



Normalarbeitsverhältnis

Stéphanie Perrenoud

Originalversion in französischer Sprache

DOI: <https://doi.org/10.33058/seismo.30739.0146>

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: Perrenoud, Stéphanie. 2020. Normalarbeitsverhältnis. 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>.

Der Begriff «Normalarbeitsverhältnis» (auch typisches, klassisches oder traditionelles Arbeitsverhältnis genannt) bezeichnet eine bezahlte, zeitlich unbegrenzte, vollzeitliche und regelmässige Beschäftigung für einen bestimmten Arbeitgeber, zu dem ein Unterordnungsverhältnis besteht. Über die Bezahlung von Beiträgen, die vom Gehalt abgezogen werden, eröffnet ein Normalarbeitsverhältnis Zugang zu den vom System der Sozialversicherungen gewährten Leistungen. Diese ermöglichen es, bei Arbeitslosigkeit, Invalidität, Krankheit, Alter usw. ein Ersatzeinkommen zu erhalten. Es steht im Gegensatz zu atypischen Beschäftigungsformen, zu denen die freiwillige Teilzeitarbeit sowie prekäre Stellen gehören (d. h. Stellen, die durch Unsicherheit in Bezug auf Zeit, Entlohnung oder Kündigungsschutz gekennzeichnet sind, so insbesondere befristete Arbeitsverhältnisse, saisonale Stellen, Praktika, Temporärarbeit, Arbeit auf Abruf, Scheinselbstständigkeit und die unfreiwillige Teilzeitarbeit).

Arbeit als eine Tätigkeit, die für andere erbracht wird, existiert von alters her. Der «Dienstvertrag» hat seinen Ursprung in der Römerzeit (*locatio conductio operarum*). Die Grundelemente des Arbeitsvertrags, auf denen das heutige Recht beruht (Art. 319–362 des Obligationenrechts), waren bereits im römischen Recht enthalten, doch erst während der Industrialisierung im 19. Jh. kamen ergänzende Normen dazu, die den Arbeitenden in den neuen Fabriken mit ihrer Massenproduktion einen gewissen sozialen Schutz gewährten. Denn im Zuge des Aufstiegs des Liberalismus, der Handels- und der Gewerbefreiheit wurden Gesetze zum Schutz der Interessen der arbeitenden Bevölkerung unerlässlich.

Seit die meisten Industrieländer Ende des 19. Jh. erste Gesetze über das Arbeitsverhältnis und die Sozialversicherungen erliessen, hat sich die Gesetzgebung während etwas mehr als einem Jahrhundert weiterentwickelt. Ausgehend vom normalen Arbeitsverhältnis wurden das Arbeits- und das Sozialversicherungsrecht mit dem Ziel aufgebaut, den Schutz von Vollzeitbeschäftigten zu gewährleisten. Da diese Erlasse auf dem Konzept einer traditionellen Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern basierten, schützten sie v. a. Männer in ihrer Funktion als Versorger der Familie. Arbeitnehmende stehen in einer starken wirtschaftlichen Abhängigkeit von ihren Arbeitgebenden, da sie auf die Arbeit als Haupteinkommensquelle angewiesen sind. Aus diesem Grund war es notwendig, Schutzbestimmungen (z. B. bezüglich Arbeitsdauer, Kündigungsschutz, Höhe der Vergütung, Zugang zu den Schutzvorkehrungen des Sozialversicherungssystems usw.) einzuführen, die insbesondere die Beständigkeit und Dauerhaftigkeit des Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten vermochten.



Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik



Da das Arbeits- und das Sozialversicherungsrecht von Anfang an auf die normalen Beschäftigungsverhältnisse ausgerichtet waren, vermögen sie Personen in atypischen Arbeitsverhältnissen nur lückenhaft zu schützen. Dafür gibt es zahlreiche Beispiele im Sozialversicherungssystem der Schweiz. So sind Arbeitnehmende mit befristeten Arbeitsverträgen bezüglich des Kündigungsschutzes sowie hinsichtlich der Schutzbestimmungen, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen (wie z. B. das Recht auf Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall) benachteiligt. Temporär oder auf Abruf Beschäftigte können ihrerseits bei der Arbeitslosenversicherung benachteiligt sein. Ausserdem haben Arbeitnehmende nur dann Zugang zur zweiten Säule, wenn ihr Jahreseinkommen eine bestimmte Mindestschwelle überschreitet. Arbeitnehmende mit weniger als acht Wochenstunden sind gegen Freizeitunfälle nicht in der Nichtberufsunfallversicherung, sondern durch die obligatorische Krankenversicherung gedeckt, das heisst durch ein System, das ausschliesslich Sachleistungen (Heilbehandlungskosten) vorsieht. Ausserdem wird die Invalidität von Teilzeitbeschäftigten, die über die Erwerbsarbeit hinaus aussererwerblichen Aufgaben nachgehen (insbesondere Haushaltsarbeiten), nach der sogenannten «gemischten Methode» bemessen, die sie in der Regel schlechter stellt als Vollzeitbeschäftigte, auf die der normale Einkommensvergleich angewendet wird. Seit dem 1. Januar 2018 gilt allerdings ein neues Berechnungsmodell, das den Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen (Erwerbstätigkeit und aussererwerblicher Aufgabenbereich) besser Rechnung trägt.

Die oben genannten Beispiele zeigen, dass das Normalarbeitsverhältnis einen besseren Schutz genießt als die atypische Arbeit, die in erster Linie als Reaktion auf den erhöhten Flexibilitätsbedarf auf dem Arbeitsmarkt entstanden ist. Doch die atypische Beschäftigung ist nicht unbedingt gleichbedeutend mit einem Zustand, der von den betroffenen Arbeitnehmenden ertragen werden muss. Freiwillige Teilzeitarbeit stellt eine Arbeitsweise dar, die den Arbeitnehmenden eine gewisse Freiheit bietet und es ihnen beispielsweise ermöglicht, Berufs- und Familienleben in Einklang zu bringen. Da Teilzeitarbeit vorwiegend von Frauen ausgeübt wird (nach Angaben des Bundesamtes für Statistik arbeiten sechs von zehn erwerbstätigen Frauen in Teilzeit gegenüber nur 1,6 von zehn Männern), verdient die Gleichberechtigung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie der Zugang zu den gleichen Rechten besondere Aufmerksamkeit. Eine Sonderbehandlung von Teilzeitbeschäftigten ohne sachliche Gründe verstösst gegen den in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter.

Die letzten Jahrzehnte des 20. Jh. waren von tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt geprägt. Parallel zum Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses tauchten neue Formen der flexiblen Arbeit auf (z. B. starke Zunahme der Teilzeitarbeit und der Anwendung befristeter Arbeitsverträge sowie die Entstehung von Scheinselbstständigkeit oder der freelance Arbeit, der «Uberisierung» von Arbeitsverhältnissen usw.). Diese neuen Formen atypischer Beschäftigung sind entstanden, um dem Arbeitsmarkt die Möglichkeit zu bieten, sich rasch an Veränderungen wirtschaftlicher Liberalisierung der Wirtschaft, Globalisierung und «Deregulierung» des Arbeitsmarktes, zunehmender Wettbewerb, Wirtschaftskrise und Wertverlust des Euro usw.) und gesellschaftlicher Natur (z. B. vermehrte Erwerbstätigkeit der Frauen oder freiwillige Arbeitszeitverringerung zugunsten der Kindererziehung) anzupassen. Der Trend zur «Deregulierung» der Arbeitsverhältnisse war in den letzten Jahren besonders ausgeprägt (Aufweichung und Einführung von Ausnahmen hinsichtlich der obligatorischen Arbeitszeiterfassung, parlamentarische Initiativen zur Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und zur Verkürzung der Ruhezeiten in bestimmten Sektoren usw.). Die Herausforderung liegt folglich darin, die wachsende Zahl von Personen, die atypischen Arbeitsverhältnissen unterliegen, in die Formen und das Niveau des Schutzes zu bringen, die bisher in normalen Beschäftigungsverhältnissen gewährleistet waren.

Literaturhinweise

Bosch, G. (2001). Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. WSI Mitteilungen, 4, 219–230.

Buelens, J. & Pearson, J. (Eds.) (2013). Standard work: an anachronism? Antwerpen: Intersentia.