

Ausgabe Nr. 9 / 10.5.2002

## In aller Kürze

- Die beneidenswert günstige Arbeitsmarktlage in der Schweiz weist einige – auch überraschende – Besonderheiten auf: höchste Beschäftigungsquote und dritthöchste Teilzeitquote aller OECD-Länder; höchsten Ausländeranteil und eine der längsten Arbeitszeiten in Westeuropa. Die Arbeitslosigkeit lag 2001 bei 2%.
- Dies ist umso erstaunlicher, als die Schweiz seit Jahrzehnten eine der niedrigsten Wachstumsraten aller OECD-Ländern aufweist. Weil sie auf das Wachstum stark reagiert und der Arbeitsmarkt sehr flexibel ist, ist die Beschäftigung trotzdem gestiegen. Dazu hat auch die Arbeitsmarktpolitik der Eidgenossen im letzten Jahrzehnt beigetragen.
- Bei der Neuorientierung der Arbeitsverwaltung wurde insbesondere Wert gelegt auf die Aktivierung und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit. Die „Regionalen Arbeitsvermittlungszentren“ (RAV) werden anhand spezieller Wirkungsindizes jährlich aneinander gemessen.
- In der Arbeitslosenversicherung wurden die Bedingungen für den Leistungsbezug eng gefasst und die Teilnahme an Arbeitsmarktprogrammen verbindlich festgelegt.
- Eine bereits erfolgreiche Besonderheit im schweizerischen Reformbündel ist der „Zwischenverdienst“. Mit Differenzzahlungen der Arbeitslosenversicherung werden Arbeitslose motiviert, auch niedrig bezahlte Arbeit anzunehmen.

Autor/in

Heinz Werner

## Warum in die Ferne schweifen?

# Arbeitsmarkt Schweiz – ein noch wenig beachtetes Erfolgsmodell

*Überraschende Befunde liefern auch neue Denkanstöße*

Bei zwischenstaatlichen Vergleichen wird die Schweiz oft beiseite gelassen. Ein Grund ist sicherlich, dass das Land nicht Mitglied der EU ist und deshalb Informationen spärlich sind. Ein anderer ist, dass die Schweiz als Sonderfall betrachtet wird, der nicht übertragbar sei. Beides hat das IAB veranlasst, bei unserem südwestlichen Nachbarn einmal etwas gründlicher nachzuforschen.

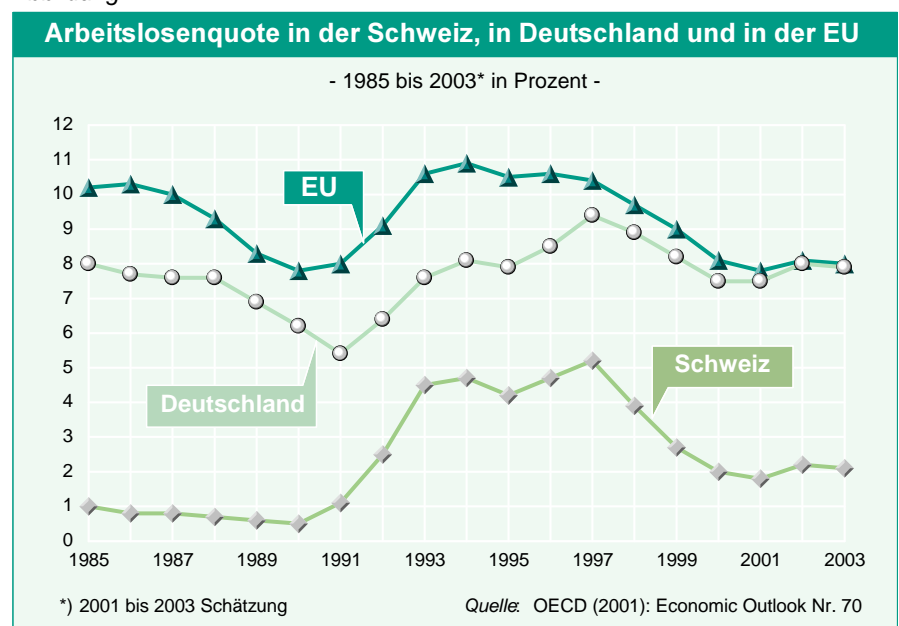
Ein besonderer Fall ist die Schweiz zweifellos mit Blick auf den Arbeitsmarkt. Mit durchschnittlich 67 000 Arbeitslosen im Jahr 2001 und einer Arbeitslosenquote von unter 2% steht die Schweiz beneidenswert günstig da. Daran ändert sich auch wenig, wenn die Quote in Folge der konjunkturellen Schwäche und aus saisonalen Gründen inzwischen auf über 2% gestiegen ist. In der Europäischen Union lag der Durchschnitt Anfang 2002 immerhin bei 7,7%, Deutschland sogar bei 8,1% (Quoten nach Eurostat).

Es lohnt sich also zu fragen, wo die Ursachen für die günstige Lage und Entwicklung des schweizerischen Arbeitsmarktes zu suchen sind.

## Arbeitslosigkeit

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigt die **Abbildung 1**. Bis Anfang der 90er Jahre war die Schweiz von Arbeitslosigkeit weitgehend verschont geblieben. Dann stieg diese innerhalb kurzer

Abbildung 1



Zeit auf 5%, verharrte einige Jahre auf dieser Höhe, um dann wieder auf ein sehr niedriges Niveau zurückzufallen.

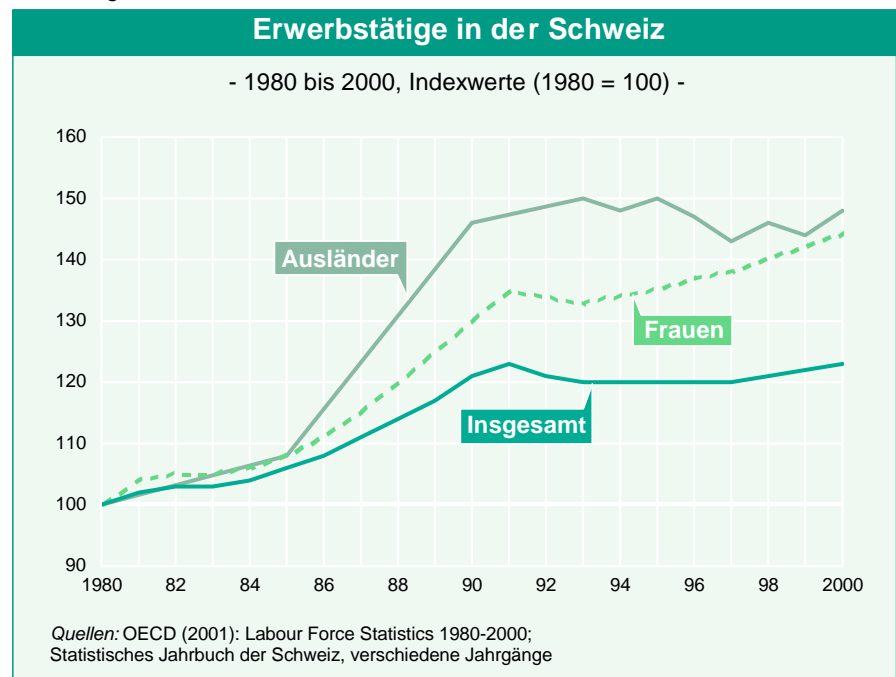
Die Durchschnittszahlen verbergen allerdings erhebliche regionale und gruppenspezifische Unterschiede. Die romanischen und italienisch-sprachigen Kantone liegen alle über dem Durchschnitt mit teilweise doppelt so hoher Arbeitslosenquote (z.B. Kanton Genf). Besonders von Arbeitslosigkeit betroffen sind auch die ausländischen Arbeitnehmer, deren Quote mehr als zweimal so hoch ist.<sup>1</sup> Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (1 Jahr und länger) lag trotz aller arbeitsmarktpolitischen Bemühungen im Jahr 2000 noch bei fast 30%. Dies ist ein Indiz dafür, dass unter den Arbeitslosen ein Ausleseprozess stattgefunden hat und auch in der Schweiz Vermittlungsbemühungen an Grenzen stoßen. Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern ist die Jugendarbeitslosigkeit nicht besorgniserregend, denn Jugendliche sind nur unterdurchschnittlich betroffen.

## Beschäftigung

Die Entwicklung der Beschäftigung zeigt die **Abbildung 2**. Sie stieg beständig an mit einer kleinen Delle in den 90er Jahren. Im Jahr 2000 lag die Zahl der Erwerbstätigen aber bereits wieder über der von 1990. Vielfach besteht die Vorstellung, dass die Schweiz ihre Arbeitsmarktprobleme über die Ausländerbeschäftigung löst und sie als Konjunkturpuffer benutzt. Mit fast 20% hat die Schweiz – abgesehen vom Spezialfall Luxemburg – den höchsten Ausländeranteil aller westlichen Industriestaaten. Wie **Abbildung 2** zeigt, hatte die Ausländerbeschäftigung zwar ähnlich wie die Gesamtbeschäftigung von 1995 bis 2000 eine Schwächephase aufzuweisen. Die Schwankungen waren aber letztlich gering und betrafen vor allem Grenz- und Saisonarbeiter. Von einem „Export“ der Arbeitslosigkeit kann man also nicht sprechen. Der Großteil der ausländischen Arbeitnehmer hat inzwischen einen gesicherten Aufenthaltsstatus und kann auch bei Arbeitslosigkeit in der Schweiz bleiben.<sup>2</sup> Dies zeigt u.a. die überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit der Ausländer.

Die Struktur der Beschäftigung in der Schweiz hält weitere Überraschungen

Abbildung 2



parat: So ist die Teilzeitbeschäftigung nach den Niederlanden und Australien mit 24% die dritthöchste in allen OECD-Ländern.<sup>3</sup> Allerdings würden 330 000 der Teilzeitbeschäftigten lieber mehr arbeiten, ein Drittel davon Vollzeit.<sup>4</sup>

Der Anteil der Selbständigen an den Erwerbstätigen ist mit knapp über 18% im internationalen Vergleich hoch (D: 11%).<sup>5</sup> Dies liegt nicht am hohen Anteil der Selbständigen in der Landwirtschaft.<sup>6</sup>

Bei der Beschäftigtenquote<sup>7</sup> liegt die Schweiz mit 80% an der Spitze der OECD-Länder (D: 66%). Dies gilt für praktisch alle Altersgruppen. Auffällig ist die außergewöhnlich hohe Quote bei den Älteren (55 bis 64 Jahre) mit 70% (D: 39%). Für diese Altersgruppe muss also noch genug Anreiz – oder Zwang – bestehen, erwerbstätig zu sein. Ein vorzei-

tiger Ruhestand ist anscheinend nicht attraktiv. Für viele Ältere gibt es noch genügend Beschäftigungsmöglichkeiten, insbesondere in Teilzeitarbeit. Eine weitere Erklärung für die hohe Beschäftigungsquote ist, dass Selbständige – deren Anteil ja in der Schweiz vergleichsweise groß ist – i.d.R. länger arbeiten.

## Wirtschaftswachstum und Beschäftigung

Die Schweiz hat seit Jahrzehnten eine der niedrigsten Wachstumsraten aller OECD-Länder.<sup>8</sup> In der ersten Hälfte der 90er Jahre stagnierte das Wachstum, erst in der zweiten Hälfte zog es an, blieb aber immer noch deutlich unter dem OECD-Durchschnitt. Nur wenige Länder hatten noch niedrigere (Tschechien,

<sup>1</sup> Dies ist kein spezielles schweizerisches Phänomen, sondern gilt auch für andere Länder. Vgl. Heinz Werner, Ingeborg König (2001): Integration ausländischer Arbeitnehmer in die Arbeitsmärkte der EU-Länder, IAB-Werkstattbericht Nr. 10 vom 21.8.01

<sup>2</sup> Zur Immigrationspolitik der Schweiz siehe Heinz Werner (2001): Immigrationspolitik Schweiz, IAB-Kurzbericht Nr. 6

<sup>3</sup> Nach der Abgrenzung der OECD zählen Erwerbstätige mit weniger als 30 Wochenstunden als Teilzeitbeschäftigte. Vgl. OECD (2001): Employment Outlook, Paris, S. 224

<sup>4</sup> Bundesamt für Statistik (2001): Pressemitteilung Nr. 3 Arbeit und Erwerb vom September 2001

<sup>5</sup> OECD (2000): Economic Survey – Switzerland, Paris, S. 115

<sup>6</sup> Siehe hierzu Urs Birchmeier (2000): Wachsende Bedeutung der selbständigen Erwerbstätigkeit in der Schweiz, in: Die Volkswirtschaft Nr. 10, S. 52 ff.

<sup>7</sup> Beschäftigte 15 bis 64 Jahre als Prozentsatz der gleichaltrigen Bevölkerung

<sup>8</sup> Vgl. OECD (2001): National Accounts of OECD countries, Paris

Japan) oder gleiche Raten (Italien, Deutschland). Trotz dieses unterdurchschnittlichen Wirtschaftswachstums bleibt die Schweiz eines der reichsten Länder, auch wenn sich der Abstand zum OECD-Durchschnitt verringert hat. 1970 lag das BIP pro Kopf in Kaufkraftparitäten noch 57% über dem OECD-Durchschnitt, 2000 hat sich dieser Abstand auf 23% verringert.

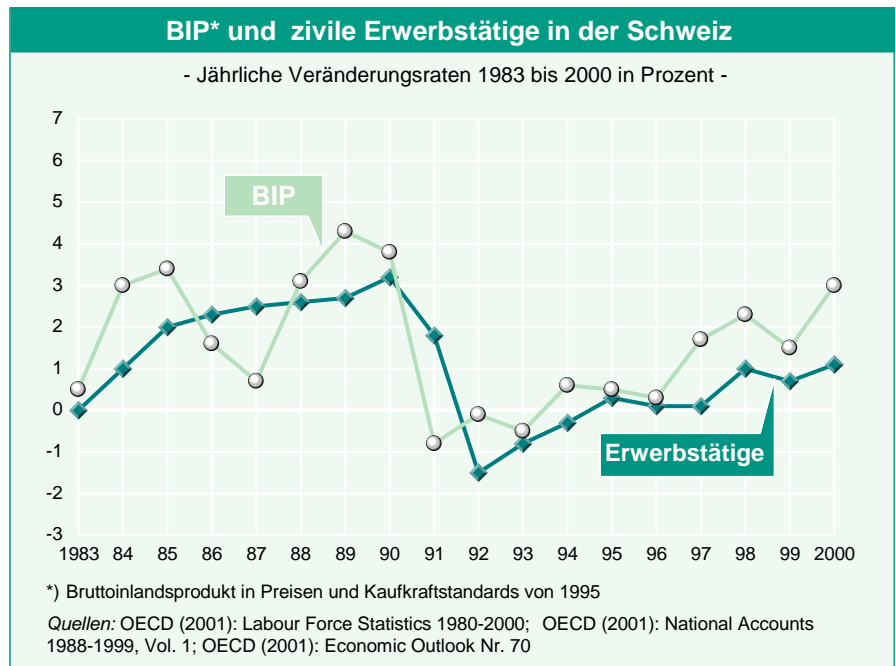
Bei einem derartig niedrigen Wachstum erstaunt die hohe Erwerbsbeteiligung und vor allem die laufend gestiegene Beschäftigung. Dabei liegen die wirtschaftlichen Wachstumsraten näher an den Beschäftigungsraten als in Deutschland (Abbildungen 3 und 4). Dies bedeutet, dass die Beschäftigung stark auf das Wachstum reagiert und der Arbeitsmarkt flexibel ist.

Einen weiteren Hinweis zum Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum und Beschäftigung liefert die sog. Beschäftigungsschwelle. Diese gibt an, ab welchem Wirtschaftswachstum die Beschäftigung steigt. In der *Abbildung 5* (auf Seite 4) ist dieser Sachverhalt dargestellt. Der Schnittpunkt der Regressionsgeraden mit der Abszisse (x-Achse) zeigt die Höhe der Beschäftigungsschwelle. Bei der Schweiz geht diese Gerade praktisch durch den Nullpunkt: Ein bereits geringes Wachstum lässt die Beschäftigung steigen. Für Deutschland liegt dieser Punkt im Durchschnitt der Jahre bei etwa 1,5% (*Abbildung 6, Seite 4*).

Nur zum Teil lässt sich dieses beschäftigungsintensive Wachstum aus einer Umverteilung der Arbeitszeit auf mehr Personen erklären. Die Teilzeitarbeit ist zwar weit verbreitet, hat aber in den letzten 10 Jahren nur geringfügig um 2% auf jetzt 24% (2000) zugenommen. Auch die tarifliche Arbeitszeit wurde nicht verringert. Die übliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt schon seit Jahren 42 Stunden und wird in der EU nur noch vom Vereinigten Königreich übertroffen.

Eine weitere Erklärung für die Zunahme der Beschäftigung könnte in einer steigenden Lohn disparität liegen, wie sie in den angelsächsischen Ländern zu beobachten war. Aber auch dafür gibt es keine Belege. Nach Berechnungen der OECD hatte die Schweiz eine vergleichsweise geringe Lohnspreizung, die

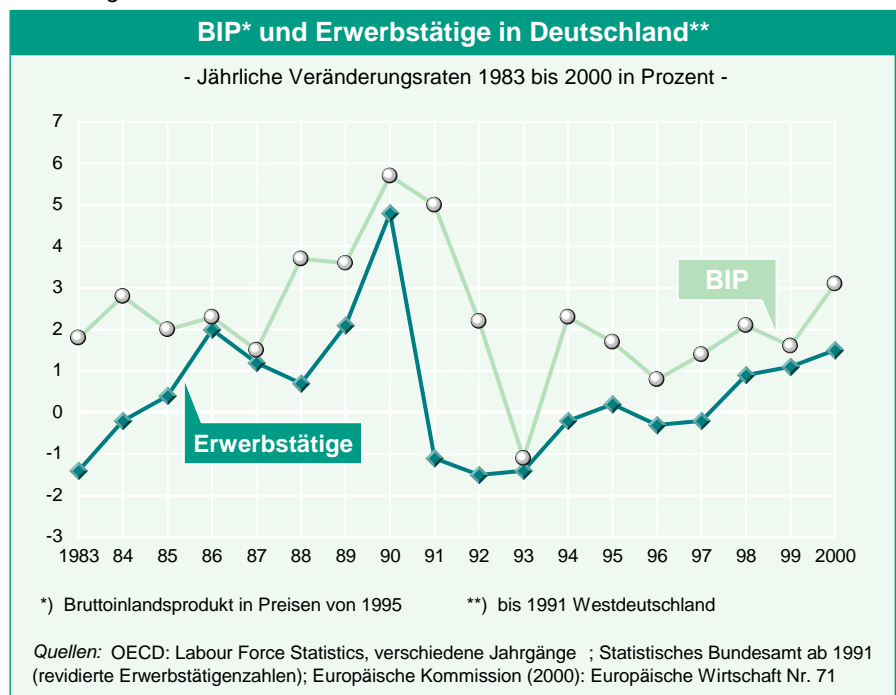
Abbildung 3



sich im Laufe der Zeit auch wenig änderte.<sup>9</sup> Eine gewisse Rolle könnte die Lohnentwicklung in den letzten Jahren gespielt haben. Die Reallöhne stiegen zu Beginn der 90er Jahren nur gering und blieben in der zweiten Hälfte fast stabil,

als das Wirtschaftswachstum bereits wieder anzog.<sup>10</sup> Ein weiterer Einflussfaktor für ein beschäftigungsintensives Wachstum könnte in der Arbeitsmarktpolitik liegen, die im nächsten Kapitel erläutert wird.

Abbildung 4



<sup>9</sup> OECD (1999): Employment Outlook, Paris, S. 62 und.: Bundesamt für Statistik (2001): Statistisches Jahrbuch der Schweiz, Zürich, S. 158

<sup>10</sup> Bundesamt für Statistik (2001): Statistisches Jahrbuch der Schweiz 2001, Zürich, S. 157

Abbildung 5

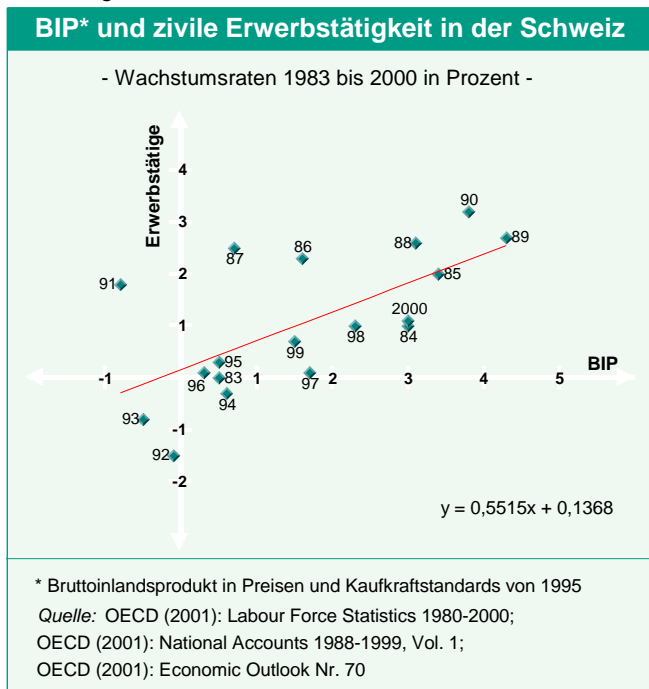
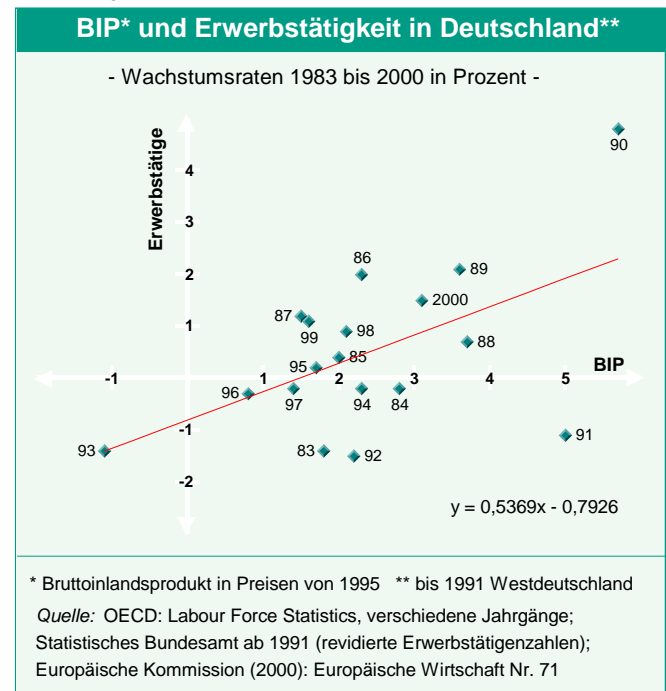


Abbildung 6



## Die Arbeitsmarktreformen<sup>11</sup>

Als zu Beginn der 90er Jahre die Arbeitslosigkeit innerhalb kurzer Zeit auf 5% stieg, war die öffentliche Arbeitsvermittlung darauf nicht vorbereitet. Sie spielte auch keine große Rolle, da private Vermittler das Feld beherrschten. Die ca. 3000 kommunalen Arbeitsämter waren überwiegend mit der Verwaltung (z.B. der wöchentlichen Stempelkontrolle) und der Auszahlung der kantonalen Arbeitslosenunterstützung beschäftigt. Um den erwarteten Ansturm der Arbeitslosen bewältigen und einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit entgegenwirken zu können, wurden ab 1996 folgende Reformen durchgeführt:

1. Die Einführung eines flächendeckenden Netzes von Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV);
2. Die Einführung von bundeseinheitlichen Leistungen der über 40 privaten und öffentlichen Arbeitslosenkassen;
3. Die Einführung eines Bündels von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

### Regionale Vermittlungszentren (RAV)

Bis 1998 wurden rund 150 RAV eingerichtet. Sie werden weitgehend über die Arbeitslosenversicherung finanziert. Die strategische Führung der RAV liegt beim Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), während die operative Verantwortung an die Kantone überging. Kernaufgaben der RAV sind die Beratung der Stellen-

suchenden, die Kontrolle und Abklärung der Anspruchsberechtigung, die Zuweisung von offenen Stellen, die Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit, die Beschaffung und Zuweisung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, das Akquirieren neuer Stellen, sowie das Verhängen von Sanktionen. Private Vermittler können bei Bedarf hinzugezogen werden.

Das Personal der RAV besteht aus ca. 3000 Mitarbeitern. Davon sind etwa zwei Drittel Vermittler, deren Aufgaben die Beratung, die Hilfe bei der Arbeitssuche oder die Auswahl für eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme sind. Eine intensive Beratung setzt gleich bei der Arbeitslosmeldung ein. Ein formalisiertes „Profiling“-Verfahren gibt es allerdings nicht.

Die Reformschritte wurden laufend durch **externe** Evaluatoren bewertet. Dabei zeigte sich zum Beispiel, dass sich die RAV hinsichtlich ihrer Fähigkeit, die Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt zu integrieren, stark unterschieden. Bei der Beurteilung der RAV sollte deshalb (nach den Empfehlungen der Gutachter) nicht mehr vom Mitteleinsatz (input) ausgegangen werden, sondern von den erzielten Wirkungen (output). In einer Vereinbarung vom 1.1.2000 mit den Kantonen wurden dafür folgende vier Indikatoren ausgewählt:

**1. Durchschnittlicher Tagesgeldbezug (Arbeitslosengeld) aller innerhalb einer Jahresperiode abgemeldeten Leistungs-**

bezieher der RAV. Mit diesem Indikator wird die Geschwindigkeit der Wiedereingliederung gemessen (Gewicht: 50%).

**2. Anzahl der Übertritte von Leistungsempfängern in die „Langzeitstellen-suche“ (länger als 1 Jahr) im Verhältnis zum Gesamtbestand an Leistungsempfängern innerhalb einer Jahresperiode. Dieser Indikator soll den Erfolg bei der Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit messen (Gewicht: 20%).**

**3. Anzahl der sog. „Aussteuerungen“ (Ende des Leistungsbezugs bei Arbeitslosigkeit) in Relation zur Gesamtzahl der Leistungsbezieher. Dieser Indikator misst die Wirkung der RAV in Bezug auf die Vermeidung von Aussteuerungen (Gewicht: 20%).**

**4. Anzahl der Wiederanmeldungen von Leistungsbezieher im Verhältnis zum Gesamtbestand an Leistungsbezieher. Dieser Indikator misst die Wirkung der RAV auf die Dauerhaftigkeit der Wiedereingliederung (Gewicht: 10%).**

Anhand der vier Indikatoren und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Umfeldbedingungen werden jährliche kantonale Wirkungsindizes errechnet.

<sup>11</sup> Siehe hierzu ausführlicher in Marcel Egger, Carlos Lenz, Boris Zürcher (2001): Die Vereinbarung zwischen Bund und Kantonen über den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes in der Schweiz, Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) und Heinz Werner (2002): Arbeitsverwaltung: Worauf die Eidgenossen schwören, in IAB-Materialien Nr. 4/2001.

Kantone, die überdurchschnittlich gut abschneiden, erhalten einen Bonus von bis zu 3% ihrer Kosten. Die anderen erhalten ihre Kosten voll erstattet. Ab dem Jahr 2001 haben die Kantone einen Kostenanteil bis zu drei Prozent selber zu tragen, wenn sie über drei Jahre hinweg unterdurchschnittlich abschneiden.

### **Die Arbeitslosenversicherung**

Der arbeitsmarktpolitische Paradigmenwechsel schlug sich auch in der Arbeitslosenversicherung nieder. Zentrales Element war die zeitliche Beschränkung für „passiven Tagesgeldbezug“ auf 150 Werkstage. Für ältere Arbeitslose kann der Bezug bis auf 400 Werkstage verlängert werden. Weitergehende Ansprüche nach dem Auslaufen des „passiven Tagesgeldbezuges“ können nur geltend gemacht werden, wenn die Arbeitslosen an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnehmen (Aktivierungsprinzip). Die Maßnahme kann bis insgesamt 520 Tage (2 Jahre) dauern.

Voraussetzung zum Bezug von Arbeitslosengeld ist eine Beschäftigung von mindestens 6 Monaten innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Arbeitslosmeldung. Es gibt eine generelle Wartezeit von 5 Tagen und eine spezielle Wartezeit von 120 Tagen bis zum Bezug von Arbeitslosengeld für Jugendliche nach der Ausbildung. Während des Tagesgeldbezuges muss der Arbeitslose monatlich nachweisen, dass er sich selbst um eine Arbeit bemüht hat. Es werden etwa 10 Bewerbungen pro Monat erwartet. Auf dem Formular muss der Arbeitgeber mit Unterschrift und Stempel die Arbeitssuche bestätigen.

Auch während der Teilnahme an einer Maßnahme ist der Arbeitssuchende weiterhin gehalten, eine Stelle zu suchen und gegebenenfalls anzunehmen. Dies gilt z. B. bei Maßnahmen, die unterbrochen werden können, wie die Arbeit in einem vorübergehenden Beschäftigungsprogramm. Der Stellensuchende hat innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug (= zwei Jahre) Anspruch auf und Pflicht zur vorübergehende(n) Beschäftigung.

Eine Stelle ist zumutbar, wenn das Entgelt mindestens die Höhe der Arbeitslosenunterstützung erreicht, also 70% bzw. 80% des letzten Verdienstes (je nach unterhaltspflichtigen Familienmitgliedern). Dabei ist eine Wegstrecke von 2x2 Stun-

den täglich zumutbar. Wichtig ist noch, dass die Teilnahme an einer arbeitsmarktlichen Maßnahme zu keinen neuen Ansprüchen auf den Bezug von Arbeitslosenunterstützung führt. Durch all diese Bestimmungen wird also ein erheblicher Druck auf die Arbeitslosen ausgeübt, eine neue Stelle anzunehmen.

Hinzuweisen ist außerdem auf eine Besonderheit der schweizerischen Arbeitslosenversicherung, den „Zwischenverdienst“. Liegt der Verdienst bei einer neuen Stelle unterhalb des Arbeitslosengeldes, so zahlt die Arbeitslosenversicherung 70% bis 80% der Differenz zwischen jetzigem und vorherigem Lohn. Die Bezugsdauer variiert – je nach Alter und Unterhaltspflicht für Kinder – zwischen 12 und 24 Monaten. Der Zwischenverdienst bringt Vorteile für beide Parteien: Die Arbeitslosenversicherung bezahlt eine geringeres Tagesgeld, die Arbeitslosen erhalten mehr. Außerdem bleiben die Arbeitslosen in Kontakt mit der Berufswelt und verbessern damit ihre Vermittlungsfähigkeit. Weiterhin werden über den Zwischenverdienst neue Beitragszeiten aufgebaut, was bei Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nicht der Fall ist.

### **Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen**

Mit der Reform der Arbeitslosenversicherung wurden auch „aktive arbeitsmarktliche Maßnahmen“ vorgesehen. Falls während oder nach Ende des „passiven Tagesgeldbezugs“, also spätestens nach 7 Monaten, keine Stelle gefunden worden ist, müssen die Arbeitslosen an einem Arbeitsmarktprogramm teilnehmen, das einschließlich der siebenmonatigen Zahlung von Arbeitslosengeld bis zu zwei Jahre dauern kann. Während dieser Zeit wird kein neuer Anspruch auf Leistungen erworben. Weigert sich der Arbeitslose teilzunehmen, wird die Unterstützung gestrichen.

Damit diese Programme durchgeführt werden können, müssen Ausbildungs- und Arbeitsplätze in ausreichender Zahl vorhanden sein. Zu diesem Zweck wurden insgesamt 25 000 solcher Stellen eingerichtet. Aufgrund der guten Arbeitsmarktlage konnte deren Zahl inzwischen auf 15 000 reduziert werden. Die Aufteilung der Plätze auf die Kantone richtet sich nach deren Arbeitslosenquote und Einwohnerzahl.

Die Maßnahmen zur Vermeidung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit lassen sich in folgende drei Gruppen einteilen:

#### **1. Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen:**

Es handelt sich um vielfältig ausgestaltbare Qualifizierungsmaßnahmen, die auch auf die regionalen Bedürfnisse ausgerichtet werden können.

#### **2. Lohnkostenzuschüsse:**

Diese werden gezahlt bei Einstellung von Arbeitslosen, die aufgrund ihres Alters oder unzureichender Qualifikation u.a. Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu finden. Der Zuschuss wird für 6 Monate bezahlt, beträgt maximal 60% und ist degressiv gestaffelt.

#### **3. Programme zur vorübergehenden Beschäftigung:**

Öffentlichen oder privaten Institutionen ohne Erwerbscharakter können Zahlungen gewährt werden, wenn sie Arbeitslosen vorübergehende Beschäftigung anbieten. Die Träger der Beschäftigungsinitiativen können Eigenmittel erwirtschaften, dürfen aber nicht in Konkurrenz zur Privatwirtschaft treten. Während der Teilnahme an einem Beschäftigungsprogramm sind Arbeitslose weiterhin zur Arbeitssuche verpflichtet, wofür sie z.B. einen Halbtage pro Woche freigestellt werden.

Erste Evaluationsergebnisse<sup>12</sup> deuten darauf hin, dass sich das Prinzip der Aktivierung, das sich durch das ganze Reformvorhaben zog, bewährt hat: z.B. Nachweis der Arbeitssuche, „Zwischenverdienst“, Verbindung des Weiterbezugs von Arbeitslosengeld mit der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme.

Bei den übrigen Maßnahmen sind die Ergebnisse gemischt. Subventionierte befristete Beschäftigung erscheint nur erfolgreich, wenn sie auf bestimmte Personengruppen ausgerichtet ist und Qualifizierungsmöglichkeiten bietet. Bei den Fort- und Weiterbildungsprogrammen hängt der Erfolg entscheidend von ihrer Art und Dauer sowie den Teilnehmern ab. Sehr positiv wird der „Zwischenverdienst“ bewertet.

<sup>12</sup> Siehe hierzu Monica Curti und Boris Zürcher (2000): Die gesamtschweizerische Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik, in: Die Volkswirtschaft, Nr. 4, S. 6 ff. und OECD (2000): Economic Surveys – Switzerland, Paris, S. 91 ff.

## Anpassungsspielräume der schweizerischen Wirtschaft

Mit den Arbeitsmarktreformen wurde einem Anstieg und der Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegengewirkt. Dies allein erklärt aber noch nicht die erstaunliche Anpassungsfähigkeit des schweizerischen Arbeitsmarktes an wirtschaftliche Veränderungen, wie sie bei der Analyse von Beschäftigungsintensität und Beschäftigungsschwelle zu Tage traten. Im folgenden werden noch einige weitere Einflussfaktoren genannt, die jeweils eine unterschiedlich große Rolle spielen dürften:<sup>13</sup>

1. Ein – wenn auch geringes – Flexibilitätspotential liegt nach wie vor bei den ausländischen Arbeitskräften, die nicht in der Schweiz ansässig sind oder nur eine befristete Arbeitserlaubnis haben.<sup>14</sup>
2. Der hohe Ausländeranteil zeigt die ausgeprägte Internationalität der Schweiz. Die Offenheit des Arbeitsmarktes, auch für Höherqualifizierte und Führungskräfte, hat sich im Zuge der Globalisierung als ausgesprochener Vorteil erwiesen.
3. Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeiten der Frauen variieren mit der Konjunktur.
4. Die Unternehmen sind frei, nach ihren Möglichkeiten, die jeweils nur für ihren Betrieb geltenden Löhne mit der eigenen Belegschaft auszuhandeln. Die dezentrale Lohnfindung gibt den Unternehmen erheblichen Spielraum, Personalkosten auch kurzfristig zu beeinflussen. Ein Mindestlohn existiert zwar. Er ist aber sehr niedrig und spielt in der Praxis kaum eine Rolle.
5. Zur dezentralen Lohnfestsetzung gehört auch, dass Arbeitskonflikte zuerst im Unternehmen geregelt werden. Nur wenn eine innerbetriebliche Lösung scheitern sollte, kommt es zu einem mehrstufigen externen Verfahren. Dabei kommen zunächst die Verbände, dann eine Schlichtungsstelle und schließlich die Schiedsstelle zum Zuge.

6. Die Kündigungsfrist beträgt maximal drei Monate. Der Unternehmer braucht i. d. R. keine weitere Begründung bei Entlassungen zu geben. Langwierige Arbeitsgerichtsprozesse oder teure Abfindungen entfallen in der Regel. Im Ranking der OECD-Länder zum Kündigungsschutz zählt die Schweiz zu den liberalsten Ländern.<sup>15</sup>

7. Die Lohnnebenkosten sind gering. Die Kosten der Arbeitslosenversicherung z. B. werden dadurch niedrig gehalten, dass die Lohnersatzleistungen nur für relativ kurze Zeit bezahlt werden. Mit ihren maximal 3% vom Bruttolohn (je 1,5% für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) liegen die Abgaben zur Arbeitslosenversicherung im internationalen Vergleich am unteren Ende.

Bei der Altersversorgung wird über obligatorische Lohnabgaben nur eine Grundsicherung gewährleistet. Eine weitergehende Absicherung erfolgt dann halb-privat (z. B. mit staatlicher Förderung) oder ganz privat.

Auch die Krankenversicherung weist stärker private Züge auf als die in den meisten anderen OECD-Ländern. Dies hat allerdings nicht verhindert, dass die Schweiz nach den USA und Deutschland – gemessen als Anteil am BIP – an dritter Stelle bei den Ausgaben für Gesundheit steht.

Resümierend lässt sich feststellen, dass es in den Sozialsystemen der Schweiz – anders als bei uns – eine deutliche Trennung von Umverteilung und Versicherung gibt.

## Fazit

Wie bei anderen Ländern<sup>16</sup> gibt es auch im Falle der Schweiz keine monokausale Erklärung für die beneidenswert günstige Arbeitsmarktlage. Das Zusammenspiel von verschiedenen Systemelementen und Reformen ist dafür verantwortlich. Die Beschäftigungssituation ist durch einige überraschende Befunde gekennzeichnet: höchste Beschäftigungsquote aller OECD-Länder, dritthöchste Teilzeitquote, höchste Ausländeranteile (außer dem Sonderfall Luxemburg), eine der längsten Arbeitszeiten in Westeuropa (was die hohen Lohnsummen relativiert). Als kritisch ist an-

zumerken, dass das Wirtschaftswachstum – mit Ausnahme der jüngsten Vergangenheit – meist recht niedrig ausfiel.

Der schweizerische Arbeitsmarkt weist eine erstaunliche Reaktionsfähigkeit auf, weil z. B. der Lohn auf Unternehmensebene festgesetzt wird (es gibt keine Flächentarifverträge). Dies gibt Unternehmen erhebliche Spielräume, die Personalkosten den betrieblichen Gegebenheiten auch kurzfristig anzupassen. Der Kündigungsschutz gilt nur für maximal 3 Monate. Kostspielige Abfindungen oder Arbeitsgerichtsprozesse nach Entlassungen entfallen in der Regel. Arbeitsstreitigkeiten werden nicht mit Streiks ausgetragen, sondern zuallererst innerbetrieblich gelöst.

Die Schweiz ist als Anschauungsbeispiel auch deshalb interessant, weil sie ihre Arbeitsverwaltung neu etabliert hat. Sie folgte dabei den Empfehlungen der OECD, die der Aktivierung und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit großes Gewicht beimisst. Der föderale Charakter der Schweiz verbot zwar eine starke Zentralisierung, was aber landeseinheitlichen Regelungen nicht entgegenstand. Externe Begutachtung, begleitende Evaluationen und eine offene Informationspolitik überzeugten die Kantone. Die neuesten Reformen zum Benchmarking zwischen den RAV könnten auch bei uns in die Diskussion um eine Modernisierung der Bundesanstalt für Arbeit eingehen.

Allerdings muss man darauf hinweisen, dass die schweizerische Arbeitsvermittlung bei heute 2% Arbeitslosigkeit ganz anders agieren kann als ein Land wie Deutschland, in dem bei hoher Arbeitslosigkeit die Beschäftigung stagniert und erhebliche regionale Unterschiede existieren, insbesondere als Erbe der deutschen Einheit. Die Schweiz kann wegen hinreichender Angebote die Aktivierung der Arbeitsuchenden mit Nachdruck verfolgen.

<sup>13</sup> Thomas Straubhaar (2002): Arbeitsmarktpolitik im Vergleich: Ein Blick über die Grenze, Vortrag Berlin 22. Januar und OECD: Economic Surveys – Switzerland, verschiedene Jahrgänge.

<sup>14</sup> Die schweizerische Immigrationspolitik ist beschrieben in Heinz Werner (2001): Immigrationspolitik Schweiz, IAB-Kurzbericht Nr. 6 vom 30. 3.

<sup>15</sup> OECD (1999): Employment Outlook, Paris, S. 57. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist nur bei bestimmten Sachverhalten missbräuchlich, z. B. Kündigung während des Militärdienstes, während der Schwangerschaft, wegen einer (rechtmäßigen) gewerkschaftlichen Tätigkeit oder im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung konsultiert worden ist (§ 336 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht).

<sup>16</sup> Siehe hierzu die in früheren IAB-Kurzberichten erschienenen Ländervergleiche



---

## Die letzten Ausgaben des **IAB**Kurzbericht im Überblick

---

- Nr. 14      Eingliederungstitel  
31.7.01    **Neue Freiheiten gut genutzt**  
Die Arbeitsämter reagieren mit ihrer Arbeitsmarktpolitik auf unterschiedliche regionale Arbeitsmarktlagen
- Nr. 15      Fachkräftemangel  
27.8.01    **Wie viel Potenzial steckt in den heimischen Personalreserven?**  
Um einem künftigen Mangel an Arbeits- und Fachkräften zu begegnen, sind auch Alternativen zur Zuwanderung im Gespräch – In den Varianten der Potenzialprojektion des IAB sind sie bereits weitgehend enthalten
- Nr. 16      Enger Verbund  
15.10.01   **Warum ist die US-Konjunktur für Deutschland so wichtig?**
- Nr. 17      Beispielhaft?  
22.11.01   **Flexible Arbeitszeiten fördern Beschäftigung**  
Der jüngste Tarifabschluss bei VW zur Auto 5000 GmbH belegt die Aktualität eines alten Themas
- Nr. 18      Neuregelung der 630-DM-Jobs  
29.11.01   **Geringfügige Beschäftigung aus betrieblicher Perspektive**  
Ergebnisse aus der IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot zeigen vor allem strukturelle Wirkungen der Gesetzesänderung
- Nr. 1      Arbeitslosenuntersuchung – Teil 1  
21.1.02    **Was beeinflusst den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit?**
- Nr. 2      Arbeitslosenuntersuchung – Teil 2  
21.1.02    **Wie nah am Arbeitsmarkt sind die Arbeitslosen?**
- Nr. 3      Arbeitsvermittlung  
14.3.02    **Die Deregulierung in der EU schreitet voran**
- Nr. 4      Arbeitsvermittlung  
15.3.02    **Mehr Markt belebt auch das Geschehen in Deutschland**
- Nr. 5      Arbeitsvermittlung  
18.3.02    **In Österreich gehen die Uhren schon anders**
- Nr. 6      Arbeitsvermittlung  
19.3.02    **Spielräume für den Abbau der Arbeitslosigkeit in der Flaute**
- Nr. 7      Regionale Mobilität am Arbeitsmarkt  
4.4.02    **Wohin nach der Berufsausbildung?**
- Nr. 8      Bundesrepublik Deutschland  
8.4.02    **Der Arbeitsmarkt 2002 und 2003**

Die Reihe **IAB**Kurzbericht gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie im Internet oder in der kostenlosen Broschüre „**Veröffentlichungen**“ des IAB (Tel. 0911/179-3025).

---

### **IAB**Kurzbericht

Nr. 9 / 10.5.2002

#### **Redaktion**

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

#### **Graphik & Gestaltung**

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

#### **Technische Herstellung**

Hausdruckerei der BA

#### **Rechte**

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

#### **Bezugsmöglichkeit**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,  
Regensburger Str. 104,  
D-90327 Nürnberg  
Tel.: 0911/179-3025

#### **IAB im Internet:**

<http://www.iab.de>

Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

#### **Rückfragen zum Inhalt an**

Dr. Heinz Werner, Tel. 0911/179-3090  
oder e-Mail: [heinz.werner@iab.de](mailto:heinz.werner@iab.de)

ISSN 0942-167X