

## Die Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen in der Schweiz

### Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 97.3070 Rennwald vom 6. März 1997 (Atypische Beschäftigungsformen)

#### **1. Vorgeschichte**

Am 6. März 1997 wurde im Nationalrat das Postulat Rennwald 97.3070 (Atypische Beschäftigungsformen) eingereicht. Dieses hat folgenden Wortlaut:

*Der Bundesrat wird eingeladen, einen Bericht über die Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen in unserem Land (befristete Arbeit, Personalverleih, Arbeit auf Abruf, Nachtarbeit usw.) sowie ihre wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen, psychischen und gesellschaftlichen Folgen vorzulegen und Vorschläge zu machen, wie den schlimmsten Auswirkungen vorgebeugt und begegnet werden kann.*

Die Begründung des Postulats lautet folgendermassen:

*Man nimmt an, dass in einigen Ländern etwa ein Drittel der in der Privatwirtschaft beschäftigten Personen nicht mehr über einen Arbeitsvertrag mit festgelegter Anstellungsdauer verfügen. In der Schweiz - wie übrigens auch in anderen Ländern - hat man nur sehr wenige Daten über die sich zu einem gesellschaftlichen Phänomen auswachsende explosionsartige Zunahme atypischer Beschäftigungsformen. Der verlangte Bericht sollte somit zunächst aufgrund solider statistischer Erhebungen Angaben zum Ausmass des Problems liefern.*

*Da atypische Beschäftigungsformen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im allgemeinen jedoch nicht von Vorteil sind, müssen sie indessen auch unter qualitativen Gesichtspunkten analysiert werden: tiefe Löhne, verminderte soziale Sicherheit (z.B. dann, wenn der Lohn so gering ist, dass er nicht unter die Bestimmungen über die Berufliche Vorsorge fällt), geringe oder gar keine Aussichten auf Karriere, erhöhter Stress, praktisch keine Möglichkeit zur Ausübung von Gewerkschaftsrechten, Isolierung, usw.*

*Dann sollte der Bericht aber auch möglichst genaue Angaben über die Auswirkungen atypischer Beschäftigungsformen liefern und Vorschläge enthalten, wie ihnen vorgebeugt und begegnet werden kann.*

Der Bundesrat hat sich in seiner Erklärung vom 21. Mai 1997 bereit erklärt, das Postulat entgegenzunehmen. Dieses wurde am 20. Juni 1997 im Nationalrat angenommen.

Der vorliegende Bericht erfolgt in Erfüllung des Postulates Rennwald.

#### **2. Politisches Umfeld**

Verschiedentlich besteht die Befürchtung, dass die Anzahl der "prekären Arbeitsverhältnisse" in den Neunzigerjahren sehr stark zugenommen habe. Vor allem die Arbeit auf Abruf steht im Zentrum der Kritik. Aufgrund dieser Entwicklung kann man sich die Frage stellen, ob poli-

tische Massnahmen notwendig sind, um Fehlentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden. In diesem Zusammenhang ist die Parlamentarische Initiative Dormann vom 22. März 2002 (02.417 – Regelung der Arbeit auf Abruf) zu erwähnen, die eine Regelung der Arbeit auf Abruf im OR oder allenfalls in einem andern Bundesgesetz verlangt (vgl. nachstehend Ziff. 3 und 5).

### **3. Die Studien Ecoplan und Henneberger**

Die Diskussion über die prekären Arbeitsverhältnisse konnte sich bisher nur auf wenig verlässliche Daten abstützen, weshalb die Aufsichtskommission des Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung zwei Studien in Auftrag gegeben hat:

- Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz - Theoretisches Konzept und empirische Analyse der Entwicklungen von 1992 bis 2002. Durch das Institut Ecoplan Bern (Michael Marti, Stephan Osterwald, André Müller)
- „Eine empirische Analyse der Arbeit auf Abruf in der Schweiz - Determinanten und ökonomische Bewertung dieser Beschäftigungsform“ durch das Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA), Universität St. Gallen. (Prof. Fred Henneberger, Alfonso Sousa-Poza, Alexandre Ziegler)

Beide Studien wurden im Jahr 2003 abgeschlossen und sind auf dem Internet des seco verfügbar. In der Ausgabe 2/2004 der „Volkswirtschaft“ sind die Studien zusammenfassend dargestellt.

Die Auftragserteilung der beiden Studien erfolgte grundsätzlich im Rahmen der oben erwähnten parlamentarischen Initiative Dormann. Man war sich aber von Anfang an bewusst, dass deren Ergebnisse im Rahmen des Postulats Rennwald ebenfalls herangezogen werden können

### **4. Prekäre Arbeitsverhältnisse**

Allgemein versteht man unter prekären Arbeitsverhältnissen solche, die einen gegenüber den Normalarbeitsverhältnissen erhöhten Unsicherheitsfaktor aufweisen. Die Unsicherheit kann eine zeitliche oder eine ökonomische sein, oder sie kann sich auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehen (s. dazu ausführlicher auf S. 4 unten).

Da über die Abgrenzung des Begriffs „prekäres Arbeitsverhältnis“ in der ökonomischen Literatur keine Einigkeit herrscht, wurde in der Ecoplan-Studie eine eigenständige Definition aus der Literatur erarbeitet. Darauf aufbauend erfolgte 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.

Nicht Bestandteil dieser Studie war 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.

#### **4.1 Methode**

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 Ecoplan-Studie synonym verwendet.

Nichttraditionelle bzw. flexible Arbeitsverhältnisse können sowohl Arbeitgebern wie Arbeitnehmerinnen und 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 – können hingegen problematisch sein, da die Arbeitnehmenden 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.

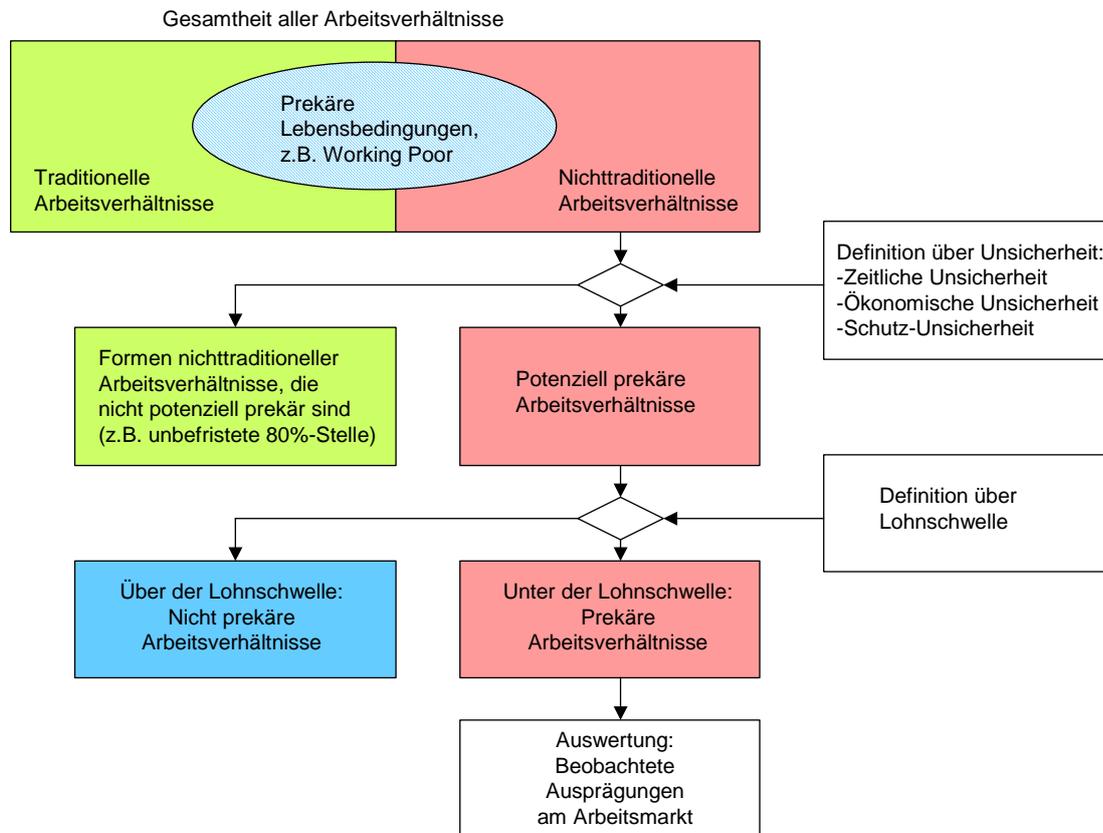
### **Problembeschreibung und –abgrenzung prekärer Arbeitsverhältnisse**

Ein Arbeitsverhältnis ist prekär, wenn die *Arbeitsstelle* gewisse unsichere Eigenschaften aufweist (vgl. S. 4 unten), die aus Sicht der Arbeitnehmenden unerwünscht sind. 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<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 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 Vordergrund stehen, sind dies bei prekären Arbeitsverhältnissen grundsätzliche Fragen bezüglich des Arbeitsverhältnisses.

**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 im vorliegenden Bericht **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.

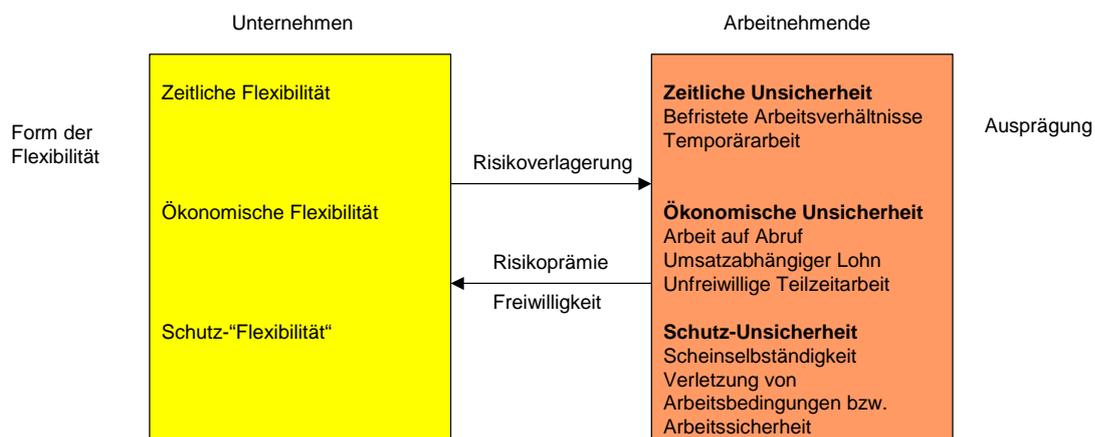
Wir unterscheiden folgende **drei Hauptunsicherheiten**:

- **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 heute 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 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 immaterieller individueller Nutzen aus einem flexiblen Arbeitsverhältnis (freiere Zeitplanung) sein. Es existieren daher auch Personen, die freiwillig in einem Umfeld relativer Unsicherheit arbeiten.

Deshalb werden in der Ecoplan-Studie prekäre Arbeitsverhältnisse als eine Kombination von Unsicherheit und Unfreiwilligkeit 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.**

Es versteht sich von selbst, dass eine derartige Konkretisierung immer in einem gewissen Mass arbiträr ist. Der Einbezug der Einkommenschwellen 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 wurde auch untersucht, 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.

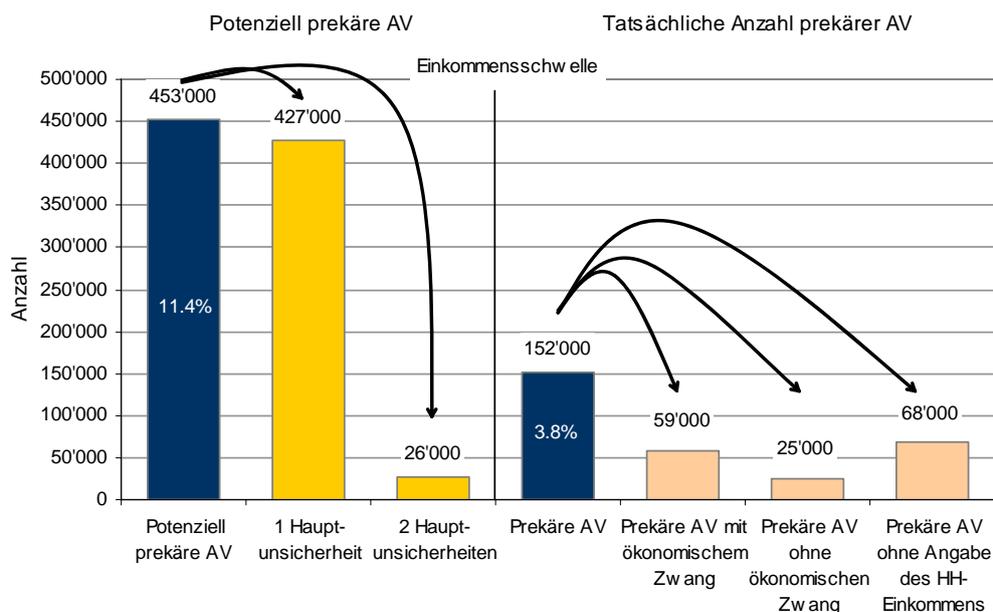
## 4.2 Ergebnisse

### 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, weshalb in diesem Bericht nicht darauf eingegangen wird. 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.

**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 Einkommensschwelle 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.

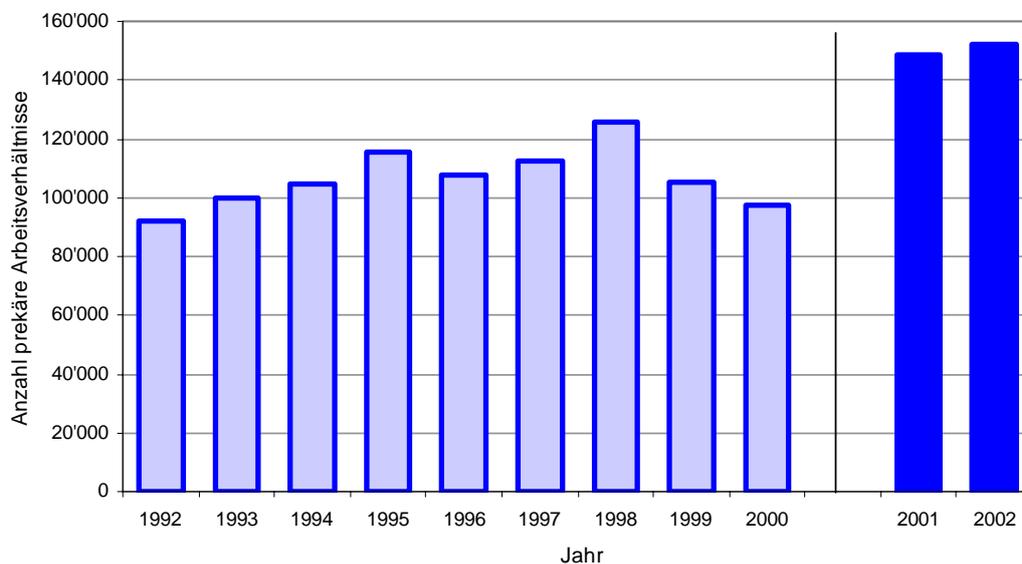
Grafik 3 zeigt im Weiteren, dass rund 2.5% der Erwerbstätigen (zwei Drittel der prekären Arbeitsverhältnisse) der ständigen Wohnbevölkerung in prekären Arbeitsverhältnissen arbei-

ten, deren Haushalt auf das Erwerbseinkommen aus diesem Arbeitsverhältnis angewiesen ist.

### **Keine Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse in den 90er Jahren, statistisch bedingte 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. Wegen Veränderungen in der Schweizerischen Arbeitskräfte Erhebung sind die Jahre 2001/02 mit den vorangehenden Jahren nur sehr bedingt vergleichbar.

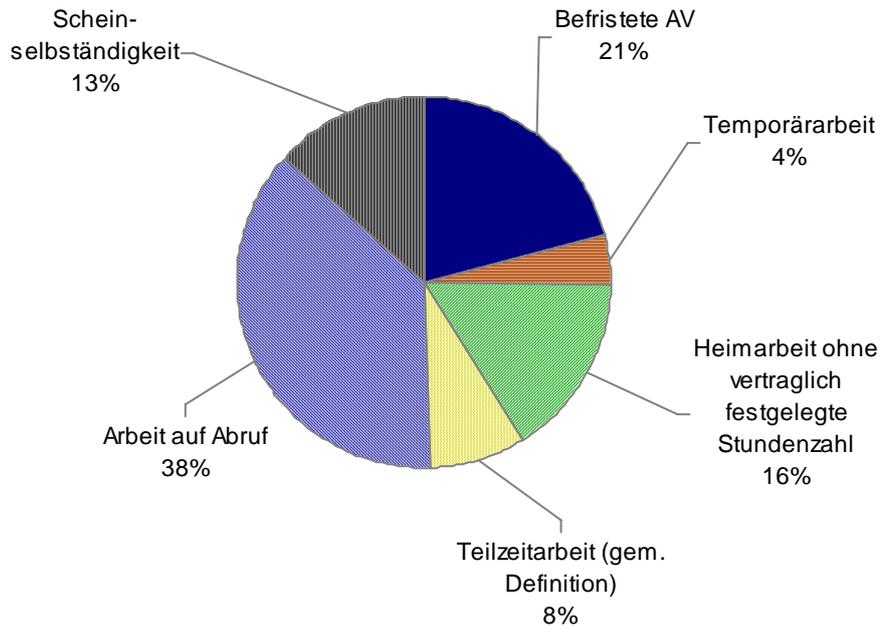
**Grafik 4: Prekäre Arbeitsverhältnisse im Zeitablauf, 1992 bis 2002, ab 2001 neu inkl. Arbeit auf Abruf und Scheinselbständigkeit**



### **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**

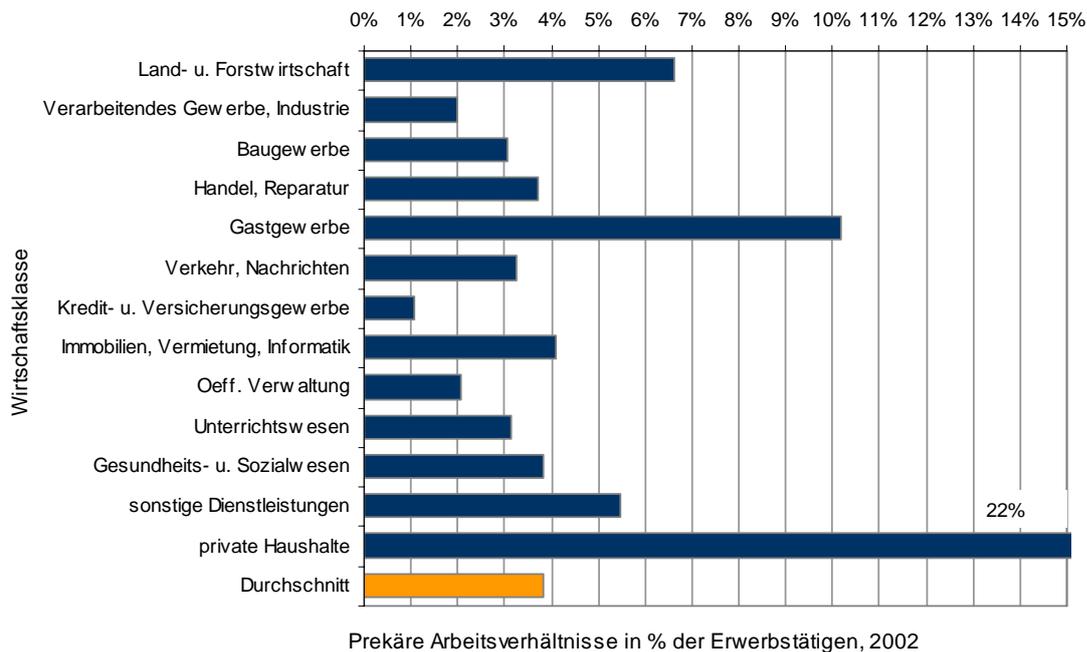


### **Grosse Unterschiede zwischen den Wirtschaftsklassen**

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 vorwiegend auf eine gut organisierte Sozialpartnerschaft 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:

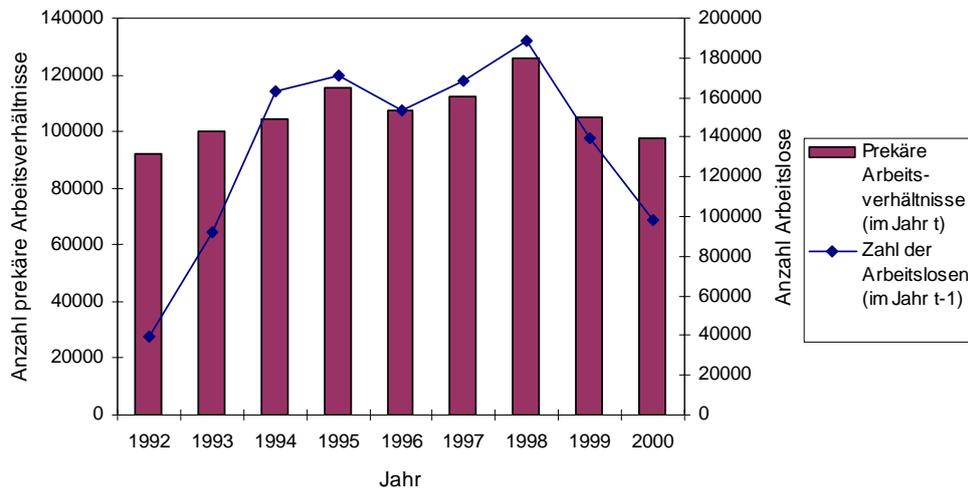
- Die Analyse zeigt, dass Frauen rund dreimal so häufig von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind wie Männer. Hierfür werden verschiedene Gründe genannt: Zum einen wird argumentiert, dass Frauen generell eine ungünstigere Situation auf dem Arbeitsmarkt vorfinden als Männer. Ein ebenfalls häufig 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 die Zahl der prekären Arbeitsverhältnisse. Auch hier gilt, dass dieser Zusammenhang während einer längeren Periode beobachtet werden sollte, um den Befund zu stützen.

## 5. Arbeit auf Abruf

### 5.1 Methodik

Arbeit auf Abruf kommt in zahlreichen Erscheinungsformen vor und wird in Lehre und Rechtsprechung nicht immer einheitlich verstanden und umschrieben. Aus juristischer Perspektive wird Arbeit auf Abruf häufig definiert als *Teilzeitarbeit* bei welcher Zeitpunkt und Dauer der einzelnen Arbeitseinsätze unbestimmt sind und jeweils entweder einseitig vom Arbeitgeber oder durch Parteivereinbarung festgelegt werden. Praktisch gesehen unterscheidet sich Arbeit auf Abruf vom gewöhnlichen Teilzeitarbeitsvertrag im Wesentlichen dadurch, dass die *Arbeitnehmer* einen *Teil des unternehmerischen Risikos* übernehmen und über Beschäftigungs- und Einkommensschwankungen *tragen*. Besteht eine garantierte Mindestarbeitszeit, reduziert sich dieses Risiko, da der Arbeitgeber verpflichtet ist, den vollen Lohn auch für nicht in Anspruch genommene Stunden zu entrichten.

Verschiedene *Arbeitsmarkttheorien* bewerten flexible Beschäftigungsformen wie Arbeit auf Abruf unterschiedlich. Während die Theorien neoklassischer Provenienz dazu tendieren, diesen einen positiven Beitrag zum Funktionieren der Arbeitsmärkte zuzuschreiben, betrachten institutionalistisch orientierte Ansätze, wie die Segmentierungstheorien, jene häufig als

prekär. Dementsprechend wird Arbeit auf Abruf in der wissenschaftlichen wie politischen Diskussion entweder als Brücke in die reguläre Beschäftigung aufgefasst, welche zudem die Matching-Qualität<sup>2</sup> am Arbeitsmarkt erhöht, oder aber als Falle, in der Personen keine Chance auf Übertritt in den primären Arbeitsmarkt erhalten und sich lediglich zwischen Arbeitslosigkeit, dem Status als Nichterwerbspersonen und Arbeit auf Abruf bewegen.

Die Daten für die empirische Untersuchung stammen aus der *Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE)* der Jahre 2001 und 2002. Die SAKE stellt eine für die gesamtschweizerische Bevölkerung repräsentative Befragung dar. Die Stichprobengröße beläuft sich im Jahre 2001 auf knapp 19 000 und im Jahr 2002 auf immerhin rund 40 000 Personen. Für die Schweiz wurden erstmals im Jahr 2001 repräsentative Daten zur Arbeit auf Abruf erhoben. Die Analyse beschränkt sich auf Individuen im Alter zwischen 20 und 70 Jahren. Insgesamt arbeiten knapp 1 200 der befragten Personen in ihrer Haupterwerbstätigkeit und nochmals knapp 230 in ihrer Nebenerwerbstätigkeit auf Abruf.

## 5.2 Ergebnisse

### Zahlenmässige Bedeutung der Arbeit auf Abruf

In der Schweiz leisteten im Jahr 2002 *über 196 000 Personen* Arbeit auf Abruf im Rahmen einer *Haupterwerbstätigkeit* (was ca. 5.4% aller Arbeitnehmenden entspricht) und immerhin *knapp 35 000 Personen* im Rahmen einer *Nebenerwerbstätigkeit* (was ca. 20.5% aller Nebenerwerbstätigen entspricht). Es gibt Hinweise darauf, dass dieser Beschäftigungsform in Zukunft eine wachsende Bedeutung zukommt.

### Betroffene Personengruppen

Bestimmte Personengruppen leisten *überproportional* häufig Arbeit auf Abruf. Hierbei handelt es sich um verheiratete Frauen mit Kindern, um Personen mit einem niedrigen Ausbildungsniveau sowie um Personen, die sich auf Stellensuche befinden. Außerdem ist diese Beschäftigungsform bei jüngeren und älteren Arbeitskräften öfter anzutreffen als in den mittleren Alterskategorien.

### Branchen

Arbeit auf Abruf ist in *Branchen* verbreiteter, die einer schwankenden Nachfrage gegenüberstehen, sowie bei *Berufen* und Tätigkeiten, die eher homogener Natur und damit leicht(er) zu substituieren sind. Dementsprechend finden sich diese Beschäftigungsverhältnisse vor allem im Gesundheitswesen, im Detailhandel sowie im Gastgewerbe. Interessant ist, dass viele (ca. 30%) aller Arbeit auf Abruf-Tätigkeiten im öffentlichen Sektor oder in Branchen anzutreffen sind, die sehr stark mit der öffentlichen Hand verbunden sind (Gesundheitswesen sowie ehemalige Bundesbetriebe wie die Post oder die Bahnen). Viele Arbeit auf Abruf-Leistende sind als Verkäufer bzw. Detailhandelsangestellte, als kaufmännische bzw. Büroangestellte, als Hauswarte bzw. Reinigungskräfte, als Servicepersonal sowie als Krankenschwestern/-pfleger tätig. Insgesamt ist Arbeit auf Abruf vor allem in Branchen und Berufen des *Dienstleistungssektors* vorzufinden.

### Beschäftigungsgarantie

Mehr als die Hälfte aller Arbeit auf Abruf-Leistenden verfügen über *kein garantiertes Minimum an Arbeitsstunden*. Arbeitsverträge mit einer vom Arbeitgeber garantierten wöchentlichen Mindestarbeitszeit sind näher am Normalarbeitsverhältnis anzusiedeln. Dementsprechend liegt eine solche Garantie bei jüngeren und älteren Beschäftigten sowie bei Frauen mit Kindern seltener vor als bei Beschäftigten der mittleren Altersklassen und bei Männern.

---

<sup>2</sup> Die Matching-Qualität bezeichnet den Grad der Übereinstimmung zwischen dem seitens des Arbeitgebers geforderten Job-Profil und der effektiv vorhandenen Job-Kompetenz des Arbeitnehmers. Die Effizienz des Arbeitsmarktes lässt sich entsprechend beurteilen durch den Grad des Mismatch (Grad der Unvereinbarkeit) zwischen nachgefragten Kompetenzen neu geschaffener Stellen und angebotenen Kompetenzen im Bestand der aktuell Stellensuchenden.

### **Brückenfunktion zu regulären Arbeitsverhältnissen**

Arbeit auf Abruf kann einerseits den Übergang in die reguläre Beschäftigung erleichtern. Andererseits ist nicht auszuschließen, dass Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen gefangen bleiben und lediglich zwischen Arbeitslosigkeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen wechseln (sog. Drehtüreffekt der prekären Arbeitsverhältnisse). Tatsache ist, dass in der Schweiz über drei Viertel aller Arbeit auf Abruf-Leistenden innerhalb eines Jahres ihren Abrufzustand verlassen. Es besteht also eine *erhebliche Mobilität zwischen Arbeit auf Abruf- und nicht Arbeit auf Abruf-Verhältnissen in beide Richtungen*. Insgesamt deuten somit die Daten für den schweizerischen Arbeitsmarkt darauf hin, dass Arbeit auf Abruf eine Brückenfunktion zum Normalarbeitsverhältnis zukommt.

Personen, die den Zustand eines Arbeit auf Abruf-Verhältnisses verlassen, werden nur *selten arbeitslos*. Umgekehrt trifft es aber auch zu, dass Personen, die Arbeit auf Abruf-Verhältnisse aufnehmen, nicht vorwiegend aus dem Arbeitslosenpool stammen. Arbeit auf Abruf-Leistende weisen schließlich auch keine höhere Zahl an Registrierungen bei einem Arbeitsamt in den letzten 10 Jahren auf.

### **Lohn**

Der *Stundenlohn* von Beschäftigten, die Arbeit auf Abruf leisten, ist deutlich niedriger als derjenige anderer Arbeitnehmer (ca. 20% Unterschied). Diese negative Lohndifferenz ist aber *nicht* durch die Vertragsform bedingt. Mit anderen Worten: Würden diese Arbeitnehmer über einen „normalen“ Arbeitsvertrag verfügen, wäre ihr Stundenlohn nicht höher als dies bei Arbeit auf Abruf der Fall ist. Allerdings hat die Beschäftigungsform „Arbeit auf Abruf“ einen Einfluss auf den *Jahreslohn*. Dieser ist jedoch nicht auf Unterschiede beim Stundenlohn, sondern auf Differenzen in der *Anzahl gearbeiteter Stunden* zurückzuführen.

### **Stellenwechsel**

Die *Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels* ist bei Arbeit auf Abruf-Leistenden größer als bei den anderen Arbeitnehmern. Dennoch kann festgehalten werden, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer von Personen, die Arbeit auf Abruf leisten, mit immerhin acht Jahren keineswegs auf eine markante Instabilität oder Prekarität dieser Vertragsform hindeutet. Außerdem sind die Motive für Fluktuationen aufschlussreich: Diese unterscheiden sich kaum von denen der anderen Arbeitnehmer. Zu beachten ist ferner, dass ein großer Teil der Mobilität der Arbeit auf Abruf-Leistenden vom Status der Erwerbstätigkeit in Richtung Nichterwerbstätigkeit (außerhalb der Arbeitslosigkeit) stattfindet. Anhand der SAKE-Daten, welche die Arbeitsbereitschaft dieser Nichterwerbspersonen dokumentieren, kann gezeigt werden, dass die überwiegende Mehrheit der Bewegungen in die Nichterwerbstätigkeit auf freiwilliger Basis erfolgen. Dieses Ergebnis widerspricht der Hypothese, dass Fluktuationen in die Nichterwerbstätigkeit eine Art versteckte Arbeitslosigkeit darstellen. Interessant ist auch, dass die meisten *Bewegungen* zwischen Arbeit auf Abruf- und nicht Arbeit auf Abruf-Stellen *innerhalb des selben Betriebs* erfolgen.

## **6. Die wichtigsten Trends seit dem Abschluss der Studien**

Die beiden Studien können nicht mehr sein als eine Momentaufnahme. Deshalb behält das seco – auf der Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung – die Entwicklung im Auge. Ausgangspunkt bilden in der Regel die atypischen Arbeitsformen, deren Entwicklung tabellarisch dargestellt wird. Darauf aufbauend werden Aussagen über die Prekarität gemacht. Die Trends seit dem Abschluss der Studien sind die folgenden:

### **Auswertungen mit der SAKE 1991-2005**

Das BFS veröffentlicht regelmässig Ergebnisse zur Verbreitung unterschiedlicher Arbeitsformen. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Entwicklung seit 1991. Da der Fragebogen der SAKE in den Jahren 1996 und 2001 revidiert wurde, kann die Entwick-

lung bei verschiedenen Variablen nicht durchgängig verfolgt werden. Aus diesem Grund wurden die folgenden Auswertungen separat für die Perioden 1991-1995, 1996-2000 und 2001-2005 vorgenommen.

Die Tabellen enthalten Anteile von Erwerbstätigen im Jahr 2005 sowie Prozentpunkt-Veränderungen zwischen verschiedenen Jahren. In der letzten Spalte sind die absoluten Veränderungen zwischen 2001 und 2005 wiedergegeben (Anzahl Erwerbstätige in 1'000), damit man sich eine Vorstellung der Grössenordnung der jüngsten Veränderungen machen kann. Vorsicht ist bei der Interpretation insofern geboten, als konjunkturelle Einflüsse in der Analyse nicht berücksichtigt wurden. Eine zweite Unsicherheit betrifft mögliche Schätzungen bei geringfügigen Veränderungen.

Aus den Ergebnissen in Tabelle 1 lassen sich für die Entwicklung in den 90er Jahren bis 2005 folgende Schlüsse ziehen:

- 1) Der Trend zur **Teilzeitarbeit** erstreckt sich über die ganzen 90er Jahre und setzt sich bis 2005 unvermindert fort. 2005 betrug der Anteil an Teilzeiterwerbstätigen 31.7%.
- 2) Der Anteil der **Selbständigerwerbenden** hat in den 90er Jahren zugenommen. Zwischen 2001 und 2005 war eine leichte Abnahme zu verzeichnen. 2005 waren 14.0% der Erwerbstätigen Selbständige.
- 3) Der unbefristete **Arbeitsvertrag** ist nach wie vor der Normalfall (92.0%). Es gab in den 90er Jahren keinen Trend weg vom dauerhaften Arbeitsvertrag. Zwischen 2001 und 2005 verringerte sich der Anteil etwas. Befristete Verträge gewannen – vermutlich auch als Folge der schwachen Konjunktur – leicht an Bedeutung.

**Tabelle 1: Atypische Beschäftigungsformen (1991-2005)**

		Anteile in %				Erwerbstätige in 1'000	
		2005	91-95	96-00	01-05	2005	01-05
<b>Beschäftigungsgrad</b>	Vollzeiterwerbstätige	68.3	-1.9	-2.0	-1.0	2'715	-16
	Teilzeiterwerbstätige	31.7	1.9	2.0	1.0	1'258	51
	- davon						
	0 - 49 %	14.9	-0.3	0.3	-0.1	591	1
50-89 %	16.8	2.2	1.7	1.1	668	50	
<b>Erwerbsstatus</b>	Selbstständige	14.0	1.6	0.8	-0.6	557	-17
	mitarbeitende Familienmitglieder	2.0	-0.5	-0.6	-0.6	81	-21
	Arbeitnehmer	78.9	-1.6	-0.6	1.0	3'137	69
	Lernende	5.0	0.5	0.4	0.1	199	5
<b>Vertragsdauer*</b>	Dauerhafte Anstellung	92.0	0.8	0.3	-1.0	2'885	31
	Befristet, 3 Jahre und mehr	1.5	0.9	-0.7	0.5	46	17
	Befristet, 6 Monate bis 3 Jahre	3.2	1.4	0.2	0.3	99	13
	Befristet unter 6 Monaten	1.9	0.4	-0.1	0.4	60	13
	Andere Vertragsform	0.5	-2.3	-0.3	0.0	14	1
	Keine Angabe/Weiss nicht	1.0	-1.1	0.6	-0.2	32	-6

\* nur Arbeitnehmer ohne Lernende  
Quelle: BFS (SAKE)

Aus Tabelle 2 lassen sich bezüglich der jüngeren Entwicklung zwischen 2001 und 2005 folgende zusätzlichen Aussagen machen:

- 1) Rund drei Viertel der Erwerbstätigen haben fix vorgegebene **Arbeitszeiten** (57.5%) oder Wochen-/Monatsarbeitszeit mit Blockzeiten (15.8%), wobei letztere zwischen 2001 und 2005 etwas an Bedeutung eingebüsst haben. Deutlich zugenommen hat

der Anteil an Erwerbstätigen mit Jahresarbeitszeit (Anteil 2005: 8.1%, + 3.0 Prozentpunkte seit 2001).

- 2) 6.4% der Erwerbstätigen arbeiteten 2005 **auf Abruf**. Gegenüber 2001 ist ein Anstieg von 1.2 Prozentpunkten oder rund 40'000 Personen zu verzeichnen. Die gesamte Zunahme fand 2002 statt. 2003 konnte wieder ein leichter Rückgang nachgewiesen werden. 2004 und 2005 nahm der Anteil jedoch erneut zu und liegt nun fast wieder auf dem Niveau von 2002.
- 3) Knapp ein Prozent (0.8%) der Arbeitnehmenden erhält 2005 den Lohn von einem Temporärbüro. Damit ist der Anteil an **Temporärarbeit** verschwindend klein. Gegenüber 2001 ist keine Veränderung zu beobachten.
- 4) Der Anteil an Erwerbstätigen mit wechselndem **Arbeitsort** hat zwischen 2001 und 2005 zugenommen. Die reine Heimarbeit hat dagegen etwas an Bedeutung verloren.
- 5) Die Arbeitswoche von Montag bis Freitag bleibt die normale **Arbeitstagsregelung** (Anteil 2005: 68.9%; + 0.5% Prozentpunkte seit 2001). Die Bedeutung der (teilweisen) Wochenendarbeit hat damit insgesamt nicht zugenommen.
- 6) Der Anteil der (teilweisen) **Abend und Nachtarbeit** hat zwischen 2001 und 2005 geringfügig zugenommen (Anteil 2005: 24.2%; + 1.1 Prozentpunkte seit 2001).
- 7) Der Anteil an **geringfügig Beschäftigten** (<6 Wochenstunden) und selbständig Erwerbenden (<20 Wochenstunden) hat leicht abgenommen.
- 8) Der Anteil an Personen mit mehreren Arbeitgebern lag 2005 bei 6.5%, wobei gegenüber 2001 kaum eine Veränderung zu verzeichnen war.

**Tabelle 2: Atypische Beschäftigungsformen (2001-2005)**

	Anteile in %		Erwerbstätige in 1'000	
	2005	01-05	2005	01-05
<b>Arbeitszeitmodelle *</b>				
Arbeitsbeginn und -ende fix vorgegeben	57.5	0.6	1805	57
Wochen-/Monatsarbeitszeit mit Blockzeiten	15.8	-2.8	496	-76
Wochen-/Monatsarbeitszeit ohne Blockzeiten	7.5	-0.4	235	-8
Jahresarbeitszeit	8.1	3.0	253	96
Keine formalen Vorgaben	10.0	0.0	313	8
Anderes Modell	0.4	0.1	13	5
Keine Angabe/Weiss nicht	0.7	-0.4	22	-13
Total	100.0	0.0	3137	69
<b>Arbeit auf Abruf *</b>				
Arbeit auf Abruf	6.4	1.2	201	40
<b>davon:</b>				
Minimum an Arbeitsstunden garantiert	3.0	0.9	95	30
Minimum an Arbeitsstunden nicht garantiert	3.4	0.3	106	12
Weiss nicht / keine Angabe	.	.	.	.
Keine Arbeit auf Abruf	93.6	-1.2	2935	28
Total	100.0	0.0	3137	69
<b>Temporäre Arbeit*</b>				
Arbeitnehmer erhält Lohn von Temporärbüro	0.8	0.0	27	1
Total	100.0	0.0	3137	69
<b>Arbeitsort **</b>				
Privatwohnung	4.9	-0.9	184	-33
Unterwegs, wechselnder Arbeitsort	14.0	1.8	529	73
Fester Arbeitsort ausserhalb Privatwohnung	81.0	-0.9	3057	-10
Keine Angabe/Weiss nicht	.	.	(4)	.
Total	100.0	0.0	3774	30

**Tabelle 2: Atypische Beschäftigungsformen (2001-2005 Fortsetzung)**

		Anteile in %		Erwerbstätige in 1'000	
		2005	01-05	2005	01-05
<b>Arbeitsregelung**</b>	Montag bis Freitag	68.9	0.5	2601	41
	Nur Wochenende (Sa/So)	0.8	-0.3	32	-11
	Werktage und Wochenende	22.6	-0.8	851	-24
	Gemischte Arbeitsregelung	7.5	0.6	284	25
	Keine Angabe/Weiss nicht	.	.	(6)	.
	Total	100.0	0.0	3774	30
<b>Tageszeitenregelung**</b>	Nur tagsüber, Mo - Fr	61.0	0.4	2301	33
	Nur tagsüber, Mo - Fr, Sa oder So	14.6	-1.5	552	-51
	Nur Abend oder Nacht	2.2	0.0	83	2
	Tagsüber und Abend/Nacht	12.6	0.6	476	27
	Gemischte Tageszeitenregelung	9.4	0.5	356	21
	Keine Angabe/Weiss nicht	.	.	(6)	.
	Total	100.0	0.0	3774	30
<b>Minimalarbeit **</b>	Arbeitnehmer < 6 Std./Woche	2.6	-0.7	97	-26
	Selbständige < 20 Std./Woche	2.0	-0.1	77	-3
	mitarbeitende Familienmitglieder < 6 Std./W.	0.5	-0.2	19	-9
<b>Atypische Beschäftigungszahl**</b>	Mehrfachbeschäftigte	6.5	-0.1	245	-1

(Zahl) statistisch nur bedingt zuverlässig

\* nur Arbeitnehmer ohne Lernende

\*\* alle Erwerbstätigen, ohne Lernende

Quelle: BFS (SAKE)

### Zusammenhang atypische Arbeitsformen und prekäre Arbeitsverhältnisse

Ein Zusammenhang zwischen atypischen Arbeitsformen und problematischen oder gar prekären Arbeitsbedingungen ist nicht immer im gleichen Ausmass gegeben. Aus der Studie von Ecoplan (2003) geht hervor, dass im Jahr 2002 3.8% der Erwerbstätigen bzw. rund 152'000 Personen mit prekären Arbeitsverhältnissen konfrontiert waren (zur Definition von Prekarität siehe Studie von Ecoplan). Diese verteilten sich wie folgt auf verschiedene atypische Arbeitsformen.

**Tabelle 3: Anteile prekärer Arbeitsverhältnisse am Total ausgewählter atypischer Arbeitsformen, 2002**

	Erwerbstätige in 1'000	davon pre- kär in 1'000	davon prekär in %
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%	604	12	2%

Quellen: Ecoplan (2003), BFS, eigene Berechnungen

Wie aus Tabelle 3 hervorgeht, lässt sich aus der Beobachtung der **Selbständigen (ohne Mitarbeiter) mit nur einem Auftraggeber** sowie der **Temporärarbeit**, der **Arbeit auf Abruf** und der **befristeter Arbeitsverhältnisse** am ehesten etwas über die Entwicklung prekärer Arbeitsverhältnisse (gemäss Ecoplan) ableiten, da in diesen Kategorien die Anteile mit 37%, 29%, 28% und 24% relativ hoch sind. Bei der **Heimarbeit** sowie der **Teilzeitarbeit (<50%)** sind solche Rückschlüsse mit Anteilen von 12 bzw. 2% problematischer. Gleichzeitig muss man sich bewusst sein, dass das interessierende Phänomen absolut gesehen wenig verbreit-

tet ist und statistisch gesicherte Aussagen über die Entwicklung desselben mit der SAKE ohnehin schwer zu erhalten sind. Um Veränderungen anhand der SAKE statistisch gesichert nachzuweisen, müssen sie in der Regel mehrere tausend Personen umfassen.

## **7. Schlussfolgerungen**

Die beiden in Auftrag gegebenen Studien haben es ermöglicht, in mindestens zwei Gebieten bedeutende, und vor allem statistisch gesicherte Erkenntnisse zu gewinnen. Die Ecoplan-Studie untersucht die prekären Arbeitsverhältnisse, während diejenige des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht der Universität St. Gallen die Arbeit auf Abruf zum Inhalt hat. Damit liegt zwar kein umfassender Überblick über die atypischen Beschäftigungsformen vor, doch ist dies des breiten Spektrums wegen beinahe unmöglich. Immerhin verfügen wir nun über interessante und auswertbare Daten.

Die Studien und die verwaltungsinternen Auswertungen zeigen auf, dass atypische Arbeitsverhältnisse in der Schweiz durchaus von Bedeutung sind. Atypische Arbeitsverhältnisse können aber sowohl positive als auch negative Aspekte haben. Positiv sind sie dann zu werten, wenn sie für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer erhöhten gewollten Flexibilität führen. Negativ wirken sie sich dann aus, wenn prekäre Arbeitsverhältnisse entstehen.

Die Untersuchungen haben aufgezeigt, dass die prekären Arbeitsverhältnisse nicht – wie vielerorts befürchtet – in den letzten Jahren sprunghaft angestiegen sind. Zwar ist eine gewisse Konjunkturabhängigkeit zu beachten, doch konnte in den untersuchten Jahren kein Trend nach oben ausgemacht werden. Vertiefte Untersuchungen zur Arbeit auf Abruf (der wichtigsten Kategorie innerhalb der atypischen Arbeitsverhältnisse) haben ergeben, dass Arbeit auf Abruf volkswirtschaftlich eine wichtige Brückenfunktion zwischen Erwerbslosigkeit und nicht-prekärer Erwerbstätigkeit erfüllen kann.

Aus diesen Gründen erachtet der Bundesrat die Bestimmungen im Arbeitsrecht sowie die geltende Gerichtspraxis als hinreichend, um die Arbeitnehmer vor den negativen Folgen prekärer Arbeitsverhältnisse zu schützen. Der heutige Schutz der Arbeitnehmer kann als gut eingestuft werden. Das Arbeitsgesetz (u.a. Regelung der Nacht- und Sonntagsarbeit, der Arbeits- und Ruhezeiten sowie des Gesundheitsschutzes), das Obligationenrecht und das Arbeitsvermittlungsgesetz sind mit ihren zahlreichen zwingenden Bestimmungen ausreichend. Die gesetzlichen Regelungen werden ergänzt durch verschiedene Gerichtsurteile, die den Arbeitnehmerschutz konkretisieren. So hat das Bundesgericht in einem Leitentscheid festgehalten, dass Arbeit auf Abruf zwar zulässig sei, aber auch ausserhalb des Betriebs geleisteter Bereitschaftsdienst als entgeltliche Arbeit zu betrachten – und deshalb entsprechend zu entlohnen – sei.<sup>3</sup> In einem andern Urteil wurde festgehalten, dass sich der Arbeitgeber auch bei einem Vertragsverhältnis über Arbeit auf Abruf in Verzug befinde, falls er der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer innert kurzer Frist bedeutend weniger Arbeit zuweise, weil damit eine Umgehung der gesetzlichen Kündigungsfristen vorliege.<sup>4</sup> Ferner gelangen bei unerlaubten Kettenarbeitsverträgen die gesetzlichen Schutzbestimmungen zur Anwendung, wie z.B. die Kündigungsfristen, die Regelungen über den Kündigungsschutz (Sperrfristen bei Krankheit, Unfall usw.) oder die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung. In diesem Zusammenhang ist zudem darauf hinzuweisen, dass der Nationalrat am 18. März 2005 beschlossen hat, die Parlamentarische Initiative Dormann, welche eine Regelung der Arbeit auf Abruf verlangte, abzuschreiben.

Allerdings ist sich der Bundesrat bewusst, dass die hier dargestellten Untersuchungen eine Momentaufnahme darstellen. Er wird in den kommenden Jahren die Entwicklung weiter im Auge behalten.

---

<sup>3</sup> BGE 124 III 249 Erw. 3b

<sup>4</sup> BGE 125 III 65 Erw. 4b und 5

