

avenir suisse

Voll fit?

*Die Folgen der Corona-Pandemie
für den Schweizer Arbeitsmarkt*

Marco Salvi und Valérie Müller unter Mitarbeit von Patrick Schnell

Dank

Der Autor und die Autorin bedanken sich bei den Mitgliedern der Programmkommission von Avenir Suisse, Prof. Dr. Aymo Brunetti und Dr. Christian Casal, für das inhaltliche Lektorat. Ein weiterer Dank gebührt allen Gesprächspartnern, die im Vorfeld dieser Studie wertvolle Inputs eingebracht haben. Patrick Schnell half tatkräftig bei Recherchen und unterstützte den Ausarbeitungsprozess mit fundierten Überlegungen. Die Verantwortung für den Inhalt liegt alleine bei dem Autor und der Autorin und beim Direktor von Avenir Suisse, Dr. Peter Grünenfelder.

© Oktober 2021, Avenir Suisse Zürich

Autoren und Autorinnen	Marco Salvi und Valérie Müller unter Mitarbeit von Patrick Schnell
Internes Lektorat	Urs Steiner
Grafiklektorat	Lukas Rühli
Gestaltung	Carmen Sopi
Druck	Staffel Medien AG, www.staffelmedien.ch

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Da Avenir Suisse an der Verbreitung der hier präsentierten Ideen interessiert ist, ist die Verwertung der Erkenntnisse, Daten und Grafiken dieses Werks durch Dritte ausdrücklich erwünscht, sofern die Quelle exakt und gut sichtbar angegeben wird und die gesetzlichen Urheberrechtsbestimmungen eingehalten werden.

Bestellen	assistent@avenir-suisse.ch , Tel. 044 445 90 00
Download	www.avenir-suisse.ch/publication/voll-fit/

Voll fit?

Die Folgen der Corona-Pandemie für den Schweizer Arbeitsmarkt

Marco Salvi und Valérie Müller

unter Mitarbeit von Patrick Schnell

Vorwort

Die Covid-19-Pandemie und die damit einhergehenden Einschränkungen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens stellten im vergangenen Jahr eine Ausnahmesituation dar. Hierbei bewiesen seit Pandemieausbruch Arbeitgeber wie Arbeitnehmende ausserordentliche Flexibilität, vorab durch die rasche Umstellung auf digitale Arbeitsprozesse oder durch die Verlagerung der Arbeitstätigkeiten ins Homeoffice im Dienstleistungssektor. Dadurch konnten die Aktivitäten in jenen Bereichen, die nicht von einer behördlichen Lockdown-Anordnung betroffen waren, weitgehend aufrechterhalten werden.

Zu Recht hat der Staat zu Beginn, um die Gefahr von makroökonomischen Kettenreaktionen zu vermeiden, auf die drei Instrumente Kurzarbeitsentschädigung, Erwerbsersatz und Bürgschaften für Überbrückungskredite gesetzt. Politökonomischen Usancen folgend, ging damit aber der Ruf nach einem weiteren Ausbau des Sozialstaates einher, vorab in der Arbeitslosenversicherung. Die Bezugsdauer zur Inanspruchnahme der Kurzarbeitsentschädigung wurde in der Folge mehrmals verlängert und die Entschädigung auf 100 % des Lohnausfalls (anstelle der bisherigen 80 %) für niedrige Einkommen ange-

passt. Damit folgte man letztlich den Bestrebungen der Apologeten des «Einfrierens» der Wirtschaft während einer Krisenzeit – zu alimentieren selbstverständlich mit milliardenschweren staatlichen Unterstützungsleistungen. Dass diese Vollkasko-Mentalität von der Allgemeinheit zu finanzieren ist, wurde geffissentlich ausgeblendet.

Doch welche Auswirkungen waren mit den invasiven Eingriffen der Politik auf dem Arbeitsmarkt verbunden? Hat der Staat mit seinem Massnahmenpaket einen wirksamen Beitrag zur Verminderung der Arbeitslosigkeit geleistet oder verhinderte der für Schweizer Grössenordnungen einmalige grosse Umfang des Hilfspakets die rasche Rückkehr zur Normalität?

Der Wert der vorliegenden Publikation, verfasst von den Avenir-Suisse-Arbeitsmarktexperten Marco Salvi und Valérie Müller, liegt darin, die Auswirkungen der Pandemie auf den Schweizer Arbeitsmarkt ökonomisch einzuordnen. Dadurch verfestigen sich die Erkenntnisse, wonach Vieles angesichts der ungewohnten Krisensituation richtig gemacht wurde. Doch zugleich führten einige Massnahmen auch zu Implikationen, die sich bis heute negativ auf die Flexibilität des Schweizer Arbeitsmarkts auswirken.

Von den Verwerfungen des Arbeitsmarkts waren nicht alle im gleichen Ausmass betroffen: Junge Erwachsene und Selbständigerwerbende spürten die Auswirkungen stärker als andere. Auch hat die Pandemie erneut gezeigt, dass die Bindung der Frauen an den Arbeitsmarkt fragiler ist. Die vorliegenden Forschungsergebnisse führen zur Einsicht, dass erheblicher regulatorischer Anpassungsbedarf besteht. Nicht nur sind die staatlichen Unterstützungsleistungen zeitlich zu beschränken und jene Hürden abzubauen, die Frauen eine vollständige Teilhabe am Arbeitsmarkt erschweren. Reformbedarf besteht auch bei der Arbeitsgesetzgebung. Dessen Regulie-

rungen richten sich nach wie vor am Industriezeitalter aus.

Anpassungen der einschränkenden Vorschriften sind vordringlich, weil die heutige Gesetzgebung nicht mehr der Arbeitswelt 4.0 entspricht, aber auch weil damit eine rasche Reaktion des Arbeitsmarktes bei der Bewältigung der Pandemiekrise verunmöglicht wurde. Der gewerkschaftliche Widerstand gegen Anpassungen in der Rechtssetzung ist auch hier nicht mehr zeitgemäss. Die Pandemie akzentuiert den Reformbedarf, Modernisierungen sind unausweichlich – nicht zuletzt zur Stärkung der Resilienz des Schweizer Arbeitsmarktes im Hinblick auf die nächste Krise.

Peter Grünenfelder, Direktor Avenir Suisse

_ Vorwort	_4
_ Executive Summary	_8
_ Einleitung	_12
Teil 1 _ Der Arbeitsmarkt unter Covid-19	_14
1.1 _ Die wichtigsten Trends vor der Pandemie	14
1.2 _ Die Resilienz des Schweizer Arbeitsmarkts	18
1.3 _ Kurzarbeit und weitere Antworten der Politik	28
1.4 _ Löhne steigen während der Pandemie	40
Teil 2 _ Welche Entwicklungen bleiben?	_43
2.1 _ Home, sweet Homeoffice	43
2.2 _ Dem Wunsch nach Flexibilität im Gesetz entgegenkommen	51
_ Zurück an die Arbeit	_56
Anhang	58
Literaturverzeichnis	60

Executive Summary

Seit Ausbruch der Covid-19-Pandemie vor gut eineinhalb Jahren ist viel passiert: Die Krise hat viel Leid hervorgebracht, das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben wurde vorübergehend heruntergefahren, milliardenschwere Massnahmenpakete verabschiedet. Dank der Entwicklung und Verabreichung von Impfstoffen sind allmählich viele Aspekte des Lebens vor der Pandemie zurückgekehrt. Inwiefern stellte Covid-19 eine Zäsur für die Schweizer Volkswirtschaft und vor allem den Schweizer Arbeitsmarkt dar? Welche Veränderungen sind permanent, welche vorübergehend? Muss der Sozialstaat angepasst werden? Diese Fragen stehen im Zentrum der vorliegenden Publikation.

Kaum Entlassungen, aber längere Arbeitslosigkeit

Schaut man auf die Indikatoren, die üblicherweise zur Beurteilung der Arbeitsmarktvorfassung verwendet werden, ist von Covid-19 unmittelbar erstaunlich wenig zu spüren: Die Erwerbsquote hat nur kurzfristig während des ersten Lockdowns abgenommen, und der Anstieg der Arbeitslosenquote um 0,8 Prozentpunkte im Jahr 2020 war im Vergleich zu früheren Rezessionen und in Anbetracht der breiten Be-

troffenheit der wirtschaftlichen Einschränkungen moderat. Der Anstieg der Erwerbslosigkeit wurde nicht so sehr durch eine höhere Eintrittsquote (also durch mehr Entlassungen), sondern eher vom Rückgang der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit begleitet, also durch die Abnahme der Anstellungen und Aussteuerungen. Unsere Analyse zeigt, dass die Verlangsamung der Abgänge zu einer um fast 1,5 Monate längeren durchschnittlichen Verweildauer in der Arbeitslosigkeit führte. Damit hat sich die Anzahl Langzeitarbeitsloser seit Beginn der Pandemie mehr als verdoppelt.

Eine Krise der Jungen, der kleinen Pensen und der Selbständigen

Um das tatsächliche Ausmass der Auswirkungen von Covid-19 auf den Arbeitsmarkt zu erfassen, muss auf Kennzahlen zurückgegriffen werden, die nicht nur den Umfang der Partizipation am Arbeitsmarkt abbilden, sondern auch deren Intensität. Im Jahr 2020 sank das Arbeitsvolumen – also die Summe der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden – um 3,7 %, was deutlich mehr ist als in vorherigen Rezessionen.

Nicht alle waren jedoch im gleichen Ausmass betroffen: Junge Erwachsene, selbstständig Erwerbende und Angestellte in tiefen Pensen haben die Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt stärker als andere gespürt. Bei den Branchen gehörte das Gastgewerbe zu den grössten Verlierern – die geleisteten Arbeitsstunden sanken um beinahe 30 %.

Zwar mag das Konzept der «She-cession» – einer Rezession, die vorwiegend die Frauen trifft – in der Schweiz kaum zugefallen haben. Dennoch hat die Pandemie wieder deutlich gemacht, wie die Erwerbstätigkeit der Frauen stärker auf Verwerfungen reagiert und ihre Bindung zum Arbeitsmarkt fragiler bleibt.

Kurzarbeit rettete 120 000

Arbeitsplätze

Die Tatsache, dass es trotz geringerer Arbeitsleistung nicht zu mehr Entlassungen oder zu einer Reduktion der Erwerbsquote kam, ist unter anderem auf das Instrument der Kurzarbeit zurückzuführen: Bis zu einem Viertel der Beschäftigten waren während des ersten Lockdowns in Kurzarbeit. Wir schätzen, dass im zweiten Quartal 2020 – hätte es das Instrument Kurzarbeit nicht gegeben – rund 120 000 Arbeitsplätze verschwunden wären und, dass die Arbeitslosenquote die 5,5 %-Marke erreicht hätte (statt 3,3 %). Der massive Einsatz dieses Instruments hat jedoch seinen Preis: Neben Kosten in Milliardenhö-

he birgt Kurzarbeit auch immer die Gefahr einer reinen Verzögerung der Arbeitslosigkeit und somit des kostspieligen Struktur-erhalts. Vor diesem Hintergrund sind neben der Ausweitung der Bezugsdauer auf 24 Monate vor allem die Erhöhung der Kurzarbeitsentschädigung auf 100 % des Lohnausfalls für niedrige Einkommen kritisch zu sehen. Zudem ist die Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosenentschädigung um bis zu 180 Taggelder seit Beginn der Pandemie mitverantwortlich für die längere Verweildauer in der Arbeitslosigkeit. Nach unserer Einschätzung lässt sich rund ein Drittel der Gesamtzunahme der Arbeitslosenquote um 1,2 Prozentpunkte im ersten Pandemiejahr auf die stark verlängerte Bezugsdauer zurückführen.

Löhne steigen auch während der Pandemie

Es handelt sich um eines der vielen Paradoxe der Coronakrise: Die Löhne sind 2020 nicht zurückgegangen, im Gegenteil: Inflationsbereinigt nahmen sie im Vergleich zu 2019 um 1,5 % zu. Auch gemäss der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (Sake) gab es im Pandemiejahr ein robustes Lohnwachstum, wobei der Anstieg breit verteilt war: Sowohl bei den tieferen Lohnklassen (25 %-Quantil) als auch bei den Besserverdienenden (75 %-Quantil) nahmen die Saläre zu.

Auch wenn erste Studien bereits vor einer zunehmenden Ungleichheit warnen,

konnte in einer amtlichen Erhebung zur subjektiven Einschätzung der finanziellen Haushaltssituation keine Verschlechterung der Haushaltsfinanzen eruiert werden. Auch die Sozialämter haben bisher wenig von einer starken Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation von einkommensschwachen Haushalten gespürt. Wohl hat die weitherum als gesichert geltende Zunahme der Einkommensungleichheit gar nicht stattgefunden.

Wird Homeoffice bleiben?

Zwar hat das Zuhause als Arbeitsort bereits in den vergangenen Jahren allmählich an Bedeutung gewonnen, die Pandemie hat den Homeoffice-Trend jedoch deutlich beschleunigt. Allerdings ist das Arbeiten von zu Hause aus nicht für alle im gleichen Mass möglich: Vor allem Hochqualifizierte, Beschäftigte in der IT-Branche und im Finanz- und Versicherungswesen wie auch Erwerbstätige in städtischen Kantonen arbeiten überdurchschnittlich oft zu Hause. Während auf gewerkschaftlicher Seite die Sorge besteht, dass sich Homeoffice zuungunsten der Arbeitnehmer auswirke, scheint die grosse Mehrheit der Erwerbstätigen mit dem Homeoffice gute bis sehr gute Erfahrungen zu machen. So sehr, dass die Mehrheit der Heimtätigen auch nach der Pandemie einen Teil der Arbeit von zu Hause aus erledigen möchte. Da Homeoffice kein vollkommenes Substitut für Präsenzarbeit darstellt, wird sich nach Ab-

klingen der Pandemie wahrscheinlich eine Mischform durchsetzen. Dabei dürfte sich Homeoffice eher als ein «fringe benefit» für bereits gut etablierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln. Für die Jungen, die Mobilen und die Karrierebewussten ist Präsenzzeit weiterhin unabdingbar.

Dem Wunsch nach Flexibilität im Gesetz entgegenkommen

Eine Hürde zu dieser Flexibilisierung der Arbeit stellt das bestehende Arbeitsgesetz dar. Denn es umfasst Konzepte und Begriffe, die typisch für die industrielle Epoche waren und die durch die Technologie, den veränderten Arbeitsinhalt und die Gewohnheiten der Erwerbstätigen selbst zusehend obsolet geworden sind. Das Arbeitsgesetz schränkt ausdrücklich die Arbeitszeitsouveränität und die Autonomie der Beschäftigten ein, wodurch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erschwert wird. Künftige Revisionen des Arbeitsgesetzes sollten deshalb die Arbeitspraxis des 21. Jahrhunderts spiegeln und die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden berücksichtigen.

Auch wenn die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus auszuüben, von den Arbeitnehmenden zusehends geschätzt wird, muss es eine Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien bleiben, ob und in welchem Umfang die Arbeitsleistung im Homeoffice erbracht werden soll. Denn die Akteure des Arbeitsmarktes sind

die Geeignetsten, um massgeschneiderte Lösungen zu finden. Ein Anspruch auf Arbeiten im Homeoffice wäre nicht zielführend, genauso wenig eine Verpflichtung.

Auf eine Pandemie gut vorbereitet

Die Sozialversicherungen, insbesondere die Arbeitslosenversicherung (ALV), war besser auf eine Pandemie vorbereitet als manch andere staatliche Institution. Die ALV absorbierte den Pandemieschock derart vollkommen, dass einige Kennzahlen des Arbeitsmarktes im Nachhinein kaum auf eine Krise hindeuten würden. Sie haben jedoch tiefe finanzielle Spuren hinterlassen. Nun ist deshalb eine Reflexion darüber nötig, wie lang sich unsere Volkswirtschaft diese «Vollkasko-Versicherung» leisten will. Mehrere Indizien weisen darauf hin, dass die verlängerte Bezugsdauer der Kurzarbeit, die Erhöhung der Ersatzrate und der ALV-Taggelder das «Matching» von Arbeitssuchenden und offenen Stellen verschlechtert und einen signifikanten Beitrag zur Verlängerung der Arbeitslosigkeit geleistet hat. Nun ist eine schnelle Rückkehr zum regulären System angebracht.

Einleitung

Mehr als anderthalb Jahre ist es her, seit sich das Covid-19-Virus rasant über die Welt ausbreitete und viele Todesopfer forderte. Das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben wurde in den meisten Ländern vorübergehend heruntergefahren: Millionen von Menschen weltweit konnten nicht mehr arbeiten, da Fabriken, Geschäfte und Restaurants geschlossen wurden. Im internationalen Vergleich wurde die Schweizer Wirtschaft jedoch weniger stark getroffen als andere Länder. Wie unsere Studie zeigen wird, hat dies sowohl mit den milliardenschweren Massnahmenpaketen und den weniger restriktiven Einschränkungen des öffentlichen Lebens zu tun als auch mit der Flexibilität des Schweizer Arbeitsmarkts und der hiesigen Branchenstruktur.

Seit März 2020 ist viel passiert: Impfstoffe wurden entwickelt und verabreicht, die Wirtschaft wurde wieder weitgehend hochgefahren, und verschiedene Aspekte des Lebens vor der Pandemie sind zurückgekehrt – auch der Arbeitsmarkt befindet sich auf Erholungskurs. In dieser Publikation werfen wir einerseits einen Blick zurück und analysieren, inwiefern Covid-19 eine Zäsur für die Schweizer Volkswirtschaft und vor allem den Schweizer Ar-

beitsmarkt darstellte. Andererseits wollen wir auch einen Ausblick wagen: Welche Veränderungen sind permanent, welche vorübergehend?

Die Pandemie fungierte als eine Art Stresstest, der die Flexibilität des Schweizer Arbeitsmarkts – inklusive des Versicherungsnetzes und der Rahmenbedingungen – herausforderte. Welche Lehren können wir aus diesem (schmerzhaften) Experiment ziehen? Muss das Sozialsystem (insbesondere die Arbeitslosenversicherung) oder das Arbeitsgesetz angepasst werden? Wie haben die Haushalte Covid-19 aus ökonomischer Sicht überstanden? Und hat die Pandemie auch positive Auswirkungen?

Noch ist es zu früh für eine abschliessende Beurteilung: Denn trotz der deutlich verbesserten virologischen und wirtschaftlichen Lage ist die Covid-19-Pandemie noch nicht vorbei. Zudem sind wir zur Zeit der Publikationsveröffentlichung mit einer lückenhaften Datenlage konfrontiert: So stehen für 2021 noch keine Zahlen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (Sake) zur Verfügung – diese stellen eine wichtige Grundlage für Arbeitsmarktanalysen dar.¹ Auch im Bereich der Löhne und der wirtschaftlichen Situation

der Haushalte kann noch nicht auf eine vollständige Datenlage zurückgegriffen werden. Die Vielzahl von Umfragen während der Pandemie geben zwar erste Hinweise auf Veränderungen der Einkommenssituation, neigen aber auch oft zu einem verzerrten Bild.

¹ Aufgrund einer Anpassung der Erhebungsmethoden wurden bisher noch keine Quartalsdaten für 2021 veröffentlicht.

1. Teil: Der Arbeitsmarkt unter Covid-19

1.1 _ Die wichtigsten Trends vor der Pandemie

Nicht nur Wirtschaftskrisen, sondern auch technologische, politische und gesellschaftliche Veränderungen führen dazu, dass der Arbeitsmarkt einem steten Wandel ausgesetzt ist. Um sich ein Bild des Schweizer Arbeitsmarktes «post Covid» machen zu können, ist es nützlich, sich vorerst die wichtigsten Entwicklungen der Jahre unmittelbar vor der Pandemie zu vergegenwärtigen. Wir haben im Folgenden acht Trends identifiziert. Wie wir in dieser Publikation zeigen werden, haben alle die Reaktion des Schweizer Arbeitsmarktes auf Covid mitgeprägt.

01_ Der technologische Fortschritt hat netto Arbeitsplätze geschaffen: Schon vor der Pandemie war die mediale Berichterstattung zum Thema Arbeitsmarkt oft von negativen Schlagzeilen geprägt. Dem Szenario einer «Robokalypse» – der raschen Verdrängung menschlicher Arbeit durch intelligente Maschinen – wurde beispielsweise viel Beachtung geschenkt. In der Schweiz wurden hingegen wesentlich mehr Arbeitsplätze geschaffen als vernichtet. Unser Arbeitsmarkt war durch eine hohe Dynamik

geprägt. Jährlich wurde rund ein Sechstel der bestehenden Arbeitsverhältnisse aufgelöst und neu besetzt. Zwischen 1996 und 2020 wurden somit rund 15 Mio. neue Stellen angetreten, bei 14,1 Mio. Abgängen. Insgesamt wurden in dieser Periode 925 000 zusätzliche Stellen geschaffen, durchschnittlich 40 000 pro Jahr (Müller und Salvi 2021).

02_ Es fand keine Polarisierung statt, sondern ein Upgrading der Qualifikationen: Hochqualifizierte Berufe – allen voran die akademischen – haben für den Schweizer Arbeitsmarkt an Bedeutung gewonnen. Übt im Jahr 1996 rund 650 000 Erwerbstätige einen akademischen Beruf aus, waren es 2019 1,25 Mio.; ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung stieg in dieser Periode von 17,4 % auf 26,5 %. Insbesondere bei den Frauen legte der Anteil der akademischen Berufe stark zu. Gleichzeitig verzeichneten sämtliche Berufskategorien mit mittleren Qualifikationen einen Rückgang, am deutlichsten beim Handwerk und in verwandten Berufen: Ihr Anteil sank um 6 Prozentpunkte (–123 000 Erwerbstätige). Der Anteil der Erwerbstätigen mit geringeren Qualifikationen (Fachkräfte in der Landwirt-

schaft, Hilfsarbeitskräfte und Verkaufsbefragte) nahm nur moderat ab (insgesamt minus 1,6 Prozentpunkte).

03_ Die Transition erfolgte graduell, vorwiegend über den demografischen Wandel und die Migration: Die Anpassung des Schweizer Arbeitsmarktes an den Strukturwandel und den technischen Fortschritt fand nicht abrupt statt, sondern graduell, vorwiegend durch natürliche Fluktuation. Die starke Zunahme (+9,7 Prozentpunkte seit 1996) des Anteils der Hochqualifizierten lässt sich zu mehr als 90 % auf die veränderte Demografie zurückführen, d.h. auf die Tatsache, dass jüngere Generationen – insbesondere Frauen – bereits bei Markteintritt über höhere Qualifikationen verfügen.

04_ Die Arbeitsplätze verlagerten sich in den digitalen Sektor: Im Jahr 2019 gehörten rund 30 % der Arbeitsstellen (gemessen in Vollzeitäquivalenten) dem «digitalen» Teil der Wirtschaft an, was einer Zunahme der Anzahl Arbeitsplätze um fast 60 % innerhalb von 25 Jahren entspricht (vgl. Abbildung 1). Im physischen Sektor war das Stellenwachstum mit 16 % deutlich tiefer.^{| 2}

05_ Die Arbeitsformen wurden flexibler, aber die «gig economy» blieb eine Randerscheinung: Trotz vielgepriesener digitaler Revolution waren die Organisation und die Formen der Arbeit von Konstanz geprägt. Obwohl digitale Plattformen und weitere neue Erwerbsformen stark ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt waren, blieben die tatsächlichen Veränderungen bescheiden (vgl. Box 2). Die Entwicklung der atypischen Arbeitsformen verlief unspektakulär.^{| 3} Mit 91 % aller Stellen sind dauerhafte Anstellungen heute sogar noch stärker vertreten als im Jahr 1991 (90 %).

06_ Die Löhne wuchsen im Gleichschritt mit der Arbeitsproduktivität: Auch in der Schweiz war das langfristige Lohnwachstum an Verbesserungen der Produktivität gekoppelt. Gemäss einer Analyse des Bundesamtes für Statistik ist der Kostenanteil der Arbeit an den Totalfaktorkosten (Lohnquote) zwischen 1996 und 2016 bei 67 % unverändert geblieben. Dies impliziert, dass die Arbeitsproduktivität im Gleichschritt mit den Löhnen zunahm. Die Schweizer Entwicklung steht im Kontrast zu anderen Ländern, beispielsweise zu den USA, wo das Lohnwachstum den

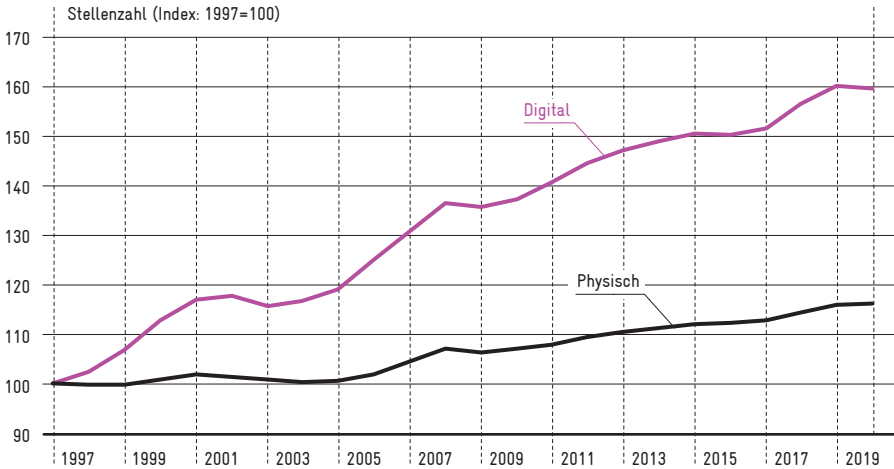
2 Digitaler Sektor: Informatikdienstleistungen, Verlagswesen, Medien, Unterhaltung und Kultur, Telekommunikation, Unternehmensdienstleistungen, Forschung und Entwicklung, Finanzdienstleistungen.

Physischer Sektor: Maschinenindustrie, Pharmaindustrie, Landwirtschaft, Bauwirtschaft, Logistik, Verkehr, Immobilien-dienstleistungen, Gesundheitswesen, Tourismus, Freizeit.

3 Als Referenzpunkt für «typische» Arbeit gelten gemeinhin Vollzeitstellen im Anstellungsverhältnis, mit unbestimmter Vertragsdauer und einem einzigen Arbeitgebenden. Somit zählen beispielsweise befristete Stellen, Arbeit auf Abruf oder Mehrfachbeschäftigung zur «atypischen Arbeit».

Abbildung 1**Technischer Fortschritt schafft Stellen im digitalen Sektor**

Zwischen 1997 und 2019 ist die Zahl der Stellen im digitalen Sektor stark angestiegen (60%), während der physische Sektor nur ein geringes Wachstum (16%) verzeichnete.



Quelle: BFS (2021a), eigene Berechnungen

steigenden Unternehmensgewinnen und weiteren Kapitalerträgen hinterherhinkte (OECD 2018).

07 _Junge Fachkräfte traten später in den Arbeitsmarkt ein, ältere blieben länger aktiv:

Die jüngeren Generationen traten später ins Erwerbsleben ein, weil sie viel Zeit in die Ausbildung investierten. Der Karriereverlauf ist bei der jüngeren Generation steiler geworden. Nahm früher der Anteil der Hochqualifizierten mit dem Alter stetig zu, ist dieser Prozess neuerdings bis zum Alter von 35 Jahren weitge-

hend abgeschlossen. Gleichzeitig wurden ältere Erwerbstätige für den Schweizer Arbeitsmarkt immer bedeutender. Da die geburtenstarken Jahrgänge nach und nach zu den älteren Arbeitnehmenden zählen, steigt das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung. Die Erwerbsquote der über 50-Jährigen nahm in den letzten 20 Jahren zu, wobei dies vorwiegend auf das Aufholen der erwerbstätigen Frauen und zum geringeren Teil auf den verspäteten Eintritt in den Ruhestand zurückzuführen war.

08 _ Die Arbeitsaufteilung in den Familien

hat sich gewandelt: Die Erwerbsquote der Frauen ist in den vergangenen Jahrzehnten stark gestiegen: Im Jahr 2020 waren rund 80 % der Mütter erwerbstätig, wenn auch mehrheitlich in Teilzeitpensen (BFS 2021a). Die zeitliche Gesamtbelastung für bezahlte und unbezahlte Arbeit betrug im Jahr 2020 sowohl bei Frauen als auch bei Männern rund 46 Stunden pro Woche. Frauen wendeten nach wie vor mehr Zeit für Haus- und Familienarbeit auf (28,7 Std. gegenüber 19,1 Std. pro Woche). Seit 2010 nahm der Zeitaufwand der Männer für Haus- und Familienarbeit jedoch stetig zu, während ihre Erwerbsarbeitszeit abnahm (BFS 2021b).

Das Tempo des technischen Fortschritts hatte die Anpassungsmöglichkeiten des Schweizer Arbeitsmarktes also nicht überstiegen. Vielmehr gab es Verschiebungen hin zu höherqualifizierten Berufen und Arbeitsplätzen im digitalen Sektor. Auch wenn die Arbeitsformen flexibler wurden, sind sie dennoch von einer grösseren Konstanz geprägt als gemeinhin angenommen.

1.2 _ Die Resilienz des Schweizer Arbeitsmarkts

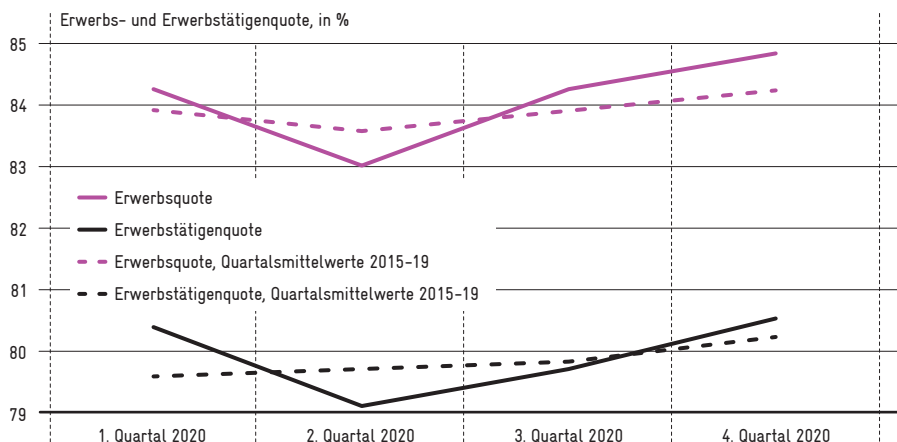
Der Ausbruch der Covid-19-Pandemie führte zu einem weltweiten Wirtschaftseinbruch. Davon blieb auch die Schweiz nicht verschont: Massnahmen zur Eindämmung des Virus, Verhaltensänderungen der Bevölkerung wie auch unterbrochene Lieferketten führten zu einem Schock, der sich in einem historischen BIP-Rückgang von 7,3 % im zweiten Quartal 2020 niederschlug. Die Wirtschaftsleistung erholte sich nach den ersten Lockerungen jedoch rasch. Die zweite Welle im

Winterhalbjahr 2020/21 bremste diese Erholung nur vorübergehend aus. Mit einem BIP-Rückgang von 2,4 % im Jahr 2020 ist die Schweizer Wirtschaft im Vergleich zu den Nachbarländern verhältnismässig glimpflich davongekommen. Im 2. Quartal 2021 lag das BIP nur noch 0,5 % unter dem Vorkrisenniveau. Die Zeichen stehen also weiter auf Erholung. Dennoch bleibt eine ausgeprägte Unsicherheit bezüglich der wirtschaftlichen Situation bestehen (Seco 2021a).

Nachfolgend wird anhand verschiedener Datenanalysen beschrieben, welchen

Abbildung 2
Krise? Welche Krise?

Trotz Pandemie wichen die Erwerbsquote und Erwerbstätigenquote nur im 2. Quartal 2020 vom fünfjährigen Quartalsmittelwert (2015–2019) ab. Bereits im 4. Quartal lag die Erwerbsquote mit 84,9 % wieder über dem Durchschnitt der Vorjahresquartale.



Quelle: BFS (2021c, 2021d), eigene Berechnungen

Einfluss die Pandemie auf den Arbeitsmarkt hatte (Erwerbs- und Arbeitslosigkeit, Rückgang der geleisteten Arbeitszeit usw.) und inwiefern verschiedene Gruppen und Branchen unterschiedlich von der Pandemie betroffen waren. Anschliessend werden einige arbeitsmarktrelevante politische Antworten diskutiert. Zum Schluss des ersten Teils wird auf den Effekt von Covid-19 auf die Löhne und die Einkommensverteilung eingegangen.

Kaum Entlassungen, aber längere Arbeitslosigkeit

Schaut man auf die Indikatoren, die üblicherweise zur Beurteilung der Arbeitsmarktverfassung verwendet werden, ist von Covid-19 unmittelbar erstaunlich wenig zu spüren. Im Nachhinein erwiesen sich die anfänglichen Prognosen vieler Ökonomen als zu pessimistisch (Seco 2020; Sheldon 2020). Wie Abbildung 2 zeigt, wichen sowohl die Erwerbsquote als auch die Erwerbstätigenquote nur während dem 2. Quartal 2020 vom fünfjährigen Quartalsmittelwert ab.⁴ Im 4. Quartal 2020 lag die Erwerbstätigenquote mit 84,9 % sogar deutlich darüber.

Gleichzeitig stieg die Arbeitslosenquote im Jahr 2020 um 0,8 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr auf 3,1 %. Der Höhe-

punkt wurde im Januar 2021 mit einer Quote von 3,7 % erreicht, im August 2021 war die Arbeitslosigkeit jedoch bereits wieder auf 2,7 % gesunken (Seco 2021b). Verglichen zu früheren Wirtschaftseinbrüchen – während der Finanzkrise betrug die Arbeitslosigkeit zeitweise 4,4 % – und in Anbetracht der breiten Betroffenheit der wirtschaftlichen Einschränkungen hat sich der Anstieg der Arbeitslosigkeit also in Grenzen gehalten, was auch der massiven Ausweitung der Kurzarbeit zu verdanken ist (mehr dazu auf S. 30).

Wirft man einen systematischen Blick auf die Zu- und Abflüsse in und aus der Arbeitslosigkeit, lassen sich zusätzliche Erkenntnisse über die Veränderungen am Arbeitsmarkt während der Pandemie gewinnen. Die Zahl der Arbeitslosen wird durch die Rate bestimmt, mit der Arbeitnehmer neu arbeitslos werden und mit der Arbeitssuche beginnen (Zugangsquote) und die Rate, mit der Arbeitslose einen Job finden (Abgangsquote). Die Zunahme der Arbeitslosenquote wurde während der Krise nicht so sehr durch eine höhere Eintrittsquote (also durch mehr Entlassungen), sondern eher vom Rückgang der Abgangsquote begleitet, also durch die Abnahme der Anstellungen. Im Verlauf von 2020 nahmen die Neuzugänge in die Arbeitslo-

⁴ Gemäss dem Bundesamt für Statistik misst die Erwerbsquote den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose gemäss ILO) zwischen 15 und 64 Jahren, also den Bevölkerungsanteil, der seine Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt anbietet. Bei der Erwerbstätigenquote handelt es sich um den Anteil der 15- bis 64-jährigen Erwerbstätigen. Als erwerbstätig gilt, wer in der vergangenen Woche mindestens eine Stunde gegen Entlohnung gearbeitet hat, unentgeltlich im Familienbetrieb mitarbeitete oder trotz zeitweiliger Abwesenheit weiterhin eine Arbeitsstelle hat.

sigkeit nur geringfügig zu, von 0,7 % auf 0,8 % pro Monat. Die Wahrscheinlichkeit, als registrierter Arbeitsloser in einem gegebenen Monat eine Neuanstellung zu finden (oder eine offene Stelle anzunehmen), nahm hingegen in der gleichen Periode von 30 % auf 21 % ab (vgl. Abbildung 3).

Damit verlängerte sich die geschätzte Verweildauer in der Arbeitslosigkeit im Verlauf von 2020 um rund 1,5 Monate und kehrte auf das Niveau der Jahre 2014–2017 zurück (vgl. Abbildung 4).⁵

Es erstaunt daher nicht, dass sich die Anzahl Langzeitarbeitslosen seit Beginn der Pandemie von rund 14 000 auf 34 000 Personen mehr als verdoppelte.⁶ Die zunehmende Dauer der Arbeitslosigkeit in Kombination mit einer abnehmenden Arbeitslosenquote führt dazu, dass mittlerweile jede vierte arbeitslose Person zu den Langzeitarbeitslosen gehört. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist in allen Altersgruppen gestiegen, am stärksten jedoch bei den 35- bis 44-Jährigen. Weil mittlerweile auch jüngere Fachkräfte länger arbeitslos sind, sinkt der Anteil der über 50-Jährigen an den Langzeitarbeitslosen: Anfang 2020 waren noch über die Hälfte der Langzeitarbeitslosen älter als 50 Jahre, 2021 liegt der Anteil noch leicht über 40 % (Seco 2021b).

Neben den hier beschriebenen Arbeitslosenzahlen des Seco – das die bei den re-

gionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldeten Arbeitslosen zählt – sollte auch die Erwerbslosigkeit gemäss ILO in Betracht gezogen werden. Diese ermöglicht internationale Vergleiche und beschreibt, wieviel Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren in der Referenzwoche nicht erwerbstätig waren, in den vier vorangegangenen Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben und für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar waren. Die ILO-Arbeitslosenquote liegt jeweils über jener des Seco, da unter anderem auch Personen, die nicht (mehr) beim RAV gemeldet sind, als arbeitslos gelten. Während die Arbeitslosenquote gemäss Seco bereits zu Beginn der Pandemie anstieg, blieb die ILO-Quote bis zum Sommer 2020 konstant und nahm erst danach zu. Den Höhepunkt erreichte sie im Februar 2021 mit 5,8 %, seither ist jedoch auch die ILO-Quote abnehmend und lag im Juni 2021 nur noch leicht über dem Vorkrisenniveau (BFS 2021e).

Es kommt auf die Arbeitsstunden an

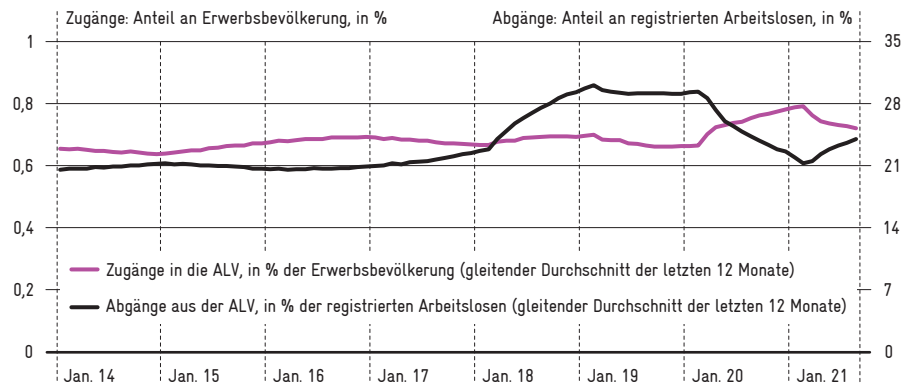
Um das tatsächliche Ausmass der Auswirkungen von Covid-19 auf den Arbeitsmarkt zu erfassen, muss auf andere Kennzahlen zurückgegriffen werden, die nicht nur den Umfang der Partizipation am Arbeitsmarkt (und die Anzahl Arbeitsplätze) abbilden, sondern auch die Intensität dieser Partizipation. Im Jahr 2020 sank das

⁵ Vgl. Anhang 1 auf S. 58 für eine methodische Erklärung.

⁶ Als langzeitarbeitslos gelten Personen, die seit über einem Jahr beim RAV gemeldet sind.

Abbildung 3**Kaum Zugänge, kaum Abgänge**

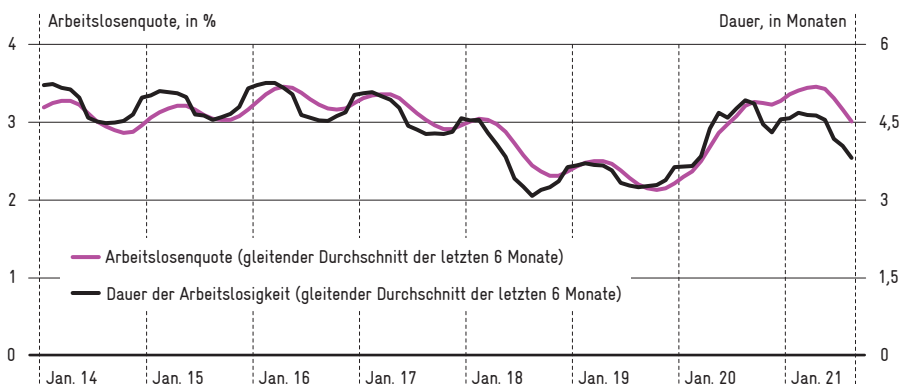
Die Zunahme der Arbeitslosenquote zwischen März 2020 und Februar 2021 wurde weniger von Entlassungen als durch einen Rückgang der Anstellungen verursacht.



Quelle: Seco (2021b), eigene Berechnungen

Abbildung 4**Durchschnittliche Arbeitslosendauer nimmt um 40 Tage zu**

Der Anstieg der Arbeitslosenquote während der Pandemie war primär mit einer wachsenden Dauer der Erwerbslosigkeit und mit einer geringeren Anzahl Stellenvermittlungen verbunden.



Quelle: Seco (2021b), eigene Berechnungen

Arbeitsvolumen – also die Summe der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden – im Vergleich zum Vorjahr um 3,7 % (BFS 2021f). Sowohl der Rückgang bei den Arbeitsplätzen hat zum tieferen Arbeitsvolumen beigetragen wie auch die Tatsache, dass im Durchschnitt pro Stelle 45 Stunden weniger gearbeitet wurde – und dies, obwohl 2020 weniger Ferien bezogen wurden als sonst, was mit den eingeschränkten Reisemöglichkeiten und der hohen Planungsunsicherheit zusammenhängen dürfte.

Der Einbruch des Arbeitsvolumens war deutlich stärker als in den vergangenen Rezessionen: Im Zuge der Finanzkrise und der anschliessenden Aufwertung des Schweizer Frankens sank das Arbeitsvolumen 2010 um 2,1 % im Vergleich zum Vorjahr. Das Platzen der Dotcom-Bubble führte zu einer Abnahme der Arbeitsleistung um nur 0,6 % (BFS 2021f). Unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitsstunden wird nun klar, dass es sich doch um einen beträchtlichen Einschnitt auf dem Arbeitsmarkt handelte, auch im historischen Vergleich. Die Schutzmassnahmen, die insbesondere auf eine Einschränkung der Kontakte abzielten, wirkten sich auf den Arbeitsinput stärker aus als auf die Produktion, so sehr, dass die Arbeitsproduktivität merklich zunahm (+1,4 % gegenüber dem Vorjahr).

Eine Krise der Jungen, der kleinen Pensen und der Selbständigen

Nicht alle waren jedoch im gleichen Ausmass betroffen. Abbildung 5 vergleicht die Anteile der Erwerbslosen und der Nicht-Erwerbstätigen sowie der «Nullstunder» nach sozioökonomischen Kategorien. Letztere Gruppe umfasst all jene, die zwar offiziell erwerbstätig waren, aber vorübergehend keine Arbeitsstunden mehr geleistet haben – zum Beispiel, weil sie durch die Regelungen zur Eindämmung der Pandemie am Ausüben ihres Berufs gehindert wurden oder weil sie die Erwerbsarbeit im Rahmen der Quarantänepflicht oder einer Covid-19-Erkrankung unterbrechen mussten.⁷

Auffallend ist, dass die Veränderung bei beiden Geschlechtern in etwa gleich waren – auch deshalb kann von einer ausgeprägten «She-cession» in der Schweiz also keine Rede sein (vgl. Box 1). Eine Differenzierung ist allerdings zwischen Angestellten und Selbständigen ersichtlich: Der Anteil der «Nullstunder» scheint bei ersteren deutlich stärker gestiegen zu sein als bei letzteren.⁸ Auch nahm der Anteil der Nicht-Erwerbstätigen und Erwerbslosen bei den Personen ohne nachobligatorische Bildung oder mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II – typischerweise handelt es sich um einen Berufsbildungsabschluss – beträchtlich zu. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass

⁷ Konkret handelt es sich hierbei um Personen, die bei der Arbeitskräfteerhebung angegeben haben, in der vergangenen Woche null Stunden gearbeitet zu haben, obwohl sie in einem Arbeitsverhältnis stehen.

⁸ Die Schätzungen in diesem Fall sind mit Vorsicht zu interpretieren, da sie auf wenigen Beobachtungen beruhen.

Box 1

«She-Cession» von kurzer Dauer

Während die Pandemie aus gesundheitlicher Sicht die Männer etwas stärker als die Frauen tangiert hat – beispielsweise beim Rückgang der Lebenserwartung –, war immer wieder zu hören, dass wirtschaftlich die erwerbstätigen Frauen stärker von der Rezession betroffen waren. Gemäss einer Analyse von Blue-dorn et al. (2021) traf dies während der ersten Welle auf rund zwei Drittel der 38 untersuchten Länder zu. Hierzulande kam es nur zu einer minimalen «She-Cession» (abgeleitet vom englischen Wort «recession»): Denn während des zweiten Quartals 2020 nahm die Erwerbstätigenquote der Frauen im Vergleich zur durchschnittlichen Quote von 2019 um rund 0,5% stärker ab als bei den Männern (OECD 2021a).

Die «She-Cession» dürfte einerseits darin begründet sein, dass der Beschäftigungsanteil von Frauen in vielen Ländern in kontaktintensiven Branchen höher ist. Auch in der Schweiz ist der Frauenanteil in der Gastronomie, im Handel sowie in der Kunst-, Erholungs- und Unterhaltungsbranche hoch – also in Bereichen, die stark unter dem Lockdown litten. Andererseits übernehmen Frauen tendenziell einen grösseren Teil der Kinderbetreuung, wenn die Schulen oder Betreuungseinrichtungen geschlossen sind. Wie eine Befragung im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann zeigt, reduzierten im Mai 2020 37% der Mütter, aber nur 25% der Väter (mit Kindern unter 16 Jahren) die beruflichen Arbeitskapazitäten wegen höheren Betreuungsbedarfs der Kinder (Sotomo 2021a).

Die Erwerbstätigenquote der Frauen erholte sich bereits im Sommer und Herbst 2020 schneller als jene der Männer – die «She-Cession» war also von kurzer Dauer. Zudem lag die Arbeitslosenquote der Frauen 2020 stets unter jener der Männer. Die Gesamtzahl der geleisteten Erwerbsarbeit nahm zwischen 2019 und 2020 bei den Frauen (-3,8%) nahezu gleich stark ab wie bei den Männern (-3,7%) (BFS 2021g).

Es scheint kein genereller Trend zurück zu einer traditionelleren Rollenverteilung stattzufinden. Zwar wenden Frauen nach wie vor deutlich mehr Zeit für unbezahlte Haus- und Familienarbeit auf und Männer investieren mehr Stunden in Erwerbsarbeit. Dennoch stieg der Zeitaufwand der Männer für Haus- und Familienarbeit auch im Jahr 2020, während die Erwerbsarbeitszeit abnahm (BFS 2021b).

in den stark vom Lockdown betroffenen Branchen wie z.B. dem Gastgewerbe, dem Detailhandel oder auch den persönlichen Dienstleistungen viele Mittelqualifizierte beschäftigt sind.

Uni anstatt Arbeitsmarkt

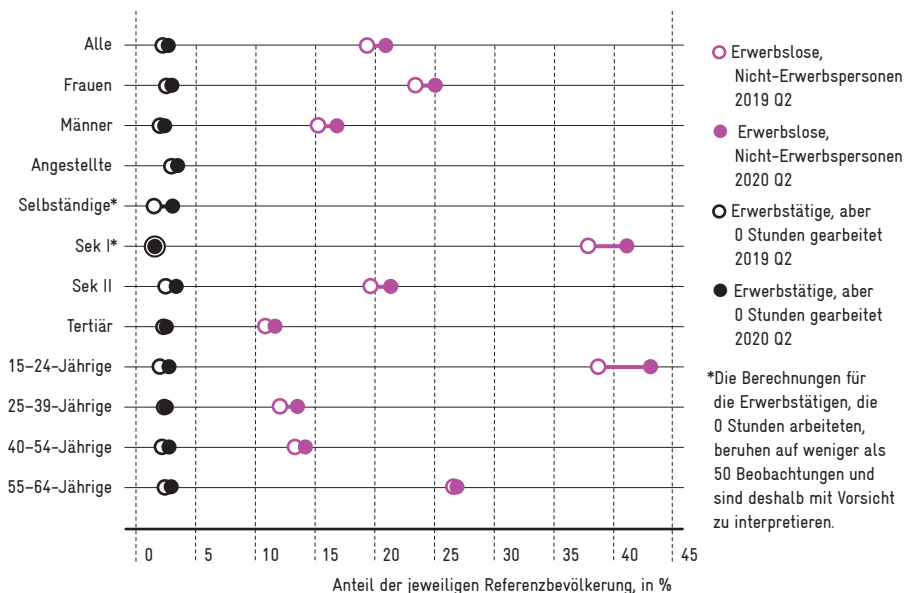
Die jungen Erwachsenen haben die Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeits-

markt stärker als andere gespürt. Denn sowohl der Anteil Erwerbsloser und Nicht-Erwerbstätiger wie auch jener der «Nullstunder» ist bei den 15- bis 24-Jährigen stärker gestiegen als bei den restlichen Altersgruppen. Das könnte auch daran liegen, dass junge Erwerbstätige überdurchschnittlich oft auf Abruf arbeiten und in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig sind (BFS 2020a).

Abbildung 5

Schlechtere Arbeitsmarktchancen für die Jungen

Dargestellt wird der Anteil der Erwerbslosen und Nicht-Erwerbspersonen (pink) sowie der Erwerbstätigen, die 0 Stunden arbeiteten (schwarz) im 2. Quartal 2019 und 2020. Am grössten war die Zunahme bei den 15- bis 24-Jährigen.



Quelle: Sake (BFS), eigene Berechnungen

Die finanzielle Situation dieser jungen Erwachsenen war wohl deutlich weniger gravierend als diese Zahlen vermuten lassen. Der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung ist zu entnehmen, dass einerseits fast 90 % der 15- bis 24-Jährigen, die nicht am Arbeitsmarkt partizipieren, bei ihren Eltern wohnen und dadurch die Einkommenseinbussen weniger stark zu spüren bekommen. Andererseits haben viele die

Zeit für ihre Ausbildung genutzt: Gut 60 % des Rückgangs beim Anteil der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahresquartal wurde durch einen Anstieg bei den Personen in Ausbildung kompensiert.

Die geringsten Veränderungen bei der Arbeitsmarktpartizipation waren bei der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen zu beobachten. Allerdings gibt es Hinweise darauf, dass der Wirtschaftseinbruch genutzt wur-

Box 2

Solo-Selbständige von der Krise stärker erfasst

In den letzten Jahren wurde wiederholt vor einer explodierenden Zahl von «atypischen» Arbeitsformen in der «gig economy» gewarnt, die die Beschäftigten in eine Art Scheinselbständigkeit mit tiefen Löhnen, schlechten Arbeitsbedingungen und geringer Sicherheit drängen würden. Eine Erhebung des BFS (2020b) zeigt jedoch auf, dass nur 0,4% der Bevölkerung internetbasierte Plattformdienstleistungen innerhalb des Jahres geleistet hatte.

Man hätte erwarten können, dass die neuen Arbeitsformen infolge der Pandemie und des Homeoffice-Booms nun zulegen würden. Die Solo-Selbständigkeit – eine Kategorie, die u.a. Freelancer und Arbeitnehmer in der eigenen Firma ohne Mitarbeiter umfasst – wäre dafür prädestiniert. Gemäss unserer Auswertung der Arbeitskräfteerhebung arbeiteten bereits vor der Pandemie rund 45% der Solo-Selbständigen gelegentlich oder regelmässig von zu Hause aus, deutlich häufiger also als die Angestellten (22%). Das Gegenteil ist jedoch eingetreten: Die Solo-Selbständigkeit hat stärker unter der Pandemie gelitten als andere Erwerbsformen. So nahm die Zahl der Solo-Selbständigen ohne eigene Firma zwischen 2019 und 2020 um 3,4% ab, während jene der Selbständigen mit Firma (meist eine GmbH) stagnierte. Dieser Trend ist nicht neu. Zwischen 2001 und 2020 ist die Zahl der Solo-Selbständigen ohne eigene Firma um 15 000 Personen gesunken.

Dennoch könnte das veränderte Arbeitsumfeld und die wachsende Beliebtheit der internetbasierten «Heimproduktion» in den nächsten Jahren der Solo-Selbständigkeit Aufwind geben. Die Gründung von Unternehmen steht derzeit in der Schweiz auf Rekordhoch (vgl. Box 4); ein Phänomen, das auch in anderen Ländern beobachtet wird. Studien für die USA weisen darauf hin, dass ein wesentlicher Anteil dieser Unternehmensgründungen von Solo-Selbständigen und Freelancern ausgeht, die Plattformen und weitere Onlinekanäle professionell nutzen. Ob dieser Wandel auch in der Schweiz stattfinden wird, hängt nicht zuletzt von den regulatorischen Antworten ab.

de, um früher in Rente zu gehen. So ist das Durchschnittsalter beim Arbeitsmarktaustritt 2020 um 0,4 Jahre auf 65,2 Jahre gesunken.⁹ Ein tieferes Arbeitsmarktaustrittsalter wurde letztmals 2014 erreicht (BFS 2021h).

Insgesamt ist das Arbeitsvolumen bei Vollzeit- (-3,8%) und Teilzeiterwerbstätigen (-3,6%) in ähnlichem Masse zurückgegangen. Unterscheidet man jedoch zwischen hohen (>50%) und tiefen (<50%) Teilzeitpensen, so hat die geleistete Arbeitszeit bei

⁹ Die Kennzahl beschreibt das durchschnittliche Alter beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt der 58-75-Jährigen. Das durchschnittliche Austrittsalter ist deshalb hoch, weil alle, die mindestens eine Stunde pro Woche Erwerbsarbeit ausüben, als arbeitsmarkttaktiv gelten. Der Rentenbezug spielt bei der Berechnung dieser Kennzahl keine Rolle. Es handelt sich somit vielmehr um einen «Arbeitsmarktausgang» und nicht um einen «Altersvorsorgeausgang».

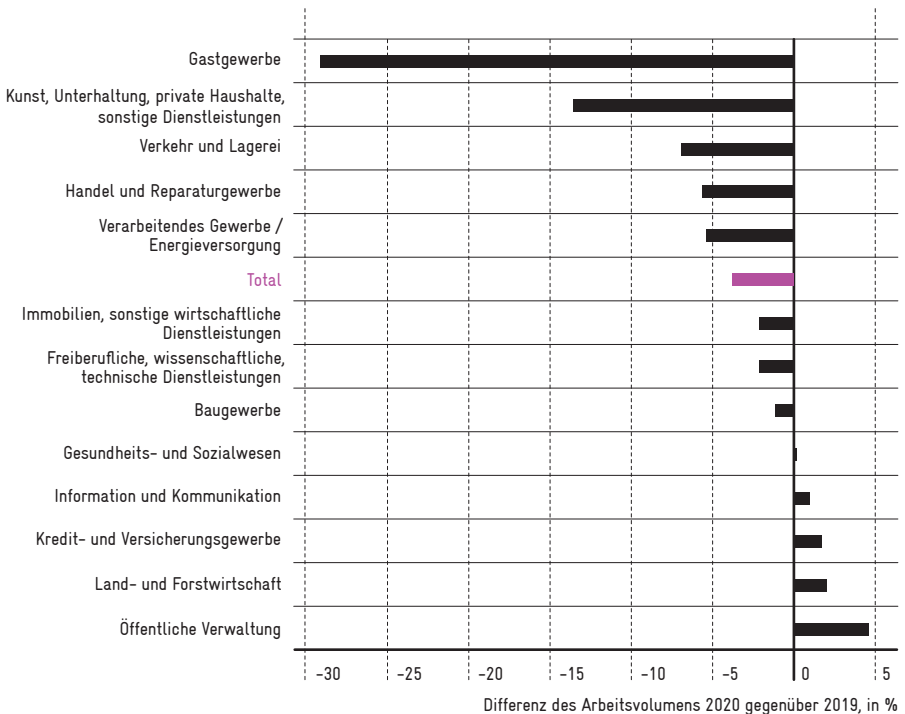
den tiefen Pensen (-7,2 %) dreimal so stark abgenommen wie bei den hohen Pensen (-2,4 %). Zudem war der Rückgang bei Selbständigerwerbenden (-5,5 %) stärker ausgeprägt als bei Angestellten (-4,5 %). Die stärkere Betroffenheit der Selbständig-

erwerbenden dürfte unter anderem damit zu erklären sein, dass rund 15 % der Selbständigen, aber nur 9 % der Angestellten in der Gastro- sowie der Kunst- und Unterhaltungsbranche tätig waren.

Abbildung 6

Nicht alle Branchen sind im gleichen Ausmass betroffen

Dargestellt ist die Differenz des Arbeitsvolumens 2020 gegenüber 2019. Während die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden im Gastgewerbe um 29% gesunken ist, nahm sie in der öffentlichen Verwaltung um beinahe 5% zu.



Anmerkung: Es stehen keine Daten für den Wirtschaftsabschnitt Erziehung und Unterricht zur Verfügung.

Quelle: BFS (2021f), eigene Berechnungen

Gastgewerbe: 30 % weniger Arbeit geleistet

Die unterschiedliche Betroffenheit der Branchen ist im Rahmen von Covid-19 besonders ausgeprägt. Zu den grössten Verlierern gehört das Gastgewerbe: Die geleisteten Arbeitsstunden sanken im Vergleich zum Vorjahr um beinahe 30 % – was auch daran liegt, dass die Anzahl Arbeitsplätze im Gastgewerbe um beinahe 10 % abnahm (BFS 2021g). Aufgrund der erneuten Schliessung von Gaststätten diesen Frühling dürfte das Arbeitsvolumen in der Gastronomiebranche auch 2021 unter dem Vor krisenniveau liegen. Während auch die Kunst und Unterhaltungsbranche, der Verkehr, der Handel sowie das verarbeitende Gewerbe einen deutlichen Rückgang der Arbeitsstunden verzeichnete, ist das Arbeitsvolumen in der öffentlichen Verwaltung stärker gewachsen als in den Jahren zuvor. Das Wachstum bei den Verwaltungsstellen ist keineswegs neu: Seit dem Jahr 2000 ist die Anzahl Beschäftigter in der öffentlichen Verwaltung sowohl im Verhältnis zur Bevölkerung als auch zur übrigen Beschäftigung überproportional gestiegen.

1.3 _ Kurzarbeit und weitere Antworten der Politik

Die Tatsache, dass es trotz geringerer Arbeitsleistung nicht zu deutlich mehr Entlassungen oder zu einer Reduktion der Erwerbsquote kam, ist unter anderem auf das Instrument der Kurzarbeit zurückzuführen: Diese ermöglicht Betrieben, die von einem kurzfristigen Angebotsverbot oder von einem Nachfragerückgang betroffen sind, die Arbeitszeit ihrer Angestellten für einen begrenzten Zeitraum zu reduzieren oder die Tätigkeit vollständig einzustellen. Die Einkommensverluste der betroffenen Arbeitskräfte werden in der Regel zu 80 % durch eine Kurzarbeitsentschädigung von der Arbeitslosenversicherung (ALV) gedeckt.

Der Einsatz der Kurzarbeit ist im Rahmen der Pandemie massiv gestiegen: Die durchschnittliche jährliche Dauer der Absenzen wegen Kurzarbeit erhöhte sich zwischen 2019 und 2020 von 0,2 auf 67 Stunden pro Arbeitsstelle (BFS 2021g).¹⁰ Eine historische Rekordmarke wurde im April 2020 erreicht, als gut ein Viertel der Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen waren. Im stark von der ersten Welle betroffenen Tessin war sogar fast jede zweite Arbeitskraft in Kurzarbeit (vgl. Abbildung 7). Mit der Lockerung der Massnahmen sank die Kurzarbeit während den Sommermonaten stetig bis auf 5% im September 2020.

Zwar wurde sie während dem zweiten Lockdowns erneut verstärkt in Anspruch genommen, erreichte jedoch bei weitem nicht das Ausmass der ersten Welle. Dennoch verblieb der Anteil Fachkräfte in Kurzarbeit im Juni 2021 mit 3 % auf einem hohen Niveau – zum Vergleich: Auf dem Höhepunkt der Finanzkrise lag der Anteil bei rund 2 % der Beschäftigten.

Im internationalen Vergleich war das Ausmass von Kurzarbeit in der Schweiz hoch, sowohl zu Beginn der Pandemie wie auch ein Jahr danach, was unter anderem auf den zweiten Lockdown zurückzuführen ist. Die ausgeprägte Beanspruchung des Instruments dürfte auch damit zusammenhängen, dass die Schweiz bereits auf ein bestehendes Kurzarbeitssystem zurückgreifen konnte und damit vergleichsweise schnell auf die Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren konnte.

Mittel Qualifizierte waren gemäss Angaben der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung am stärksten von Kurzarbeit tangiert, gefolgt von Beschäftigten mit niedrigem Bildungsstand. Die deutlich geringere Betroffenheit der Beschäftigten mit Tertiärabschluss hängt wohl damit zusammen, dass viele hochqualifizierte Berufe im Homeoffice ausgeübt werden können (OECD 2021b).

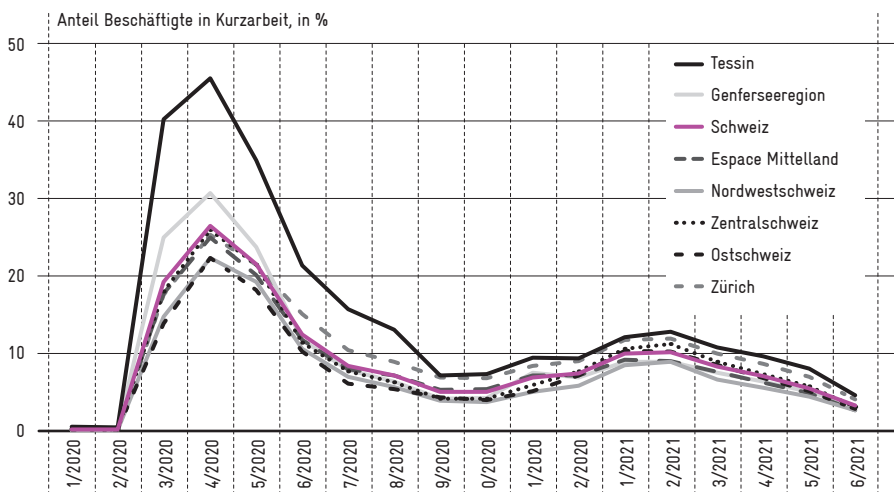
Damit die Kurzarbeitsentschädigungen trotz der hohen Anzahl Gesuche zeitnah

¹⁰ Damit sind alle Arbeitsstellen gemeint, also auch jene, die nicht von Kurzarbeit betroffen waren.

Abbildung 7

Ein Viertel der Beschäftigten in Kurzarbeit

Dargestellt ist der Anteil Beschäftigter in Kurzarbeit, gemessen an der durchschnittlichen Gesamtbeschäftigung im Jahr 2019 nach Grossregionen. Die Kurzarbeit nahm vor allem im zweiten Quartal 2020 historische Höchstwerte an. Im April 2020 war schweizweit jeder 4. Beschäftigte in Kurzarbeit. Im Tessin war beinahe jede zweite Arbeitskraft von Kurzarbeit betroffen.



Quelle: Seco (2021b), BFS (2020a), eigene Berechnungen

ausbezahlt werden konnten, wurden die zuständigen Behörden durch eine Vereinfachung des Verfahrens entlastet, sodass es nicht zu Liquiditätsengpässen in Unternehmen und Haushalten kam.¹¹ Hinzu kam, dass sowohl die Anspruchsgruppen, die Dauer und teilweise sogar die Höhe der

Entschädigung ausgeweitet wurden. Weil auch viele Selbständige von den staatlichen Unternehmensschliessungen und dem Veranstaltungsverbot betroffen waren, wurde kurzerhand eine Corona-Erwerbsersatzentschädigung eingeführt.¹²

¹¹ Die Anmeldungen und Auszahlungen werden summarisch für den Gesamtbetrieb und nicht mehr einzeln für jeden betroffenen Arbeitnehmer ausgewiesen.

¹² Beim Corona-Erwerbsersatz handelt es sich um einen Lohnersatz in Höhe von 80 % des vorherigen AHV-pflichtigen Lohnes (maximaler Tagesansatz von 196 Fr.) für Selbständigerwerbende, deren Erwerbstätigkeit aufgrund der Massnahmen zur Eindämmung der Pandemie komplett oder wesentlich eingeschränkt ist. Auch Anspruch auf einen Corona-Erwerbsersatz haben Personen, die ihre Erwerbstätigkeit wegen einer Quarantänemassnahme unterbrechen müssen oder weil die Fremdbetreuung der Kinder nicht mehr gewährleistet ist sowie besonders gefährdete Personen.

Tabelle 1**Kurzarbeit «rettete» in der Schweiz 120 000 Arbeitsplätze**

Die (um saisonale Schwankungen) bereinigte Erwerbstätigenzahl nahm zwischen dem ersten und dem zweiten Quartal 2020 um 2,4% ab. Ohne den massiven Einsatz von Kurzarbeit, wäre der Beschäftigungseinbruch doppelt so hoch ausgefallen (-4,8% statt der beobachteten -2,4%).

	Q1 2020	Q2 2020	Q3 2020
Erwerbstätige (tatsächliche Entwicklung), in %	100	97,6	98,2
Kontrafaktische Entwicklung ohne Kurzarbeit (geschätzt), in %	100	95,2	97,3
Beitrag der Kurzarbeit an der Erwerbstätigkeit, in %	0	2,4	0,9
Beitrag der Kurzarbeit, in Arbeitsplätzen ausgedrückt		120 000	45 000

Quelle: Eigene Berechnungen

Wie viele Arbeitsplätze hat die Kurzarbeit «gerettet»?

Diese Massnahmen dürften vor allem während der ersten Welle dazu beigetragen haben, die Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt in Grenzen zu halten. – Doch wie bedeutend war dieser Beitrag tatsächlich? Eine Schätzung der Wirksamkeit der Kurzarbeit zur «Rettung» der Arbeitsplätze bedingt die Definition eines glaubwürdigen kontrafaktischen Szenarios, das zeigt, was ohne diese stützende Massnahme geschehen wäre. Dazu kann auf die Erfahrungen anderer Länder zurückgegriffen werden, die im Frühling 2020 das Instrument Kurzarbeit in unterschiedlichem Ausmass eingesetzt haben, wie dies Ökonomen der OECD kürzlich in einer Publikation prä-

sentiert haben (OECD 2021b). Erwartungsgemäss kommen sie zum Schluss, dass die Kurzarbeit einen stützenden Effekt auf die Beschäftigung hatte: Sie schätzen, dass ein Anstieg um 10 Prozentpunkte des Anteils der Beschäftigten in Kurzarbeit mit einem um 1,2% höheren Beschäftigungsniveau verbunden war.¹³

Wendet man diese Ergebnisse auf die Schweiz an, ergibt sich eine (grobe) Einordnung der Effekte der Kurzarbeit, die wir in Tabelle 1 wiedergeben. Demnach nahm zwischen dem ersten und dem zweiten Quartal 2020 die (um saisonale Schwankungen) bereinigte Erwerbstätigenzahl um 2,4% ab. Gleichzeitig wurde die Kurzarbeit massiv hochgefahren, so dass sie Ende April fast ein Viertel der Be-

¹³ Eine alternative Schätzung, die auf den Rückgang der gearbeiteten Stunden fusst, kann auf die Schweiz nicht angewendet werden, weil die dazu notwendigen Quartalsdaten im Unterschied zu den anderen OECD-Ländern hierzulande nicht veröffentlicht werden.

schäftigten umfasste. Wäre dies nicht geschehen, wäre der Beschäftigungseinbruch doppelt so hoch ausgefallen (-4,8 % statt der beobachteten -2,4 %). Dies entspricht rund 120 000 Personen. Nimmt man weiter an, diese hätten sich als arbeitslos gemeldet, hätte die Arbeitslosenquote im zweiten Quartal 2020 die 5,5 %-Marke erreicht (statt 3,3 %). Bereits im 3. Quartal war allerdings der Beitrag der Kurzarbeit auf die Beschäftigung deutlich rückläufig.

Zuviel des Guten?

Jedoch hatten diese Massnahmen auch ihren Preis: Allein im Jahr 2020 wurden 10,8 Mrd. Fr. für Kurzarbeitsentschädigungen ausgegeben, womit die Gesamtausgaben der Arbeitslosenversicherung (ALV) mehr als zweieinhalbmals so hoch waren wie 2019. Damit sich die ALV nicht massiv verschulden musste, wurden die Zusatzausgaben vom Bund übernommen. Denn da die ALV eine Schuldenbremse kennt, müssten ansonsten die Lohnbeiträge erhöht werden. Weitere Kosten in Höhe von 2,2 Mrd. Fr. generierte 2020 der Corona-Erwerbsersatz. Für das Jahr 2021 wurden zusätzliche Gelder in Höhe von über 9 Mrd. Fr. gesprochen (Bundesrat 2020a, EFV 2021).¹⁴

Das Instrument der Kurzarbeit ist ebenfalls mit erheblichen Mitnahmeeffekten verbunden: Es werden Arbeitsplätze geret-

tet, die auch ohne Kurzarbeit überlebt hätten. Hohe Mitnahmeeffekte finden zum Beispiel Cahuc et al. (2021) in einer Analyse zum Einsatz von Kurzarbeit während der Finanzkrise in Frankreich. Sie kommen zum Schluss, dass das Ausmass der Mitnahmeeffekte und somit die Wirksamkeit der Kurzarbeit massgeblich von ihrer Ausgestaltung abhängt: So sollte die Regelung gezielt auf Unternehmen ausgerichtet sein, die mit starken Umsatzeinbussen konfrontiert sind.

Kurzarbeit nicht weiter verlängern

Die Einführung des «summarischen Verfahrens», bei dem die Ansprüche und die Zahlung der Kurzarbeitsentschädigung an die Arbeitnehmer nicht mit der Abrechnung detailliert belegt werden müssen, ermöglichte zwar während dem ersten Lockdown die zeitnahe Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung. Gerade mit Blick auf die Mitnahmeeffekte ist jedoch die Verlängerung dieser Massnahme bis Ende 2021 äusserst fragwürdig. Die Eidgenössische Finanzkontrolle (2020) wies bereits in einem Bericht vom Oktober 2020 darauf hin, dass das summarische Verfahren «bedauerlicherweise» verlängert wurde und damit das «hohe Missbrauchsrisiko ohne echte Möglichkeit zur Kontrolle bestehen bleibt».

¹⁴ Ausgaben in Höhe von 6 Mrd. Fr. wurden vom Parlament für Kurzarbeitsentschädigungen und 3,1 Mrd. Fr. für die Unterstützung der Selbständigen bewilligt.

Box 3

Von den neuen Fehlern lernen

Wie sollte ein Kurzarbeitssystem ausgestaltet sein, damit die Mitnahmeeffekte und der Strukturerhalt auch in Krisenzeiten minimal gehalten werden können? Und wie kehrt man von einem stark ausgebauten Reglement zur Normalität zurück? Angelehnt an eine Studie der OECD (2020) sollten folgende Eckpunkte berücksichtigt werden:

Beitrag der Unternehmen schrittweise erhöhen: Dadurch werden die Anreize verstärkt, die Kurzarbeit nur für Arbeitsplätze zu verwenden, die auch nach der Rezession überlebensfähig sind. Ein erster Schritt in diese Richtung war die Wiedereinführung der Karenzfrist von einem Tag ab Juli 2021, nachdem 15 Monate lang gänzlich auf einen Selbstbehalt der Unternehmen verzichtet wurde. In einem nächsten Schritt sollte wieder die reguläre Frist von zwei bis drei Tagen eingeführt werden.

Kurzarbeit zeitlich begrenzen: Zwar sollte eine gewisse Flexibilität bei der Dauer grundsätzlich möglich sein, damit diese je nach wirtschaftlicher Lage angepasst werden kann. Dennoch bremsst eine lange Bezugsdauer tendenziell den Strukturwandel. Von einer weiteren Ausdehnung der Bezugsdauer ist deshalb abzusehen, vielmehr ist nun eine Rückkehr zum regulären System angebracht. Längerfristig wäre zudem zu prüfen, ob bei einem lang andauernden Wirtschaftsabschwung eine stufenweise Senkung des maximalen Arbeitsausfalls sinnvoll wäre. Ein solches Vorgehen wird beispielsweise in Österreich vorgeschlagen: Der maximal zulässige Arbeitsausfall soll in Zweimonatsschritten von 70 % der regulären Arbeitszeit um je 10 Prozentpunkte bis auf 40 % gesenkt werden (Agenda Austria 2021). Für die Schweiz würde dies bedeuten, dass neben der Regelung, die einen Arbeitsausfall von mehr als 85 % nur während 4 Monaten (innerhalb eines Jahres) erlaubt, weitere Richtwerte für den Maximalbezug eingeführt werden könnten.

Nicht zu grosszügige Kurzarbeitsentschädigungen: Eine hohe Entschädigung bei Kurzarbeit schmälert die Bereitschaft, die bestehende Stelle aufzugeben und sich nach einem neuen Job umzuschauen. Beim Erwerbsausfall entfallen auch Berufsauslagen und Gewinnungskosten, etwa Pendelkosten. |¹⁵ Der Vollersatz stellt somit unter Umständen gar eine Besserstellung gegenüber der Erwerbstätigkeit dar. Auch sollten die Kurzarbeitsentschädigungen nicht zu stark über der Arbeitslosenunterstützung liegen, da sonst die Attraktivität der Kurzarbeit höher ist als jene der (vollen) Arbeitslosigkeit. Gerade in einer längeren Rezession ist ein System denkbar, bei dem die Leistungen im Laufe der Zeit sinken: In Frankreich wurde die Kurzarbeitsentschädigung im Juli 2021 beispielsweise von 70 % auf 60 % des regulären Gehalts gesenkt (République Française 2021). |¹⁶

¹⁵ Die Steuerbehörden gewähren einen pauschalen Abzug für Gewinnungskosten in der Höhe von 20 % des Einkommens aus Nebenerwerb.

¹⁶ Davon ausgenommen sind Unternehmen, die durch eine Verwaltungsentscheidung geschlossen wurden.

Zweitens schmälert ein starker Ausbau der Kurzarbeitsentschädigung den Anreiz der Arbeitnehmenden, nach einer anderen Stelle Ausschau zu halten – um stattdessen an Jobs festhalten, die in der Arbeitswelt nach Covid möglicherweise obsolet sind. Eine berufliche Neuorientierung wäre hier sowohl aus Sicht der Arbeitskräfte wie auch der Wirtschaft im Allgemeinen wünschenswert. Die Kurzarbeit birgt immer auch die Gefahr einer reinen Verzögerung der Arbeitslosigkeit und somit des kostspieligen Strukturerhalts. So zeigen Studien zur Wirkung der Massnahme in vergangenen Rezessionen ein durchzogenes Bild: Die Kurzarbeit wirkte sich während der Finanzkrise in verschiedenen Ländern positiv auf den Erhalt von Arbeitsplätzen aus – so auch in der Schweiz (Hijzen und Martin 2013; Kopp und Siegenthaler 2019). Hingegen kommen (Frick und Wirz 2005) zum Schluss, das Instrument habe das Ziel einer Beschäftigungsstabilisierung in der Schweiz in den 1990er und frühen 2000er Jahren verfehlt und Entlassungen meist nicht verhindert, sondern nur verzögert. Während die Kurzarbeit bei kurzen scharfen Rezessionen wie zum Beispiel der Finanzkrise ein geeignetes Instrument ist, trägt sie bei länger anhaltenden strukturellen Wirtschaftseinbrüchen wie in den 1990er Jah-

ren also kaum dazu bei, Arbeitsplätze längerfristig zu sichern.

Vor dem Hintergrund des Strukturerhalts ist die massive Erhöhung der Bezugsdauer von Kurzarbeitsentschädigungen kritisch zu sehen: Vor der Pandemie konnte innerhalb von zwei Jahren höchstens 12 Monate Kurzarbeit bezogen werden – mittlerweile wurde die maximale Bezugsdauer auf 24 Monate verdoppelt. Eine weitere Massnahme, die die Gefahr des Strukturerhalts verstärkt, ist die Erhöhung der Kurzarbeitsentschädigung auf 100 % des Lohnausfalls für niedrige Einkommen (Seco 2021c). Eine befristete Ausweitung des Lohnersatzes genehmigte das Parlament zwischen Dezember 2020 und März 2021 – mittlerweile wurde sie gemäss Seco (2021d) bis Dezember 2021 verlängert.¹⁷

Zwar stellt man bisher keine grosse Veränderung der Anzahl Kündigungen des Arbeitsverhältnisses fest. Doch wie wir im nächsten Kapitel aufzeigen, ist es für die Unternehmen zusehends schwieriger geworden, ihre offenen Stellen zu besetzen. Dies könnte als Hinweis gedeutet werden, dass bei einer vollständigen Lohnzahlung Arbeitnehmende in Kurzarbeit noch weniger Anreize haben, einen neuen Job zu suchen, auch dann nicht, wenn ihre Stelle vielleicht längerfristig abgebaut werden

17 Bis zu einem Monatslohn von 3470 Fr. werden 100% des Lohnausfalls entschädigt. Bei einem Lohn zwischen 3470 Fr. und 4340 Fr. werden jeweils 3470 Fr. (bei vollständigem Ausfall) ausbezahlt, was einer Entschädigung zwischen 80 % und 100 % entspricht.

dürfte. Nicht zu arbeiten ist finanziell gesehen genauso interessant geworden wie zu arbeiten.

Der längere Weg aus der Arbeitslosigkeit

Die zweitwichtigste Massnahme zur Stützung des Arbeitsmarktes während der Pandemie betraf die Arbeitslosen: Im März 2020 wurde beschlossen, dass alle anspruchsberechtigten Personen maximal 120 zusätzliche Taggelder erhalten, um Aussteuerungen zu vermeiden (Bundesrat 2020b). Gemessen an der regulären Anzahl Taggelder, die je nach Alter und Beitragszeit zwischen 200 und 520 Taggeldern liegt, entspricht dies einer Erhöhung zwischen 23 % und 60 %. Eine weitere Erhöhung um 66 Taggelder folgte im März 2021 (Bundesrat 2021a).

Welche Auswirkungen hatte diese Massnahme? Die Dauer der Arbeitslosigkeit hängt – unter anderem – sowohl von der Ersatzrate (die Höhe der Entschädigung im Vergleich zum vorherigen Lohn) als auch von der maximalen Anzahl Taggelder ab, die die Arbeitslosenversicherung vorsieht, wie zahlreiche Studien im In- und Ausland attestieren (Lalive et al. 2006; van Ours und Vodopivec 2006). In einer Übersichtsarbeit von Tatsiramos und van Ours (2014)

wird geschätzt, dass die Verlängerung der maximal zulässigen Bezugsdauer von Arbeitslosenentschädigung um eine Woche, mit einer um 0,1 bis 0,4 Wochen längeren durchschnittlichen Arbeitslosendauer einhergeht. Die Elastizität der Verweildauer in der Arbeitslosigkeit in Bezug auf die Ersatzrate streut zwischen 0,4 und 1,6.

Damit lässt sich eine überschlagsmässige Schätzung der Auswirkungen vornehmen, die die Verlängerung der Bezugsdauer der ALV um rund 180 Taggelder während der Pandemie verursacht hat.¹⁸ Angenommen die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit steigt um 0,1 Wochen (unterer Schätzwert) pro zusätzliche gewährte Bezugswoche, dann verlängert sich die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit aufgrund der 180 Taggelder (ca. 36 Wochen) um rund dreieinhalb Wochen. Zur Erinnerung: Im Februar 2020 lag die mittlere Verweildauer bei ca. 13 Wochen. Diese Massnahme verlängerte also die Dauer der Arbeitslosigkeit, was dazu führte, dass es pro Monat weniger Abgänge aus der ALV gab. Die geringere Abgangsrate ist für den Anstieg der gleichgewichtigen Arbeitslosenquote um ca. 0,4 Prozentpunkte verantwortlich.¹⁹ Nach dieser Rechnung lässt sich rund ein Drittel der Gesamtzunahme der Arbeitslosenquote um 1,2 Pro-

¹⁸ Es handelt sich hier um eine grobe Schätzung, denn die maximale Anzahl Taggelder (wie auch die Ersatzrate) ist von mehreren Faktoren abhängig, u.a. vom Alter und von der Beitragszeit.

¹⁹ Vgl. Anhang 1 für die Herleitung.

zentpunkte im ersten Pandemiejahr auf die stark verlängerte Bezugsdauer zurückführen.

Fragwürdige Anreize

Auch die erfolgten Anpassungen beim Umgang mit Personen, die bereits arbeitslos sind, setzten fragwürdige Anreize: Eine höhere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld dürfte die Suchanstrengungen bei Arbeitslosen verringern oder dazu führen, dass sie weniger schnell bereit sind, ein Stellenangebot zu akzeptieren. Die Erhöhung der Taggelder für Arbeitslose als Antwort auf Covid-19 war wohl einer der Hauptgründe für die steigende Zahl von Langzeitarbeitslosen: Aufgrund des längeren Taggeldbezugs bleiben arbeitslose Personen länger bei den Arbeitsvermittlungszentren (RAV) registriert – zwischen März und Juli 2020 sowie zwischen März und Mai 2021 gab es quasi keine Aussteuerungen. Die Ausweitung der Anzahl Taggelder wurde damit begründet, dass arbeitslose Personen aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage für Stellensuchende nicht benachteiligt werden sollen.

Während dieses Argument im ersten Lockdown vielleicht noch berechtigt war, stellt sich die Frage, ob dies auch im Früh-

ling 2021 noch zutrifft: Denn zeitgleich zur zweiten Erhöhung der Taggelder im März 2021 brach das Stellenangebot nicht ein, vielmehr nahm die Anzahl offener Stellen zu. Im Juni 2021 erreichte die Anzahl bei den RAV gemeldeten offenen Stellen mit 60 000 einen Höchstwert (Seco 2021b).²⁰ Auch gemäss der Beschäftigungsstatistik des Bundesamtes für Statistik (BFS) waren im zweiten Quartal 2021 wieder ähnlich viele Stellen ausgeschrieben wie vor der Pandemie. Die Situation für Stellensuchende dürfte also gesamthaft gesehen weniger prekär gewesen sein, als befürchtet.

Dieses Bild wird auch in Abbildung 8 vermittelt, in der je eine Beveridge-Kurve für den Zeitraum vor und während der Pandemie dargestellt wird. Diese Kurven zeigen den Zusammenhang zwischen der Quote der offenen Stellen (gemessen am Adecco Group Swiss Job Market Index) und der Arbeitslosenquote.²¹ Sie geben einen Hinweis darauf, wie effizient sich die Besetzung von offenen Stellen am Arbeitsmarkt gestaltet: Je näher die Kurve am Achsenursprung liegt, desto besser funktionieren die Reallokationsprozesse.

Die Beveridge-Kurve hat sich während der Pandemie nach rechts verschoben, was bedeutet, dass für die gleiche Anzahl offe-

20 Dabei ist zu beachten, dass der Schwellenwert der Meldepflicht für Berufsarten im Januar 2020 von einer Arbeitslosenquote von 8% auf 5% gesenkt wurde.

21 Der Swiss Job Market Index misst die Zahl der öffentlich ausgeschrieben Stellen in der Schweiz. Der Index ist repräsentativ für das gesamte Stellenangebot in Medien, auf Unternehmenswebseiten sowie in Internet-Stellenportalen. Damit ist er umfassender als die bei den RAV-Zentren gemeldeten offenen Stellen.

Abbildung 8

Es ist schwieriger geworden, offene Stellen zu besetzen

Dargestellt wird das Verhältnis des Index der offenen Stellen zu der Arbeitslosenquote (Beveridge-Kurve) vor und während der Pandemie. Je näher die Beveridge-Kurve am Achsenursprung liegt, desto effizienter sind die Reallokationsprozesse am Arbeitsmarkt. Während der Pandemie hat sich die Beveridge-Kurve nach rechts verschoben – es ist also schwieriger geworden, offene Stellen zu besetzen.



Quelle: Seco (2021b), Universität Zürich (2021), eigene Berechnungen

ner Stellen mehr Arbeitslose zur Verfügung stehen als vor der Pandemie – es scheint also schwieriger geworden zu sein, offene Stellen zu besetzen. Ein Grund dafür ist, dass es jeweils Zeit braucht, bis die ausgeschriebenen Stellen während der Phase der wirtschaftlichen Erholung besetzt werden können. Die Ausweitung der Taggelder während der Pandemie dürfte die Rekrutierungsphase zusätzlich verlän-

gert haben. Gerade weil die Branchen unterschiedlich stark von Covid-19 betroffen sind, dürfte auch die fehlende Übereinstimmung zwischen Qualifikation und Branche der Arbeitslosen einerseits und der offenen Stellen andererseits zum Rechtsrutsch der Beveridge-Kurve beitragen haben.

Zudem stellt sich die Frage, ob sich auch die ausgedehnten Einreisebeschränkun-

gen im Frühling 2020 auf den Arbeitsmarkt auswirkten, indem ein Teil des Nachfragerückgangs nach Arbeitskräften durch die ausbleibende Migration abgefedert wurde: Sprich, ob die Migration eine Art Pufferfunktion für den Arbeitsmarkt in Krisenzeiten darstellt. Einem Bericht des Seco (2021e) ist zu entnehmen, dass 2020 weniger Erwerbstätige einwanderten. Da jedoch auch signifikant weniger EU-Bürgerinnen und Bürger die Schweiz verlassen haben als vor der Pandemie, ist die Zahl der ausländischen Bevölkerung trotzdem gestiegen. Gesamthaft gesehen dürfte der Effekt der Migration auf den Arbeitsmarkt also nicht gross gewesen sein. Dennoch ist in einzelnen Bereichen eine gewisse Pufferfunktion erkennbar: So gab es im 2. Quartal 2020 15 % weniger Kurzaufenthalter (-13 000). Und im ersten Jahr der Pandemie wurde rund ein Drittel weniger Aufenthaltsbewilligungen für Erwerbstätige in der Gastrobranche erteilt (-10 000).

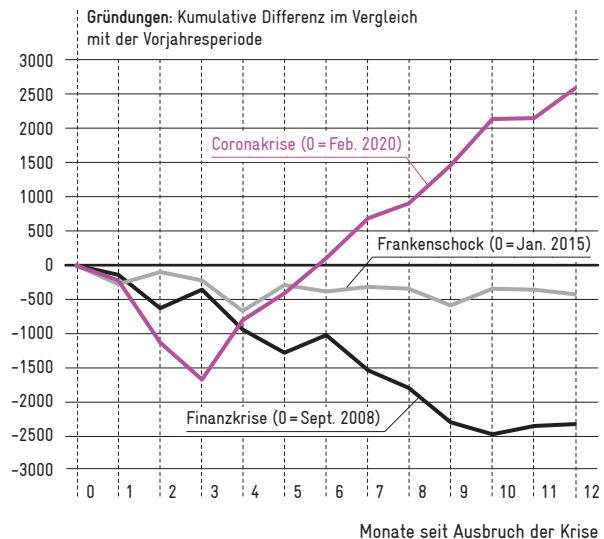
Box 4

Zwischen Erneuern und Bewahren – Die Firmenlandschaft während Covid-19

Covid-19 hat sich bisher anders in der Schweizer Firmendemografie niedergeschlagen, als man das hätte erwarten können. Verglichen mit der Vorjahresperiode kam es in den ersten zwölf Monaten der Pandemie zu deutlich weniger Firmenkonskursen.²² Gleichzeitig setzte ein regelrechter Gründungsboom ein – ein Muster, das gleichzeitig auch in anderen Ländern zu beobachten war (OECD 2021c; U.S. Census Bureau 2021). Damit unterscheidet sich die Entwicklung von jener in früheren Wirtschaftseinbrüchen (vgl. Abbildung 9).²³

Gerade der Rekord an Firmengründungen zeigt, dass sich die Schweizer Wirtschaft erstaunlich dynamisch entwickelt hat. Der Grund dafür dürfte im Charakter der Krise liegen. Im Gegensatz zur Finanzkrise stellt die Covid-19-Pandemie keine endogene Wirtschaftskrise dar: Die Ursache war das Auftreten eines neuen Krankheitserregers, nicht die plötzliche Veränderung ökonomischer Grössen (z.B. Preise oder Kreditaggregate). Verändert sich das gesellschaftliche Umfeld schlagartig, bietet das nicht nur Risiken, sondern auch neue Geschäftsmöglichkeiten.

Abbildung 9



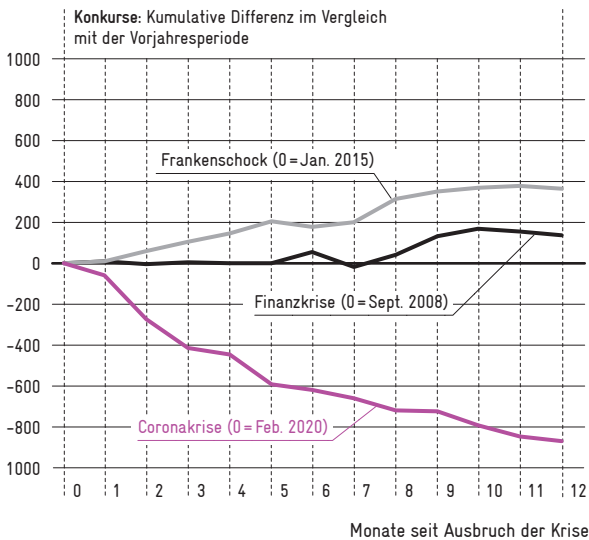
Anmerkung: Mit Neugründungen sind Neueintragungen ins Handelsregister gemeint.

²² Zu beachten ist, dass die Konkurse jeweils nur eine Teilmenge aller Firmenschliessungen ausmachen. Die Konkurszahlen sind jedoch näher am Geschehen als beispielsweise die Löschungen aus dem Handelsregister und deshalb als Frühindikator interessant.

²³ Der Monat 0 bezeichnet jeweils den Ausbruch der Krise. Für die Finanzkrise haben wir den Konkurs von Lehman Brothers im September 2008 als Ausgangspunkt gewählt, der Frankenschock wurde durch die Aufhebung des Euro-Mindestkurses im Januar 2015 ausgelöst, und das neuartige Coronavirus wurde im Februar 2020 das erste Mal in der Schweiz nachgewiesen.

So hat eine Auswertung von Müller und Ammann (2021a) bei den Gründungen ein differenziertes Bild über die Wirtschaftssektoren hinweg ergeben. Während etwa die massiv beeinträchtigte Unterhaltungs- und Freizeitbranche rund 15% weniger Gründungen zählte, kam es im Einzelhandel zu einem Gründungsboom: Gut ein Viertel mehr Firmen wurden in den ersten zwölf Monaten der Pandemie neu ins Handelsregister eingetragen – als Treiber ist der stark wachsende Online-Handel zu vermuten.

Interessant ist derweil, dass die Zahl der Konkurse im ersten Jahr der Pandemie im Verhältnis zur Vorjahresperiode in allen untersuchten Branchen in der Schweiz stark zurückgegangen ist. Dahinter dürften die breit angelegten staatlichen Stützungsmaßnahmen stehen, die gleichzeitig mit dem Shutdown ergriffen wurden, um die wirtschaftlichen Folgen der Krise zu mindern. Sobald diese Hilfen auslaufen und sich auch der Alltag normalisiert, ist zu erwarten, dass sowohl Konkurse als auch Gründungen sich wieder dem langfristigen Trend angleichen werden. ²⁴



Quelle: Müller und Ammann (2021a)

Anmerkung: Bei den Konkursen wurden Konkurse wegen «Mängeln in der Organisation der Gesellschaft» (Art. 731b OR) nicht mitgerechnet.

²⁴ Die Unternehmensdynamik ist auch in normalen Zeiten sehr hoch. So verschwindet jedes zweite neu gegründete Unternehmen innert fünf Jahren wieder vom Markt; vom gesamten Firmenbestand scheiden jährlich rund 6% bis 7% aus und werden durch etwas mehr neue Firmen ersetzt (Müller und Ammann 2021b).

1.4 _ Löhne steigen während der Pandemie

Es handelt sich um eines der vielen Paradoxe der Coronakrise: Die Löhne sind im Pandemiejahr 2020 nicht zurückgegangen, im Gegenteil: Inflationsbereinigt nahmen sie im Vergleich zu 2019 um 1,5 % zu. Kurzfristig war die Entwicklung der Inflation massgebend. Weil Nominallöhne typischerweise starr sind und in bestehenden Arbeitsverträgen selten nach unten angepasst werden, führen Perioden mit tiefer oder negativer Inflation zu steigenden Reallöhnen. Dies war beispielsweise der Fall nach dem «Frankenschock» von 2015, als die Aufhebung des Mindestkurses gegenüber dem Euro zu einem starken Rückgang des Preisniveaus geführt hatte. Ähnliches fand im Pandemiejahr 2020 statt. Gemäss Landesindex der Konsumentenpreise ging das Preisniveau um 0,7 % zurück.

Am stärksten stiegen die Reallöhne mit 3,4% in der IT-Branche und bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Tätigkeiten. Doch auch der von den staatlichen Pandemiemassnahmen stark gebeulte Detailhandel verzeichnete ein überdurchschnittliches Reallohnwachstum von 1,9 % (BFS 2021i). Einzig in der Versicherungsbranche und im Bereich

Energie- und Wasserversorgung nahmen die Reallöhne ab.

Differenziertere Informationen zur Lohnentwicklung und zur Lohnverteilung bietet die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung.²⁵ Wie in Tabelle 2 ersichtlich, gab es auch laut dieser Datenquelle im Pandemiejahr ein robustes Lohnwachstum. Gemäss unserer Auswertung war der Anstieg breit verteilt: Sowohl bei den tieferen Lohnklassen (25 %-Quantil) als auch bei den Besserverdienenden (75 %-Quantil) nahmen die Saläre zu. Zudem sind auch die 10 % der tiefsten Löhne gestiegen. Bei den Teilzeitangestellten ist sogar ein beträchtlicher Anstieg der Bruttojahreslöhne zu beobachten.

Die Frage der Verteilungswirkung

Stärker als auf die Löhne (gemäss Arbeitsvertrag) könnte sich die Pandemie bei vielen Haushalten auf die Haushaltseinkommen (bestehend aus Löhnen, Sozialversicherungsleistungen, privaten und staatlichen Transfers) ausgewirkt haben: Denn nicht nur Arbeitnehmende, die ihren Job verloren haben, sondern auch von Kurzarbeit Betroffene verzeichnen in der Regel Einkommenseinbussen. Einen ersten Hinweis auf die Einkommensentwicklung gibt eine Studie von Martínez et al.

²⁵ Die Lohnangaben in der Arbeitskräfteerhebung beruhen auf einer Befragung und sind daher weniger genau als Lohndaten, die auf Informationen wie Lohnausweise oder AHV-Beiträge zurückzuführen sind. Auch bestehen detaillierte Angaben nur zu den Löhnen einer Referenzperson im Haushalt, nicht zum (umfassenderen) Haushaltseinkommen.

Tabelle 2**Bruttojahreslöhne nahmen auch 2020 zu**

Dargestellt ist das Lohnwachstum des 25 %-Quantils, des Medians und des 75 %-Quantils zu den tatsächlichen Löhnen und zu Vollzeitlöhnen (bereinigt um unterschiedliche Pensen). In Klammern ist der jeweilige Bruttojahreslohn angegeben.

	25 %-Quantil	Median	75 %-Quantil
Voll- und Teilzeit			
Tatsächliche Löhne	3,0 % (44 500)	1,9 % (68 900)	0,4 % (94 900)
Zu Vollzeitlöhnen	1,6 % (62 300)	0,7 % (81 200)	1,3 % (108 000)
Nur Vollzeit			
	1,6 % (64 700)	0,7 % (81 900)	0,6 % (110 000)
Nur Teilzeit			
Tatsächliche Löhne	5,6 % (20 600)	3,3 % (40 300)	3,9 % (63 200)
Zu Vollzeitlöhnen	1,9 % (58 500)	0,4 % (78 100)	1,1 % (103 500)

Quelle: BFS (Sake)

(2021), in der Umfrageergebnisse zur wirtschaftlichen Situation während der Pandemie ausgewertet werden: Die angegebenen (Brutto-) Haushaltseinkommen sind im Zeitraum zwischen Mai 2020 und Januar 2021 im Durchschnitt bei allen Einkommensklassen zurückgegangen – mit 20 % bei jenen Haushalten, die über ein Monatseinkommen von weniger als 4000 Franken verfügen, sogar stark. Bei den restlichen Einkommensklassen betrug die Einbuße im Schnitt rund 8 % bis 10 %. Am stärksten vom Einkommensrückgang waren jene betroffen, die arbeitslos wurden. Selbständigerwerbende beklagten im Mittel einen höheren Einkommensrückgang als Angestellte in Kurzarbeit.

Diese Studie steht jedoch nicht nur mit den erwähnten Lohnangaben der Arbeitskräfteerhebung im Widerspruch, sondern auch mit einer amtlichen Erhebung zur subjektiven Einschätzung der finanziellen Haushaltssituation, die im ersten Halbjahr 2020 vom Bundesamt für Statistik durchgeführt wurde (BFS 2021j). Diese Erhebung konnte keine Verschlechterung der Haushaltsfinanzen eruieren. In der Westschweiz kamen die Befragten nach eigener Einschätzung während des Lockdowns häufiger finanziell leicht oder sehr leicht über die Runden als zuvor. Umgekehrt hat sich bei italienischsprachigen Personen dieser Anteil nach dem 16. März verringert.

Auch die Sozialämter haben von einer starken Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation der einkommensschwachen Haushalte bisher wenig gespürt. Bei Ausbruch der Pandemie ging die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (Skos) davon aus, dass sich die Sozialhilfe in mittlerer Zukunft auf einen starken Anstieg der Fallzahlen vorbereiten müsse. Bis 2022 prognostizierte sie einen Zuwachs von 21,3 Prozentpunkten der Fallzahlen gegenüber 2019 (Skos 2021). Allerdings lagen diese Ende August 2021 gesamtschweizerisch unter dem Niveau von 2019 bei 97,7 Prozentpunkten. Die Fallzahlen sind entgegen den ersten Befürchtungen während der Pandemie sogar gesunken.

Ob und in welchem Ausmass sich also die Pandemie längerfristig auf die Einkommen und Vermögen auswirkt, wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen, wenn auf eine bessere Datenlage zurückgegriffen werden kann. Bis dahin scheint Vorsicht in Aussagen und Interpretationen angebracht – vor allem, was die tieferen Einkommensklassen und die steigende Ungleichheit angeht.

2. Teil: Welche Entwicklungen bleiben?

Die Pandemie hat das Arbeitsleben kurzzeitig auf den Kopf gestellt, nach und nach kehrt jedoch immer mehr die Normalität zurück. Doch welche Veränderungen am Arbeitsmarkt werden auch nach der Pandemie bleiben? Ein Arbeitsmarkttrend, der zwar nicht neu ist, sich aber in den vergangenen Monaten beschleunigt hat, ist das Homeoffice. Nachfolgend gehen wir auf die Frage ein, ob sich das Homeoffice auch längerfristig durchsetzen wird und ob eine Anpassung der Rahmenbedingungen notwendig ist.

2.1 – Home, sweet Homeoffice

Auch vor der Pandemie hatte das Zuhause als Arbeitsort allmählich an Bedeutung gewonnen. Während 2001 nur rund 7 % der Erwerbstätigen zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiteten, war es 2019 bereits ein Viertel.^{| 26} Jedoch waren dabei nur die wenigsten mehrheitlich zu Hause tätig. Die Homeoffice-Pflicht (und später -Empfehlung) im Rahmen der Pandemieeindämmung führte zu einem markanten An-

stieg der Teleheimarbeit, sodass im Jahr 2020 rund jeder dritte Erwerbstätige teilweise im Homeoffice blieb (vgl. Abbildung 10). Auf der Grundlage der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung lässt sich schätzen, dass im Jahr 2020 rund 370 bis 730 Millionen Stunden, also rund 5 % bis 10 % aller Arbeitsstunden, von zu Hause aus geleistet wurden.^{| 27} Gerade während Phasen der Homeoffice-Pflicht war der Anteil Beschäftigter, die nur noch oder mehrheitlich virtuell an ihrem Arbeitsplatz waren, deutlich höher: In einer Umfrage gaben während des ersten Lockdowns im April 2020 über 50 % der Befragten an, im Homeoffice zu arbeiten, wobei ein Drittel ausschliesslich von zu Hause aus arbeitet. In der zweiten Phase der Homeoffice-Pflicht nahm die Disziplin der Beschäftigten etwas ab, dennoch arbeiteten im März 2021 ein Grossteil der Befragten teilweise (25 %) oder ausschliesslich (21 %) zu Hause (Sotomo 2021b).

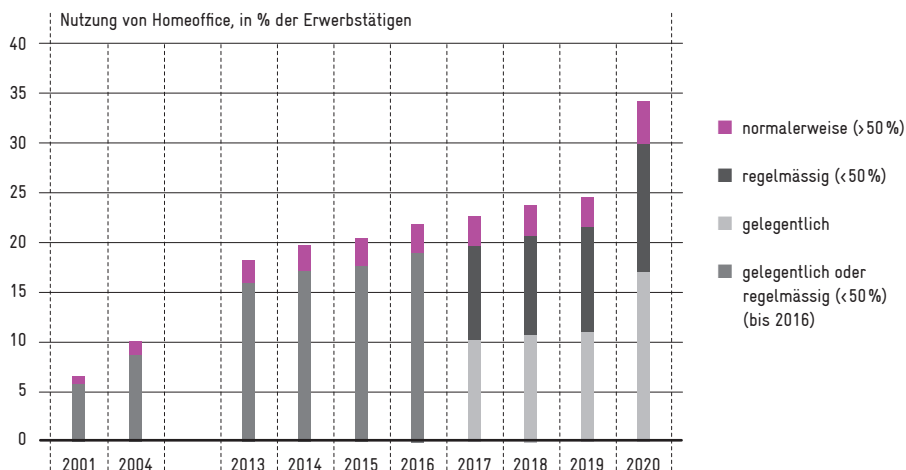
26 Von Homeoffice – auch Teleheimarbeit, «smart working» oder «work-from-home» genannt – ist die Rede, wenn während dem Arbeiten zu Hause mit dem Arbeit- oder Auftraggeber Daten via Internet ausgetauscht werden.

27 Der tiefere Wert beruht auf Hochrechnungen zu den Angaben der wöchentlichen Stunden im Homeoffice. Da jedoch weniger als die Hälfte der Erwerbstätigen, die gemäss der Erhebung im Homeoffice arbeiten, eine Stundenangabe machten, dürfte dieser Wert zu tief sein. Der höhere Wert beruht daher auf folgenden Annahmen: gelegentlich = 15 % der Stunden, regelmässig = 35 % der Stunden und normalerweise = 75 % der Stunden.

Abbildung 10

Homeoffice wird beliebter, aber nicht zur Norm

Arbeiteten 2001 rund 7% der Erwerbstätigen gelegentlich im Homeoffice, war es 2019 bereits ein Viertel. Die Pandemie hat nochmals zu einem markanten Anstieg der Teleheimarbeit geführt.



Quelle: BFS (2021k)

Wer pendelte, wer blieb im Homeoffice?

Das Arbeiten von zu Hause aus ist nicht für alle im gleichen Mass möglich. Bereits vor der Pandemie gab es verschiedene Gruppen, die öfter im Homeoffice arbeiteten als andere. Diese Unterschiede haben sich während der Krise akzentuiert, wie unsere Analyse der Sake-Daten zeigt:

- **Branche:** Weil sich nicht alle Berufe gleich gut fürs Arbeiten zu Hause eignen, gibt es grosse Branchenunterschiede: Besonders in der IT-Branche, bei den freiberuflichen Dienstleistungen und im Finanz- und Versicherungswesen wird

oft im Homeoffice gearbeitet. Aber auch viele Lehrerinnen und Lehrer erledigen bereits seit längerem einen Teil ihrer Arbeit in den eigenen vier Wänden. Während die Pandemie bei den Lehrberufen nur zu einem leichten Anstieg des Homeoffice führte, arbeiteten in der Finanz- und Versicherungsbranche beinahe doppelt so viele im Homeoffice wie 2019. Wenig erstaunlich, wird hingegen vor allem im Gast- oder Baugewerbe, aber auch im Gesundheitswesen selten von zu Hause aus gearbeitet.

- **Familiensituation:** Der Anteil Frauen, die zumindest gelegentlich von zu Hau-

se aus arbeiten, ist kleiner als jener der Männer. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass viele Frauen in kontaktintensiven Berufen wie z.B. der Pflege oder Betreuung arbeiten. Die Möglichkeit, den Beruf in den eigenen vier Wänden auszuüben, wird tendenziell stärker von Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern ergriffen.

- **Bildungsstand:** Über zwei Drittel der Beschäftigten, die gelegentlich oder regelmässig im Homeoffice arbeiten, verfügen über einen Tertiärabschluss – hochqualifizierte Bürojobs eignen sich offensichtlich besonders gut für das ortsunabhängige Arbeiten.
- **Alter:** Die Unterschiede im Bildungsstand könnten mitunter ein Grund dafür sein, dass der Anteil Erwerbstätiger, die von Homeoffice Gebrauch machen, vor allem bei der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen unterdurchschnittlich ist, denn in dieser Altersstufe gibt es noch wenige hochqualifizierte Fachkräfte.²⁸ Hinzu kommt, dass gerade für den Berufseinstieg die Präsenz am Arbeitsort hilfreich ist – wer während des Lockdowns den Job gewechselt hat, dürfte dem zustimmen.
- **Wohnort:** Erwerbstätige, die in einer Stadt oder einer grossen Agglomeration leben (und oft auch arbeiten), sind ten-

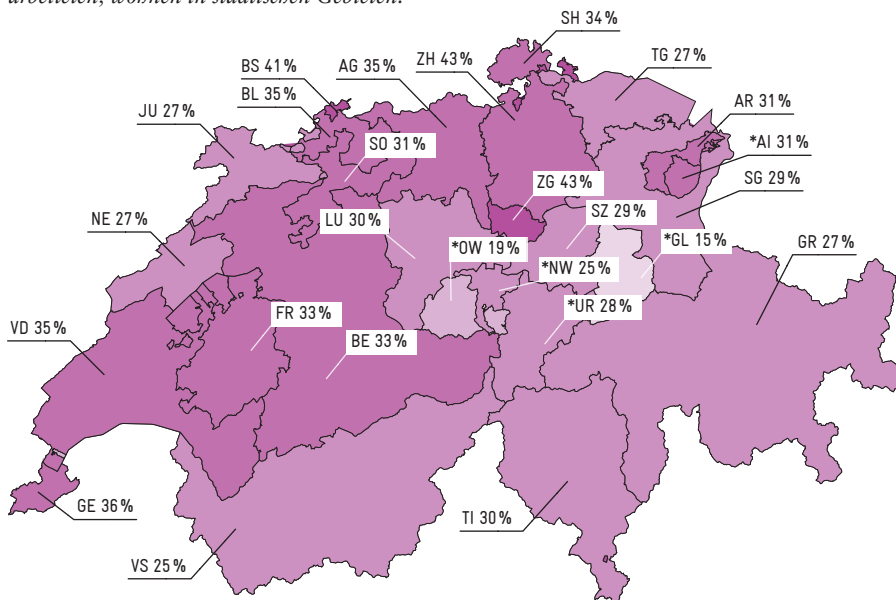
denziell eher von zu Hause aus tätig als Personen, die auf dem Land leben: Zwei Drittel der Beschäftigten, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten, wohnen in städtischen Gebieten. Wie auf der Karte in Abbildung 11 ersichtlich, gibt es grosse regionale Unterschiede, was auch mit der jeweiligen Branchenstruktur der Kantone zusammenhängen dürfte. In der von multinationalen Unternehmen geprägten Firmenlandschaft der Kantone Zürich, Zug, Basel und Genf gibt es beispielsweise einen grösseren Anteil Jobs mit Homeoffice-Möglichkeiten als in Kantonen, die stärker von Landwirtschaft oder Tourismus geprägt sind.

Ein grosser Vorteil des Homeoffice ist, dass man sich das Pendeln ersparen kann: Bei einer durchschnittlichen Dauer von 26 Minuten pro Arbeitsweg – jeder zehnte Erwerbstätige pendelt sogar mehr als eine Stunde pro Weg – bleibt am Ende des Tages bei vielen deutlich mehr Zeit für Familie, Hobbys oder Erholung (BFS 2021). Bei genauerer Betrachtung fällt auf, dass jene Branchen mit dem höchsten Homeoffice-Anteil auch diejenigen mit den längsten Arbeitswegen sind. Vor allem in der IT-Branche (38 Minuten) und im Finanz- und Versicherungswesen (34 Minuten) wird überdurchschnittlich viel Zeit ins Pendeln investiert.

28 Anteil Erwerbstätige im Homeoffice nach Alter 2019 und (2020): 15–24-Jährige: 9 % (17 %); 25–39-Jährige: 25 % (37 %); 40–54-Jährige: 28 % (37 %); 55–64-Jährige: 23 % (30 %).

Abbildung 11**Vor allem in städtischen Kantonen wird zu Hause gearbeitet**

Bei der Homeoffice-Nutzung zeigen sich Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Kantonen. Zwei Drittel der Erwerbstätigen, die 2020 zumindest teilweise im Homeoffice arbeiteten, wohnen in städtischen Gebieten.



* Die Berechnungen beruhen auf weniger als 50 Beobachtungen und sind deshalb mit Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: Sake (BFS), eigene Berechnungen

Es stellt sich also die Frage, ob Beschäftigte in Branchen mit guten Homeoffice-Möglichkeiten einen längeren Arbeitsweg in Kauf nehmen. Oder sind die Arbeitswege in der IT- Branche und im Finanz- und Versicherungsgewerbe deshalb länger, weil sich die Arbeitgeber in diesen Branchen in grösseren Städten konzentrieren? Inwiefern sich die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten und somit den Arbeitsweg zu sparen, längerfristig auf die Wahl des Ar-

beits- und Wohnortes auswirken wird, hängt auch damit zusammen, ob der Homeoffice-Trend nachhaltig ist oder nicht.

Wird Homeoffice bleiben?

Beim Arbeiten von zu Hause aus handelt es sich also um keine neue, sondern lediglich um eine durch Covid-19 beschleunigte Entwicklung. Ebenfalls altbekannt sind die gewerkschaftlichen Sorgen zum Thema Homeoffice. Eine parlamentarische

Initiative für mehr Gestaltungsfreiheit im Homeoffice^{|29} deute beispielsweise darauf hin, «dass das Parlament Arbeiten rund um die Uhr will und sich darum foutiert, ob die Arbeitnehmenden zur Ruhe kommen können.»^{|30} Auf dem Höhepunkt der Pandemie wurde sogar vor einem «arbeitsrechtlichen Wildwest» gewarnt. Demnach soll das Homeoffice wieder «in geordnete, geregelte Bahnen überführt werden».^{|31} Es wird befürchtet, dass das Homeoffice von den Arbeitgebern als Instrument zur Kostenoptimierung eingesetzt werde, indem sie physische Arbeitsplätze reduzieren oder verschiedene mit der Tätigkeit verbundene Kosten auf die Angestellten abwälzten.^{|32} Diese Statements reihen sich in die generelle Haltung der Gewerkschaften ein, wonach jede Form von Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle zu bekämpfen ist, weil sie sich angeblich zuungunsten der Arbeitnehmer auswirke und mit einer ungebremsten Zunahme von Stress und Burnouts einhergehe.^{|33}

In der Tat belegen einige arbeitswissenschaftliche Vergleiche der Arbeitszufriedenheit von Inhouse- und Mobil-Arbeitnehmenden, etwa Waltersbacher et al. (2019), den erhöhten Aufwand der Selbstorganisation und der Abgrenzung von den Anforderungen des Betriebes. Sie suggerie-

ren, dass sich Homeoffice negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit auswirken könnten. Wer eher im Homeoffice arbeitet, arbeitet generell mehr und weist ein etwas erhöhtes Gesundheitsrisiko aus (Wegner et al. 2011). Hier ist die Frage der Kausalität jedoch offensichtlich: Wer viel arbeitet, wird wohl eher auch einen Teil der Arbeit zu Hause erledigen wollen.

Diese Sorgen kontrastieren mit der Tatsache, dass die grosse Mehrheit der Erwerbstätigen mit dem Homeoffice gute bis sehr gute Erfahrungen gemacht hat. So sehr, dass in einer kürzlich durchgeführten Umfrage rund drei Viertel der Heimtätigen auch nach der Pandemie einen Teil der Arbeit von Zuhause erledigen möchten. Nur 13 % gaben an, wieder komplett ins Büro zurückkehren zu wollen, während weitere 13 % in Zukunft lieber ausschliesslich im Homeoffice arbeiten möchten. Dabei ist das häufigste Argument für den (kompletten) Verzicht auf Telearbeit die berufliche Tätigkeit selbst. Nur 5 % der Befragten fanden, dass Homeoffice aufgrund der Situation in den eigenen vier Wänden eine ungeeignete Arbeitsweise sei (Sotomo 2021b).

Die positive Einstellung der Erwerbstätigen gegenüber dem Homeoffice manifestiert sich nicht nur in der Schweiz. Umfra-

29 Parlamentarische Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» von Thierry Burkart (01.12.2016).

30 Artikel auf der Unia-Webseite «Nein zu "Arbeiten Rund um die Uhr"» (31.01.2018).

31 Artikel auf der SGB-Webseite «Die Homeoffice-Mär» (28.05.2020).

32 Artikel auf der SGB-Webseite «Dossier 143: Zwiespalt Homeoffice» (23.10.2020).

33 Artikel auf der Syna-Webseite «Erfolgreicher Widerstand gegen längere Arbeitszeit» (18.09.2019).

gen, die in mehreren Ländern durchgeführt wurden, ergaben per saldo positive Erfahrungen (Barrero et al. 2021; Bloom et al. 2021). Heimarbeit wird auch nicht mehr wie früher stigmatisiert. Unternehmen haben in Infrastruktur und Schulung investiert und aufgrund der grossen Nachfrage bessere Lösungen und Hilfsmittel entwickelt. Schliesslich sind die Ängste rund um Ansteckungen nicht verschwunden.

Schaut man statt auf Umfragen auf das Verhalten der Erwerbstätigen, bestätigt sich der Eindruck, dass sie die örtliche und zeitliche Flexibilität sehr zu schätzen vermögen. Mas und Pallais (2017) stellen fest, dass Call-Center-Mitarbeitende bereit sind, eine Gehaltskürzung von 8 % in Kauf zu nehmen, um von zu Hause aus arbeiten zu können. Auf der anderen Seite werden Stellen, die eine hohe Präsenzzeit fordern, tendenziell höher entlohnt. Das gleiche gilt für Positionen, in denen das Einhalten von Deadlines, die Produktion in Teams und häufige interpersonelle Kontakte wichtig sind (Ponthieux und Meurs 2015).

Aus der Sicht der Unternehmen: Homeoffice als «Fringe Benefit»

Ob die Unternehmen das Homeoffice genauso schätzen wie ihre Angestellten, sei allerdings dahingestellt. Bai et al. (2021) untersuchen Umsätze, Erträge und Aktienurse von Unternehmen, in denen viele Tätigkeiten im Homeoffice ausgeübt werden können. Je höher dieser Anteil, desto

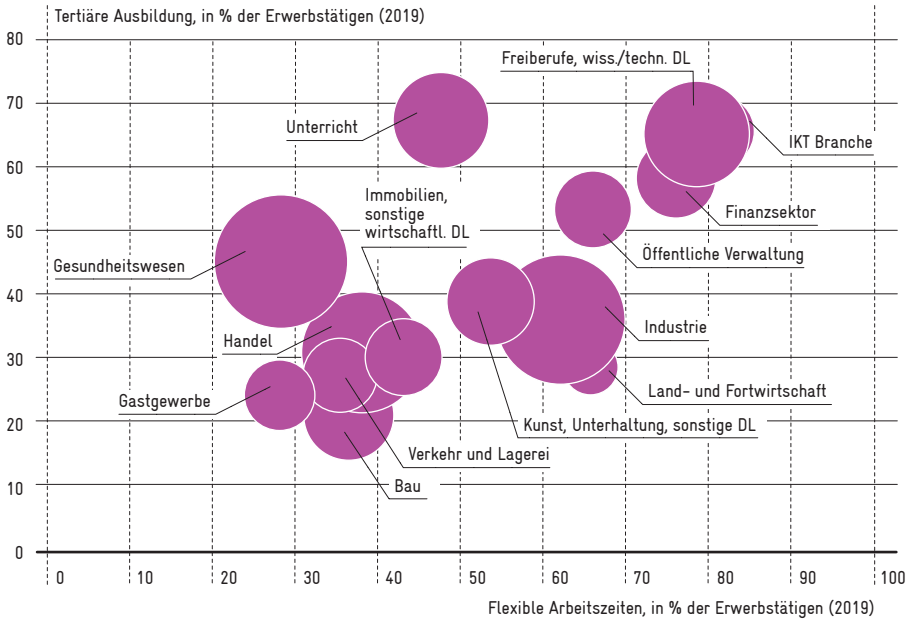
höher ist die «digitale Resilienz» der Firma in der Pandemie gewesen. Die empirische Evidenz zu den Auswirkungen des Homeoffice auf die Arbeitsproduktivität sind allerdings widersprüchlich. In einem grossangelegten, oft zitierten Experiment fanden Bloom et al. (2014) eine Erhöhung der Produktivität von Call-Center-Mitarbeiterinnen um fast 15 %. Emmanuel und Harrington (2021) finden ähnliche positive Effekte auf die Produktivität, dennoch schätzen sie, dass Homeoffice Beförderungen eher erschwert. Die produktiveren Mitarbeitenden – wenn sie die Wahl haben – entscheiden sich eher für einen Büroarbeitsplatz. Wer Karriere machen will oder eine neue Stelle antritt, meidet das Homeoffice.

Die Gründe dafür sind schnell gefunden. Gaspar und Glaeser (1998) präsentieren suggestive Beweise dafür, wonach Telefonieren kein Ersatz, sondern nur eine Ergänzung zur persönlichen Interaktion ist. Ebenso stellt Homeoffice ein unvollkommenes Substitut für Präsenzarbeit dar (Davis et al. 2021). Deshalb ist zu erwarten, dass nach dem Abklingen der Pandemie weiterhin einige im Büro und einige zu Hause arbeiten. So wird sich wahrscheinlich eine Mischform zwischen Homeoffice und Präsenz am Arbeitsplatz durchsetzen. Hochqualifizierte Erwerbstätige in grösseren Agglomerationen, die bereits heute längere Pendelwege in Kauf nehmen, könnten am meisten vom Homeoffice-

Abbildung 12

Je höher der Bildungsabschluss, desto flexibler die Arbeitszeiten

Wirtschaftsbereiche mit einem höheren Anteil an hochqualifizierten Erwerbstätigen zeichnen sich tendenziell durch eine flexiblere Gestaltung der eigenen Arbeitszeit aus.



Quelle: BFS (2021m), Sake (BFS), eigene Berechnungen

Boom profitieren. Für die Jungen, die Mobilien und die Karrierebewussten ist Präsenzzeit jedoch unabdingbar.

Im Gegenteil zur Grundannahme der Gewerkschaften, die Homeoffice als zusätzliches Druckmittel der Arbeitgeber zu lasten des Personals betrachten, wird sich diese Arbeitsform also eher als ein «fringe benefit» für bereits gut etablierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln. Zeitliche und räumliche Flexibilität, insbeson-

dere wenn sie eine Hoheit über die eigene Zeitagenda ermöglichen – sind vermehrt ein Attribut höher qualifizierter Arbeitsplätze geworden. Wie die Abbildung 12 zeigt, nimmt der Anteil der Erwerbstätigen in einer Branche, die über eine flexible Arbeitszeitregelung (Jahresarbeitszeiten u.ä.) verfügt, mit dem Anteil der hochqualifizierten Erwerbstätigen (und somit mit den Löhnen) stark zu. Selbständige, die in Umfragen auf Autonomie und Selbstverwirk-

lichung besonders Wert legen, arbeiten ebenfalls viel häufiger von zu Hause aus. Deshalb sind in peripheren Regionen, wo u.a. die Dichte an Hochqualifizierten gering ist, weniger Veränderungen der Arbeitsformen zu erwarten.

2.2 _ Dem Wunsch nach Flexibilität im Gesetz entgegenkommen

Die Frage nach den rechtlichen Rahmenbedingungen für das mobile und flexible Arbeiten stellt einen Dauerbrenner des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts dar: Über die Bedeutung des technischen Fortschritts für die künftigen Formen der Arbeit wird bereits seit dem Aufkommen digitaler Plattformen intensiv diskutiert und gestritten.

Auf diese Herausforderungen hat die Politik schnell reagiert: allerdings nicht im Sinne einer Modernisierung, sondern einer Verteidigung des Bewährten. Obwohl die Plattformarbeit nur wenig verbreitet ist (vgl. Box 2), hat sie bereits einen beachtlichen regulatorischen «Backlash» ausgelöst. Noch bevor Gerichte in der Schweiz ein Urteil über die Frage der Selbständigkeit oder Unselbständigkeit von Uber-Fahrern fällen konnten, wurden in den Kantonen Genf und Zürich neue restriktive Gesetze erlassen, die unter anderem Dienste verbieten wie Uber-Pop, die Fahrten mit nichtlizenzierten Chauffeuren vergeben.

Wie Avenir Suisse in einer früheren Publikation darlegte, sind verschiedene Teile unseres Arbeitsrechtes – insbesondere das Arbeitsgesetz – nicht mehr zeitgemäss.³⁴ Das Gesetz umfasst Konzepte und Begrif-

fe, die typisch für das Industriezeitalter waren: fixe Arbeitsplätze, fixe Arbeitszeiten, die klare Trennung zwischen Tag- und Nachtarbeit sowie zwischen Arbeitszeit und Pausen; alles Kriterien, die einerseits durch die Technologie, andererseits durch den veränderten Arbeitsinhalt und die Gewohnheiten der Erwerbstätigen selbst zunehmend obsolet geworden sind.

Reformbedarf im Sozialversicherungsrecht

Es lohnt sich vorerst, zwischen dem Reformbedarf im Sozialversicherungsrecht einerseits und im Arbeitsrecht andererseits zu unterscheiden. Das Sozialversicherungsrecht kennt keine besondere Regelung für die berufliche Tätigkeit, die ausserhalb der Räumlichkeiten des Betriebs stattfinden. Über die Jahre hat die Rechtsprechung zahlreiche Unklarheiten beseitigt, etwa bezüglich Unfällen, die auf dem Arbeitsweg geschehen. Es ist davon auszugehen, dass sie auch jene Fälle regeln wird, die den Versicherten im Homeoffice zustossen. Die Rechtsprechung hat anerkannt, dass Homeoffice die Teilhabe am Arbeitsmarkt erleichtern kann. Entsprechend wurden strengere Kriterien für den Bezug von Leistungen der Invalidenversicherung für zumutbar erklärt, wenn eine Tätigkeit von zu Hause aus vorgenommen

³⁴ Adler und Salvi (2017): «Wenn die Roboter kommen – den Arbeitsmarkt für die Digitalisierung vorbereiten».

werden kann (Schweizerisches Bundesgericht 2020).

Eine Knacknuss bleiben die Versicherungsunterstellungsregeln von Grenzgängern. Grundsätzlich werden sie auch dann als in der Schweiz erwerbstätig betrachtet, wenn sie ihre Tätigkeit an ihrem Wohnsitz ausüben. Sobald mehr als 25 % der Arbeit im EU-Wohnsitzstaat erfolgt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch da Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Zurzeit (und bis voraussichtlich Ende 2021) werden die Unterstellungsregeln «kulant» angewendet. Hier setzt die Gesetzgebung de facto eine Obergrenze für das Homeoffice fest.

Reformbedarf Arbeitsrecht

Eine wichtigere Hürde zur Flexibilisierung der Arbeit stellt hingegen das bestehende Arbeitsgesetz (ArG) dar. Das Gesetz (und seine fünf Verordnungen) regelt akribisch Arbeits- und Ruhezeit, Nacht- und Sonntagsverbot, maximale Wochen- und Überzeiten, den maximalen Tagesrahmen, die minimale tägliche Ruhezeit, die Arbeitssicherheit und vieles mehr.^[35] Die Vorgaben des Arbeitsgesetzes sind deutlich einschränkender als jene des Sozialversicherungsrechtes – auf dem Papier zumindest.

Es ist ein offenes Geheimnis, dass Teile dieses starren Gesetzes systematisch ignoriert werden, insbesondere von den Arbeitnehmenden selbst. Ihre Ansprüche an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch der Wunsch, die eigenen Fähigkeiten in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen flexibel einzusetzen, tragen entscheidend dazu bei.

Ausnahmen sind im Arbeitsgesetz dünn gesät.^[36] Arbeitnehmer der Privatwirtschaft, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben und über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen, gelten als «Quasi-Selbständige» und sind (teilweise) davon ausgenommen (Art. 3 ArG). Seit 2016 sind Mitarbeitende mit einem Lohn über 120 000 Franken von einer detaillierten Zeiterfassung befreit. Dies ist jedoch nur auf Grundlage eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und für grössere Betriebe möglich. Eine Mini-Reform auf Verordnungsstufe befindet sich zurzeit in der Vernehmlassung (August 2021) (Bundesrat 2021b). Sie betrifft u.a. die Arbeitszeit am Wochenende in der Revisions- und Beratungsbranche. Gemäss Arbeitsgesetz gelten im Homeoffice genau die gleichen Pflichten wie am Arbeitsplatz, etwa bezüglich Arbeitszeiterfassung.

35 Die Tagesarbeitszeit (oder auch Nachtarbeitszeit) des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb eines Zeitrahmens von 14 Stunden liegen.

36 Zumindest in der Privatwirtschaft; in den Verwaltungen und öffentlich-rechtlichen Anstalten existieren eigene Regeln. Diese sind meist strenger, aber nicht immer. So hat kürzlich der Bundesrat eine Lockerung der Arbeitszeiterfassung für das Bundespersonal vorgeschlagen, die nach Auffassung von Arbeitsrechtsexperten über das hinausgeht, was für die Privatwirtschaft im Rahmen des bestehenden Arbeitsgesetzes möglich wäre (NZZ 2021).

Das Arbeitsgesetz geht von der impliziten Annahme aus, dass Flexibilität eine Gefahr für die Arbeitnehmenden darstellt, insbesondere für die Schutzbedürftigsten, und dass sie nur zugunsten der Arbeitgeber geht. Wie wir im Abschnitt 2.1 gezeigt haben, entspricht dies immer seltener der Realität. Formen der Flexibilität, mit denen sie die Hoheit über ihre eigene Zeitagenda erhalten, stehen im Interesse der Arbeitnehmer selbst. Doch das Arbeitsgesetz schränkt ausdrücklich die Arbeitszeitsouveränität und die Autonomie der Beschäftigten ein (Art. 9 ff. ArG). Begründet wird diese Einschränkung mit dem Schutz des Familien- und Soziallebens; diese werden jedoch durch die mangelnde Flexibilität des Arbeitsgesetzes selbst mittlerweile erschwert. Diese Kosten für die Familien werden vom Gesetzgeber (und von zahlreichen Expertinnen und Experten, die sich in diesem Gebiet tummeln) kaum berücksichtigt. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist dann möglich, wenn die Arbeitnehmenden ihren beruflichen, privaten und sozialen Interessen parallel nachgehen können, ohne sich an einen Zeitplan halten zu müssen.

Die Vertragsfreiheit im Arbeitsverhältnis wahren – selbst im Homeoffice

Die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, wird von den Arbeitnehmenden zusehends geschätzt. Es

muss allerdings eine Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien bleiben, ob und in welchem Umfang die Arbeitsleistung im Homeoffice erbracht werden soll. Hier soll die Vertragsfreiheit im Arbeitsverhältnis ernst genommen werden. Die Akteure des Arbeitsmarktes sind die Geeignetsten, um massgeschneiderte Lösungen zu finden. Ein Anspruch aufs Arbeiten im Homeoffice wäre nicht zielführend, genauso wenig eine Verpflichtung.

Arbeitsrechtsexperten haben einen Präzisierungsbedarf im Arbeitsvertragsrecht geortet (Steiger-Sackmann 2021). Der Arbeitsplatz im Homeoffice wäre daher nur dann zu entschädigen, wenn kein Büroarbeitsplatz zur Verfügung steht und er eine Notwendigkeit darstellt.

Darüber hinaus sollten künftige Revisionen des Arbeitsgesetzes die Arbeitspraxis des 21. Jahrhunderts spiegeln und die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden berücksichtigen. Hierzu wurden bereits eine ganze Reihe von Vorstössen in den Eidgenössischen Räten eingereicht: die einen zielen auf eine Lockerung der aktuellen Vorschriften, die anderen verlangen noch mehr Schutz für die Arbeitnehmenden (Steiger-Sackmann 2021). Bis Ende 2022 soll zudem vom Bundesrat ein Monitoring-Bericht über die relevanten Entwicklungen im Kontext der Digitalisierung des Arbeitsmarktes verabschiedet werden (Bundesversammlung 2021).

Dabei geht das Recht auf die eigene Privatsphäre vor. Ein direkter Vollzug der Arbeits- und Ruhezeitenregeln im Homeoffice – oder gar eine Dokumentationspflicht des Arbeitsplatzes mit Fotos und Plänen – würde diesem Recht arg zusetzen.

Box 5

Von der Krise lernen: Die Reformvorschläge von Avenir Suisse

Die Schweizer Wirtschaft ist bisher im internationalen Vergleich gut durch die Covid-19-Krise gekommen. Gesamthaft gesehen haben die milliardenschweren Massnahmenpakete und die – verglichen mit anderen Ländern – gemässigten wirtschaftlichen Einschränkungen ihren Dienst getan. Dennoch hat auch diese Krise aufgezeigt, in welchen Bereichen Verbesserungspotenzial herrscht und auf welche Reformen zukünftig verzichtet werden sollte. Nachfolgend die wichtigsten Punkte:

Kurzarbeit:

Selbstbehalt der Unternehmen erhöhen: Dadurch werden die Anreize verstärkt, die Kurzarbeit nur für Arbeitsplätze zu verwenden, die auch nach der Krise überlebensfähig sind. Die reguläre Karenzfrist von zwei bis drei Tagen soll wieder eingeführt werden.

Kurzarbeit auslaufen lassen: Zwar sollte eine gewisse Flexibilität bei der Dauer grundsätzlich möglich sein, damit diese je nach wirtschaftlicher Lage angepasst werden kann. Dennoch bremst eine lange Bezugsdauer tendenziell den Strukturwandel. Von einer weiteren Ausdehnung der Bezugsdauer ist deshalb abzusehen, vielmehr ist nun eine Rückkehr zum regulären System angebracht. Längerfristig wäre zudem zu prüfen, ob bei einem langanhaltenden Wirtschaftsabschwung eine stufenweise Senkung des maximalen Arbeitsausfalls sinnvoll wäre.

Kurzarbeitsentschädigungen auf 80 % begrenzen: Um Mehrarbeit zu belohnen, muss die Ersatzrate wieder auf maximal 80 % begrenzt werden, auch für niedrige Einkommen. Die Ersatzrate muss damit an jene der Arbeitslosigkeit angeglichen werden. Gerade bei einer langanhaltenden Rezession ist ein System denkbar, bei dem die Leistungen im Laufe der Bezugsdauer sinken.

Arbeitslosenversicherung:

Anzahl der Taggelder nicht ausweiten: Die Dauer der Arbeitslosigkeit hängt – unter anderem – von der maximalen Anzahl Taggelder ab, die von der Arbeitslosenversicherung vorgesehen wird. Eine Verlängerung der maximal zulässigen Bezugsdauer der Arbeitslosenentschädigung geht in der Regel mit einer längeren durchschnittlichen Arbeitslosendauer einher. Bei der Ausweitung von Taggeldern für Arbeitslose während Rezessionen ist deshalb grundsätzlich Zurückhaltung zu üben.

Arbeitsgesetz:

Arbeitsgesetz flexibilisieren: Das Arbeitsgesetz umfasst Konzepte und Begriffe, die typisch für die industrielle Epoche waren. Gerade weil das Arbeitsgesetz nicht mehr zeitgemäss ist, erstaunt es kaum, dass

Teile dieses starren Regelwerkes systematisch ignoriert werden, insbesondere von den Arbeitnehmenden selbst. Im Hinblick auf den technologischen Wandel, aber auch die veränderten Arbeitsinhalte und Erwartungen der Arbeitnehmenden, ist es höchste Zeit, das Arbeitsgesetz flexibler zu gestalten und an die reale Arbeitspraxis anzupassen.

Arbeitsvertragsrecht:

Vertragsfreiheit wahren: Ob und in welchem Umfang die Arbeitsleistung im Homeoffice erbracht werden kann, muss eine Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien bleiben. Hier soll die Vertragsfreiheit im Arbeitsverhältnis ernst genommen werden, denn die Akteure des Arbeitsmarktes sind die Geeignetesten, um massgeschneiderte Lösungen zu finden. Ein Anspruch aufs Arbeiten im Homeoffice wäre nicht zielführend, genauso wenig eine entsprechende Verpflichtung. Der Arbeitsplatz im Homeoffice wäre nur dann zu entschädigen, wenn kein Büroarbeitsplatz zur Verfügung steht und er eine Notwendigkeit darstellt.

Die Rolle der Unternehmen:

Homeoffice wie auch Büropräsenz ermöglichen: Zukünftig wird sich wahrscheinlich eine Mischform zwischen Homeoffice und Präsenz am Arbeitsplatz durchsetzen. Im Gegensatz zur Grundannahme der Gewerkschaften, die Homeoffice als zusätzliches Druckmittel der Arbeitgeber zulasten des Personals betrachten, wird sich diese Arbeitsform also eher als ein «fringe benefit» für gut etablierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln. Für die Jungen, die Mobilen und die Karrierebewussten ist Präsenzzeit jedoch unabdingbar.

Beteiligung am Arbeitsmarkt:

Höhere Erwerbstätigkeit der Frauen ermöglichen: Die Pandemie hat erneut aufgezeigt, dass die Erwerbstätigkeit der Frauen sensibel auf Rahmenbedingungen reagiert – etwa die (fehlende) Verfügbarkeit von externen Betreuungskapazitäten. Es gilt daher Hürden abzubauen, die Frauen von einer erhöhten Erwerbstätigkeit abhalten: Der Übergang zur Individualbesteuerung, die die Zweiteinkommen steuerlich merklich entlasten würde, und die Erhöhung der Abzüge für die Drittbetreuung hätten durchaus die angestrebte Wirkung auf ihre Arbeitsmarktpartizipation.

Zurück an die Arbeit

Der Covid-19-Schock war unerwartet und ungewöhnlich – das gilt auch für den Arbeitsmarkt. Selbst wenn die Pandemie noch nicht überwunden und die (neue) Normalität noch nicht zurückgekehrt ist, war die akute Phase der Krise von erstaunlich kurzer Dauer. Die Rezession erwies sich auch als atypisch: Der ausgeprägte Rückgang des Arbeitsvolumens im Jahr 2020 wurde nicht von einer entsprechenden Zunahme der Arbeitslosigkeit begleitet; die Partizipation am Arbeitsmarkt nahm nur geringfügig ab. Entsprechend gering waren der Rückgang der Einkommen und die Zunahme der Einkommensungleichheit, wobei dazu die Datenlage noch unvollständig ist. Wenn eine Regel bestätigt wurde, dann diese: Die ursprünglichen (katastrophalen) Szenarien vieler Ökonomen trafen nicht ein.

Dennoch wäre es falsch, die Veränderungen, die durch die Pandemie bisher hervorgerufen wurden, als nur vorübergehend oder marginal zu bezeichnen. Blickt man auf die wichtigsten Arbeitsmarkttrends der Jahre unmittelbar vor der Pandemie zurück, die wir im Kapitel 1 präsentiert haben, lässt sich bereits bei einigen von ihnen ein Einfluss der Covid-19-Krise ausmachen.

So mag das Konzept der «She-cession» – einer Rezession, die vorwiegend Frauen auf dem Arbeitsmarkt traf – eine mediale Hyperbel gewesen sein (vgl. Box 1). Dennoch hat die Pandemie einmal mehr deutlich gemacht, wie sensibel die Erwerbstätigkeit der Frauen auf die (fehlende) Verfügbarkeit von externen Betreuungskapazitäten reagiert. Dies kann man negativ werten, als ein weiteres Zeichen einer mangelhaften Gleichstellung. Andererseits lässt sich diese Diagnose als Aufmunterung für eine Politik interpretieren, die auf die Verbesserung der Erwerbsanreize und auf den Abbau der Hürden zur Erwerbstätigkeit der Frauen zielt. Offensichtlich reagiert das Erwerbsverhalten der Frauen auf die entsprechenden Rahmenbedingungen stark. Der Übergang zur Individualbesteuerung, mit der die Zweiteinkommen steuerlich merklich entlastet würden, und die Erhöhung der Abzüge für die Drittbetreuung hätten durchaus die angestrebte Wirkung auf die Arbeitsmarktpartizipation der Frauen.

Die Pandemie hat auch den regulatorischen Reformbedarf unseres Arbeitsrechtes schonungslos demonstriert. Zwar mag die Rechtssicherheit unter der plötzlichen Ausbreitung des Homeoffice etwas gelitten

haben. Die Homeoffice-Revolution hat aber vorerst deutlich gemacht, dass den Arbeitnehmenden ein hohes Mass an Eigenverantwortung zugemutet werden kann. Zahlreiche Tätigkeiten mussten innerhalb kürzester Zeit in einer privaten Umgebung ausgeführt werden – und es funktionierte! Dank Homeoffice konnte die Schweizer Wirtschaft die negativen Auswirkungen der Einschränkungen auf den Produktionsapparat merklich abfedern. Besser noch: Vielen fanden sogar Spass an der neuen Arbeitsform.

Viele, aber nicht alle. Die Gewerkschaften wollen partout an einem Arbeitsgesetz festhalten, das Konzepte und Begriffe kennt, die typisch für die industrielle Epoche des 19. und 20. Jahrhunderts waren: fixe Arbeitsplätze, fixe Arbeitszeiten, eine klare Trennung zwischen Tag- und Nachtarbeit sowie zwischen Arbeitszeit und Pausen. Diese Konzepte entsprechen nicht mehr den Erwartungen vieler Arbeitnehmenden an den Arbeitsschutz. Vor allem sind die starren Anforderungen an die Arbeitszeiten und die Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung angesichts der Verbreitung und Beliebtheit des Homeoffice problematisch. Anpassungen sind hier unumgänglich.

Indessen hat die Pandemie die Unternehmen dazu gezwungen, sich rasch auf eine Gesundheitskrise einzustellen. Dies hat die Verbreitung und Nutzung digitaler Technologien beschleunigt. Entsprechend

dürfte die Verlagerung von Wertschöpfung und Arbeitsplätzen vom «physischen» in den «digitalen» Sektor anhalten. Die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitsabläufe in den Unternehmen und die flexiblere Arbeitsregelungen werden auf Dauer Bestand haben.

Im Nachhinein stellen wir schliesslich fest, dass die Sozialversicherungen, insbesondere die Arbeitslosenversicherung (ALV), besser auf eine Pandemie vorbereitet waren als manch andere staatliche Institution. Die ALV absorbierte den Pandemieschock derart vollkommen, dass einige Kennzahlen des Arbeitsmarktes im Nachhinein kaum auf eine Krise hindeuten würden. Sie haben jedoch tiefe finanzielle Spuren hinterlassen. Nun ist deshalb eine Reflexion darüber nötig, wie lang sich unsere Volkswirtschaft diese «Vollkasko-Versicherung» leisten will. Wir haben in dieser Studie mehrere Indizien präsentiert, die darauf hinweisen, dass die verlängerte Bezugsdauer der Kurzarbeit, die Erhöhung der Ersatzrate und der ALV-Taggelder das «Matching» von Arbeitssuchenden und offenen Stellen verschlechtert und einen signifikanten Beitrag zur Verlängerung der Arbeitslosigkeit geleistet hat. Nun ist eine schnelle Rückkehr zum regulären System angebracht.

Anhang

Das «Badewanne»-Modell der Arbeitslosigkeit

Die im Kapitel 1.2 und 1.3 beschriebenen Flüsse in und aus der Arbeitslosigkeit, sowie die Auswirkungen der verlängerten Bezugsdauer der Taggelder auf die Arbeitslosenquote wurde nach einem einfachen «Badewanne»-Modell berechnet, das wir hier kurz beschreiben.

Demnach wird die Erwerbsbevölkerung in Erwerbstätige E und Arbeitslose U aufgeteilt. Die Veränderung ΔU der Zahl der Arbeitslosen von einem Quartal zum anderen entspricht der erwarteten Differenz zwischen den Zugängen in und den Abgängen aus der Arbeitslosigkeit

$$\Delta U = sE - fU,$$

wobei s die Wahrscheinlichkeit bezeichnet, in einem Monat arbeitslos zu werden; f die Wahrscheinlichkeit einer Anstellung, wenn arbeitslos.

Sei u die Arbeitslosenquote, $1-u$ die Erwerbsquote. Die Veränderung der Arbeitslosenquote ist dann

$$\Delta u = s(1-u) - fu.$$

Kennt man den Bestand an Arbeitslosen bzw. die Arbeitslosenquote u und die neuen Zugänge s , lässt sich die Abgangsrate f bestimmen. Nimmt man zudem vereinfachend an, dass die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit unabhängig von der Dauer derselben sind, kann aus den gleichen Daten eine mittlere Dauer der Arbeitslosigkeit T gewonnen werden. Es gilt nämlich

$$T = 1/f.$$

Schliesslich ermöglicht das Badewanne-Modell eine überschlagsmässige Schätzung der Auswirkung einer Verlängerung der Taggelder auf die Arbeitslosenquote.

Angenommen, die Verlängerung würde die Dauer der Arbeitslosigkeit von T_0 auf T_1 erhöhen, ohne jedoch die Zugangsrate s zu beeinflussen, steigt die gleichgewichtige Arbeitslosenquote von $u_0 = s/(s + 1/T_0)$ auf $u_1 = s/(s + 1/T_1)$.

Im Jahr 2019 lag beispielsweise die Arbeitslosenquote gemäss Seco bei 2,3 %. Im Durchschnitt verloren ca. 0,7 % der Erwerbstätigen pro Monat ihre Stelle und wurden arbeitslos. Daraus ergibt sich eine Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit von

$$f = s(1-u)/u = 0.007 * \frac{1-0.023}{0.023} = 30 \% \text{ pro Monat}$$

und eine mittlere Dauer der Arbeitslosigkeit von 3,25 Monaten bzw. 13 Wochen.

Nimmt dann die mittlere Dauer der Arbeitslosigkeit um 3 Wochen zu (infolge etwa der Verlängerung der maximalen Bezugsdauer), steigt die gleichgewichtige Arbeitslosigkeit u auf $0.007 / (0.007 + \frac{1}{4}) = 2,7 \%$.

Literaturverzeichnis

- Agenda Austria (2021): Policy Brief 29.01.2020 - Der schrittweise Ausstieg aus der Kurzarbeit. <https://www.agenda-austria.at/publikationen/der-schrittweise-ausstieg-aus-der-kurzarbeit/>. Zugriff: 16.09.2021.
- Bai, John Jianqiu; Brynjolfsson, Erik; Jin, Wang; Steffen, Sebastian und Wan, Chi (2021): Digital Resilience: How Work-From-Home Feasibility Affects Firm Performance. In: NBER Working Paper Series, No. 28588. National Bureau of Economic Research.
- Barrero, Jose M.; Bloom, Nicholas und Davis, Steven J. (2021): Why Working From Home Will Stick. In: Working Paper, No. 2020(174). Becker Friedman Institute, Ronzetti Initiative for the Study of Labour Markets.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020a): Ausgewählte Indikatoren zur Qualität der Beschäftigung. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.14715253.html>. Zugriff: 08.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020b): Internetbasierte Plattformdienstleistungen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/arbeitsbedingungen/internet-plattformdienstleistungen.html>. Zugriff: 16.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021a): Beschäftigte. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/beschaeftigungsstatistik-beschaeftigte.html>. Zugriff: 19.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021b): Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit und Freiwilligenarbeit nach Geschlecht und Familiensituation. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.17124513.html>. Zugriff: 24.08.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021c): Erwerbsquote. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbspersonen/erwerbsquote.html>. Zugriff: 08.06.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021d): Erwerbstätigenquote. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.16724570.html>. Zugriff: 29.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021e): Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Geschlecht und Grossregionen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.18784196.html>. Zugriff: 21.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021f): Tatsächliches jährliches Arbeitsvolumen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.17124368.html>. Zugriff: 24.08.2021.

- BFS, Bundesamt für Statistik (2021g): 2020 wurden deutlich weniger Arbeitsstunden geleistet. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/medienmitteilungen.assetdetail.17124435.html>. Zugriff: 21.07.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021h): Durchschnittliches Alter beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt nach Geschlecht und Erwerbsstatus. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.16724642.html>. Zugriff: 08.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021i): Lohnentwicklung. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnentwicklung.html>. Zugriff: 08.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021j): Covid-19 und Lebensbedingungen in der Schweiz 2020 (SILC). <https://www.experimental.bfs.admin.ch/expstat/de/home/innovative-methoden/silc.html>. Zugriff: 27.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021k): Teleheimarbeit. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.16764364.html>. Zugriff: 23.08.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021l): Dauer des Wegs vom Wohnsitz zum Arbeitsort nach verschiedenen Merkmalen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/arbeitsbedingungen/qualitaet-beschaef-tigung.assetdetail.16724716.html>. Zugriff: 23.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021m): Flexibilität der Arbeitszeit nach verschiedenen Merkmalen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.16724708.html>. Zugriff: 19.09.2021.
- Bloom, Nicholas; Liang, James; Roberts, John und Ying, Zhichun (2014): Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. In: The Quarterly Journal of Economics, 130(1), S. 165–218.
- Bloom, Nicholas; Mizen, Paul und Taneja, Shivani (2021): Returning to the office will be hard. <https://voxeu.org/article/returning-office-will-be-hard>. Zugriff: 15.06.2021.
- Bluedorn, John; Caselli, Francesca; Hansen, Niels-Jakob; Shibata, Ippei und Tavares, Marina M. (2021): Gender and Employment in the COVID-19 Recession: Evidence on “She-cessions”. In: IMF Working Papers, No. 2021/95. International Monetary Fund.
- Bundesrat (2020a): Coronavirus: Bundesrat verabschiedet Zusatzfinanzierung der Arbeitslosenversicherung zuhanden des Parlaments. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-80043.html>. Zugriff: 27.09.2021.
- Bundesrat (2020b): Coronavirus: Zusätzliche Massnahmen zur Stützung der Wirtschaft. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-78573.html>. Zugriff: 08.09.2021.

- Bundesrat (2021a): Coronavirus: Bundesrat erweitert Unterstützung für grössere Unternehmen und Arbeitslose. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-82366.html>. Zugriff: 08.09.2021.
- Bundesrat (2021b): Vernehmlassung 2021/65: Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2). <https://www.fedlex.admin.ch/de/consultation-procedures/ongoing#WBF>. Zugriff: 27.09.2021.
- Bundesversammlung (2021): Analyse und Beurteilung der Auswirkungen des Homeoffice auf die Arbeitswelt und den Verkehr während der Gesundheitskrise durch Covid-19 sowie Festlegen von künftigen Szenarien und Fördermassnahmen. <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20203188>. Zugriff: 22.09.2021.
- Cahuc, Pierre; Kramarz, Francis und Nevoux, Sandra (2021): The Heterogeneous Impact of Short-Time Work: From Saved Jobs to Windfall Effects. In: CEPR Discussion Paper, No. 16168. Centre for Economic Policy Research.
- Davis, Morris; Ghent, Andra und Gregory, Jesse (2021): The Work-from-Home Technology Boon and its Consequences. In: NBER Working Paper Series, No. 28461. National Bureau of Economic Research.
- EFK, Eidgenössische Finanzkontrolle (2020): COVID-19-Prüfungen: Vierter Zwischenbericht – Massnahmen des Bundes, Stand 15. Oktober 2020. Bern: Oktober 2020.
- EFV, Eidgenössische Finanzverwaltung (2021): Covid-19: Auswirkungen auf die Bundesfinanzen. <https://www.efv.admin.ch/efv/de/home/aktuell/brennpunkt/covid19.html>. Zugriff: 23.07.2021.
- Emmanuel, Natalia und Harrington, Emma (2021): „Working“ Remotely? Selection, Treatment, and the Market Provision of Remote Work. Working Paper, Harvard University.
- Frick, Andreas und Wirz, Aniela (2005): Wirksamkeit der Kurzarbeitsregelung in der Rezession 2001–2003: Analyse anhand von Firmendaten aus der schweizerischen Industrie für die Rezession 2001–2003. In: SECO Publikation: Arbeitsmarktpolitik, 13.
- Gaspar, Jess und Glaeser, Edward L. (1998): Information Technology and the Future of Cities. In: *Journal of Urban Economics*, 43(1), S. 136–156.
- Hijzen, Alexander und Martin, Sébastien (2013): The Role of Short-Time Work Schemes during the Global Financial Crisis and Early Recovery: A Cross-Country Analysis. In: IZA Discussion Paper, 1(5). IZA Institute of Labor Economics.
- Kopp, Daniel und Siegenthaler, Michael (2019): Short-Time Work and Unemployment in and after the Great Recession. In: KOF Working Papers, No. 462. KOF Swiss Economic Institute, ETH Zurich.

- Lalive, Rafael; van Ours, Jan C. und Zweimüller, Josef (2006): How Changes in Financial Incentives Affect the Duration of Unemployment. In: *Review of Economic Studies*, 73(4), S. 1009–1038.
- Martínez, Isabel Z; Kopp, Daniel; Lalive, Rafael; Siegenthaler, Michael und Pichler, Stefan (2021): Corona und Ungleichheit in der Schweiz. Eine erste Analyse der Verteilungswirkungen der Covid-19-Pandemie. In: *KOF Studien*; 161. Zürich: KOF Konjunkturforschungsstelle, ETH Zürich.
- Mas, Alexandre und Pallais, Amanda (2017): Valuing Alternative Work Arrangements. In: *American Economic Review*, 107(12), S. 3722–3759.
- Müller, Jürg und Ammann, Basil (2021a): Coronakrise führt zu Gründerboom. *Avenir Suisse*, 04.03.2021. <https://www.avenir-suisse.ch/coronakrise-fuehrt-zu-gruenderboom/>. Zugriff: 25.08.2021.
- Müller, Jürg und Ammann, Basil (2021b): Über den Lebenszyklus von Firmen. *Avenir Suisse*. <https://www.avenir-suisse.ch/publication/lebenszyklus-von-firmen/>. Zugriff: 28.09.2021.
- Müller, Valérie und Salvi, Marco (2021): Weiterbilden, aber gezielt: Antworten auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt. *Avenir Suisse*. <https://www.avenir-suisse.ch/publication/weiterbilden-aber-gezielt/>. Zugriff: 28.09.2021.
- NZZ, Neue Zürcher Zeitung (2021): Flexibles Arbeiten: Bundesbeamte erhalten Privilegien, die Fachkräften der Privatwirtschaft verwehrt bleiben. Von: Vonplon, David 22.06.2021.
- OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development (2018): Decoupling of wages from productivity: What implications for public policies? <https://www.oecd.org/economy/decoupling-of-wages-from-productivity/>. Zugriff: 23.09.2021.
- OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development (2020): Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135415-6bardplc5q&title=Job-retention-schemes-during-the-COVID-19-lockdown-and-beyond. Zugriff: 02.06.2021.
- OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development (2021a): Short-Term Labour Market Statistics - Employment rate. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR&_ga=2.250797190.1035318468.1621930917-549688706.1610627418. Zugriff: 22.07.2021.
- OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development (2021b): OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recover. OECD Publishing, Paris: Juli 2021.
- OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development (2021c): Timely Indicators of Entrepreneurship: New enterprise creations. <https://stats.oecd.org/index.aspx?query-id=74181>. Zugriff: 22.09.2021.

- Ponthieux, Sophie und Meurs, Dominique (2015): Gender Inequality. In: Atkinson, Anthony B. und Bourguignon, François (Hrsg.): Handbook of Income Distribution, Volume 2, S. 981–1146. Elsevier.
- République Française, Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (2021): Activité partielle – chômage partiel. <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle>. Zugriff: 24.09.2021.
- Schweizerisches Bundesgericht (2020): Rechtsprechung Bundesgericht 9C_15/2020, Urteil vom 10. Dezember 2020. Luzern: 10.12.2020.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2020): Stärkster Rückgang des BIP seit Jahrzehnten erwartet. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news.msg-id-78887.html>. Zugriff: 27.09.2021.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2021a): Konjunkturtendenzen Herbst 2021. [https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/68042.pdf](https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/68042.pdf). Zugriff: 21.09.2021.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2021b): Diverse Tabellen amstat. <https://www.amstat.ch/v2/index.jsp>. Zugriff: 26.08.2021.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2021c): Coronavirus: Massnahmen zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen im Bereich Kurzarbeit werden erweitert. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-82046.html>. Zugriff: 23.09.2021.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2021d): Kurzarbeitsentschädigung. <https://www.arbeit.swiss/seco/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19.html>. Zugriff: 16.09.2021.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2021e): 17. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz - EU: Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf Arbeitsmarkt und Sozialleistungen (Band 17). Bern: Juni 2021.
- Sheldon, George (2020): Unemployment in Switzerland in the wake of the Covid-19 pandemic: an intertemporal perspective. In: Swiss Journal of Economics and Statistics, 156.
- Skos, Schweizerische Konferenz der Sozialhilfe (2021): Fallzahlen-Monitoring Covid-19 August 2021: Stabiler Trend. <https://skos.ch/themen/sozialhilfe-und-corona/monitoring-fallzahlen/>. Zugriff: 27.09.2021.
- Sotomo (2021a): Schweizer Familien in der Covid-19-Pandemie. Spezialauswertung des SRG-Corona-Monitors zu Familien- und Betreuungsstrukturen im Kontext der Krise. <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/61707.pdf>. Zugriff: 22.07.2021.

- Sotomo (2021b): 8. SRG Corona Monitor. https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2021/07/8.-SRG_Corona-Monitor.pdf. Zugriff: 21.09.2021.
- Steiger-Sackmann, Sabine (2021): Arbeitsrechtlicher Reformbedarf für Homeoffice-Arbeit. In: *Arbeitsrecht*, 2020(4), S. 300–315. Schulthess.
- Tatsiramos, Konstantinos und van Ours, Jan C. (2014): Labor Market Effects of Unemployment Insurance Design. In: *Journal of Economic Surveys*, 28(2), S. 284–311.
- Universität Zürich (2021): Adecco Group Swiss Job Market Index. Universität Zürich. <http://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/de/indices/asjmi.html>. Zugriff: 20.09.2021.
- U.S. Census Bureau (2021): Business Formation Statistics. <https://www.census.gov/econ/bfs/index.html>. Zugriff: 22.09.2021.
- van Ours, Jan C. und Vodopivec, Milan (2006): How Shortening the Potential Duration of Unemployment Benefits Affects the Duration of Unemployment: Evidence from a Natural Experiment. In: *Journal of Labor Economics*, 24(2), S. 351–378. The University of Chicago Press.
- Waltersbacher, Andrea; Maisuradze, Maia und Schröder, Helmut (2019): Arbeitszeit und Arbeitsort – (wie viel) Flexibilität ist gesund?. In: *Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen*. Springer.
- Wegner, Ralf; Schröder, Maren; Poschadel, Bernd und Baur, Xaver (2011): Belastung und Beanspruchung durch alternierende Telearbeit. In: *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 61(1), S. 14–20.