

Soziologisches Institut der Universität Zürich

# **Flexicurity**

**Bedeutung für die Schweiz**

**und die Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbands**

**Sandro Stübi**

[sandro.stuebi@gmx.ch](mailto:sandro.stuebi@gmx.ch)

**Zürich, Sept. 2009**

## Tabellenverzeichnis

1	Typen von Flexibilisierung .....	8
2	Entwicklung atypischer Arbeitsverhältnisse .....	20
3	Anteile prekärer Arbeitsverhältnisse am Total ausgewählter atypischer Arbeitsformen .....	21
4	Erwerbstätige in befristeter und unbefristeter Tätigkeit .....	22

## Abbildungsverzeichnis

1	Entwicklung prekäre Arbeitsverhältnisse – Arbeitslosenzahlen .....	21
2	Messvergleich Flexibilität – soziale Sicherheit in verschiedenen europäischen Ländern .....	35
3	Prozentuale Aufteilung prekärer Beschäftigung nach den einzelnen Ausprägungen .....	36

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1 Einleitung und Fragestellung</b>	<b>3</b>
<b>2 Theorie</b>	<b>5</b>
2.1 Flexibilisierung der Arbeitswelt .....	6
2.2 Flexicurity .....	10
2.3 Interessenverbände und Lobbying .....	16
<b>3 Flexicurity in der Schweiz</b>	<b>17</b>
<b>4 Die Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands</b>	<b>24</b>
<b>5 Schlussbetrachtung</b>	<b>27</b>
<b>6 Appendix</b>	<b>34</b>
A Definition prekärer Arbeitsverhältnisse	34
B Messvergleich Flexibilität – soziale Sicherheit in verschiedenen europäischen Ländern	35
C Prozentuale Aufteilung prekärer Beschäftigung nach den Ausprägungen im Jahr 2002	36

## 1 Einleitung und Fragestellung

Laut *OECD Employment Outlook* hat die Schweiz nach den USA die flexibelste Regelung beim Kündigungsschutz innerhalb der OECD-Staaten (Marti, 2007, S. 27). Kündigungen des Arbeitsverhältnisses sind grundsätzlich jederzeit und aus beliebigem Grund zulässig. Auf der anderen Seite kennt die Schweiz einen ausgebauten Sozialstaat. Insbesondere bei der Altersvorsorge ist ein vergleichsweise breit abgestützter Schutz vorzufinden. Das liberale Arbeitsrecht hat in der Schweiz eine lange Tradition und wurde im Gegensatz zu vielen anderen europäischen Staaten in den 1990er Jahren kaum weiter dereguliert. Der Arbeitsmarkt baut seit dem Arbeitsfrieden auf dem Funktionieren der Sozialpartnerschaft auf. Von einem Gesamtarbeitsvertrag profitierten im Jahr 2005 rund 40 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz (Bundesamt für Statistik, 2009). Trotzdem ist es der Schweiz bis heute nicht gelungen, die Langzeitarbeitslosigkeit<sup>1</sup> und das Problem der Working-Poor nachhaltig in den Griff zu bekommen.

Eine ganz andere Geschichte schreibt der europäische Vorzeigestaat Dänemark. Eine lange Tradition sozialpartnerschaftlicher Autonomie wurde in den 1990er Jahren durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik ergänzt (Liberto, 2008, S. 38 ff.). Seither konnte die Langzeitarbeitslosigkeit von 12 Prozent in den 1990er Jahren langfristig auf circa 5 Prozent gesenkt werden. Und dies ohne der internationalen Wettbewerbsfähigkeit oder dem Wohlstand etwas abzutun (Egger, 2008, S. 17). Das dänische Modell wird heute oft als goldenes Dreieck betitelt. Es besteht aus den Grundpfeilern des flexiblen Arbeitsmarktes, der sozialen Sicherheit und der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Liberto, 2008, S. 38). Innerhalb der Europäischen Union (EU) wurde dieses Erfolgsmodell unter dem Namen *Flexicurity* bekannt.

Der vorliegende Beitrag erarbeitet das Konzept *Flexicurity* aus dem Gesichtspunkt des Schweizer Arbeitsmarkts. Oder etwas pointierter formuliert: Aus einer soziologischen Perspektive wird die arbeitspolitische Position von Schweizer Unternehmen bezüglich Flexicurity untersucht. Während der Re-

---

<sup>1</sup> Ende der 1990er Jahre über 30 Prozent der Arbeitslosen. Im Jahr 2007 circa 20 Prozent (Bundesamt für Statistik, 2009, S. 3).

cherche wurde eine Forschungslücke der systematischen Aufarbeitung der unternehmerischen Position in Bezug auf Flexicurity festgestellt. Als einer der drei Hauptakteure in arbeitspolitischen Aushandlungsprozessen stellen insbesondere die Unternehmerverbände einen interessanten Forschungsgegenstand dar. Im Zuge neuer Herausforderungen durch die Ansprüche auf Flexibilität und Sicherheit der modernen Gesellschaft, hat sich ein ganzer sozialwissenschaftlicher Forschungszweig zur Flexibilisierung der Lebenswelten eröffnet. Aus der Perspektive des Lebenslaufs nimmt die Arbeit einen zentralen Platz im Leben jedes Menschen ein. Die Arbeit beansprucht immerhin ein Grossteil unserer Lebenszeit und ihre Ausgestaltung hat somit immense Macht auf unserer Lebensführung. Die Hauptakteure der Arbeitspolitik sind in diesem Sinne «lebensbestimmend» und ihr Handeln von hoher sozialwissenschaftlicher Bedeutung. Konkret könnten Spielräume der arbeitspolitischen Auseinandersetzung identifiziert werden. Gibt es unerkannten Konsens zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer, beziehungsweise Gewerkschaften, bezüglich langfristiger Strategien im Balanceakt zwischen sich stetig wandelnden Ansprüchen nach Flexibilität und Sicherheit? Oder konkret: Wird das Schlagwort *Flexicurity* bloss als Feigenblatt für pure Deregulierung benutzt? Dieser Akteursperspektive widmet sich die vorliegende Arbeit und behandelt folgende Fragestellung:

*Wie wird Flexicurity als arbeitspolitisches Konzept aus der Sicht der Schweizer Unternehmer beurteilt?*

Zur Beantwortung der Fragestellung wird eine rein analytische, hermeneutische Methodik angewendet. Der Beitrag versteht sich als sozialwissenschaftlicher Überblick der Flexicurity-Debatte in Bezug auf die Schweiz und den Interessen der Schweizer Unternehmer.

In einem ersten Schritt wird auf die sozialwissenschaftliche Flexibilisierungsdiskussion eingegangen. Diese dient als Grundlage und als konzeptioneller Rahmen für die näherer Betrachtung des Flexicurity-Konzepts. Daraufhin wird Flexicurity, als eine mögliche, politische Antwort auf die Flexibilisierung der Arbeitswelt definiert. Es werden seine Sphären und Forderungen dargelegt.

Zur theoretischen Einbettung der Interessen von Schweizer Unternehmen wird als letzter Punkt im Theorieteil die Funktion und Struktur von *Interessenverbänden* erarbeitet. In einem zweiten Schritt soll die Bedeutung von Flexicurity für die Schweiz erörtert werden. Hierzu stützt sich der vorliegende Beitrag insbesondere auf eine Studie im Auftrag des *Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV)*<sup>2</sup>. Drittens wird die Position der Schweizer Unternehmen anhand einer semiempirischen Analyse der vom Schweizerischen Arbeitgeberverband herausgegebenen Zeitschrift *Schweizer Arbeitgeber* erörtert. Zum Schluss werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst und ein Ausblick auf die weitere Forschung aufgezeigt. Der vorliegende Beitrag knüpft damit an die laufende wissenschaftliche Flexibilisierungsdiskussion an und liefert neue Erkenntnisse über die Flexicurity-Debatte in der Schweiz. Nicht Teil dieses Beitrags ist eine umfängliche Beurteilung des Flexicurity-Ansatzes oder eine abschliessende Analyse der Verhältnisse in der Schweiz oder die Gefahren und Risiken der politischen Forderung nach Flexicurity abzuschätzen. In diesem Sinne liefert dieser Beitrag auch keine Beurteilung der Flexibilisierungsdiskussion als solche. Das Flexicurity-Konzept wird als *eine* arbeitspolitische Position unter Alternativen und die Sicht der Schweizer Unternehmer als gewichtige Akteure zur Aushandlung der schweizspezifischen Möglichkeiten und Eigenheiten innerhalb eines äusserst losen und abstrakten, politischen Konzepts verstanden.

## 2 Theorie

Ein Abriss der sozialwissenschaftlichen Diskussion bezüglich Flexibilisierung der Arbeitswelt dient als theoretisches Fundament und als Ausgangslage für die Flexicurity-Debatte. Flexicurity wird als eine liberale, politische Antwort auf die Herausforderungen der vermeintlichen Flexibilisierungsprozesse gesehen. Die

---

<sup>2</sup> Siehe: Marti, 2007. Eine Zusammenarbeit zwischen *Ecoplan* und dem *Zentrum für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften*.

Untersuchung des Fallbeispiels Schweiz baut auf diesen allgemeinen Überlegungen zu Flexicurity auf. Schlussendlich soll die Position der Schweizer Unternehmen anhand eines sozialwissenschaftlichen und schweizspezifischen Rasters erarbeitet werden. Vorbemerkung: Die Begriffe Arbeits-, Beschäftigungs- und Erwerbsverhältnisse werden im Folgenden synonym verwendet. Diese unpräzise Wortwahl ist dem Autor bewusst, hat für die vorliegende Arbeit jedoch keine Bedeutung.

## **2.1 Flexibilisierung der Arbeitswelt**

Nick Kratzer und Andreas Lange<sup>3</sup> beschreiben verschiedene Phasen des Zusammenspiels zwischen Raum, Zeit, Arbeit und dem privaten Leben seit der Krise des Fordismus Ende der 1960er Jahre. In der Zeit des Wertewandels Mitte der 1970er Jahre ist eine Phase der Arbeitszeitflexibilisierung feststellbar. Gleichzeitig treten individuelle Präferenzen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer in den Vordergrund. Die Kausalitäten zwischen den neuen Bedürfnissen und der Flexibilisierung der Arbeitszeiten sind nicht unumstritten, jedoch in diesem Rahmen nicht von Interesse. Unumstritten ist die Ausdifferenzierung der Arbeitszeit. Kurzarbeit, Gleitarbeit und befristete Beschäftigung sind zentrale Begriffe in dieser Phase bis Ende der 1980er Jahre. In vielen Ländern entwickeln sich Deregulierungsmechanismen, welche die Regulierungskompetenz auf die Ebene der betrieblichen Aushandlung verlagern. Seit Beginn der 1990er Jahre ist eine Phase der Entstandardisierung erkennbar. Nicht nur die Arbeitszeit wird ausdifferenziert, sondern auch die Arbeitsform. Kratzer und Lange sprechen einerseits von der Entkoppelung der Zeit und der Leistung, gleichzeitig von deren Verkoppelung. Der Fokus der Arbeitsleistung liegt neu auf dem Ergebnis der Arbeit, nicht mehr auf der geleisteten Arbeitszeit. Zugleich ist die Arbeitszeit stärker an ökonomische Erfordernisse gebunden. Die Eigenverantwortung der ökonomischen Arbeitszeitregulierung und deren Erfolg im Ergebnis führen zum Übergreifen des Erwerbslebens in die private Sphäre: die Geburtsstunde des oft zitierten Arbeitskraftunternehmers. Wissenschaftlich umstritten ist wie weit

---

<sup>3</sup> Siehe: Kratzer / Lange, 2006.

diese Verschmelzung, oder Interdependenz, zwischen Arbeitswelt und Lebensführung verbreitet ist und ob sie unter dem Strich als Chance oder als Risiko anzusehen ist (Kratzer, 2006, S. 180 ff.). Konsens besteht beim veralteten Bild vom sicheren Normalarbeitsverhältnis, wie wir es aus Zeiten des Fordismus kennen. Um die Flexibilisierung der Arbeit genauer zu beschreiben, liegt es daher nahe, die fordistische Massenproduktion als Basis zu nehmen. Marc Szydlik<sup>4</sup> nennt die *flexible Arbeit* als zentrale Veränderung gegenüber dem fordistischen Modell. Selbst die Fließbandarbeiter müssen heute qualifiziert sein. «Die flexible Fabrik kommt mit weniger Hierarchieebenen aus (Stichworte ‚Lean Production‘ und ‚Lean Management‘), und sie verlagert einen grossen Teil der Verantwortung nach unten. Dies erfordert besondere Kenntnisse und Fähigkeiten der beteiligten Arbeitskräfte, die entsprechend flexibel eingesetzt werden können. Flexibilität existiert aber auch im Hinblick auf die Arbeitszeiten, auf die Arbeitsorte und auf die Arbeitseinkommen.» (Szydlik, 2008, S. 9) Teilzeitarbeit, Temporärarbeit, befristete Arbeit, Mini- und Billigjobs, Ich-AG und Projektarbeit sind einige Beispiele davon.

Der vorliegende Beitrag unterstellt weder einen historisch linearen, noch einen weit fortgeschrittenen Flexibilisierungsprozess. Und schon gar nicht einen länderübergreifend kohärenten, alles umfassenden Prozess. Die oft zitierte Schnellebigkeit und Mobilität der Arbeitswelt, als Ausdruck von Flexibilität, kann für den deutschen Arbeitsmarkt beispielsweise nicht belegt werden<sup>5</sup>. Eine handliche und gut etablierte Typologisierung der Flexibilisierungssphären stellt das Vierfelder-Schema von Ton Wilthagen und Frank Tros<sup>6</sup> dar. Das Schema unterscheidet interne von externer und numerische von funktionaler Flexibilität aus der Sicht der Unternehmen. Teilzeitarbeit wäre beispielsweise der numerisch internen Formen von Flexibilität zuzuschreiben. Entlassungen und befristete Arbeitsverträge der numerisch externen Form und Teamarbeit oder Job-Rotation der funktional internen Form. Funktional externe Formen schliesslich, sind Outsourcing oder Subcontracting.

Die unterschiedlichen Typen von Flexibilisierung bergen für Arbeitnehmer und

---

<sup>4</sup> Siehe: Szydlik, 2008.

<sup>5</sup> Siehe: Erlinghagen, 2005, S. 33 ff.

<sup>6</sup> Siehe: Gurny / Koch, 2008, S. 192.



Tabelle 1: Typen von Flexibilisierung (Wilthagen/Tros, abgebildet in Gurny/Koch, 2008, S. 192)

	Numerische Flexibilität	Funktionale Flexibilität
Externe Flexibilität	Hiring and Firing Temporärjobs Leiharbeit Ausgedehnte Probezeiten (Kettenarbeitsverträge, befristete Anstellungen, Praktika)	Veränderung der Ausrichtung des Geschäfts Outsourcing / Insourcing Diversifizierung / Spezifizierung
Interne Flexibilität	Arbeitszeitreduktion oder Ausdehnung Kurzarbeit Arbeit auf Abruf Arbeitszeitkonten	Veränderung der Arbeitsorganisation Forderung nach polyvalenten Skills der Arbeitnehmerschaft

Unternehmen sowohl Chancen als auch Risiken. Bessere Vereinbarkeit pluralisierter Lebensstile mit der Arbeit, neue Selbstverantwortung und die Nutzung unausgeschöpfter Arbeitspotentiale stehen prekären Beschäftigungsverhältnissen, sozialer Ungleichheit und langfristigem Marktversagen gegenüber. Michael Nollert identifiziert in dieser Hinsicht zwei wissenschaftliche Positionen: eine flexibilisierungsfreundliche und eine flexibilisierungsskeptische Position. Die Flexibilisierungsoptimisten rücken die Flexibilisierung als Mittel gegen Arbeitslosigkeit, beziehungsweise gegen Langzeitarbeitslosigkeit ins Feld. Flexibilisierung wird oft mit Deregulierung, also dem Abbau des Kündigungsschutzes, und der Förderung von Teilzeitarbeit oder der befristeten Arbeit gleichgesetzt. Ein liberales Arbeitsrecht fördere die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen für gering Qualifizierte und für Menschen, die bewusst kein Normalarbeitsverhältnis suchen. Tiefe Arbeitslosenzahlen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie würden damit begünstigt. Die Flexibilisierungsskeptiker betonen hingegen, dass Deregulierung nicht a priori Arbeitsplätze generiere und die Errungenschaften der Normalarbeitsverhältnisse herausfordere, sie zum Teil substituieren. Wenn neue Arbeitsplätze geschaffen werden, dann seien diese öfters mit Unsicherheiten bezüglich Arbeitsrecht und Arbeitsplatzsicherheit, aber auch mit niedrigerem

Einkommen belastet. Die unmittelbare Arbeitslosigkeit sei jedoch nur ein Teilaspekt der Gefahren von fortschreitender Flexibilisierung. Ein weit tiefer liegendes Problem sei die Prekarisierung der Arbeit in Kombination mit dem Status- und Hegemonieverlust der Normalarbeitszeitverhältnisse. Jener Raum also, welcher Robert Castel<sup>7</sup> die *Zone der Verwundbarkeit* nennt und langfristig Arbeitslosigkeit und Abkoppelung bedeuten kann. Die Angst vor dem sozialen Abstieg wüchse mit der Ausbreitung und zunehmender Prekarisierung atypischer Arbeitsverhältnisse auch bei Normalbeschäftigten. Ein letzter zu bedenkender Punkt seien, aus der Sicht der Flexibilisierungsskeptiker, die ungleich verteilten Mobilitätsbarrieren zwischen den Beschäftigten im Normalarbeitsmarkt und dem Markt atypischer Arbeit. Es sei viel schwieriger von atypischen in Normalarbeitsverhältnisse zu wechseln als umgekehrt. Mobilitätsbarrieren bilden nicht nur arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen, sondern auch das ungleich verteilte Sozialkapital und eine auf Dauer einsetzende Stigmatisierung der Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen. So dominieren Normalbeschäftigte noch immer in jenen Teilmärkten, wo standardisierte und hoch qualifizierte Arbeitskräfte gefragt sind. Prekäre, atypische Beschäftigte sind mehrheitlich in Märkten mit wenig Qualifikationsvoraussetzungen zu finden. In diesem Sinne sei das Argument zur Förderung atypischer Arbeitsverhältnisse als Brückenfunktion zwischen alter und neuer Normalanstellung höchst fragwürdig (Nollert, 2008, S. 137 ff.).

Die beiden Positionen bezüglich Flexibilisierung der Arbeitswelt müssen sich nicht grundsätzlich widersprechen. Befürworter betonen die potentielle Senkung von Arbeitslosigkeit. Skeptiker unterstreichen die Schattenseiten der Flexibilisierung. Unter der Bedingung dass sich die unterstellten Zusammenhänge zwischen Flexibilisierung und Erwerbsstrukturen beider Positionen als richtig erweisen würden, könnte man auch sagen: Während die einen in der Regel betonen, «dass ein schlechter Job besser ist als gar keiner, finden [die anderen], dass eine sozialintegrative Sozialhilfe für die Betroffenen mehr bringe als ein prekäres Arbeitsverhältnis. Kurzum: Der Abbau der Arbeitslosigkeit mittels Deregulierung des Arbeitsmarktes und Expansion atypischer Arbeits-

---

<sup>7</sup> Siehe: Castel, 2000, S. 349 ff.

verhältnisse lasse sich nur durch soziale Verunsicherung und mehr Ungleichheit erkaufen.» (Nollert, 2008, S. 140)

Die moderne Gesellschaft sieht sich seit der Entstandardisierung der Arbeits- und Lebenswelten im Postfordismus mit zwei sich konkurrenzierenden Ansprüchen konfrontiert: den Ansprüchen auf Flexibilität und Stabilität. Auf der einen Seite wird Flexibilität im Arbeitsmarkt gefordert. Auf der anderen Seite setzen beispielsweise Familienbeziehungen einen gewissen Grad an Stabilität voraus (Szydlik, 2008, S. 7 ff.). Die Ausbalancierung dieser beiden tiefgreifenden Ansprüche stellt eine besondere Herausforderung für die moderne Gesellschaft dar.

## 2.2 Flexicurity

Im Zuge des Flexibilisierungsprozesses und der sich haltenden Arbeitslosigkeit in Europa hat sich der Diskurs über gesellschaftspolitische Antworten auf die neuen Herausforderungen stark verengt. «Die Kräfteverhältnisse verschoben sich in diesem Zusammenhang deutlich. Kaum noch zusätzliche Beschäftigung, allenfalls Bestandssicherung auf mittlere Sicht wird von Unternehmen im Gegenzug für die Flexibilisierungsbereitschaft der Beschäftigten angeboten. Die Gewerkschaften haben ihren prinzipiellen Widerstand gegen Deregulierung und Flexibilisierung aufgegeben.» (Kronauer, 2005, S. 11) Organisatorische und persönliche Flexibilität sind keine optionalen Strategien mehr. Es sind die einzigen Strategien des Überlebens (Kronauer, 2005, S. 10 ff.). Diese Entwicklung brachte Ende der 1990er Jahre innerhalb der Europäischen Union (EU) die arbeitspolitische Strategie namens *Flexicurity* hervor. Der Kunstbegriff geht auf die politische Debatte in den Niederlanden Mitte der neunziger Jahre zurück und hat sich in kurzer Zeit in der sozialwissenschaftlichen und politischen Diskussion etabliert. Flexicurity ist eine liberale Antwort auf die Herausforderungen der Ansprüche auf Flexibilität und Sicherheit in der modernen Gesellschaft. Eine gängige Definition liefern Ton Wilthagen und Frank Tros:

«[Flexicurity is] a policy strategy that attempts, synchronically

and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, workorganization and labour relations on the one hand, and to enhance security – employment security and social security – notably for weak groups in and outside the labour market on the other hand.» (Wilthagen/Tros, zitiert in Tangian, 2004, S. 12)

Die Definition ist äusserst breit gefasst. Ein grosser Teil der EU Länder kann sich daher mit diesem Konzept anfreunden. Staaten jedoch, die eine Strategie des hohen Kündigungsschutzes verfolgen, wie zum Beispiel Frankreich, sind schwer mit den Forderungen von Flexicurity vereinbar. Ansonsten kann Flexicurity ganz unterschiedlich verstanden werden. Die Unterschiede werden spätestens bei den konkreten Massnahmen zur Umsetzung der Ziele sichtbar. Flexicurity soll als anpassungsfähiger Rahmen oder Wegweisung verstanden werden. Damit erübrigen sich keinesfalls die arbeitspolitischen Aushandlungsprozesse innerhalb der einzelnen Länder und zwischen den Interessensgruppen. Sowohl Gewerkschaften als auch Unternehmer können sich heute auf Flexicurity berufen. Gemein ist den Befürwortern von Flexicurity der Glaube an die Vereinbarkeit von Flexibilität (*flexibility*) und sozialer Sicherheit (*security*). Man ist zum Konsens gekommen, dass «neue Gleichgewichte zwischen Flexibilität und sozialer Sicherung geschaffen werden müssen und dass Flexicurity eine Alternative zu einer reinen Deregulierungspolitik darstellen kann. Gleichzeitig soll Flexicurity auch dazu dienen, allfällige Rigiditäten in der Regulierung von Arbeitsmärkten und der Ausgestaltung von Sozialpolitik aufzubrechen.» (Klammer, 2005, S. 249) Unbestritten ist auch die Vorstellung von Flexicurity als grundsätzlich politisches Konzept mit vielen Gestaltungsmöglichkeiten. Auf der Seite der Arbeitnehmer meint Flexibilität die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Pflichten. Auf Seiten der Unternehmen viel Gestaltungsfreiraum beim Einstellen von Personal. Bezüglich Sicherheit meint Flexicurity ein grundlegender Perspektivenwechsel von der klassischen Arbeitsplatzsicherung zur Arbeitsmarktfähigkeit. Dieser nicht unerhebliche Paradigmenwechsel setzt jedoch die Durchlässigkeit zwischen den Teilsegmenten des Arbeitsmarktes und zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung voraus. Arbeitsmarktfähigkeit weist zudem auf die zentrale Rolle der Bildung hin. Im Sinne des lebenslangen

Lernens impliziert dies ganz bestimmte bildungspolitische Akzente (Liberto, 2008, S. 33 ff.). In der wissenschaftlichen Debatte gibt es keine einheitliche Definition von Flexicurity. Je nach Autor werden unterschiedliche Elemente betont. Trotzdem können einige Kernelemente benannt werden:

□ Flexibler Arbeitsmarkt

Der liberale Grundgedanke eines flexiblen Arbeitsmarktes bildet den Kern des Konzepts. Ein schlankes und transparentes Arbeitsrecht soll den Unternehmen erlauben auf neue Marktsituationen reagieren zu können. Damit glaubt man die Risiken beziehungsweise Hemmungen der Unternehmen für Neuanstellungen zu schmälern.

□ Effiziente Arbeitsmarktpolitik

Eine effiziente Arbeitsvermittlung soll die frühzeitige und breit abgestützte Aktivierung Arbeitsloser und den nahtlosen Wechsel von einer Stelle in die nächste garantieren. Damit soll insbesondere das Dilemma der Langzeitarbeitslosigkeit angegangen werden. *Aktive* Arbeitsmarktpolitik, wie zum Beispiel Kursangebote für Stellensuchende, ist die eine Seite. Die andere Seite ist bei Arbeitslosigkeit nicht nur die minimale ökonomische Grundlage zu gewährleisten, sondern den Statuserhalt der betroffenen Personen.

□ Lebenslanges Lernen

Der Perspektivenwechsel von *employment stability* zu *employability* impliziert eine langfristig ausgerichtete Bildungspolitik. Um auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig bestehen zu können, *arbeitsmarktfähig* zu sein, braucht es genügend Weiterbildungsangebote. Aus der Sicht des Lebenslaufs und der Humankapitaltheorie ist Weiterbildung im Übergang existentiell. Erwerbsunterbrechungen bedeuten einen Abbau oder einen reduzierten Aufbau von Humankapital (Klammer, 2005, S. 255 ff.).

□ Soziale Sicherungssysteme

Arbeitslosigkeit soll nicht nur keine wirtschaftliche Existenzbedrohung sein. Vielmehr soll auch die Statussicherung gewährleistet sein. Der Begriff *Status* ist natürlich äusserst breit interpretierbar. Grundsätzlich

sollte bei Stellenverlust der Lebensstandard nicht grundsätzlich umgekrempelt werden müssen und damit zusätzlichem Prestigeverlust ausgesetzt sein. Ein breit abgestütztes Sicherungssystem fördert auch die Produktivität und Innovationskraft der Arbeitnehmer (Liberto, 2008, S. 33 ff.). Das Klammern an unbefriedigenden und daher unproduktiven Arbeitssituationen wird eingeschränkt.

Verfechter des Flexicurity-Konzepts sehen oder erhoffen sich eine Win-Win-Situation sowohl für Unternehmer, als auch für die Beschäftigten: die Erschliessung von unausgeschöpftem Arbeitspotential und der Reduzierung von Arbeitslosigkeit. Um dies zu erreichen, bedarf es jedoch einem aktiven Begriff von Flexicurity. Das arbeitspolitische Konzept ist nicht bloss Reaktion auf Flexibilisierung. Flexicurity meint nicht bloss ein Kernsozialstaat, ein Auffangnetz für die unterste Linie und ansonsten Eigenverantwortung. (Erlinghagen, 2005, S. 48). Flexicurity bedeutet den ständigen Wandel nicht nur hinzunehmen, sondern ihn aktiv gestalten zu können (Kronauer, 2005, S. 9).

Wie eine aktive Arbeitsmarktpolitik im Einzelnen auszusehen hat, ist eine Kernfrage der unterschiedlichen Auffassungen und der Umsetzungen von Flexicurity. Damit sind nicht einmal die ganz konkreten Massnahmen wie zum Beispiel die unterschiedlichen Höhen und Bezugsfristen der Arbeitslosengelder gemeint. Es geht um den Fokus einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Richtet man den Blick auf den gesamten Erwerbsmarkt und fördert das lebenslange Lernen und die Jobvermittlung aller Erwerbsteilnehmer. Oder fördert man gezielt das Teilsegment der atypischen Arbeitsverhältnisse und die Arbeitslosen. Marti et al.<sup>8</sup> sprechen hier von der *proaktiven* und der *reaktiven* Arbeitsmarktpolitik. Ton Wilthagen stellt sich diesbezüglich jedoch die Frage, ob eine reaktive Politik überhaupt dem Verständnis von Flexicurity entspricht. Diese Frage ist nicht unwesentlich. Es wird stets betont, dass Flexicurity als flexibler Prozess aufgefasst werden muss. Dies erstaunt nicht. Denn die Flexicurity-Debatte ist in Europa wesentlich durch die EU und die Massnahmen innerhalb der Lissabon-

---

<sup>8</sup> Siehe: Marti, 2007, S. 41 ff.

Strategie geprägt<sup>9</sup>. Ein eng gefasster Begriff von Flexicurity wäre kaum durchsetzbar und innerhalb der EU-Länder nicht umzusetzen. Das Konzept muss sich den länderspezifischen Gegebenheiten anpassen beziehungsweise anknüpfen können. Damit läuft man jedoch Gefahr, dass der Begriff Flexicurity nicht mehr als die Forderung nach Deregulierung mit sozialer Abfederung enthält.

Die Zentrale Bedeutung des lebenslangen Lernens wird von den meisten Autoren in Bezug auf Flexicurity genannt. Uneinigkeit besteht jedoch bei den konkreten Massnahmen. Weiterbildungsangebote sind grösstenteils auf Normalerwerbstätige ausgerichtet. Doch wäre Weiterbildung gerade für Menschen in Übergangsphasen und für Arbeitslose von grosser, langfristiger Wichtigkeit. Dass Kursangebote wichtig für die Motivation der Stellensuchenden sind, konnte Jochen Kluge in seiner Studie zur aktiven Arbeitsmarktpolitik zeigen (Liberto, 2008, S. 38). Die Bildungsinvestitionen in der Europäischen Union, so zeigen einige Studien, kommen vor allem Hochqualifizierten zu Gute (Liberto, 2008, S. 37). Dies widerspricht einer konsensualen Forderung des Flexicurity-Konzepts. Um die Langzeitarbeitslosigkeit in den Griff zu bekommen, müssten in erster Linie geringqualifizierte Arbeitnehmer gefördert werden.

Schliesslich betonen die meisten Autoren die Wichtigkeit einer sozialpartnerschaftlichen Aushandlung der Flexicurity-Strategie und die zentrale Bedeutung von Übergangsmärkten. Ein strittiger Punkt liegt hier beim Umgang mit atypischen Arbeitsverhältnissen. Fungieren diese wirklich als nützliche Übergangslösungen und bieten Sicherheit in dieser Situation. Sollten sie somit aktiv gefördert werden wie dies die EU vorschreibt? (Marti, 2007, S. 41) Erleichtern atypische Arbeitsverhältnisse den Sprung (zurück) in ein Normalarbeitsverhältnis oder bleiben sie ein Dauerzustand? In Zeiten der Vollbeschäftigung können Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge oder Mini-Jobs insbesondere gute Lösungen für Studierende und Hausfrauen bzw. Hausmänner darstellen. In Zeiten geringer Beschäftigung konkurrieren sie die

---

<sup>9</sup> «Anfang Dezember 2007 haben die Minister für Arbeit und Sozialangelegenheiten den gemeinsamen Grundsätzen für Flexicurity zugestimmt. Die Mitgliedstaaten sind nun aufgefordert, das Flexicurity-Konzept als Teil der Lissabon-Strategie auf nationaler Ebene zu implementieren» (Egger, 2008, S. 17).

anderen Stellensuchenden. Wirken atypische Arbeitsverhältnisse ergänzend oder substituierend gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis? Schliesslich muss gefragt werden: Wie *prekär* sind atypische Arbeitsverhältnisse? Diese Fragen müssten natürlich für jede Art atypischer Erwerbsverhältnisse einzeln geklärt werden. Die Fragen sind Teil der wissenschaftlichen Diskussion und werden, wie in Kapitel 2.1 gesehen, kontrovers diskutiert. Erste Anhaltspunkte liefern Daten zu Deutschland<sup>10</sup>: Teilzeitarbeit ist die dominante Form atypischer Beschäftigung. Sie ist oft unbefristet und tarifvertraglich geregelt, somit selten prekär. In Bezug auf Dauer und Status potentiell prekäre Beschäftigungsformen sind befristete Arbeitsverhältnisse, Zeitarbeit und zum Teil die Alleinselfständigkeit. Sie steigen prozentual stark an, bleiben in absoluten Zahlen jedoch deutlich hinter der unbefristeten Vollzeit- und Teilzeitarbeit. Das Bild verändert sich jedoch erneut, wenn die Beschäftigten nach markteintretenden Kohorten unterschieden werden. Befristete Arbeit und die Anzahl Perioden von Arbeitslosigkeit nehmen bei der jüngeren Generation neue Dimensionen an. Aus der Sicht der Unternehmen hat sich demzufolge die Strategie *externer Flexibilisierung*, sich also nicht durch unbefristete Arbeitsverhältnisse zu binden und bei Marktschwankungen mit Einstellungen beziehungsweise Entlassungen zu reagieren, bei der jüngeren Generation stärker durchgesetzt. Nicht unumstritten ist auch der Eindruck der unveränderten Hegemonie der Normalarbeitsverhältnisse. Die Strategie *innerer Flexibilisierung* wird dabei nicht einkalkuliert und schafft potentiell prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Schafspelz (Kronauer, 2005, S. 11 ff.). Berndt Keller und Hartmut Seifert verweisen auf die langfristigen, potentiell negativen Folgen atypischer Erwerbsverhältnisse. Den atypischen Arbeitsverhältnissen kommt in der Summe eine geringer soziale Sicherung zu, was auf Dauer die Funktionsfähigkeit des Marktes gefährden kann (Keller, 2005, S. 143). Es ist also zu prüfen, ob die atypischen Arbeitsverhältnisse leisten was sie versprechen und zusätzliche Beschäftigung generieren. Ansonsten höhlen sie in der langen Sicht nur den Sozialstaat aus. Voraussetzung für den Erfolg der Übergangs- und Sprungbrettthese atypischer Arbeitsverhältnisse ist die Durchlässigkeit der Teilarbeitsmärkte.

---

<sup>10</sup> Siehe: Kronauer, 2005, S. 11 ff.



## 2.3 Interessenverbände und Lobbying

«Unternehmerverbände, als eine Teilmenge von Interessenverbänden, [sind] politische Organisationen, denen sich ihre Mitglieder primär aufgrund von Interessen anschliessen – in diesem Fall solche von Unternehmern bzw. Unternehmen. Interessen ermöglichen als Medium der Kommunikation kollektive Aktionen und stellen die Grundlage der Organisationsbildung dar (Weber 1991). Dabei definieren, aggregieren und repräsentieren Unternehmerverbände Interessen ihrer Mitglieder etwa in Bezug auf Gewerkschaften, das Politische System oder die Wirtschaft selbst[...]. In den westlichen Industriegesellschaften schliessen Arbeitgeberverbände[, als interessensspezifische Teilform der Unternehmerverbände,] und Gewerkschaften kollektiv-bindende Regelungen (Tarifverträge) ab. Gegenstand dieser Regelungen sind unter anderem Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus nehmen Arbeitgeberverbände die sozialpolitischen Interessen ihrer Mitglieder gegenüber staatlichen und halbstaatlichen Organisationen wahr.» (Lexikon der Politikwissenschaft, 2004, S. 1019) Kurz: Unternehmerverbände vertreten die Interessen der Unternehmer. Verbände sind jedoch mehr als nur ein Sammelsurium von Partikularinteressen. Max Weber definiert einen Verband wie folgt: «Verband soll eine nach Aussen regulierend beschränkte oder geschlossene soziale Beziehung dann heissen, wenn die Innehaltung ihrer Ordnung garantiert wird durch das eigens auf deren Durchführung eingestellte Verhalten bestimmter Menschen: eines Leiters und, eventuell, eines Verwaltungsstabes, der gegebenenfalls normalerweise zugleich Vertretungsgewalt hat.» (Weber, 2005, Kap. 1, § 12)

Die Weber'sche Definition von Verbänden zeigt die Wechselbeziehung zwischen den Partikularinteressen der einzelnen Mitglieder und ihrer Motivation einem Verband beizutreten und dem strukturierenden, kanalisierenden Element des Verbandes, die Gesamtinteressen zu bündeln beziehungsweise zu disziplinieren. Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass die formulierten Interessen und Forderungen eines Verbands zu einem grossen Teil die Partikularinteressen der einzelnen Mitglieder repräsentiert. Das Gewicht beziehungsweise die Durchschlagskraft eines Interessenverbands ist zu einem grossen Teil von

dessen Organisationsgrad abhängig. Dieser Zusammenhang birgt sowohl Chancen, als auch Gefahren für das gesellschaftliche Gleichgewicht. Der *Lobbyismus* und die *Pressure-Group*-Forschung zeigen potentielle Probleme der Abhängigkeit vom Organisationsgrad: «Staatliche Gesellschaftspolitik [läuft] Gefahr, nicht so sehr Ausdruck sozialen Ausgleichs als vielmehr Spiegelbild gesellschaftlicher Machtverteilung zu sein.» (Brockhaus, 2008, S. 273) Es droht die Aushöhlung der demokratischen Willensbildung. Die Frage nach dem Einfluss der Verbände lässt sich jedoch «nicht mehr generalisierend beantworten. Unternehmerverbände üben sowohl Pressure-Funktionen als auch staatsentlastende, selbstregulative Funktionen aus – etwa in der Berufsbildungspolitik oder Industriepolitik.» (Lexikon der Politikwissenschaft, 2004, S. 1020)

Zusammengefasst geht der vorliegende Beitrag von den Unternehmerverbänden als Körperschaften mit langfristigen, gemeinsamen und mehr oder weniger verbindlichen Zielen für ihre Mitglieder aus. Ein hoher Organisationsgrad zeugt von massgeblichem Gewicht zur Interessenvertretung gegenüber dem Staat und an deren Interessengruppen. Unternehmerverbände besitzen je nach ihrer Grösse einen entscheidenden Einfluss auf das *policy-making* in einem Land.

### 3 Flexicurity in der Schweiz

Im Vergleich mit anderen OECD-Ländern ist in der Schweiz ein äusserst liberales Arbeitsrecht vorzufinden. Die geringe Regulationsdichte betrifft sowohl die extern-numerische, als auch die interne Flexibilität. «Kündigungen des Arbeitsverhältnisses [sind] grundsätzlich jederzeit und aus beliebigem Grund zulässig (Ausnahmen: befristetes Arbeitsverhältnis, Sperrfristen gemäss Art. 336c OR, Rachekündigungen gemäss Art. 10 des Gleichstellungsgesetzes); selbst missbräuchliche und ungerechtfertigte fristlose Kündigungen sind gültig und beenden das Arbeitsverhältnis, geben dem Gekündigten aber u.U. einen Entschädigungsanspruch von bis zu sechs Monatslöhnen (Art. 336a, 337c OR).» (Marti, 2007, S. 146) In der Praxis sind es meist nur ein bis drei Monatslöhne. Soweit dies nicht innerhalb eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) geregelt ist, sind

Bestimmung der Arbeitszeit und Entlohnung Sache der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern. Die geringe arbeitsrechtliche Protektion pfl egte die Schweiz schon in den 1980er Jahren. Womit sie zu den wenigen Ländern gehört, in denen seit den 1990er Jahren kaum dereguliert wurde. Auf der anderen Seite verfügt die Schweiz über ein breit abgestütztes Sicherungssystem. Sowohl Erwerbstätige, als auch Nichterwerbstätige geniessen im internationalen Vergleich gute Schutzbedingungen. Vom Schutz der Gesamtarbeitsverträge profitieren jedoch primär Leute in Normalarbeitsverhältnissen. Im Jahr 2005 waren dies 39 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz. Atypisch Beschäftigte sind oftmals noch immer vom Geltungsbereich der GAV ausgenommen. Oder ihre Probleme werden in den GAV nicht adäquat erfasst. «Dieser Umstand führt dazu, dass gerade jene Teile der Belegschaft von dem arbeitsrechtlichen Schutz nicht profitieren können, die es am dringendsten nötig hätten.» (Marti, 2007, S. 147)

Im europäischen Vergleich zählt die Schweiz zu den vier Ländern, welche dem Flexicurity-Konzept am ehesten entsprechen<sup>11</sup>. Dänemark gilt als Vorzeigebispiel und als Flexicurity-System schlechthin. Seine erfolgreiche Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, ohne der Konkurrenzfähigkeit oder dem Wohlstand zu schaden, waren gerade Teil des Anstosses und des Glaubens an das Flexicurity-Konzept. Diese Beobachtung stärkt auch den Glauben an die liberale Praxis als Standortvorteil in der Schweiz. «In der Tat spricht eine OECD-Studie (2004) dafür, dass sowohl ein Abbau des arbeitsrechtlichen Schutzes als auch eine aktive Arbeitsmarktpolitik zu einer Reduktion der Langzeitarbeitslosigkeit beiträgt. Allerdings zeigen Norwegen und Korea, dass sich die Langzeitarbeitslosigkeit auch bei einem hohen arbeitsrechtlichen Schutz begrenzen lässt.» (Nollert, 2008, S. 141)

Verlieren die Normalarbeitsverhältnisse im Zuge der Flexibilisierung auch in der Schweiz an Boden? Die Teilzeit stellt die überragende Form atypischer Beschäftigungsverhältnisse dar. Sie hat in den letzten dreissig Jahren stetig zugenommen. 1970 waren 12 Prozent, 1990 25 Prozent und 2008 waren 33 Prozent der Erwerbstätigen der Schweiz Teilzeit angestellt (Bundesamt für

---

<sup>11</sup> Siehe: *Abbildung B* im Anhang.

Statistik, 2009, S. 5 ff.). Der hohe Anteil Teilzeitbeschäftigter ist auf die hohe Erwerbsquote der Frauen zurückzuführen (Marti, 2007, S. 28). Auf Seiten der Arbeitnehmenden ist Teilzeitarbeit wohl die unproblematischste und die am meisten selbst gewünschte atypische Beschäftigungsform. Laut Michael Marti et al. gibt es jedoch unbefriedigte Veränderungsbestrebungen in beide Richtungen: sowohl von Vollbeschäftigung in Teilzeitarbeit zu wechseln, als auch umgekehrt (Marti, 2007, S. 71). Die grösste Zunahme atypischer Arbeit ist zwischen 2002 und 2006 bei den befristeten Arbeitsverhältnissen zu verzeichnen (Marti, 2007, S. 68). Eine Zusammenstellung der Veränderungen atypischer Beschäftigung in den Jahren 2002 bis 2006 liefern Marti et al.<sup>12</sup>

Welche sicherheitsspezifischen Folgen hat die Zunahme atypischer Arbeitsverhältnisse für die Beschäftigten? Marti et al. sehen auf der Grundlage einer Studie von Sousa-Poza aus dem Jahr 2004 keine Indizien für eine grundsätzliche «Job-Instabilität» in der Schweiz in den 1990er Jahren (Marti, 2007, 86). Eine Studie aus dem Jahr 2003 des Instituts *Ecoplan* stellt keine systematische Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse<sup>13</sup> zwischen 1992 bis 2002 fest. So beläuft sich die Zahl der prekären Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2002 auf gut 150 000 Betroffene – das sind 3.8 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz.<sup>14</sup>

Das Ausmass an Prekarität ist innerhalb der verschiedenen atypischen Arbeitsverhältnisse sehr unterschiedlich. In *Tabelle 3* sind die wichtigsten atypischen Arbeitsformen und ihre prekären Anteile im Jahr 2002 aufgezeigt. Die atypischen Arbeitsverhältnisse sind, gemessen an allen Erwerbstätigen, von unterschiedlicher Bedeutung. Am meisten prekäre Verhältnisse sind, mit 38 Prozent, bei der Arbeit auf Abruf zu verzeichnen. Es folgt die befristete Arbeit mit 21 Prozent und die Heimarbeit mit 16 Prozent. Am wenigsten

---

<sup>12</sup> Siehe: *Tabelle 2*.

<sup>13</sup> Definition prekärer Arbeitsverhältnisse siehe *Anhang A*.

<sup>14</sup> Die Zahlen aus den Jahren 2001 und 2002 stammen aus einer neuen Bemessungsgrundlage und können nicht direkt mit den Zahlen aus den Jahren 1992 bis 2000 verglichen werden.

prekäre Verhältnisse provoziert die Temporärarbeit<sup>15</sup>.

Tabelle 2: Entwicklung atypischer Arbeitsverhältnisse (Marti, 2007, S. 76)

Arbeitsverhältnis	Anzahl im Jahr 2006	Entwicklung seit 2002	Bemerkung
Befristete Arbeitsverhältnisse	Rund 245'000	□	Deutliche Zunahme bei mittel- und längerfristig befristeten Arbeitsverhältnissen, geringere Zunahme bei kurzfristigen Befristungen (bis 3 Monate); vermutete Zunahme sowohl bei «qualifizierten» wie bei «unqualifizierten» befristeten Arbeitsstellen
Temporärarbeit	Rund 27'000	→ / □	....
Arbeit auf Abruf	Rund 208'000	→	Insbesondere sind Arbeitsverhältnisse ohne garantierte Stundenzahl rückläufig
Heimarbeit	Rund 191'000	□	Verstärkter Rücklauf bei den Arbeitsverhältnissen mit schwankender Stundenzahl
Selbständigkeit mit einem Auftraggeber	Rund 45'000	□	Rücklauf sowohl bei Selbständigkeit mit kurz- und langfristigen Vereinbarungen
Teilzeitarbeit*	Rund 1'305'000	□	Ähnliche Zunahme bei Pensen über 20 Prozent, über 50 Prozent und über 70 Prozent; Rückgang bei Pensen unter 20 Prozent

Achtung: Die genannte Anzahl der jeweiligen atypischen Arbeitsverhältnisse darf nicht einfach summiert werden, da es Doppelzahlungen gibt. So ist beispielsweise denkbar, dass ein Arbeitsverhältnis sowohl zu den befristeten Arbeitsverhältnissen wie auch zu den Arbeitsverhältnissen auf Abruf gezählt werden kann.

\* Die hier aufgeführten Zahlen zur Teilzeitarbeit orientieren sich an den offiziellen Auswertungen der SAKE.

Ein sehr umstrittener Punkt ist die Durchlässigkeit der Teilmärkte. Durchlässigkeit ist eine zentrale Voraussetzung für das Funktionieren der Märkte

<sup>15</sup> Siehe: *Abbildung C* im Anhang.

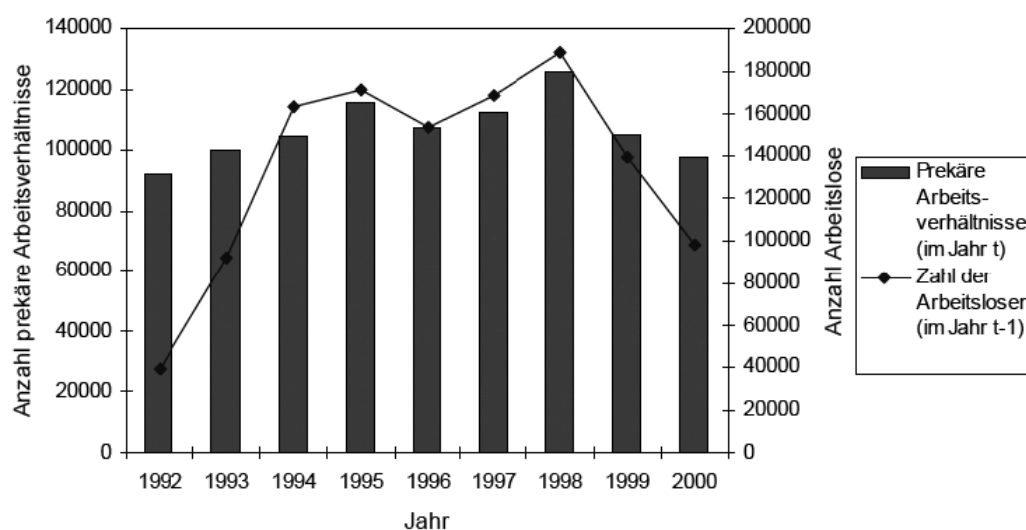


Abbildung 1: Entwicklung prekäre Arbeitsverhältnisse – Arbeitslosenzahlen (Marti, 2004, S. 46)

Tabelle 3: Anteile prekärer Arbeitsverhältnisse am Total ausgewählter atypischer Arbeitsformen, 2002 (Marti, 2004, S. 45)

	Erwerbstätige in 1'000	davon prekär in 1'000	davon prekär in Prozent
Selbständige ohne Mitarbeiter mit nur einem Auftraggeber	54	20	37 %
Temporärarbeit	21	6	29 %
Arbeit auf Abruf	205	58	28 %
Befristete Arbeitsverhältnisse < 2 Jahre	136	32	24 %
Heimarbeit	207	24	12 %
Teilzeitarbeit < 50 Prozent	604	12	2 %

Quellen: *Ecoplan* (2003), *BFS*, eigene Berechnungen.

und insbesondere für liberale Arbeitsmärkte. Ohne Durchlässigkeit lässt sich das Argument der Übergans- und Sprungbrettmärkten und damit die Förderung atypischer Beschäftigungsformen kaum aufrechterhalten. Flexicurity muss demzufolge die Mobilität zwischen den Teilmärkten garantieren.

*Tabelle 4* zeigt die Mobilitätschance für befristete und unbefristete Erwerbsverhältnisse zwischen den Jahren 2002 und 2006. Marti et al. kommen an-

Tabelle 4: Erwerbstätige in befristeter und unbefristeter Tätigkeit in 2002/2006, Fallzahlen (Marti, 2007, S. 88)

Tätigkeit 2002		Tätigkeit 2006		
	Total	Arbeitslose, Nichterwerbs- personen	Erwerbstätige in befristeter Tätigkeit	Erwerbstätige in unbefristeter Tätigkeit
Erwerbstätige in befristeter Tätigkeit	140 (100 %)	40 (28.6 %)	27 (19.3 %)	73 (52.1 %)
Erwerbstätige in unbefristeter Tätigkeit	2197 (100 %)	414 (18.8 %)	78 (3.6 %)	1705 (77.6 %)

Quelle: SAKE (2002, 2006). Bemerkung: Zahlen wurden nach Rücksprache mit dem BFS nicht hochgerechnet.

Lesehilfe: Von den im Jahr 2002 befragten Menschen befinden sich im Jahr 2006 noch 140 im Panel, die im Jahr 2002 in befristeter Erwerbstätigkeit standen. Im Jahr 2006 befinden sich 27 von diesen 140 immer noch (oder erneut) in einer befristeten Erwerbstätigkeit.

hand dieser Zahlen zum Schluss, dass «der schweizerische Arbeitsmarkt bei den befristeten Arbeitsverhältnissen eine gewisse Durchlässigkeit besitzt.» (Marti, 2007, S. 89) Für die Arbeit auf Abruf wurden sehr ähnliche Zahlen ermittelt. Marti et al. weisen zudem auf eine empirische Untersuchung für die Schweiz von Henneberger und Souza-Posa aus dem Jahr 2004 hin, welche zum Schluss kommt, dass «Arbeit auf Abruf als Sprungbrett für den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt diene.» (Marti, 2007, S. 37) Michael Nollert und Alessandro Pelizzari kommen aufgrund einer Studie von Sousa-Poza aus dem Jahr 2005 diesbezüglich zu diametral entgegengesetzten Erkenntnissen. Die Autoren weisen darauf hin, «dass im Niedriglohnssektor und bei Frauen Mobilitätsbarrieren zu beobachten sind[...]. Auch deutsche Studien (Szydlik 1990, Bender et al. 2000, Schreyer 2000) sprechen dafür, dass solche Mobilitätsbarrieren auch in der Schweiz existieren dürften.» (Nollert, 2008, S. 139) Es stellt sich die Frage, ob die Zahlen in *Tabelle 4* wirklich als Beleg für durchlässige Teilmärkte zu interpretieren sind. Ist die Mobilität hoch, wenn innert vier Jahren gut die Hälfte der Fallbeispiele den Sprung von befristeter zu unbefristeter Arbeit geschafft hat? Immerhin zählen knapp 29 Prozent innert vier Jahren zu den Arbeitslosen und fanden keinen Zugang in die geschützte

Welt der Normalarbeitsverhältnisse. Des Weiteren muss nach der Struktur der Daten gefragt werden. Die präsentierten Zahlen in *Tabelle 4* unterscheiden weder nach dem Merkmal des Geschlechts, noch nach den Berufsbranchen oder Bildungsgrade. Studien aus Deutschland zeigen jedoch ein polarisierendes Muster, was die Anteile *unsicherer Beschäftigung* angeht: Die formal wenig qualifizierten und die formal höchstqualifizierten Arbeit-nehmenden sind überproportional von unsicherer Beschäftigung betroffen. Für Frauen gilt dies gegenüber den Männern über alle Bildungsgrade<sup>16</sup>. Es kann davon ausgegangen werden, dass zwischen den betroffenen Bildungspolen qualitative Unterschiede bezüglich dem Status *unsicherer Beschäftigung* bestehen. In Bezug auf *Tabelle 4* liegt die Vermutung nahe, dass befristete Tätigkeit von Universitätsabsolventen öfters ein gewollter Beschäftigungsstatus darstellt (beispielsweise bei Projektarbeit). Beziehungsweise, dass die Chance auf eine erneute Anstellung in einem Normalarbeitsverhältnis für Höchstqualifizierte grösser ist, als dies bei Erwerbstätigen ohne formale Bildung der Fall sein wird. Diese entscheidenden strukturellen Unterschiede werden von Marti et al. in *Tabelle 4* völlig ausgeblendet. Eine differenzierte Aussage zu Mobilitätsbarrieren im Schweizer Arbeitsmarkt ist aus der Sicht des vorliegenden Beitrags anhand der aktuellen Datenlage nicht möglich.

Wie die Chancen auf Weiterbildung in atypischer Beschäftigung gegenüber den Chancen in Normalarbeitsverhältnissen aussehen, konnte innerhalb dieses Beitrags nicht aufgezeigt werden, da diesbezüglich keine Daten gefunden werden konnten. Marti et al. nennen eine «intensivierte Aktivierung», also die Förderung proaktiver Arbeitsmarktpolitik, als eine der drei zentralen Inspirationsquellen des Flexicurity-Konzepts für die Schweiz. Die Förderung von Übergängen zwischen verschiedenen Erwerbsstatus spiele in der Schweiz schon eine wichtige Rolle. Genannt werden die Wiedereingliederungsmassnahmen im Rahmen der Invalidenversicherung (IV), die Beschäftigungs- und Bildungsmassnahmen der Arbeitslosenversicherung, sowie der von dieser geförderte Aufbau selbständiger Erwerbstätigkeit oder die von der Sozialhilfe unterstützte berufliche Reintegration. Jedoch könnte eine «Förderung der

---

<sup>16</sup>Siehe: Schreyer, 2000, S. 5 ff.



Weiterbildung (insbesondere auch in der Sozialhilfe) helfen, die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes zu erhöhen.» (Marti, 2007, S. XX)

## 4 Die Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands

«Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist der Dachverband von gegen 80 regionalen und branchenweiten Arbeitgeberorganisationen. Er wurde [im Jahr] 1908 in der juristischen Form eines Vereins als Zentralverband schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen gegründet[...]. Neben *economiesuisse*, mit dem eine enge Arbeitsteilung besteht, und dem *Schweizerischen Gewerbeverband* gilt der Schweizerische Arbeitgeberverband als Spitzenverband der [Schweizer] Wirtschaft, der gemäss Verfassung zur Vernehmlassung in eidgenössischen Angelegenheiten eingeladen wird. Dem Arbeitgeberverband sind 36 Branchenarbeitgeberverbände und 42 lokale oder regionale Arbeitgeberverbände angeschlossen.» (Schweizerischer Arbeitgeberverband, 2009) Der Einfluss des Schweizerischen Arbeitgeberverbands auf die Arbeitsmarktpolitik ist nicht nur durch seine breite Vernetzung und Grösse gegeben, er ist befugt direkt am politischen Prozess teilzunehmen. Dem Schweizerischen Arbeitgeberverband kommt somit eine zentrale Bedeutung beim arbeitspolitischen Seilziehen zu (Schweizerischer Arbeitgeberverband, 2009).

Anhand der in *Kapitel 2.3* vorgestellten Theorie der Interessenverbände wird der Schweizerische Arbeitgeberverband im vorliegenden Beitrag als Sprachrohr der Unternehmen behandelt. Es wird davon ausgegangen, dass die Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands die Interessen und Meinungen eines Grossteils der Unternehmen in der Schweiz vertritt. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist Herausgeber des *Schweizer Arbeitgeber*. Die vorliegende Arbeit untersucht diese vierzehntäglich erscheinende Schrift als Interessenartikulation des Verbands und damit seiner Mitglieder. Es wird davon ausgegangen, dass die darin publizierten Artikel in weiten Strecken die Interessen des Verbands wiedergeben. Es kann zumindest davon ausgegangen werden, dass keine dem Verband diametral entgegengesetzten

Forderungen abgedruckt werden. Jedenfalls nicht kritiklos oder ohne Gegenargumente. Untersucht wurden die Jahresinhaltsverzeichnisse in der Zeitspanne von 1996 bis 2008. Flexicurity wurde erst innerhalb der EU Debatten Ende der 1990er Jahre ein Thema. Insofern erübrigt sich die Analyse früherer Jahrgänge. Die Inhaltsverzeichnisse wurden nach folgenden Stichworten durchsucht und bei Treffern der jeweilige Artikel analysiert: Flexibilisierung, Flexicurity, Weiterbildung, Flexibilität, atypische Arbeitsverhältnisse, prekäre Arbeitsverhältnisse, befristete Arbeitsverhältnisse, Mobilitätsbarriere, Durchlässigkeit, Teilzeitarbeit und Scheinselbstständigkeit.

In zwei Texten wurde explizit auf das Konzept von Flexicurity Bezug genommen<sup>17</sup>. Interessant ist im Rahmen dieses Beitrags insbesondere die Position bezüglich atypischer Arbeitsverhältnisse als Übergangsmärkte und bezüglich der Stellung von Weiterbildung.

Das wiederholt artikulierte Hauptinteresse der Unternehmer spiegelt ein Kommentar vom ehemaligen Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands Peter Hasler: «Wer Personal im Bedarfsfall nicht mehr abbauen kann, wird auch nicht mehr einstellen.» (Hasler, 2002, S. 855) Die Forderung nach möglichst viel Gestaltungsfreiräume seitens der Unternehmen deckt sich mit dem Argument von Flexicurity, auf diese Art zumindest die Langzeitarbeitslosigkeit eindämmen zu können.

Der Artikel von Frau Ruth Derrer Balladore<sup>18</sup> greift über weite Strecken dieselben Stichworte auf, wie die im vorliegenden Beitrag unter *Punkt 2.1* beschriebene wissenschaftliche Flexibilisierungsdiskussion. Balladore betont insbesondere den Wunsch nach Flexibilisierung durch die Arbeitnehmer, um den neuen Lebensstilen gerecht zu werden. Atypische Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit und Telearbeit wurden in erster Linie von den Arbeitnehmern nachgefragt, so die Autorin. Des Weiteren nennt Balladore die Work-Life-Balance; den Wert flexibler Arbeitspläne, um auf Produktionsschwankungen reagieren zu können und die Vorteile innerer Flexibilisierung, wie reagieren zu können und die Vorteile innerer Flexibilisierung, wie der Projektarbeit. Doch

---

<sup>17</sup>Daum, 2008 / Egger, 2008.

<sup>18</sup>Siehe: Balladore, 2008. Balladore ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und zuständig für den Bereich Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht.

meint Belladore: «Das unternehmerische Risiko darf nicht auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden.» (Balladore, 2008, S. 21) Nicht jede Arbeit sollte im Interesse der Unternehmer flexibilisiert werden. Je nach Beschäftigung könnte bei hoher Fluktuation wertvolles Wissen verloren gehen. Auch aus der Sicht der Arbeitnehmer ist nicht jede Flexibilisierung von Vorteil, so Belladore. «Nicht jeder will zum Lebensunternehmer werden[...]. Veränderungen können beängstigend und lähmend sein.» (Balladore, 2008, S. 20) Als letzten zentralen Punkt nennt Ruth Derrer Balladore das Funktionieren der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit.

Die Rubrik *Kommentar* im Schweizer Arbeitgeber ist für die vorliegende Fragestellung von besonderem Interesse, da sich dort die Geschäftsleitung, zuweilen der Direktor des Verbands selbst, zu Wort meldet. Ein Artikel von Thomas Daum, dem amtierenden Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, beschäftigt sich explizit mit Flexicurity und atypischen Arbeitsverhältnissen.<sup>19</sup> Daum betont das liberale Arbeitsrecht als eine der wichtigsten Standortstärken der Schweiz, aber auch eine angemessene Absicherung der Arbeitnehmer gegenüber ihren Arbeitsmarktrisiken. Die Schweiz sei damit ein typisches Flexicurity-Land. Der Schweizerische Arbeitgeberverband verfolge dieses Konzept jedoch schon vor seiner Begriffsbildung. «Er ist überzeugt, dass die Verbindung von Arbeitsmarktflexibilität und sozialer Sicherheit besonders im aktuellen, grundlegenden Strukturwandel den optimalen Rahmen für Wachstum und Wohlstand bietet.» (Daum, 2008, S. 3) Nach Daum bedeutet Flexicurity zunächst hohe Gestaltungsfreiheit in Normalarbeitsverhältnissen. Arbeitszeit, Entlohnung und Einstellung beziehungsweise Entlassung müssen möglichst unreguliert sein. Ebenso wichtig seien die atypischen Beschäftigungsformen, um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer reagieren zu können. Der Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands beruft sich auf die Studie von Marti et al.<sup>20</sup>, wenn er von der wichtigen Funktion atypischer Arbeitsverhältnisse in arbeitsmarktlichen Übergangssituationen spricht. Zudem zeige die Studie, dass die

---

<sup>19</sup> Siehe: Daum, 2008.

<sup>20</sup> Siehe: Marti, 2007.

Bezeichnung *prekär* für atypische Beschäftigung nicht zutreffend sei. Daum hebt zudem die Förderung der Erwerbsbeteiligung hervor. «Der grösste Hebel muss im Ausbildungs- und Weiterbildungsbereich liegen.» (Daum, 2008, S. 3) Zuletzt fordert Daum weitere Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Insgesamt sehen die Schweizer Unternehmen keinen besonderen Handlungsbedarf, um auf die Herausforderungen der Flexibilisierung zu reagieren. Die Schweiz sei gerade aus der Sicht von Flexicurity gut gewappnet. Atypische Arbeitsverhältnisse übernehmen die Form von Übergangsmärkten und müssten weiterhin gefördert beziehungsweise dürfen nicht stärker reguliert werden. Fördermassnahmen müssen insbesondere bei der Bildung ansetzen. Die Forderung nach mehr Bildung ist politisch kaum bestritten. Die Frage ist: welche Bildung, in welcher Form und mit welchen Mitteln? Ein Hinweis auf die Position der Schweizer Unternehmen liefert diesbezüglich ein Artikel mit dem selbsterklärenden Titel: «Kein staatlicher Zwang, sondern moralisches Obligatorium für Weiterbildung.» (Oppliger, 2008, S. 26)

## 5 Schlussbetrachtung

Der Vorliegende Beitrag untersuchte aus einer soziologischen Perspektive die Bedeutung von Flexicurity für die Schweiz und fragte nach der Position der Schweizer Unternehmen in diesem Kontext. Es konnte festgestellt werden, dass der Schweizerische Arbeitgeberverband, nicht überraschend, das liberale Arbeitsrecht der Schweiz lobt und den Flexibilisierungsprozess als solchen begrüsst. Atypische Arbeitsverhältnisse werden als wichtige Instrumente der Unternehmen zur Bewältigung der Marktschwankungen und als funktionierende Übergangsmärkte gesehen. In diesem Sinne sehen die Unternehmen keinen Handlungsbedarf bezüglich des Flexibilisierungsprozesses und des fortschreitenden Hegemonieverlusts der Normalarbeitsverhältnisse. Förderung sei bei der Weiterbildung anzustreben, jedoch ohne staatliche Regulierung, sondern durch moralische Verpflichtungen der Unternehmen. Die Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbands stützt sich dabei insbesondere auf die

Studie von Michael Marti et al.<sup>21</sup> Die Ergebnisse der vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) in Auftrag gegebenen Studie sind jedoch nicht unumstritten. Vor allem die Schlussfolgerungen bezüglich Durchlässigkeit der Teilmärkte sind einer weiteren Prüfung zu unterziehen. Die untersuchten Daten können unterschiedlich interpretiert werden — beziehungsweise sie sind kaum zuverlässig interpretierbar. Vergleicht man die Mobilitätschancen der Schweizer Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen in *Tabelle 4* mit denen der Vorzeigestaaten Dänemark und den Niederlanden, so sieht die Bilanz auf den ersten Blick hervorragend aus. In der Schweiz befinden sich 52 Prozent, in Dänemark 41 Prozent und in den Niederlanden nur 37 Prozent<sup>22</sup> der befristet Beschäftigten in der Folgeperiode in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Doch unterliegen die Daten einer ungenügenden Vergleichsbasis. Erstens stammen sie aus unterschiedlichen Erhebungen und zweitens liegen die Vergleichsjahre bei der Schweizer Erhebung vier Jahre, bei den beiden anderen Ländern nur ein Jahr auseinander. Ein weiteres Problem sind die kleinen Fallzahlen bei den Daten aus der Schweiz, was eine verlässliche Interpretation verunmöglicht. Schliesslich lassen die Daten keine differenzierten Aussagen über die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse bezüglich Bildungsgrad oder Geschlecht zu. Insofern gibt es aus der Sicht des vorliegenden Beitrags keine erhärteten Erkenntnisse bezüglich Durchlässigkeit der atypischen Arbeitsverhältnisse in der Schweiz.

Weitere Forschung müsste an diesem Punkt anknüpfen, um breit abgestützte Resultate zu erhalten. Eine andere Frage betrifft die Verlässlichkeit der Daten von Marti et al. Die Autoren selbst weisen darauf hin, dass beispielsweise der Rückgang von Arbeit auf Abruf und der Scheinselbstständigkeit nicht unweigerlich auch konjunkturabhängig sein könnte (Marti, 2007, S. XIII). Die Bearbeitung von Daten über längere Perioden müsste folgen.

Die langfristigen Folgen atypischer Arbeitsverhältnisse sind damit weiterhin einer wissenschaftlichen Diskussion zu unterziehen. Eine kaum untersuchte Frage wäre auch der Verdrängungs- bzw. Substitutionseffekt atypischer Arbeitsverhältnisse. Dienen diese, auch in Zeiten hoher Beschäftigung, als

---

<sup>21</sup> Marti, 2007.

<sup>22</sup> Siehe: Marti, 2007, S. 38.

Komplementärmärkte oder verdrängen sie bei schwachen Regelwerken bloss die Normalarbeitsverhältnisse? Es könnte auch gleich weiter gefragt werden: Was leistet atypische Beschäftigung aus der Sicht der gesamten Volkswirtschaft? Welche Beschäftigungsverhältnisse generieren wirklich mehr Wert als sie den Staat kosten?

Schliesslich ist festzuhalten, dass kaum erhärtete Daten vorliegen, welche einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarktregulation und dem Niveau der Arbeitslosenquote aufzeigen. Sogar das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) «räumt ein, dass sich von den ‚Erklärungsfaktoren für eine tiefe Arbeitslosen- und eine hohe Beschäftigungsquote [...] der Kündigungsschutz sowie die Arbeitsgesetzgebung als nicht ausschlaggebend‘ erwiesen haben. Selbst bei den Niederlanden und Dänemark, den beiden Musterbeispielen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik, ist unklar, ob und inwiefern die Arbeitsmarktregulation zur Senkung der Arbeitslosigkeit beigetragen hat.» (Nollert, 2008, S. 141)

## Literatur

- Balladore, Ruth Derrer. 2008. Flexibilisierung der Arbeit: Herausforderung für die Sozialpartnerschaft. In *Schweizer Arbeitgeber*, herausgegeben von Schweizerischer Arbeitgeberverband. Number 7/2008, Zürich, S. 18–21.
- Bosch, Gerhard. 2001. Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In *WSI Mitteilungen*, herausgegeben von WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Number 4, S. 219–230.
- Brockhaus, Der. 2008. *Politik. Ideen, Systeme und Prozesse*. Mannheim, F.A. Brockhaus.
- Bundesamt für Statistik. 2009. "Arbeit und Erwerb." *Panorama* .
- Castel, Robert. 2000. *Die Metamorphosen der sozialen Frage – Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz, Universitätsverlag.
- Daum, Thomas. 2008. Atypische Arbeitsverhältnisse – ein positiver Beitrag zu Flexicurity. In *Schweizer Arbeitgeber*, herausgegeben von Schweizerischer Arbeitgeberverband. Number 13/2008, Zürich, S. 3.
- Egger, Hannes. 2008. Flexicurity: Flexible Arbeitsmärkte in Kombination mit sozialer Absicherung. In *Schweizer Arbeitgeber*, herausgegeben von Schweizerischer Arbeitgeberverband. Number 4/2008, Zürich, S. 17.
- Erlinghagen, Marcel. 2005. Die mobile Arbeitsgesellschaft und ihre Grenzen. Zum Zusammenhang von Arbeitsmarktflexibilität, Regulierung und sozialer Sicherung. In *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, herausgegeben von Martin Kronauer / Gudrun Linne. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Berlin, Edition Sigma, S. 31–51.
- Gonon, Philipp [et al.]. 2005. *KMU und die Rolle der Weiterbildung. Eine empirische Studie zu Kooperationen und Strategien in der Schweiz*. Bern, h.e.p.-Verlag.

- Gurny, Ruth / Koch, Uwe. 2009. Flexicurity: Fragen nach dem Um- und Ausbaubedarf des Schweizer Sozialstaats. In *Eine andere Welt. Nach der Entzauberung des Kapitalismus: Analysen und Impulse zur Politik*, herausgegeben von Denknetz. Jahrbuch Zürich, Denknetz, S. 191–201.
- Hasler, Peter. 2002. Flexibilisieren statt schützen! In *Schweizer Arbeitgeber*, herausgegeben von Schweizerischer Arbeitgeberverband. Number 18/2002, Zürich, S. 855.
- Keller, Berndt / Seifert, Hartmut. 2005. Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity. In *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, herausgegeben von Martin Kronauer / Gudrun Linne. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Berlin, Edition Sigma, S. 127-147.
- Klammer, Ute. 2005. Flexicurity aus der Perspektive des Lebensverlaufs. In *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, herausgegeben von Martin Kronauer / Gudrun Linne. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Berlin, Edition Sigma, S. 249–273.
- Kratzer, Nick / Lange, Andreas. 2006. Entgrenzung von Arbeit und Leben: Verschiebung, Pluralisierung, Verschränkung. Perspektiven auf ein neues Re-Produktionsmodell. In *Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit*, herausgegeben von Wolfgang Dunkel / Dieter Sauer. Berlin, Edition Sigma, S. 171–202.
- Kronauer, Martin / Linne, Gudrun. 2005. Flexicurity: Leitbild, Rhetorikoder halbherziger Kompromiss? In *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, herausgegeben von Martin Kronauer / Gudrun Linne. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung Berlin, Edition Sigma, S. 9–28.
- Lexikon der Politikwissenschaft. 2004. *Theorien, Methoden, Begriffe. Band 2, N-Z*. München, C.H. Beck.
- Liberto, Marcello. 2008. *Mehr Flexibilität, mehr Sicherheit und mehr Gerechtigkeit? Der Einfluss von Flexicurity-Massnahmen auf die Bewertung der*



*Einkommensgerechtigkeit in Dänemark*. Zürich, Lizenziatsarbeit der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich.

Marti, Michael / Osterwald, Stephan. 2004. Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. In *Die Volkswirtschaft. Magazin für Wirtschaftspolitik*. Nummer 2/2004, St. Gallen, Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (EVD) / Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), S. 43–46.

Marti, Michael [et al.]. 2007. *Flexicurity: Bedeutung für die Schweiz*. Beiträge zur sozialen Sicherheit. Forschungsbericht, Nr. 14, Bern, BBL.

Nollert, Michael / Pelizzari, Alessandro. 2008. Flexibilisierung des Arbeitsmarktes als Chance oder Risiko? Atypische Beschäftigte in der Schweiz. In *Flexibilisierung: Folgen für Arbeit und Familie*, herausgegeben von Marc Szydlik. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 130–148.

Oppliger, Silvia / Reis, Hans. 2008. Kein staatlicher Zwang, sondern moralisches Obligatorium für Weiterbildung. In *Schweizer Arbeitgeber*, herausgegeben von Schweizerischer Arbeitgeberverband. Nummer 24/2008, Zürich, S. 26–27.

Rodgers, Gerry. 1989. Precarious Work in Western Europe: The State of The Debate. In *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, herausgegeben von Gerry Rodgers / Janine Rodgers. Genf, S. 1–16.

Schreyer, Franziska. 2000. Unsichere Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten. In *IAB-Kurzbericht*, herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeit. Nummer 15/2000.

Schweizerischer Arbeitgeberverband. N.d. "Organisation des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes.". <http://www.arbeitgeber.ch> [Stand: 10.9.2009].

Sennett, Richard. 1998. *Der flexible Mensch - Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin, Berlin Verlag.

- Szydlík, Marc. 2008. Flexibilisierung und die Folgen. In *Flexibilisierung: Folgen für Arbeit und Familie*, herausgegeben von Marc Szydlík. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7–22.
- Tangian, Andranik S. 2004. Liberal and Trade-Unionist Concepts of Flexicurity: Modelling in Application to 16 European Countries. In *Diskussionspapier*, herausgegeben von WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Number 131.
- Voss, Günter / Pongratz, Hans J. 1998. "Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft." *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50:131–158.
- Weber, Max. 2005. *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie*. Frankfurt am Main, Zweitausendeins.

## A Definition prekärer Arbeitsverhältnisse

«**Allgemeine Definition** Prekäre Arbeitsverhältnisse werden 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. Für die empirische Arbeit werden die Einschränkungen «erwünscht» bzw. wird «finanzielle Abgeltung» über den Lohn definiert. Wir gehen davon aus, dass mit einem Lohn über einer bestimmten Schwelle die Unsicherheit finanziell abgegolten wird bzw. 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.

### **Detaillierte Definition**

Die obige allgemein gehaltene Definition wird nun wie folgt spezifiziert: 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 36000 Franken plus Risikoprämie liegt oder wenn zwei oder mehr Arten von Hauptunsicherheit gegeben sind und das Jahreseinkommen unter dem Schwellenwert von netto 60000 Franken plus Risikoprämie liegt. Ein Grundlohn von netto 36000 Franken 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 6000 Franken gewählt, sodass die Einkommensschwelle bei einer Hauptunsicherheit bei netto 42000 Franken (Basis 2002), bei zwei oder mehr Hauptunsicherheiten bei netto 66000 Franken liegt. Für die Risikoprämie wurde eine Sensitivitätsanalyse durchgeführt.» (Marti, 2004, S. 44)

## B Messvergleich Flexibilität -soziale Sicherheit in verschiedenen europäischen Ländern

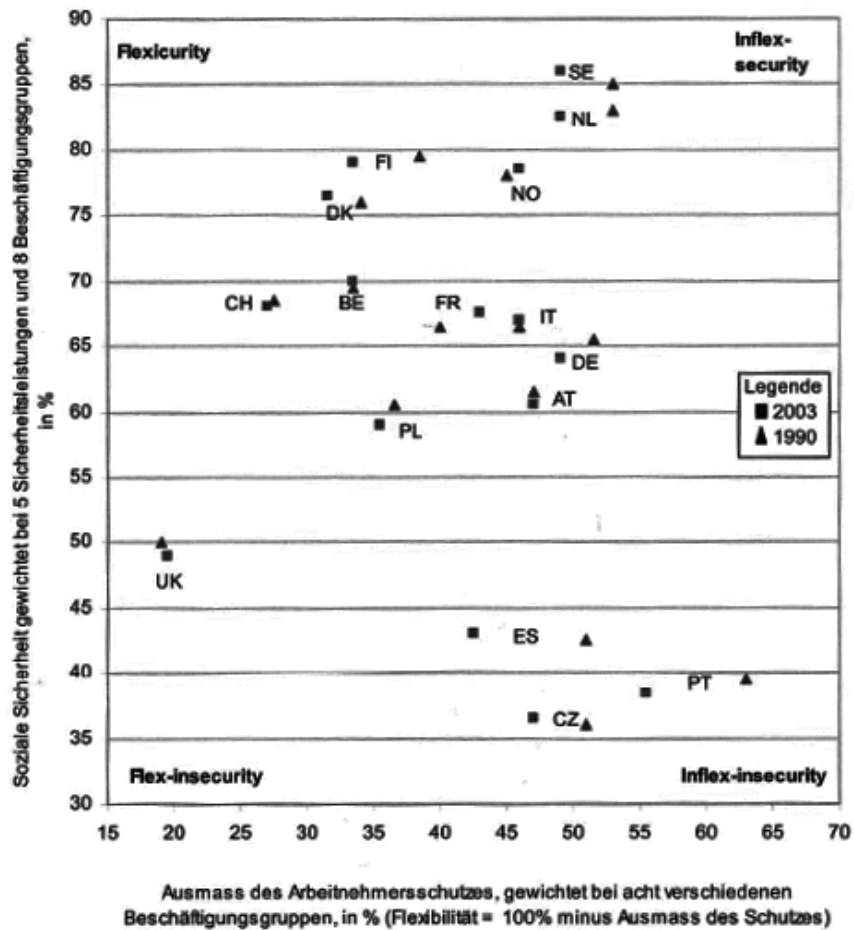


Abbildung 2: Andranik S. Tangian, abgebildet in Marti, 2007, S. 33

### C Prozentuale Aufteilung prekärer Beschäftigung nach den einzelnen Ausprägungen im Jahr 2002

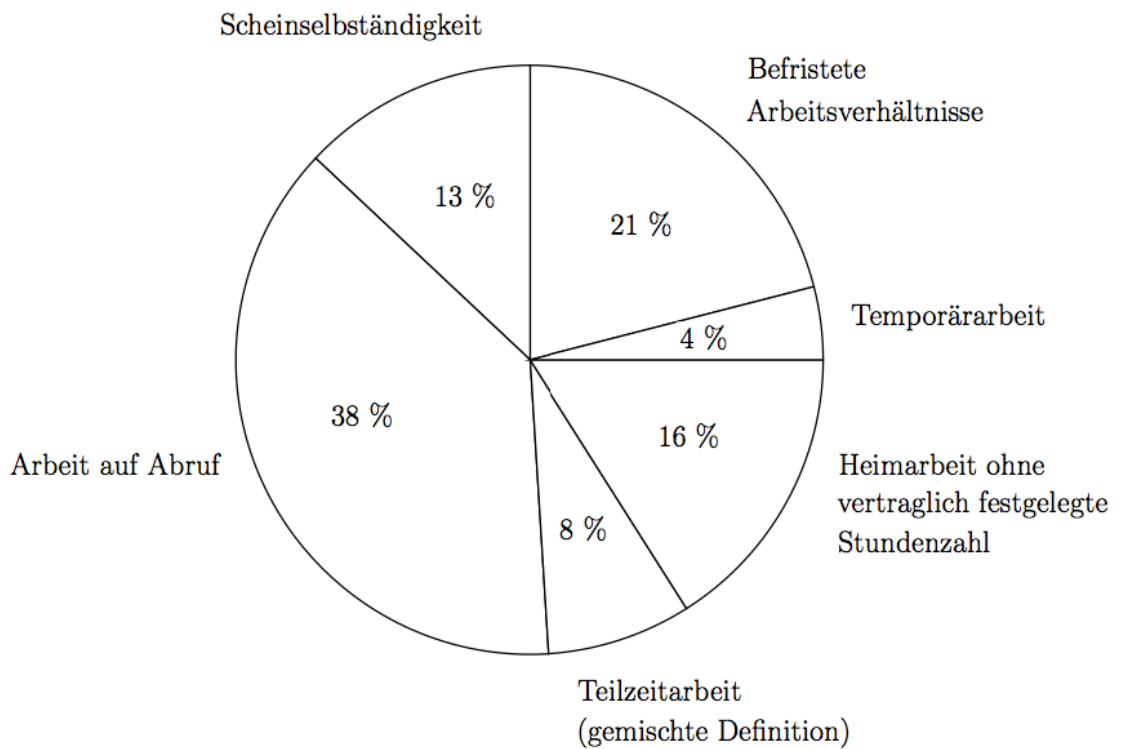


Abbildung 3: Marti, 2004, S. 45