



Arbeitsverhältnisse (atypische)

Felix Bühlmann

DOI: <https://doi.org/10.33058/seismo.30739.0016>

Erstveröffentlicht: December 2020

Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik

Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder, Ueli Tecklenburg (Hrsg.)

Veröffentlicht von: Seismo Verlag, Zürich und Genf

ISBN ePDF 978-3-03777-739-8

ISBN Print 978-3-03777-177-8

Zitiervorschlag: Bühlmann, Felix. 2020. Arbeitsverhältnisse (atypische). In Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder, Ueli Tecklenburg (Hrsg.), *Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik*. Zürich: Seismo Verlag, DOI <https://doi.org/10.33058/seismo.30739>.

Als atypische Arbeitsverhältnisse gelten Erwerbsformen die von einem sogenannten «Normalarbeitsvertrag» abweichen. Unter einem Normalarbeitsvertrag versteht man eine unbefristete Anstellung zu 100 % während der Arbeitswoche, zu Bürozeiten an einer ausserhalb des Wohnsitzes gelegenen Arbeitsstelle. Zu den atypischen Arbeitsverhältnissen zählen: Teilzeitarbeit, befristete Anstellungen, (Schein-)Selbstständigkeit, Heimarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit und Arbeit auf Abruf. Diese vom Normalarbeitsvertrag abweichenden Formen der Anstellung haben in ganz Europa seit den 1980er Jahren zugenommen und sind auch in der Schweiz ein relativ breit verbreitetes Phänomen geworden (insbesondere die Teilzeitarbeit von Frauen). Unter gewissen Umständen gelten atypische Arbeitsverhältnisse auch als prekäre Arbeitsverhältnisse: wenn sie nicht freiwillig eingegangen werden, die soziale Teilhabe der Betroffenen einschränken, Betroffenen daraus Nachteile bezüglich sozialstaatlicher Transferleistungen erwachsen oder wenn sie mit einem niedrigen Lohn verbunden sind.

Die historisch einzigartige Prosperitätsphase der Nachkriegszeit führte – insbesondere für Männer – zu einer Standardisierung des Lebensverlaufs und, damit einhergehend, zu einer Standardisierung der Arbeitsverhältnisse. In den meisten europäischen Ländern arbeiteten ein grosser Teil der Männer im erwerbsfähigen Alter in einer unbefristeten Vollzeitanstellung mit geregelten und regelmässigen Arbeitszeiten. Als der Wirtschaftsmotor in den 1970er Jahren zu stocken begann und sich der Wettbewerbsdruck durch die Globalisierung erhöhte, versuchten viele Unternehmen ihre Effizienz mit neuen, flexibleren Arbeitsmodellen zu steigern. Diese Massnahmen, zusammen mit dem zunehmenden Eintritt der Frauen in den Arbeitsmarkt, führten zu einem Zuwachs von sogenannten atypischen Arbeitsverhältnissen seit den 1980er Jahren.

Verschiedene Ausprägungen der Teilzeitarbeit werden unterschieden: Anstellungen mit einem Grad zwischen 90 % und 100 % werden als Vollzeit, Anstellungen unter 10 % als geringfügige Anstellung gewertet. Als Teilzeitarbeit können also Anstellungen zwischen 10 % und 90 % bezeichnet werden. Sie ist besonders unter Frauen verbreitet und birgt insbesondere bei einem Anstellungsgrad unter 50 % Risiken – beispielsweise wenn diese Teilzeitarbeit im Verbund mit befristeten Anstellungen auftritt, die Karrierechancen mindert oder zum Ausschluss von gewissen Sozialleistungen führt.

Als befristete Anstellungen gelten alle Formen befristeter Arbeitsverträge, wie Lehrverträge, Praktika, Anstellungen bei Personalverleihdiensten und zeitlich begrenzte Arbeitsverträge. Befristete Arbeitsverträge werden von Arbeitgebern benutzt, um mit saisonalen oder konjunkturellen Schwankungen umzugehen; in Sektoren wie dem Baugewerbe, dem Gastgewerbe oder der Tourismusindustrie sind sie deshalb besonders stark verbreitet. Befristete Anstellungen werden aber auch in Ländern eingesetzt, in denen unbefristete Arbeitsverträge mit einem besonders grosszügigen Arbeitnehmerschutz verbunden sind.



Unternehmen setzen sie ein, um flexibel auf Konjunkturschwankungen reagieren zu können und langfristig Kosten zu sparen. Häufig sind insbesondere jüngere Erwerbstätige von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen. Vor allem in Ländern mit einem starken Schutz von unbefristet Angestellten öffnet sich deshalb ein Graben zwischen dem gut geschützten Kernarbeitsmarkt und einem zeitlich befristeten peripheren Arbeitsmarkt.

Selbstständigkeit bzw. Scheinselbstständigkeit gehört zu den oft diskutierten Formen atypischer Arbeit. Hier handelt es sich um Freelancer, selbstständige Unternehmer und Unternehmerinnen oder Personen, die in der Sharing Economy tätig sind, die ausser sich selber keine weitere Angestellte haben. Diese Selbstständigen sind selbst für ihre soziale Absicherung zuständig und können nicht auf die paritätischen Beiträge der Arbeitgeber zählen, wenn es um ihren Schutz vor Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Alter geht. In spezifischen Fällen arbeiten Scheinselbstständige lediglich für einen Kunden bzw. eine Kundin (oder einige wenige davon) und gelten für die (Kunden- bzw. Kundinnen-)Unternehmen als kostengünstige Alternative zu einer Einstellung (weil die Sozialkosten auf den Arbeitnehmenden überwältigt werden können).

Weitere Formen atypischer Arbeitsverhältnisse beziehen sich auf die zeitliche Strukturierung des Arbeitseinsatzes und die Autonomie der Arbeitnehmenden. Regelmässige Abend- und Nachtarbeit, sowie Wochenendarbeit gelten als atypische Arbeitsformen, die aufgrund der fehlenden Synchronisierung mit dem Lebensumfeld der betroffenen Personen sich möglicherweise negativ auf das Familien- und Sozialleben auswirken. Nebst industriellen Schichtarbeitern und typischen Dienstleistungsprofessionen wie Krankenpflegende, Chauffeure oder Verkaufspersonal, betrifft Nacht- und Wochenendarbeit als eine der wenigen Formen atypischer Arbeit auch das Management und freie Berufe (Ärztenschaft, Anwaltschaft usw.). In der Regel verfügen diese jedoch über mehr Autonomie für die Festlegung ihrer unregelmässigen Arbeitszeiten. Schliesslich ist die Arbeit auf Abruf zu nennen: hier erfahren Arbeitnehmende wöchentlich oder sehr kurzfristig, ob sie (stundenweise) arbeiten. Solche Verträge werden von Unternehmen benutzt, um mit unvorhersehbaren Wochen – oder Tagesspitzen umzugehen. Zu unterscheiden ist bei der Arbeit auf Abruf auch, ob die Wartezeiten bezahlt sind oder nicht.

Zwei Besonderheiten lassen sich für die Schweiz beobachten. Zum einen ist die Schweiz nach den Niederlanden das Land mit dem höchsten Anteil an Teilzeit arbeitenden Frauen. Insbesondere nach Geburt des ersten Kindes wechseln viele Frauen in eine Teilzeitstelle oder kehren nach einigen Jahren Familienpause als Teilzeitangestellte auf den Arbeitsmarkt zurück. Teilzeitpensen verringern die Aufstiegschancen und können insbesondere bei geringfügiger Anstellung (und entsprechend niedrigem Lohn) dazu führen, dass diese betreffenden Personen keine berufliche Vorsorge aufbauen können.

Zum anderen ist aufgrund der relativ liberalen Arbeitsmarktgesetzgebung der Unterschied zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen in der Schweiz weniger ausgeprägt als beispielsweise in den Nachbarländern Deutschland, Frankreich oder Italien. Da auch Erwerbstätige mit unbefristeten Verträgen relativ leicht entlassen werden können, sind befristete Anstellungen in der Schweiz nicht a priori viel prekärer als unbefristete. Im Vergleich zum europäischen Ausland bewegt sich die Schweiz bezüglich des Anteils von Arbeitnehmenden mit befristeten Verträgen oder Scheinselbstständigkeit im Mittelfeld (Spitzenreiter sind Irland, Griechenland oder Spanien).

Die sozialstaatlichen Reformen der letzten Jahrzehnte hin zu einem aktivierenden Sozialstaat sind vermutlich nicht ohne Auswirkungen auf die atypischen und prekären Ränder des Arbeitsmarktes. Es bleibt abzuwarten, ob diese Politiken mittelfristig zu einer erneuten – sozialstaatliche mitproduzierten – Zunahme von atypischen Arbeitsverhältnissen führen werden. Daneben bildet die demografische Entwicklung eine zweite wichtige Herausforderung: die Reform des schweizerischen Rentensystems wird den Übergang ins Rentenalter mit grösster Wahrscheinlichkeit biographisch nach hinten verschieben und auch den Übergangsprozess neu gestalten. An der Schwelle zur Pensionierung werden atypische Formen der Arbeit deshalb ohne Zweifel vermehrt eingesetzt werden. Für diesen Lebensabschnitt gilt es deshalb, mittel- und längerfristige Lösungen zu finden, damit «atypisch» sich für ältere Arbeitnehmer nicht automatisch auf «prekär» reimt. Schliesslich gilt es zu beobachten, inwiefern die Sharing Economy (Uber, Airbnb usw.) zu einer Herausforderung wird, insbesondere was die Scheinselbstständigkeit betrifft. Es wird sich weisen, ob und wie diese neuen Formen atypischer Arbeit reguliert werden können.



Literaturhinweise

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341–365.

Pelizzari, A. (2009). *Dynamiken der Prekarisierung: atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: the state of the debate. In G. Rodgers & J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1–16). Geneva: International Institute for Labour Studies.