr männliche Mitarbeiter. Im Service, wo Teilzeitarbeit verbreiteter ist, arbeiten deutlich mehr Frauen. Da die Zahl der Arbeitsverhältnisse im Service deutlich höher ist, arbeiten insgesamt mehr Frauen im Gastgewerbe.

Das Gastgewerbe hat zudem traditionell einen hohen Anteil an ausländischen Arbeitskräften, insbesondere bei den befristeten Arbeitsverhältnissen. Heute liegt dieser Anteil bei rund 45% (Quelle: Eidg. Betriebszählung 2001).

Betreffend Alter lässt sich sagen, dass – über die ganze Branche hinweg – die Arbeitnehmer im Gastgewerbe durchschnittlich jünger sind als in anderen Branchen. Die Bildung der im Gastgewerbe Tätigen ist schwergewichtig auf den praktischen Arbeitseinsatz und weniger auf rein intellektuelle Qualifikationen ausgerichtet

Warum hat das Gastgewerbe bei den Arbeitnehmerverbänden ein so schlechtes Image?

Es ist falsch, von einem allgemein schlechten Image zu sprechen. So arbeitet z.B. GastroSuisse im Bereich der Berufsbildung seit Jahrzehnten sehr eng mit der Gastgewerbebewerkschaft Hotel & Gastro Union zusammen. Die Branche hat jedoch im Bereich der Arbeitsbedingungen einige strukturelle „Pferdefüsse“, wie Wochenend- und Nachtarbeit. Die Arbeitsvoraussetzungen sind gemessen an klassischen Beschäftigungen in Industrie oder Dienstleistungen sehr unterschiedlich. Die Wertschöpfung ist relativ tief. Deshalb sind die Löhne im Vergleich eher niedrig entsprechen aber den Qualifikationen. Höhere Löhne sind gemäss GastroSuisse nicht finanzierbar, solange der Umsatz pro Mitarbeiter nicht erhöht werden kann. Das Gastgewerbe hat einen allgemein verbindlichen L-GAV, der die Minimallöhne vorschreibt. Für eine ungelernte Arbeitskraft sind dies zur Zeit brutto 3'100 CHF pro Monat, mit Lehre 3'500 CHF. Mit Lehrabschluss und sieben Jahren (inkl. Lehre) Berufspraxis steigt der Mindestlohn auf 4'210 CHF.

Wie hoch ist ungefähr der Anteil der Angestellten mit abgeschlossener Berufslehre?

Verlässliche, detaillierte Statistiken über den Anteil der Arbeitnehmenden mit abgeschlossener Berufslehre fehlen. Dass gastgewerbliche Berufslehren jedoch beliebt sind, zeigt sich an der Tatsache, dass sich zurzeit insgesamt ca. 8'100 Personen in Ausbildung befinden. Die rigide angewendeten Jugendschutzbestimmungen machen es jedoch für den Arbeitgeber je länger je unattraktiver Lehrstellen anzubieten und Junge auszubilden. GastroSuisse bemängelt insbesondere, dass diese Jugendschutzbestimmungen über die Volljährigkeit hinaus gelten, ein Widerspruch, da ein 18-jähriger neben den Rechten auch die Pflichten der Volljährigkeit tragen müsste.

7.3.3 Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können

Die folgenden nichttraditionellen Arbeitsverhältnisse kann Ecoplan nicht anhand des zur Verfügung stehenden Datenmaterials überprüfen. Daher ist Ecoplan auf Ihre Einschätzungen angewiesen. Wir möchten zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen.

Kettenarbeitsverträge

Kettenarbeitsverträge sind grundsätzlich zulässig (Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Prof. Dr. iur. Jürg Brühwiler, S. 294, Verlag Paul Haupt, Bern, 2. Vollständig überarbeitete

Auflage). Nicht zulässig ist es, mit Kettenarbeitsverträgen zwingende gesetzliche Bestimmungen umgehen zu wollen (z.B. Probezeit, Kündigungsfristen, Versicherungsleistungen etc.).

Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum

Der L-GAV, dem vom Bundesrat die Allgemeinverbindlichkeitserklärung erteilt wurde, sieht verschiedene Entlohnungssysteme vor. Bei allen unterschiedlichen Systemen müssen jedoch die Mindestlöhne eingehalten werden.

Umsatzabhängige Löhne sind im Service vielfach auch bei Mitarbeitenden sehr beliebt, da im Gastgewerbe viele Gäste den Servicemitarbeitenden je nach deren Verhalten zusätzlich zu den vertraglich vereinbarten Löhnen unterschiedlich hohe Overtips überreichen.

Kurzfristige Arbeitspläne (weniger als zwei Wochen im Voraus)

Art. 21 L-GAV enthält folgende Bestimmung: „Jahresbetriebe haben unter Beizug der Mitarbeiter 2 Wochen im Voraus für 2 Wochen, Saisonbetriebe 1 Woche im Voraus für 1 Woche, Arbeitspläne zu erstellen.“

Verletzungen von Schutzbestimmungen: Arbeitsverhältnisse ohne gesetzliche, kollektiv vereinbarte oder durch die gängige Geschäftspraxis garantierte Schutzbestimmungen vor Diskriminierung, ungerechtfertigten Entlassungen oder inakzeptablen Arbeitsbedingungen; (in der Schweiz ist zumindest der gesetzliche Schutz gegeben; wie sieht es in ihrer Branche mit kollektiven Vereinbarungen aus?; wie sieht es mit dem Vollzug aus?)

Es besteht ein vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärter L-GAV, der für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber gilt, unabhängig davon, ob sie Mitglied eines Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbandes sind oder nicht.

Gemäss L-GAV besteht sowohl eine paritätische Aufsichtskommission wie auch eine Kontrollstelle, die die Einhaltung des L-GAV kontrollieren. Zusätzlich unterhalten die Vertragsparteien sowie die Kontrollstelle unentgeltliche Rechtsauskunftsstellen, bei denen sich die Arbeitgeber und Arbeitnehmer über ihre Rechte und Pflichten informieren können. Somit kann sich also jede Vertragspartei detailliert informieren lassen.

Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln

Aufgrund des L-GAV mit AVE (Allgemeinverbindlichkeitserklärung) besteht kein Bedarf für Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und AG – der L-GAV gilt in jedem Fall.

Arbeitsverhältnisse mit „Gesundheits-Unsicherheit“: Arbeitsverhältnisse, die auf Grund fehlender gesetzlicher Bestimmungen gefährlich sind; SUVA, EKAS-Branchenlösungen; wie sieht es mit dem Vollzug aus?

GastroSuisse bietet den Mitgliedern einen EKAS-Ordner - mit je nach Betriebsgrösse unterschiedlichem Detaillierungsgrad - über die Branchenlösung an. Zusätzlich werden Schulungen angeboten. Ebenfalls wird die Ausbildung für die KOPAS termingerecht aufgenommen.

Eindeutig ist die Tatsache, dass die z.T. realitätsfremden Vorschriften dem Arbeitgeber - vor allem natürlich den KMU's – sehr grosse zusätzliche administrative Belastungen und Kosten verursachen.

Gibt es weitere Formen von Arbeitsverhältnissen, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sind und die nicht aufgezählt worden sind?

GastroSuisse sind keine weiteren Formen von solchen Arbeitsverhältnissen bekannt.

7.3.4 Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen

Welche Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen sehen Sie?

Die in diesem Fragebogen angesprochenen Arbeitsverhältnisse entsprechen dem Willen sowohl der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer (sonst käme ja kein Vertragsabschluss zustande) und basieren auf eine vom Bundesrat für allgemein verbindlich erklärten L-GAV. Es braucht daher keine „Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung dieser Arbeitsverhältnisse“.

Diese Fragestellung deckt sich zu 100% mit der Kritik von GastroSuisse an der Bezeichnung „prekäre Arbeitsverhältnisse“ (siehe nächsten Abschnitt „Weitere Bemerkungen“).

Gibt es Modelle – wie z.B. Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen –, die zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen beitragen können?

Im Gastgewerbe gilt der L-GAV mit Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Bundesrats. Daher besteht kein genereller Handlungsbedarf.

Auch diese Fragestellung deckt sich zu 100% mit der Kritik von GastroSuisse an der Bezeichnung „prekäre Arbeitsverhältnisse“ (siehe nächsten Abschnitt „Weitere Bemerkungen“).

Wie verändert sich der Arbeits- bzw. Stellenmarkt bei Umsetzung von Massnahmen zur Vermeidung von prekären Arbeitsverhältnissen?

Aus Sicht von GastroSuisse besteht kein genereller Handlungsbedarf.

Auch diese Fragestellung deckt sich zu 100% mit der Kritik von GastroSuisse an der Bezeichnung „prekäre Arbeitsverhältnisse“ (siehe nächsten Abschnitt „Weitere Bemerkungen“).

7.3.5 Weitere Bemerkungen

Gemäss einer Studie des Forums für Migrations- und Bevölkerungsstudien ist das Gastgewerbe überdurchschnittlich von Schwarzarbeit betroffen. Gibt es Bestrebungen des Verbands im Bezug auf Schwarzarbeit?

GastroSuisse weist diese unbewiesene Behauptung in aller Form zurück. GastroSuisse akzeptiert Schwarzarbeit in keiner Art und Weise und spricht sich entschieden für das Prinzip der gleich langen Spiesse aus. Die Zahlen über den Umfang der Schwarzarbeit in der Schweiz, die als „Begründung“ für die Schaffung eines Schwarzarbeitsgesetzes herhalten müssen, sind nach der Beurteilung von GastroSuisse völlig realitätsfremd. (Totalbetrag im Jahr 2000: 35 Mrd. Franken; davon sollen 17 % - d.h. rund 6 Mrd. Franken - auf „Dienstleistungsbetriebe“ (Hotels, Restaurants etc.) entfallen, was gegen 30 % des geschätzten Hotel- und Restaurationsumsatzes entspricht. Für die Erarbeitung dieses Umsatzes braucht es knapp 60'000 Mitarbeitende (durchschnittlicher Jahresumsatz pro Mitarbeitenden: ca. 107'000.- Franken). Die ca. 30'000 gastgewerblichen Betriebe in der Schweiz müssten also durchschnittlich 2 Mitarbeitende schwarz beschäftigen, was völlig unrealistisch ist.).

Auch im Gastgewerbe dürften Mitarbeitende vorübergehend ohne gültige Arbeitsbewilligung beschäftigt werden, vor allem zu Beginn oder am Ende einer Saison, falls diese etwas früher als geplant beginnt oder etwas länger dauert und die Arbeitsbewilligung kurzfristig nicht mehr angepasst werden kann. Solche Mitarbeitende werden jedoch in aller Regel normal entlohnt und versichert.

GastroSuisse wird auch in Zukunft dieser Behauptung entgegen treten.

Gibt es Ergänzungen Ihrerseits zur vorliegenden Befragung?

- GastroSuisse hat einleitend zu diesem Interview darauf hingewiesen, dass der Begriff „prekäre Arbeitsverhältnisse“ äusserst tendenziös und sehr negativ besetzt ist. Er wird den unter diesem Begriff subsumierten Vertragsverhältnissen im Gastgewerbe in keiner Art und Weise gerecht. Alle Arbeitsverhältnisse kommen nur dann zustande, wenn beide Vertragsparteien mit allen Vertragspunkten einverstanden sind. Es besteht keine „Vertragsabschlusspflicht“.
- Die von EcoPlan erwähnte „Negativdefinition“ von CHF 36'000.- Nettogrundlohn zeigt nach der Beurteilung von GastroSuisse klar, dass es bei dieser Untersuchung nicht primär um eine Analyse von Arbeitsverhältnissen geht. Beim Nettolohn handelt es sich um eine

Grösse, die überhaupt nicht klar definiert ist, die in der Schweizerischen Gesetzgebung nicht vorkommt und die je nach Arbeitnehmer zu sehr unterschiedlichen Bruttolöhnen führt (in Abhängigkeit von Alter, Geschlecht, Versicherungsverhältnissen etc.). Gemäss dieser Definition gilt also ein bestimmtes Arbeitsverhältnis - je nach Arbeitnehmer – einmal als prekär oder als nicht prekär (z.B. BVG-Prämie von 1.5 % oder 18 %). Ob das eine sinnvolle Übungsanlage darstellt, darf bezweifelt werden. Mit dieser Definition würde im Gastgewerbe ein Teil der vom Bundesrat für allgemein verbindlich erklärten Mindestlöhne zu angeblichen prekären Arbeitsverhältnissen führen.

Stellungnahme Ecoplan

1. Der Begriff „prekäre Arbeitsverhältnisse“ ist nicht von Ecoplan gewählt worden. Dieser Begriff wird im Ausschreibungstext dieser Studie, im Programm zur Weiterführung der angewandten Arbeitsmarktforschung nach Artikel 73 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) verwendet. In der internationalen Arbeitsmarktforschung hat sich die Bezeichnung „prekäre Arbeitsverhältnisse“ sowohl in der deutsch-, wie auch der englischsprachigen Literatur durchgesetzt.
2. Die in der SAKE befragten Personen geben entweder einen Brutto- oder einen Nettolohn an. Das BFS rechnet die Löhne dann mit einem durchschnittlichen Sozialversicherungssatz (11.55%) in den jeweilig anderen Lohn um (teilweise wird von diesem durchschnittlichen Satz abgewichen). Daher kann letztlich nicht gesagt werden, ob Brutto- oder Nettolöhne zuverlässiger sind. Ecoplan hat in dieser Studie Nettolöhne verwendet, da ein Grundlohn von 3'000 CHF netto pro Monat bzw. 36'000 CHF netto pro Jahr in der politischen Diskussion eine gewisse Aktualität aufweist. Zur Überprüfung der Ergebnisse und nach Absprache mit dem BFS hat Ecoplan eine Sensitivitätsanalyse mit Bruttolöhnen durchgeführt. Statt eines Nettolohnes von 3'000 CHF wurde die Analyse mit Bruttolöhnen und einem Schwellenwert von 3'346.50 (Addition der von der SAKE verwendeten 11.55% Sozialversicherungsabgaben) durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen sehr ähnliche Werte wie bei der Analyse mit Nettolöhnen. Für das Jahr 2002 steigt die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse um knapp 3%.

7.4 Experten-Interview mit Herrn Huser, Baumeisterverband, Zürich

Der Baumeisterverband vertritt sämtliche Bauunternehmen des Landes. Der Baumeisterverband umfasst - gemäss Statuten - Unternehmungen des Hoch- und Tiefbaus sowie verwandter Zweige (Bauhauptgewerbe).

Die zusammengefassten Aussagen von Herrn Huser sind in normaler Schrift wiedergegeben. Die Fragen bzw. die Vorgaben auf dem Leitfaden von Ecoplan sind *kursiv* geschrieben. Auf Seiten von Ecoplan wurde das Gespräch von Michael Marti geführt.

7.4.1 Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen

Wer profitiert von der Flexibilität, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer? Welche grundsätzlichen Chancen und Gefahren sehen Sie bei flexiblen Arbeitsverhältnissen auf Ihre Branche bezogen? Bitte beurteilen Sie dies aus Sicht Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Von flexiblen Arbeitsverhältnissen profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Arbeitgeber im Baugewerbe können ihre Spitzen besser abdecken und beispielsweise wetterbedingte Ausfalltage kompensieren. Zwar sind dem Baumeisterverbandes keine konkreten Fälle bekannt und er kann deshalb keine generelle Aussage machen. Immerhin darf man davon ausgehen, dass die Flexibilität dem Arbeitnehmer mehr Freiheiten und damit auch mehr Erholungsphasen bietet. Ausschlaggebend wird dabei jedoch in erster Linie die Art der Flexibilisierung sein. Die Gefahren für die Arbeitnehmer sind vielfältig. Einerseits besteht die Gefahr, dass sie Fremdkörper in den Arbeitsgruppen bleiben, andererseits ist die Unfallgefahr bei flexibel Arbeitstätigen grundsätzlich grösser. Zudem trägt der Einbezug von zu vielen flexiblen Arbeitsverhältnissen zu einem tendenziell schlechteren Arbeitsklima bei. Davon sind letztlich auch die Arbeitgeber betroffen.

Wie gross ist der Bedarf in ihrer Branche nach flexibler Arbeit? Wie gross ist der Wunsch der Arbeitnehmer in Ihrer Branche nach flexiblen Arbeitsverhältnissen? Was ist die Motivation für flexible Arbeitsverhältnisse aus Sicht Arbeitgeber / Arbeitnehmer?

In der Baubranche herrscht unbestritten ein Bedarf nach Flexibilität. Dieser Bedarf ist durch die witterungsbedingten Baumöglichkeiten und die schwankende Arbeitsauslastung der Unternehmen bedingt. Da in der Baubranche die Aufträge durch Submissionsverfahren erteilt werden, weiss ein Baumeister zudem nie genau, wie gross sein Bedarf ist. Gewinnt er zu viele Ausschreibungsverfahren, läuft er Gefahr, zu wenig Arbeitskräfte zu haben. Im gegenteiligen Fall hat er unter Umständen zu wenig Arbeit zu verteilen. Dies betrifft insbesondere die kleineren Bauunternehmen. Die grossen Bauunternehmen können die Arbeit besser verteilen. Diese Unsicherheit betreffend Arbeitsmenge wird durch den sich öffnenden Markt – internationale Ausschreibungen – noch gefördert.

Welcher Typus von Arbeitnehmer arbeitet flexibel (gut / schlecht ausgebildet)? Was für Arbeit macht dieser Arbeitnehmer? Ist es spezialisierte oder austauschbare Arbeit?

Die flexible Arbeit in der Baubranche ist tendenziell austauschbar mit wenigen Ausnahmen (Baustellenverantwortliche, Spezialisten wie Kranführer). Mit grösserer Spezialisierung und den damit verbundenen erhöhten Sicherheitsanforderungen – z.B. Spezialausbildung für Fahrzeuge – nimmt die Austauschbarkeit im Zeitverlauf tendenziell ab.

Welche Formen flexibler Arbeitsverhältnisse erwarten Sie in Zukunft zunehmend in Ihrer Branche?

Es ist zu erwarten, dass projektbezogene, blockweise Arbeit zunehmen wird. Vermehrt werden auch flexible Jahresarbeitszeitmodelle zum Tragen kommen. Dabei sind verschiedene Modelle denkbar. Es geht aber immer darum, dass die im Bauhauptgewerbe für ein Jahr vorgesehenen 2'112 Jahresstunden verteilt werden, indem im Winter weniger und im Sommer entsprechend mehr gearbeitet wird; der Arbeitnehmer erhält den Lohn gleichmässig, arbeitet aber je nach Arbeitszeitkalender unterschiedlich lang pro Monat.

Wann wird ein flexibles Arbeitsverhältnis Ihrer Meinung nach prekär?

Als prekär wird ein Arbeitsverhältnis dann betrachtet, wenn mehr Arbeit gewünscht wird als geleistet werden kann. Im Baugewerbe ist dies jedoch kein grosses Problem, da es in der Branche traditionell viel Vollzeitbeschäftigte gibt. Eine weitere Form der Prekarität könnte die fehlende Lohnsicherheit sein, d.h. wenn dem Arbeitnehmer unklar ist, wie viel Lohn er Ende Monat erhält. Da es im Baugewerbe kaum Arbeit auf Abruf gibt (siehe unten), ist auch diese Form der Prekarität im Bau weitgehend unbekannt. Zudem garantieren die Arbeitszeitkalender ein regelmässiges Einkommen bei unterschiedlichen Arbeitsstunden im Winter oder Sommer.

7.4.2 Formen der von Ecoplan identifizierten Arbeitsverhältnisse, die anhand der Statistiken auf Prekarität untersucht werden können

Ecoplan möchte zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen (Frage nach Häufigkeit, Bedeutung für Arbeitnehmer/Arbeitgeber und warum sie diese Bedeutung hat).

Arbeit auf Abruf

In der Baubranche gibt es kaum Arbeit auf Abruf, der Baumeisterverband hat zumindest keine Kenntnisse hierzu und es gibt diesbezüglich keine Auseinandersetzungen mit den Gewerkschaften. Arbeit auf Abruf ist für Bauunternehmen nicht attraktiv, obwohl die Kosten für eine Temporärfirma eingespart werden könnten wenn die Unternehmung mit Arbeitswilligen Kontakt pflegen würde. Das liegt daran, dass die Bauunternehmen bei Arbeit auf Abruf die Leute selber rekrutieren müssten. Zudem ist bei Arbeit auf Abruf wohl das Risiko grösser, dass nicht genügend Leute innert nützlicher Frist gefunden würden.

Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über ein Personalverleihbüro)

Temporärarbeit ist im Baugewerbe verbreitet, um die Spitzen der Arbeitsbelastung abzudecken. Das hängt unter anderem damit zusammen, dass die Baubranche oftmals unter der Witterung leidet und dadurch teilweise Massnahmen ergreifen muss, um die Lieferbedingungen einhalten zu können. Einen drohenden Verzug versucht eine Bauunternehmung durch

den Einsatz von Temporären zu kompensieren. Die Wichtigkeit von sogenannten Personalverleihfirmen wird dadurch unterstrichen, dass bei einer kürzlich beschlossenen rückwirkenden Lohnerhöhung der Verband der Temporärfirmen Einspruch gegen die Rückwirkung der Lohnerhöhung eingelegt hat.

Über Temporärfirmen wird in der Branche vor allem Personal rekrutiert, das nicht fachkundig ist. Die Baufirmen nehmen dabei höhere Kosten – im Vergleich mit Arbeit auf Abruf – in Kauf. Temporärarbeit wird wohl eher in Kleinbetrieben oder bei spezialisierten Tätigkeiten (Mineure) vorkommen; dem Schweizerischen Baumeisterverband fehlen dazu jedoch aussagekräftige Unterlagen.

Befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu einem Jahr)

Befristete Arbeitsverhältnisse sind in der Baubranche weit verbreitet. Das hängt mit der stark saisonalen Struktur der Baubranche zusammen, die sich an den Wetterverhältnissen ausrichtet. In befristeten Arbeitsverhältnissen sind vor allem Ausländer, früher Saisoniers und heute Kurzaufenthalter, tätig.

Die Osterweiterung wird zu einer Veränderung des Arbeitsmarktes im Baugewerbe führen. Während früher vor allem Italiener, Spanier und Portugiesen im Baugewerbe arbeiteten, werden vermutlich in den folgenden Jahren Leute aus Osteuropa in das Baugewerbe rekrutiert. Die Wichtigkeit ausländischer Arbeitskräfte zeigt sich auch in der Beschäftigungsstatistik des Baumeisterverbandes. Gemäss Website des Schweizerischen Baumeisterverbandes arbeiteten im Jahr 2002 über 50% ausländische Arbeitskräfte in der Baubranche. Ob aber die Bauunternehmungen von der neuen Möglichkeiten Gebrauch machen werden, hängt auch von der Einsatz- und Integrationsfähigkeit der Arbeiter aus der neuen EU-Ländern zusammen; auf jeden Fall sind es die Unternehmen, die entscheiden, ob die neuen Möglichkeiten ergriffen werden.

Da im Baugewerbe der Landesmantelvertrag allgemein verbindlich ist, gibt es kein Lohn-dumping durch ausländische Arbeitskräfte. Diese arbeiten unter den selben Bedingungen wie Einheimische.

Der Baumeisterverband lässt die Leute teilweise sogar vor Ort ausbilden (Ausbildungszentren in Spanien und Portugal). Dieses Projekt wurde vom Baumeisterverband initiiert und wird paritätisch getragen, d.h. die Kosten werden aus einem durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlten Vollzugsfonds bezahlt.

Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl

Heimarbeit ist im Baugewerbe branchenfremd.

Teilzeitarbeit, wenn betroffene Person mehr Arbeitszeit wünscht und ihre Arbeitszeiten zu unregelmässig sind, um eine weitere Stelle zu suchen

Das beschriebene Arbeitsverhältnis kommt im Bau kaum vor, denn Teilzeitarbeit ist generell keine verbreitete Arbeitsform in der Baubranche. Das hängt damit zusammen, dass oftmals in Teams gearbeitet wird und der Teamzusammenhalt wichtig ist. Der nun vereinbarte – abgestuft eingeführte – flexible Altersrücktritt wird zum Beispiel nur für jene Arbeitnehmer zum Tragen kommen, die mindestens zu 50% angestellt sind. Damit werden nicht in erster Linie klassische Teilzeitangestellte ausgeschlossen, sondern z.B. Bauern, die im Winter – falls dies im Einzelfall möglich ist - auf dem Bau arbeiten, sowie Kurzaufenthalter, die nur kurze Zeit (weniger als 6 Monate) auf einem Betrieb, der dem flexiblen Altersrücktritt unterstellt ist, tätig sind.

Scheinselbständigkeit (Erläuterung: Jemand, der nur einen Auftraggeber hat)

Das Bauhauptgewerbe ist nur sehr vereinzelt von neuer Selbständigkeit betroffen. In einzelnen Tätigkeiten wie z.B. bei einem Eisenleger oder Betonbohrer ist diese Arbeitsform grundsätzlich denkbar.

Betrifft alle erwähnten Formen von Arbeitsverhältnissen: Bei welchen Formen sehen Sie mittel- bis langfristig eine Zunahme bzw. Abnahme in Ihrer Branche? Und weshalb?

Von den erwähnten Arbeitsformen werden die befristeten Arbeitsverhältnisse tendenziell zunehmen, unter anderem deshalb, weil es der Baubranche eher schlecht geht. Insgesamt lässt sich sagen, dass das Arbeitsvolumen zu gering ist, für die heutige Zahl der im Bau Beschäftigten. Zudem hat das Baugewerbe ein strukturelles Problem, da oftmals bei einem Konkurs einer grossen Baufirma mehrere kleinere Firmen entstehen. Der flexible Altersrücktritt wird die Belastung der einzelnen Unternehmung verstärken, weil diese in erster Linie die Beiträge bezahlen müssen. Die Einführung der Frührente könnte sich in einer Strukturveränderung auswirken.

Sind Personen mit bestimmten soziodemographischen Merkmalen überdurchschnittlich von den erwähnten Arbeitsverhältnissen betroffen (Geschlecht, Nationalität, Alter, Bildung)?

Bezüglich Geschlecht sind vor allem Männer betroffen, ganz einfach aus dem Grund, dass es kaum Frauen in der Baubranche gibt.

Ältere Bauarbeiter sind in der Regel fix angestellt, da sie viel Erfahrung haben und dadurch für die Bauunternehmen sehr wichtig sind. Die besondere Beziehung von älteren Bauarbeitern und den Bauherren und insbesondere die Verhinderung von Entlassungen bei älteren Bauarbeitern ist ein wichtiger Grund für die Bereitschaft der Baumeister, den flexiblen Altersrücktritt einzuführen. Der flexible Altersrücktritt hat jedoch auch handfestere Gründe für die

Baumeister: Ältere Arbeitnehmer haben ein grösseres Unfall- und Invaliditätsrisiko als jüngere Mitarbeiter.

Ausländische Mitarbeiter sind in der Baubranche sehr wichtig. Gerade die Saisonstellen (befristete Arbeitsverhältnisse) werden oftmals durch ausländische Arbeitskräfte besetzt. Von befristeten Arbeitsverhältnissen sind im Weiteren Leute betroffen, die hauptsächlich in anderen Berufen tätig sind, z.B. Bauern, die während der Wintermonate auf dem Bau arbeiten. Welche Gewerbe in der Nebentätigkeit im Bau arbeiten, ist regional sehr unterschiedlich.

Wie bereits erwähnt, sind vor allem fachlich weniger qualifizierte Arbeitnehmer von temporären und befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen. Um die fachliche Qualifikation der ausländischen Arbeitskräfte zu erhöhen, werden sie teilweise in ihrem Heimatland geschult. Diese Qualifizierung wirkt sich lohnmassig aus.

7.4.3 Weitere nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse, die im Hinblick auf Prekarität problematisch sein können

Die folgenden nichttraditionellen Arbeitsverhältnisse kann Ecoplan nicht anhand des zur Verfügung stehenden Datenmaterials überprüfen. Daher ist Ecoplan auf Ihre Einschätzungen angewiesen. Wir möchten zu jeder Form eine Aussage, welche Chancen und Gefahren Sie bei dieser Arbeitsform in Ihrer Branche sehen.

Kettenarbeitsverträge

Es gibt kaum Kettenarbeitsverträge im Baugewerbe. Viele Baufirmen gebrauchen im übrigen die Standardverträge des Verbandes, die auf normale, dem Obligationenrecht und dem Landesmantelvertrag entsprechende Arbeitsverträge abgestimmt sind.

Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum

Die Basislöhne (Minimallöhne) sind im Landesmantelvertrag verankert und werden periodisch angepasst. Mit einem monatlichen Bruttolohn von minimal 3'830 CHF (Stichdatum 1.1.2002) bzw. 3'895 CHF (Stichdatum 1.1.2003), basierend auf dem Landesmantelvertrag 2000 (Lohn für Bauarbeiter C, Zone grün), unterscheidet sich das Baugewerbe deutlich von Branchen wie dem Gastgewerbe und dem Verkauf.

Kurzfristige Arbeitspläne (weniger als zwei Wochen im Voraus)

Kurzfristige Arbeitspläne sind in der Baubranche kein grosses Problem, da auf dem Bau grundsätzlich Montag bis Freitag gearbeitet wird. Bei schlechtwetterbedingten Ausfällen wird die Baubranche teilweise von der Arbeitslosenversicherung entschädigt. Die durch die Witterung verursachten Ausfälle werden manchmal durch Samstagsarbeit kompensiert. Die Samstagsarbeit unterliegt jedoch der Bewilligung einer paritätischen Berufskommission. Ein Bauunternehmen muss somit gute Gründe geltend machen können, damit die Samstagsarbeit bewilligt wird.

Verletzungen von Schutzbestimmungen: Arbeitsverhältnisse ohne gesetzliche, kollektiv vereinbarte oder durch die gängige Geschäftspraxis garantierte Schutzbestimmungen vor Diskriminierung, missbräuchlichen Entlassungen oder inakzeptablen Arbeitsbedingungen; (in der Schweiz ist zumindest der gesetzliche Schutz gegeben; wie sieht es in ihrer Branche mit kollektiven Vereinbarungen aus?; wie sieht es mit dem Vollzug aus?)

Der Vollzug der Arbeitsbedingungen wird paritätisch kontrolliert. Es kommt vor, dass gewisse Regeln, die im Landesmantelvertrag aufgestellt wurden, verletzt werden. Ein solches Beispiel ist die Nicht-Einhaltung der Mittagszeit. Dies geschieht oft auf Unachtsamkeit oder Unkenntnis, kann aber auch aus Sicht des Baumeisterverbandes selbstverständlich nicht akzeptiert werden.

Arbeitsverhältnisse bei Arbeitgebern, die sich weigern, mit Gewerkschaften zu verhandeln

In der Baubranche verhandeln Unternehmen in der Regel nicht mit Gewerkschaften. Sie haben jedoch im Sinne des Mitwirkungsgesetzes unter der Belegschaft Betriebs- oder Baustellenräte in ihrem eigenen Unternehmen geschaffen. Diese Betriebsräte vertreten die Interessen der Belegschaft gegenüber der Firmenleitung vertritt. Die Gewerkschaften haben das weitgehend akzeptiert und verhandeln in der Regel mit dem Baumeisterverband.

Arbeitsverhältnisse mit fehlender Arbeitssicherheit: Arbeitsverhältnisse, die auf Grund fehlender gesetzlicher Bestimmungen gefährlich sind; SUVA, EKAS-Branchenlösungen; wie sieht es mit dem Vollzug aus?

Die Branchenlösung im Baugewerbe wurde mit der SUVA abgestimmt und ist eine gute Lösung. Bei Vorkommnissen, welche die Gesundheit von Arbeitnehmern beeinträchtigen, werden von Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsseite schnell neue Forderungen gestellt und Entschädigungen gefordert. Daher hat auch der Baumeisterverband ein vitales Interesse an einer guten Branchenlösung. Allerdings ist es möglich, dass es Gefahren gibt, die erst später als solche erkannt werden. Ein derartiges Beispiel ist etwa das Auftreten von Asbest, das im Rahmen der Projektplanung nicht erkannt wurde oder werden konnte.

Die Einhaltung der Branchenlösung wird sicherlich dadurch begünstigt, dass der Bau zu den eher stark kontrollierten Branchen gehört.

7.4.4 Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von prekären Arbeitsverhältnissen

Welche Lösungsansätze zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen sehen Sie?

Mit dem Landesmantelvertrag, der in beidseitigem Interesse ist, ist die Basis zu einer guten Zusammenarbeit der Sozialpartner vorhanden, die auch zur Verhinderung bzw. Eindämmung

von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen dient. Die Sozialpartnerschaft hat im Bau (und im Gewerbe) Tradition.

Betreffend der beiden potenziell prekären Arbeitsverhältnisse, die in der Baubranche vorherrschen – Temporärarbeit und befristete Arbeit – hat der Baumeisterverband unterschiedliche Positionen. Der Verband würde es begrüßen, wenn weniger temporär gearbeitet würde. Befristete Arbeitsverhältnisse sind für die im Branchenvergleich stark saisonale Baubranche jedoch unumgänglich. Der Baumeisterverband ist der Meinung, dass befristete Arbeitsverhältnisse nicht per se problematisch sind. Wichtig ist aber, dass die befristet Arbeitstätigen die selben Schutzmechanismen geniessen wie die fix Angestellten.

Gibt es Modelle – wie z.B. Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen –, die zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen beitragen können?

Es gibt keine spezifischen Modelle zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen, da aus Sicht des Baumeisterverbandes prekäre Arbeitsverhältnisse in der Baubranche eher theoretisch möglich sind als in der Praxis vorkommen.

Wie verändert sich der Arbeits- bzw. Stellenmarkt bei Umsetzung von Massnahmen zur Vermeidung von prekären Arbeitsverhältnissen?

Da sich aus der Sicht des Baumeisterverbandes keine konkreten Massnahmen aufdrängen, ist die Frage nicht relevant.

7.4.5 Weitere Bemerkungen

Schwarzarbeit wird in der Baubranche praktiziert. Es lässt sich nicht verleugnen, dass mit der Erhöhung der Regelungsdichte die Schwarzarbeit zunimmt, bzw. mehr unter Schwarzarbeit fällt. Das soll jedoch nicht bedeuten, dass der Baumeisterverband die Regelungsdichte im Baugewerbe einseitig verändern will. Hat der Baumeisterverband Kenntnis über Schwarzarbeit, wird dem betreffenden Baumeister dringend geraten, darauf zu verzichten. Der Baumeisterverband hat ein grosses Interesse, Schwarzarbeit einzudämmen, da die Branche mit einem Image-Problem kämpft.

8 Anhang E: Experten-Interviews mit Experten der Sozialversicherungen

8.1 Interview mit Frau De Cupis, Bundesamt für Sozialversicherung, Alters- und Hinterlassenenvorsorge, Leiterin Bereich Leistungen AHV/EO/EL

Das Interview mit Frau De Cupis gibt Auskunft über die Auswirkungen flexibler Arbeitsverhältnisse auf die AHV. Die zusammengefassten Aussagen von Frau De Cupis sind in normaler Schrift wiedergegeben, die Fragen von EcoPlan sind *kursiv* geschrieben. Auf Seiten von EcoPlan wurde das Gespräch von Michael Marti geführt.

Wo sehen Sie die generellen Probleme von flexiblen bzw. prekären Arbeitsverhältnissen in Bezug auf die AHV-Leistungen?

Für die ständige Wohnbevölkerung (Schweizer, Niedergelassene, Aufenthalter) bringen flexible Arbeitsverhältnisse keine grundsätzlichen Probleme betreffend AHV-Leistungen mit sich, die nicht auch bei anderen Arbeitsverhältnissen auftreten können. Die Höhe der AHV-Renten hängt einerseits von der Versicherungsdauer ab und andererseits vom durchschnittlichen beitragspflichtigen Einkommen, das während dieser Dauer erwirtschaftet worden ist. Versichert sind in der AHV alle Personen, die in der Schweiz Wohnsitz haben oder hier erwerbstätig sind. Sowohl Lücken in der Versicherungsdauer als auch bescheidene Einkommen führen zu kleinen Renten. Bei der ständigen Wohnbevölkerung, die auch während Arbeitsunterbrüchen bei der AHV versichert bleibt, sind die AHV-Leistungen prekärer Arbeitsverhältnisse mit denjenigen tiefer Einkommen zu vergleichen, wenn man davon ausgeht, dass in prekären Arbeitsverhältnissen vorwiegend niedrig qualifizierte Arbeitnehmer mit tiefen Einkommen tätig sind.

Anders ist die Situation bei Grenzgängern, Kurzaufenthaltern oder anderen Erwerbstätigen, die keinen Wohnsitz in der Schweiz haben. Diese Arbeitnehmer sind nur versichert, solange sie arbeiten und jeder Arbeitsunterbruch kann auch zu Versicherungslücken führen. Bei der nicht-ständigen Wohnbevölkerung werden nur die effektiven monatlichen Beitragszeiten berücksichtigt. Arbeitet beispielsweise ein Grenzgänger während zwei Jahren nur jeweils sechs Monate in einer befristeten Arbeitsstelle in der Schweiz, gilt dies für ihn AHV-technisch nur als ein Beitragsjahr, im Gegensatz zur ständigen Wohnbevölkerung.

Diese Regelung bedeutet nichts anderes, als dass prekäre Arbeitsverhältnisse bei der nicht-ständigen Wohnbevölkerung insofern voll auswirken, als dass eine Beschäftigungslücke vielfach auch zur Versicherungslücke werden kann.

Wo sehen Sie bei der nicht-ständigen Wohnbevölkerung bei den folgenden Arbeitsverhältnissen Probleme in Bezug auf die AHV-Leistungen?

- *Arbeit auf Abruf*

- *Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über ein Stellenvermittlungsbüro)*
- *Befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu sechs Monaten / bis zu einem Jahr)*
- *Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne feste Stunden*
- *Teilzeitarbeit*

Als nicht problematisch ist die Teilzeitarbeit zu werten, bei welcher die Gefahr von Beschäftigungslücken in der Regel nicht viel geringer ist als bei nicht prekären Arbeitsverhältnissen. Die Problematik liegt speziell in denjenigen Arbeitsverhältnissen, die nach ihrer Beendigung kein Ersatzeinkommen auslösen wie z.B. die Arbeitslosenentschädigung, die für die AHV auch als beitragspflichtiges Einkommen gilt. Bei den oben genannten Arbeitsformen ist dieses Ersatzeinkommen nicht immer gesichert. Temporäre Arbeitsverhältnisse, Heimarbeit und Arbeit auf Abruf können dazu führen, dass die Mindestbeitragszeit zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung nicht erreicht wird oder dass die Beschäftigten als nicht vermittlungsfähig gelten, da die Zeit zwischen zwei Einsätzen zu kurz ist.

Grenzgänger bzw. Kurzaufenthalter sind im Hinblick auf die Leistungen der AHV also dann geschützt, wenn sie ein Ersatzeinkommen bekommen, wenn sie ihre Arbeitsstelle verlieren.

- *Scheinselbständigkeit (Erläuterung: Jemand, der nur einen Auftraggeber hat)*

Gemäss der AHV-Gesetzgebung gilt ein Arbeitstätiger mit nur einem Auftraggeber in den meisten Fällen nicht als selbständig, so dass sein „Auftraggeber“ deren Anteil an den Sozialleistungen an die Ausgleichskasse zu bezahlen hat. Das kann manchmal dazu führen, dass "neue Selbständige" ihren Auftraggeber verlieren oder dass sie durch eine entsprechende Herabsetzung ihrer Honoraransätze indirekt selbst für ihre Sozialversicherungsbeiträge aufkommen.

- *Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum*

Bei dieser Arbeitsform sind wiederum tiefe Einkommen das Grundproblem. Hinzu kommt das Problem, dass gerade in solchen Arbeitsverhältnissen vielfach der (ahv-rechtlich) grösstmögliche Teil des Lohnes über Spesen abgerechnet wird. Dies ist kurzfristig auch für den Arbeitnehmer aus steuerlichen Gründen interessant, längerfristig jedoch problematisch, da Spesen nicht AHV-pflichtig sind und dadurch der AHV-relevante Lohn sinkt.

Sehen Sie weitere Schwierigkeiten bei potenziell prekären Arbeitsverhältnissen?

Eine Schwierigkeit, die sich nicht auf potenziell prekäre Arbeitsverhältnisse beschränkt, jedoch in diesen Arbeitsverhältnissen häufiger auftritt, sind Arbeitgeber, welche die AHV-Beiträge nicht korrekt abrechnen (z. B. Unwissenheit, finanzielle Schwierigkeiten). Falls dies von der Ausgleichskasse anlässlich der Arbeitgeberkontrolle nicht rechtzeitig entdeckt wird, kann das zu Beitragslücken führen oder fehlerhaften Einträgen im individuellen AHV-

Beitragskonto. Um dies zu verhindern, muss ein Arbeitnehmer einerseits die Lohnausweise aufbewahren und andererseits periodisch einen kostenlosen Auszug des individuellen Kontos der AHV beantragen (mindestens alle 4 Jahre). Nur so ist gewährleistet, dass der Arbeitnehmer nicht verspätet entdeckt, dass ihm nicht alle AHV-Beiträge gutgeschrieben wurden.

Die Abrechnung der AHV-Beiträge bei Schwarzarbeit ist heutzutage viel weniger problematisch als früher. Da die Strafen für die Beschäftigung von Leuten ohne Arbeitsbewilligung bei Nichtbezahlen der Sozialleistungen weitaus höher sind, ziehen es die meisten Arbeitgeber vor, für diese Arbeitnehmer Sozialleistungen zu bezahlen. Bei Erwerbstätigen mit Arbeitsbewilligung (d.h. Einheimische und Ausländer mit Arbeitsbewilligung), die Schwarzarbeit verrichten, werden jedoch die Sozialversicherungsbeiträge nicht bezahlt.

Welchen Beitrag kann die AHV zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen leisten?

Die AHV ist eine allgemeine Volksversicherung, welche die Bedürfnisse aller Versicherter (Arbeitnehmer, Selbständigerwerbende, Nichterwerbstätige) berücksichtigen muss. Sie kann somit keinen direkten Beitrag zur Verhinderung bzw. Eindämmung von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen leisten. Die AHV leistet jedoch einen Beitrag zur Verminderung von prekären Lebensbedingungen, da sie verschiedene Mechanismen zu Gunsten der tieferen Einkommen beinhaltet (Maximalrente ist nur doppelt so hoch wie Mindestrente, Erziehungsgutschriften, Splitting Ehepaareinkommen, Rentenformel, die kleine Einkommen begünstigt). Die AHV wirkt sozial ausgleichend.

8.2 Experten-Interview mit Frau Schönholzer Diot, Bundesamt für Sozialversicherung, Bereich Rechtsfragen Berufliche Vorsorge

Das Interview mit Frau Schönholzer Diot gibt Auskunft über die Auswirkungen flexibler Arbeitsverhältnisse auf die berufliche Vorsorge. Die zusammengefassten Aussagen von Frau Schönholzer Diot sind in normaler Schrift wiedergegeben. Die Fragen von EcoPlan sind *kursiv* geschrieben. Auf Seiten von EcoPlan wurde das Gespräch von Michael Marti geführt.

8.2.1 Grundsätzliches zu flexiblen Arbeitsverhältnissen

Wo sehen Sie die generellen Probleme von flexiblen Arbeitsverhältnissen in Bezug auf die berufliche Vorsorge?

Bei der beruflichen Vorsorge ist die Frage zentral, ob ein Arbeitsverhältnis der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellt ist (Unterstellungsfrage). Der erste Aspekt dieser Frage liegt in der Dauer eines Arbeitsverhältnisses. Ist das Arbeitsverhältnis auf höchstens drei Monate befristet, ist es nicht der obligatorischen Vorsorge unterstellt (Art. 1 BVV 2). Dauert

das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate, ist das Arbeitsverhältnis dann obligatorisch der beruflichen Vorsorge unterstellt, wenn der jährliche AHV-Lohn mehr als 25'320 CHF beträgt.⁵⁹ Ist der Arbeitgeber weniger als ein Jahr lang bei einem Arbeitgeber beschäftigt, so gilt als Jahreslohn der Lohn, den er bei ganzjähriger Beschäftigung erzielen würde (Art. 2 BVV 2). Der Wert von 25'320 CHF ist die so genannte Eintrittsschwelle in die berufliche Vorsorge. Vom Obligatorium der beruflichen Vorsorge ausgeschlossen ist der Nebenerwerb einer Person, wenn die Voraussetzungen von Art. 1 BVV 2 erfüllt sind. Diese Kriterien bestimmen im Prinzip, ob ein Arbeitnehmer obligatorisch unter die berufliche Vorsorge fällt oder nicht. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass Arbeitstätige in unten erwähnten Arbeitsverhältnissen riskieren, von der obligatorischen beruflichen Vorsorge ausgeschlossen zu werden.

Nachdem die Unterstellungsfrage positiv beantwortet wurde, stellt sich die Frage, wie der koordinierte Lohn bestimmt wird. Grundsätzlich ist der koordinierte Lohn (- Koordinationsabzug) mit dem für die AHV massgebenden Lohn identisch (Art. 3. BVV 2). Lässt sich der Jahreslohn nicht so einfach berechnen, gibt Art. 3 BVV 2 alternative Möglichkeiten vor wie den letzten bekannten Jahreslohn oder einen durchschnittlichen Jahreslohn der jeweiligen Berufsgruppe. Denkbar ist auch, dass der koordinierte Lohn aufgrund einer kürzeren Periode berechnet wird. Die Schwierigkeit, den korrekten Jahreslohn zu berechnen, ist bei den unten erwähnten potenziell prekären Arbeitsverhältnissen teilweise offensichtlich.

Wichtig ist noch anzufügen, dass der koordinierte Lohn nur den Lohnbestandteil über dem Koordinationsabzug (heute gleich hoch wie die Eintrittsschwelle) umfasst. Der Obergrenze der versicherten Lohnsumme beträgt 75'960 CHF. Der koordinierte Lohn beträgt somit heute maximal 50'640 CHF. Grundsätzlich wird der koordinierte Lohn nur pro Arbeitgeber obligatorisch berechnet. Der Arbeitnehmer kann jedoch verlangen, dass verschiedene Einkünfte zur Festsetzung des Koordinationslohns zusammengezählt werden.⁶⁰

Nicht berücksichtigt wird bei der Ermittlung des Koordinationslohns das Arbeitspensum. Verschiedentlich stand zur Diskussion, zumindest den Koordinationsabzug abhängig vom Arbeitspensum oder vom Lohn zu gestalten oder bei Personen mit mehreren Arbeitsverhältnissen auf die Gesamtsumme des Lohnes abzustellen. Diese Ideen wurden jedoch bisher aus Komplexitätsgründen verworfen.

8.2.2 Formen von potenziell prekären Arbeitsverhältnissen

Wo sehen Sie bei den folgenden Arbeitsverhältnissen Probleme in Bezug auf die berufliche Vorsorge?

⁵⁹ Bemerkung Ecoplan: Der Schwellenwert wurde von 25'320 auf 18'990 CHF gesenkt durch die Beschlüsse des National- bzw. Ständerats. Allerdings hat die Schlussabstimmung im Parlament noch nicht stattgefunden (Stand: 25. August 2003). Das Interview wurde vor diesen Beschlüssen durchgeführt und wurde daher nicht mehr angepasst.

⁶⁰ Bemerkung Ecoplan: In der SAKE-Auswertung hat Ecoplan jeweils nur die Haupttätigkeit des befragten Person ausgewertet.

Arbeit auf Abruf

Besteht bei Arbeit auf Abruf ein schriftlicher oder mündlicher Vertrag mit einer Vertragsdauer von mehr als drei Monaten, stellt sich die Frage, wie der Jahreslohn festgestellt wird. Die Möglichkeiten wurden oben bereits erläutert und sind in Art. 3 BVV 2 zu finden. Es ist denkbar, dass ein Arbeitnehmer so lange auf Abruf arbeitet, bis er kurz lohnässig vor der Eintrittsschwelle steht, und danach im Verlauf des laufenden Jahres nicht mehr für Arbeit auf Abruf angefragt wird. So ist es einem Arbeitgeber theoretisch möglich, die Beiträge für die berufliche Vorsorge einzusparen. Wird jedoch die Eintrittsschwelle erreicht, fällt das Arbeitsverhältnis unter das Obligatorium der beruflichen Vorsorge.

Besteht kein expliziter Vertrag, stellt sich die Frage, ob überhaupt ein Vertrag besteht und – wenn ja – von welcher Dauer. Diese arbeitsrechtliche Frage hat entscheidende Auswirkung auf die berufliche Vorsorge einer erwerbstätigen Person, denn besteht kein Vertrag über eine Dauer von mindestens drei Monaten (oder über eine unbestimmte Dauer), fällt das Arbeitsverhältnis nicht unter das Obligatorium der beruflichen Vorsorge.

Temporäre Arbeitsverhältnisse (Anstellung über eine Personalverleihfirma)

Es gelten die gleichen Regeln wie oben beschrieben und dementsprechend stellen sich die gleichen Probleme in Bezug auf die Dauer des Vertrages und den Mindestjahreslohn für die Unterstellung unter das Obligatorium.

Der Schweizerische Verband der Unternehmungen für Temporäre Arbeit (SVUTA) hat ein Merkblatt ausgearbeitet, ab wann die Arbeitnehmer BVG-berechtigt sind. Diese Information zeigt auf, wie man die Unterstellungsregeln der beruflichen Vorsorge auf temporäre Arbeitsverhältnisse anwenden kann: wenn der Arbeitnehmer voraussichtlich mehr als 13 Wochen im Einsatz stehen wird, oder der Einsatz verlängert wird, untersteht der Arbeitnehmer obligatorisch der beruflichen Vorsorge. Sie enthält ausserdem Erklärungen betreffend Unterbrechungen der Einsätze und der Berechnung des Verdienstes: zur Kontrolle, ob jemand den Mindestjahresverdienst erreicht, wird auf die Höhe des genauen Stundenlohnes abgestellt.

Befristete Arbeitsverhältnisse (bis zu einem Jahr)

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist aus Sicht der beruflichen Vorsorge – wie oben erwähnt – die Befristung auf drei Monate mit entscheidend. Ist das Arbeitsverhältnis auf mehr als drei Monate befristet und wird die lohnässige Eintrittsschwelle erreicht, so untersteht das Arbeitsverhältnis obligatorisch der beruflichen Vorsorge.

Heimarbeit (inkl. Teleheimarbeit) ohne vertraglich festgelegte Stunden

Die Situation bei Heimarbeit ohne vertraglich festgelegte Stunden ist analog zu derjenigen bei Arbeit auf Abruf. Besteht ein Vertrag, der die Mindestdauer bei der beruflichen Vorsorge

von drei Monaten erfüllt, stellt sich die Frage, wie der Jahreslohn festgestellt wird. Nur wenn die Eintrittsschwelle erreicht wird, fällt das Arbeitsverhältnis unter das Obligatorium der beruflichen Vorsorge.

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist ein Arbeitsverhältnis, das in der Regel nicht auf Grund der zu kurzen Vertragsdauer aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge fällt, sondern weil die lohnmassige Eintrittsschwelle unter Umständen nicht erreicht wird. Wie oben erwähnt, spielt das Arbeitspensum bei der Erfassung der Lohngrösse keine Rolle. Dies hat zur Folge, dass viele Teilzeitbeschäftigte, insbesondere Frauen, nicht unter das Obligatorium der beruflichen Vorsorge fallen. (Zur Anschauung: Damit eine zu 50% tätige Person über die Eintrittsschwelle von 25'320 CHF gelangt, muss sie ein AHV-relevantes Einkommen von über 50'000 CHF auf eine Vollzeitstelle erreichen).

Scheinselbständigkeit (Erläuterung: Jemand, der nur einen Auftraggeber hat)

Bei der neuen Selbständigkeit folgt die berufliche Vorsorge der Einschätzung der AHV ob ein Versicherter tatsächlich selbständig erwerbend ist oder nicht. Kommt die Ausgleichskasse zum Schluss, dass die Person scheinselbständig ist, d.h. de facto angestellt ist, sind im Grundsatz wiederum Anstellungsdauer und der für die AHV massgebende Lohn entscheidend, ob die Person obligatorisch unter die berufliche Vorsorge fällt oder nicht.

Kettenarbeitsverträge

Grundsätzlich gilt – aus Sicht der beruflichen Vorsorge – bei den Kettenarbeitsverträgen dasselbe wie bei befristeten Arbeitsverhältnissen. Entscheidend ist die Befristung auf drei Monate. Ist das Arbeitsverhältnis auf mehr als drei Monate befristet und wird die lohnmassige Eintrittsschwelle erreicht, so untersteht das Arbeitsverhältnis obligatorisch der beruflichen Vorsorge. Bei Kettenarbeitsverträgen muss aber auch geklärt werden, ob es sich tatsächlich um mehrere Arbeitsverhältnisse handelt oder ob die Vielzahl der Verträge nur ein Versuch sind, die Bestimmungen über länger dauernde Arbeitsverhältnisse zu umgehen. Auch hier ist die an sich arbeitsrechtliche Frage von entscheidender Bedeutung für die Unterstellung unter das Obligatorium.

Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefes Fixum

Besteht der Lohn aus einem Anteil des Geschäftsergebnisses (z.B. umsatzabhängig, gewinnabhängig), dann ist der Arbeitnehmer in der beruflichen Vorsorge auch für diesen Lohn versichert.⁶¹ Artikel 3 BVV2 erlaubt verschiedene Lösungsmöglichkeiten, um bei schwankenden Löhnen den versicherten Lohn zu bestimmen. Grundsätzlich sollen diese Möglichkeiten für diese speziellen Arbeitsverhältnisse praktikable Lösungen erlauben und nicht generell zu einer Minderversicherung führen.

Arbeitsverhältnisse mit fehlender Arbeitssicherheit

Branchen, welche eine höhere Gefährdung für Arbeitsunfälle haben, können in der 2. Säule von höheren Beiträgen betroffen sein. (Die Beiträge an die 2. Säule enthalten Sparbeiträge für die Altersvorsorge und Risikobeiträge für die Versicherung von Invalidität und Todesfall. Letztere können bei bestimmten Branchen / Arbeitgebern wegen dem erhöhten Risiko auch entsprechen höher ausfallen.)

⁶¹ Da das BVG explizit auf den AHV-Lohn abstellt, übernimmt die 2. Säule damit die Beurteilung der 1. Säule, was Lohn und was Spesenvergütung ist.

Literaturverzeichnis

- Aeppli, Roland (2001)
Volkswirtschaftliche Analyse der Probleme des Arbeitsmarktes im schweizerischen Gastgewerbe, Standortförderung Nr. 4, Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), Bern.
- Bielinski Harald, Bosch Gerhard, Wagner Alexandra (2001)
Working time preferences in sixteen European countries. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Bosch Gerhard (2001)
Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: WSI Mitteilungen 4/2001, S. 219-230.
- Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (2001)
Qualifikation: Flexibel. Eine Analyse im Niedriglohnbereich am Beispiel von 7 Zürcher Firmen.
- 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)
Working Poor in der Schweiz. Konzepte, Ausmass und Problemlagen aufgrund der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2002)
SAKE-News. Pressemitteilung: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2002, definitive Ergebnisse – Vom Konjunkturrückgang sind bislang vor allem Männer betroffen. Nr. 12/2002.
- 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.
- de Wild David (1999)
Entstehung der ausländischen Erwerbsbevölkerung in der Schweiz, Arbeitspapier, Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI), Universität Basel.

- de Wild David, Sheldon George (2000)
Entstehung und volkswirtschaftliche Auswirkungen der ausländischen Erwerbsbevölkerung in der Schweiz, Arbeitspapier, Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI), Universität Basel.
- Deiss Joseph et al. (1988)
Kinderkosten in der Schweiz, Untersuchung über die Äquivalenzskalen der Einkommen, Universitätsverlag Freiburg Schweiz, Freiburg.
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2002)
Arbeitswelt im Wandel – Trends und Auswirkungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Europäischen Union. Luxemburg.
- Gerfin Michael et al. (2002)
Steuergutschriften, Mindestlöhne und Armut unter Erwerbstätigen in der Schweiz. Bern.
- 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.
- Letourneux Véronique (1998)
Precarious Employment and Working Conditions in Europe. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- 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.
- Murtough Greg, Waite Matthew (2000)
The Growth of Non-Traditional Employment: Are Jobs Becoming More Precarious? Productivity Commission Staff Research Paper, AusInfo, Canberra.

OECD (1998)

Employment Outlook. Paris.

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.

Schreyer Franziska (2000)

"Unsichere" Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten. IAB Kurzbericht, Aufgabe Nr. 15, Oktober 2000.

Spycher, Stefan, Bauer Tobias, Baumann Beat (1995)

Kinderkosten und Kinderkosten-Ausgleich in der Schweiz, Bern.

Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)
Effingerstrasse 1, CH-3003 Bern
Tel. 031 322 29 70, Fax 031 322 37 72
www.seco-admin.ch, seco@seco.admin.ch

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement Département fédéral de l'économie Federal Department of Economic Affairs