

Wyss, Simone

Working Paper

Stellenverlust und Lohneinbusse durch die Globalisierung? Eine Fallstudie

WWZ Discussion Paper, No. 2009/05

Provided in Cooperation with:

Center of Business and Economics (WWZ), University of Basel

Suggested Citation: Wyss, Simone (2009) : Stellenverlust und Lohneinbusse durch die Globalisierung? Eine Fallstudie, WWZ Discussion Paper, No. 2009/05, University of Basel, Center of Business and Economics (WWZ), Basel,
<https://doi.org/10.5451/unibas-ep61354>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/148643>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Juni 2009

Stellenverlust und Lohneinbusse durch die Globalisierung?

Eine Fallstudie

WWZ Studie 05/09
(B-100)

Simone Wyss

Die Autorin:

Simone Wyss, lic. rer. pol. / Master of Sc. in Business and Economics

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Universität Basel

Abteilung Aussenwirtschaft und Europäische Integration

Peter Merian-Weg 6

CH - 4002 Basel

Telefon: +41(0)61 267 33 08

simone.wyss@unibas.ch

Eine Publikation des Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrums (WWZ) der Universität Basel.

Diese Publikation und das in ihr dargestellte Forschungsprojekt wurden durch den Förderverein des WWZ finanziell unterstützt.

© WWZ Forum 2009 und des Autors / der Autoren. Eine Reproduktion über die persönliche Nutzung des Papiers in Forschung und Lehre hinaus bedarf der Zustimmung des Autors / der Autoren.

Kontakt:

WWZ Forum | Peter Merian-Weg 6 | CH-4002 Basel | forum-wwz@unibas.ch | www.wwz.unibas.ch

Danksagung

Besonderer Dank gebührt den an den Fallstudien mitwirkenden Firmen und Privatpersonen. Ohne deren Interesse und Unterstützung wäre diese Studie nicht möglich gewesen. Wärmstens danke ich auch meinem Professor Dr. Rolf Weder, der diese Studie angeregt und begleitet hat. Für anregende Diskussion und hilfreiche Unterstützung danke ich zudem Herrn Prof. Dr. George Sheldon sowie meinen Teamkollegen. Abschliessend möchte ich mich sowohl beim Förderverein des WWZ für die finanzielle Unterstützung im Rahmen der Datenerhebung wie auch beim seco für die finanzielle Unterstützung im Rahmen der Datenauswertung bestens bedanken.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	1
1. Einleitung	2
1.1. Ausgangslage	2
1.2. Fragestellung	2
2. Bisherige Forschung	4
2.1. Ausland	4
2.2. Schweiz	5
3. Daten	7
4. Methodik	16
5. Analyse	21
5.1. Deskriptive Analyse	21
5.2. Ökonometrische Analyse	31
6. Schlussfolgerungen	44
Literaturverzeichnis	68

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Graphische Herleitung Logitmodell	19
Abbildung 2: Graphische Herleitung geordnetes Logitmodell	20
Abbildung 3: Beschäftigungseffekte des Stellenabbaus	23

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Die Fallstudien.....	7
Tabelle 2:	Bombardier.....	8
Tabelle 3:	Calida.....	10
Tabelle 4:	Ciba.....	11
Tabelle 5:	Clariant.....	12
Tabelle 6:	Lego.....	14
Tabelle 7:	Roche.....	15
Tabelle 8:	Kriterien zur Bestimmung des Verlaufs des Stellenabbaus.....	16
Tabelle 9:	Kriterien zur Bestimmung des Arbeitsschicksals der Betroffenen.....	17
Tabelle 10:	Kriterien zur Bestimmung der Verlierer bzw. Risikogruppen.....	20
Tabelle 11:	Rahmenbedingungen des Stellenabbaus.....	22
Tabelle 12:	Wiederbeschäftigungs- und Erwerbstätigenquote.....	26
Tabelle 13:	Beschäftigungsbranche und -sektor.....	27
Tabelle 14:	Arbeitslosenquote.....	27
Tabelle 15:	Effekt auf Arbeitsplatzsicherheit.....	28
Tabelle 16:	Lohneffekt.....	28
Tabelle 17:	Gewinner, Gleichgestellte und Verlierer.....	29
Tabelle 18:	Erfolgsfaktoren & Schwierigkeiten: Selbsteinschätzung Erwerbstätige.....	30
Tabelle 19:	Schwierigkeiten: Selbsteinschätzung Arbeitslose.....	30
Tabelle 20:	Stichprobenbeschreibung Lohneffekt.....	34
Tabelle 21:	Stichprobenbeschreibung Arbeitslosigkeit.....	35
Tabelle 22:	Schätzergebnisse Lohneffekt.....	38
Tabelle 23:	Schätzergebnisse Arbeitslosigkeit.....	41

Abkürzungsverzeichnis (Glossar)

ALQ	Arbeitslosenquote
ETQ	Erwerbstätigenquote
WBQ	Wiederbeschäftigungsquote

Executive Summary

In Medien und Öffentlichkeit ist die Meinung, dass die infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Arbeitskräfte zu den Verlierern der Globalisierung gehörten, weit verbreitet. Diese Studie zeigt auf, dass diese Wahrnehmung in der Schweiz nur bedingt mit der Realität übereinstimmt.

Es wurden hierfür für die Schweiz erstmals die Beschäftigungs- und Lohneffekte von Arbeitskräften untersucht, die ihre Stelle infolge von Globalisierung und Strukturwandel verloren haben. Die Analyse wurde auf Basis von sechs Firmenfallstudien, welche sowohl export- wie auch importintensive Industrien umfassen und gemeinsam mehrere tausend Beobachtungen zählen, durchgeführt. Zu den mitwirkenden Firmen und Privatpersonen gehören der Schienenfahrzeughersteller Bombardier, die Bekleidungsfirma Calida, die Spezialitätenchemiefirmen Ciba und Clariant, der Spielzeughersteller Lego sowie das Pharmaunternehmen Roche bzw. deren infolge von Restrukturierungen freigesetzte Mitarbeiter.

Die Studie kommt zu fünf zentralen Erkenntnissen:

Erstens stellen Globalisierung und Strukturwandel für viele der freigesetzten Arbeitskräfte keine Bedrohung dar. Für rund die Hälfte der Betroffenen sind die Arbeitsmarktchancen an sich und im Vergleich zum Ausland gut. Entsprechend sollte Stellenabbau nicht pauschal mit Arbeitslosigkeit gleichgesetzt werden.

Zweitens stellt die Freisetzung infolge von Globalisierung und Strukturwandel für rund die Hälfte der Betroffenen durchaus eine Bedrohung dar. Ein bis zwei Jahre nach Freisetzung sind diese Arbeitskräfte nach wie vor mit Lohneinbussen im Vergleich zu ihrer alten Arbeitsstelle oder mit Arbeitslosigkeit konfrontiert. In diesem Zusammenhang stellen ältere, niedrig qualifizierte Arbeitskräfte die zentrale Risikogruppe dar. Dabei weisen die vom Stellenabbau betroffenen über 55-Jährigen ein sehr hohes Arbeitslosigkeitspotenzial im Vergleich zum durchschnittlichen Betroffenen auf, während die niedrig im Vergleich zu den hoch Qualifizierten sowohl ein deutlich höheres Risiko für Lohneinbussen wie auch für Arbeitslosigkeit aufweisen.

Drittens zeigt der Vergleich zum Ausland, dass die in der Schweiz infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Arbeitskräfte ein deutlich tieferes Risiko haben, zu den Verlierern der Globalisierung zu gehören. Während in den hier betrachteten Fallstudien im Durchschnitt rund die Hälfte der Betroffenen infolge der Freisetzung schlechter gestellt wird, sind in Europa und den USA rund zwei Drittel bis vier Fünftel der freigesetzten Arbeitskräfte von Lohneinbussen oder Arbeitslosigkeit betroffen.

Viertens zeigt die Studie, dass restrukturierende Firmen zahlreiche, auch über ihre gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehende Vorkehrungen treffen, um den Stellenabbau sozial abzufedern. Ein Grossteil der Öffentlichkeit wie auch der Betroffenen nimmt diesen sozialen Beitrag der Firmen indessen nicht wahr.

Auf Basis dieser Resultate dürfte fünftens die zentrale Herausforderung für die Schweizer Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik darin bestehen, die Anpassungskosten der Verlierer von Globalisierung und Strukturwandel möglichst tief zu halten, ohne die im Vergleich zum Ausland relativ guten Anpassungschancen der restlichen Arbeitskräfte zu schmälern.

1. Einleitung

1.1. Ausgangslage

Die Globalisierung - hier definiert als zunehmende internationale Arbeitsteilung durch Handel mit Gütern und Dienstleistungen - führt auf Branchen- und Firmenebene zu Strukturbereinigungen und damit auch zu Stellenabbau. Medien konzentrieren sich gerne auf diesen Aspekt des Strukturwandels und stellen die Betroffenen jeweils als Verlierer der Globalisierung dar. Diese Befürchtung hat sich im kollektiven Bewusstsein von Schweizer Gesellschaft und Politik längst verankert. Man denke nur an den verhinderten Stellenabbau von SBB-Cargo in Bellinzona im 2008.¹ Aufgrund der Weltwirtschaftskrise erhält die Angst vor Stellenabbau und dessen Folgen für die Betroffenen gegenwärtig Auftrieb. Allein im Januar 2009 kündigten über 50 global tätige Grossfirmen einen Stellenabbau an.² Aus diesem Blickwinkel kann die Kritik an restrukturierenden Firmen sowie das Bedürfnis, Arbeitsplätze mittels industriepolitischen Massnahmen zu erhalten, durchaus legitim erscheinen. Doch gehören Arbeitskräfte, die ihre Stelle infolge von Strukturbereinigungen verlieren, tatsächlich zu den Verlierern der Globalisierung? Aufgrund der Handelstheorie kann, aber muss dem nicht so sein. Schliesslich führt die Globalisierung nicht nur zu Stellenab-, sondern auch zu Stellenaufbau und somit zu neuen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Von diesen Chancen könnten auch die infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Arbeitskräfte profitieren. Ob dies für die in der Schweiz freigesetzten Arbeitskräfte gilt, ist allerdings eine empirische Frage, welche trotz ihrer wirtschaftspolitischen Relevanz bislang nicht untersucht worden ist. An dieser Forschungslücke setzt diese Studie an. Anhand der Analyse der Beschäftigungs- und Lohneffekte von Arbeitskräften, die ihre Stelle im Zusammenhang mit der Globalisierung verloren haben, wird untersucht, ob die Betroffenen in der Tat zu deren Verlierern gehören, oder ob sie nicht auch mittel- bis langfristig von Globalisierung und Strukturwandel profitieren könnten.

1.2. Fragestellung

Die Studie geht den folgenden fünf Fragestellungen nach:

1. Welches sind die möglichen Rahmenbedingungen und Beschäftigungseffekte des Stellenabbaus bzw. was geschieht mit den Betroffenen im Verlauf der Restrukturierung?
2. Wie hoch sind Wiederbeschäftigungsquote (WBQ), Erwerbstätigenquote (ETQ) und Arbeitslosenquote (ALQ) der Betroffenen bzw. wie hoch ist der Anteil der Stellensuchenden, der eine neue Stelle findet, der eine neue Stelle findet und hält und der keine neue Stelle findet?
3. Welches sind die Beschäftigungsbranchen bzw. wo finden die Betroffenen eine neue Stelle?
4. Welcher Lohneffekt ist dominant bzw. wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen mit positiver, neutraler oder negativer Lohnentwicklung?
5. Welches sind die Risikogruppen bzw. welche Betroffenen gehören zu den potenziellen Verlierern von Globalisierung und Strukturwandel?

Für diese Fragestellung sind zwei Abgrenzungen massgebend. Erstens werden Globalisierung und Strukturwandel in dieser Studie im Kontext des Stellenabbaus und nicht im Rahmen ihrer gesamtwirtschaftlichen

¹ NZZ (2008).

² Dow Jones Newswires (2009).

Auswirkungen betrachtet. Zweitens fokussiert sich die Studie aufgrund des ökonomischen Hintergrunds der Autorin auf die wirtschaftlichen Konsequenzen des Stellenabbaus für die Betroffenen, obwohl diese oft auch durch psychische und psychosomatische Begleiterscheinungen charakterisiert sind.

Die Studie gliedert sich wie folgt: Nach Aufbereitung der bisherigen Forschung in Kapitel 2 werden in Kapitel 3 die verwendeten Daten und in Kapitel 4 die Analysemethodik dargelegt. Im Kapitel 5 folgt die deskriptive und ökonometrische Analyse. Abschluss bilden alsdann in Kapitel 6 die Schlussfolgerungen.

2. Bisherige Forschung

2.1. Ausland

Die Beschäftigungs- und Lohneffekte von Massentlassungen werden im Rahmen der sogenannten „Displaced Workers“-Literatur analysiert. Bereits 1968 untersuchten Palen und Fahey im Rahmen einer U.S.-Fallstudie die WBQ und ALQ von 400 Arbeitskräften, die ihre Stelle infolge einer Firmenschliessung verloren haben. Erste Forschungsarbeiten auf Basis von Verlaufs- bzw. Paneldaten erschienen Ende der 80er Jahre. Dabei konzentrierten sich Addison und Portugal (1989) auf die Beschäftigungs- und Lohneffekte sämtlicher und Kruse (1988) auf jene der handelsbedingt freigesetzten Arbeitskräften. Diese zwei Stränge ziehen sich durch die mittlerweile zahlreiche Länder³ umfassende Forschungsdebatte weiter, wobei Ruhm (1991) sowie Jacobson, LaLonde und Sullivan (1993) für den ersten und Kletzer (2000, 2001) für den zweiten Strang die zentralen Referenzwerke sind. Aus Sicht der hier untersuchten Fragestellung kann diese Literatur auf vier gemeinsame Beobachtungen und eine wesentliche Forschungslücke heruntergebrochen werden.

Erstens werden per definitionem jene Arbeitskräfte zu den Verlierern gezählt, welche nach ihrer Freisetzung keine neue Stelle finden oder bei Wiederbeschäftigung (dauerhafte) Lohneinbussen erfahren.

Zweitens kann ein Teil der freigesetzten Arbeitskräfte den Strukturwandel als Chance nutzen. So zeigt die Analyse der OECD (2005), welche 14 europäische Länder im Zeitraum 1994-2001 analysiert, dass in Europa rund 60% der freigesetzten Arbeitskräfte nach zwei Jahren eine Neuanstellung gefunden haben, wovon rund die Hälfte zu gleich hohem oder höherem Lohn. Das heisst, dass in Europa rund 30% der freigesetzten Arbeitskräfte mittelfristig weder mit Arbeitslosigkeit noch mit Lohneinbussen konfrontiert sind. Werden ausschliesslich sehr importintensive Industriebranchen betrachtet, nimmt dieser Anteil auf rund 20% ab, ein Wert, welcher Kletzer (2001) im Zeitraum 1979-1999 auch für die USA beobachtet. Dabei wirkt sich eine Neuanstellung in derselben Branche, was in Europa auf rund 45-50% und in den USA auf rund 20-25% der Betroffenen zutrifft, positiv auf die Lohnentwicklung aus. Kommt es zum Branchenwechsel, ist dieser für rund 50% der Betroffenen gleichzeitig mit einem Wechsel vom 2. in den 3. Sektor und somit einer graduellen Tertiarisierung verbunden.

Drittens gehören viele der freigesetzten Arbeitskräfte in der Tat zu den Verlierern des Strukturwandels. So haben gemäss OECD (2005) in Europa rund 40% der Betroffenen zwei Jahre nach der Freisetzung keine neue Stelle gefunden bzw. diese (wiederholt) nicht halten können. Zudem ist rund die Hälfte der wieder eingegliederten Arbeitskräfte nach wie vor mit Lohneinbussen konfrontiert. Auch wenn dieser Anteil gemäss Jacobson, LaLonde und Sullivan (1993) mittelfristig abnimmt, sind dauerhafte Lohneinbussen für einen Teil der Arbeitskräfte sehr wahrscheinlich.⁴ Unter Berücksichtigung von Lohneinbussen und Arbeitslosigkeit werden somit in Europa rund 70% der Betroffenen mittelfristig aufgrund der Freisetzung schlechter gestellt. Erfolgt die Freisetzung in einer sehr importintensiven Industriebranche, steigt der Anteil der Verlierer in Europa (OECD, 2005) und den USA (Kletzer, 2001) auf rund 80% an.

³ U. a. wurden untersucht in Kuhn (2002) Australien, Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, die Niederlande, die U.K. und die USA; in OECD (2005) Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, die Niederlande, Österreich, Portugal, Spanien und die U.K.; in Bognanno und Delgado (2005) Japan; in Kaplan, Gonzáles und Robertson (2005) Mexiko; in Huttunen, Moen und Salvanes (2006) Norwegen und in Eliason und Storrie (2006) Schweden.

⁴ Jacobson, LaLonde und Sullivan (1993) zeigen für die USA auf, dass die Lohneinbussen im ersten Jahr nach der Freisetzung am grössten sind, sich jedoch nach zwei Jahren zu stabilisieren beginnen. Vier bis sechs Jahre nach Freisetzung resultiert im Mittel eine neutrale Lohnentwicklung.

Viertens sind die soziodemografischen Charakteristika Alter und Humankapital nebst den makroökonomischen Grössen wie Konjunktur und allgemeine Arbeitsmarktverfassung massgebend für die Höhe der Anpassungskosten bzw. -chancen. Stilisiert formuliert, steigen die Anpassungskosten einer freigesetzten Arbeitskraft in obgenannten Studien, je älter sie ist, je niedriger ihre schulische Ausbildung und, im Fall eines Branchenwechsels, je länger ihre Betriebszugehörigkeit ist. Gemäss Kletzer (2001) gehören Arbeitskräfte in importintensiven Branchen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft besonders häufig zu dieser Risikogruppe. Entsprechend führen, wie weiter oben bereits erwähnt, Massenentlassungen in importintensiven Branchen für die Betroffenen zu relativ höheren Anpassungskosten als im Binnenmarkt oder im Exportsektor.⁵

Schliesslich besteht die wesentliche Forschungslücke aus Sicht der hier untersuchten Fragestellung darin, dass keine der ausländischen Studien - auch nicht diejenige der OECD - die Schweiz in die Analyse miteinbezieht. Somit ist ungewiss, ob die in der Schweiz freigesetzten Arbeitskräfte ähnliche Beschäftigungs- und Lohneffekte wie im Ausland erfahren oder nicht.

2.2. Schweiz

Diese Lücke bleibt auch unter Berücksichtigung der Schweizer Forschung bestehen. Bislang gibt es keine Forschungsarbeit, welche die Beschäftigungs- und Lohneffekte der in der Schweiz (infolge von Globalisierung und Strukturwandel) freigesetzten Arbeitskräfte untersucht.

Allerdings gehen Sheldon (1999) und Djurdjevic (2005), welche die Erwerbs- und Lohnsituation vormals Arbeitsloser untersuchen, einer verwandten Fragestellung nach. Die Ergebnisse dieser Studien können zwar nicht direkt auf die infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Arbeitskräfte übertragen werden: Zum einen, weil viele dieser Arbeitskräfte nie arbeitslos werden (vgl. Kapitel 5.1) und zum anderen, weil gemäss Salant (1977) die Wiedereingliederungschancen von in Massenentlassungen freigesetzten Arbeitskräften höher sein sollten als diejenige von vormals Arbeitslosen. Bei Letzteren wird aufgrund von adverser Selektion ein höherer Anteil an Personen mit Eigenschaften erwartet, die sich negativ auf die Beschäftigungs- und Lohnsituation auswirken. Gibbons und Katz (1991) nennen dies das „Lemons-Problem“ und zeigen für die USA auf, dass die Anpassungskosten im Fall von Einzelentlassungen aufgrund von adverser Selektion in der Tat deutlich höher sind als bei Massenentlassungen. Gleichwohl, die Ergebnisse von Sheldon und Djurdjevic liefern für unsere Analyse wertvolle Anhaltspunkte. Sie werden deshalb nachfolgend bei der Charakterisierung der Schweizer Forschungslücke berücksichtigt. Diese besteht aus Sicht der hier untersuchten Fragestellung in den folgenden vier Punkten:

Erstens fehlt eine empirische Analyse der Rahmenbedingungen und Beschäftigungseffekte des Stellenabbaus. Es ist somit unklar, ob und unter welchen Voraussetzungen die Betroffenen nach einer neuen Stelle suchen.

Zweitens wurden WBQ, ETQ und ALQ der infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Arbeitskräfte bislang nicht erhoben. Für vormals Arbeitslose beobachtet Sheldon für die Jahre 1984-1990 derweil zwei Jahre nach der Freisetzung eine ETQ von rund 70-75%.⁶ Im Vergleich zu den freigesetzten Arbeitskräften in Europa (OECD, 2005), welche nach zwei Jahren eine ETQ von rund 60% aufweisen,

⁵ In Bezug auf die relative Höhe der Anpassungskosten der infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Arbeitskräfte lässt diese Beobachtung indessen keinen Schluss zu. Schliesslich führt die Globalisierung auch in exportintensiven Branchen zu Strukturwandel; Branchen also, in welchen zumindest das Qualifikationsprofil der betroffenen Arbeitskräfte höher ist als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Dieser Aspekt wurde bei der Analyse der handelsbedingt verursachten Anpassungskosten aufgrund derer Konzentration auf Importbranchen bislang vernachlässigt. Vgl. u.a. Kletzer (2001) oder OECD (2005).

⁶ In der durch die Rezession geprägten Abgangskohorte 1990-1994 liegt die ETQ mit rund 60% deutlich tiefer.

scheinen die mittelfristigen Wiedereingliederungschancen der vormals Arbeitslosen in der Schweiz somit deutlich besser zu sein. Im Vergleich zu den freigesetzten Arbeitskräften in den USA (Kletzer, 2001), welche nach zwei Jahren eine ETQ von rund 65% im 2. Sektor und rund 70% im 3. Sektor aufweisen, dürften die Anpassungschancen der vormals Arbeitslosen in der Schweiz leicht besser sein.⁷

Drittens ist unbekannt, wo die wieder eingegliederten Arbeitskräfte eine neue Stelle finden und zu welchem Lohn. Für vormals Arbeitslose beobachtet Sheldon für die Jahre 1984-1990 derweil zwei Jahre nach der Freisetzung zu rund 50% einen Lohndeizilaufstieg, zu rund 30% einen Lohndeizilgleichstand und zu rund 20% einen Lohndeizilabstieg gegenüber der früheren Lohnsituation.⁸ Im Vergleich zu Europa, wo rund 50% der wieder eingegliederten Arbeitskräfte mit Lohneinbussen konfrontiert sind, sowie im Vergleich zu den USA, wo im 2. Sektor rund 65% und im 3. Sektor rund 60% der wieder eingegliederten Arbeitskräfte mit Lohneinbussen konfrontiert sind, ist das Risiko eines negativen Lohneffekts für vormals Arbeitslose in der Schweiz somit deutlich tiefer. Die obigen Zahlen von Sheldon verwendend, beläuft sich das Risiko, zwei Jahre nach der Freisetzung entweder von Lohneinbussen oder Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, für die vormals Arbeitslosen in der Schweiz schliesslich auf rund 45%.⁹ Dieser Wert liegt deutlich tiefer als in Europa mit rund 70% und den USA mit rund 80% im 2. Sektor und rund 70% im 3. Sektor.

Schliesslich wurde viertens bislang nicht untersucht, wer von den infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Arbeitskräften besonders gefährdet ist, zur Gruppe der Verlierer zu gehören. Bei den vormals Arbeitslosen spielen derweil wie bei den freigesetzten Arbeitskräften im Ausland die soziodemographischen Charakteristika Alter und Schulbildung eine wichtige Rolle für den Verlauf des weiteren Arbeitsschicksals. So beobachten Djurdjevic bzw. Sheldon für die Jahre 1996-2000 bzw. 1990-1994, dass vormals Arbeitslose mit höherem Alter und niedriger Schulbildung¹⁰ ein erhöhtes Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit aufweisen. Für vormals Arbeitslose mit niedriger Schulbildung kommt hinzu, dass sie im Unterschied zu den älteren vormals Arbeitslosen auch ein erhöhtes Risiko für eine negative Lohnentwicklung aufweisen. So beobachtet Djurdjevic für die Jahre 1988-1999 für vormals Arbeitslose mit niedriger Schulbildung ein erhöhtes Risiko für eine negative Lohnentwicklung bei Wiederanstellung, während Sheldon für ältere vormals Arbeitslose für die Jahre 1984-1994 eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für eine positive Lohnentwicklung beobachtet.

Aufgrund der hier dargelegten Forschungslücke werden nachfolgend erstmals die Beschäftigungs- und Lohneffekte von Arbeitskräften untersucht, die ihre Stelle in der Schweiz infolge von Massenentlassungen verloren haben, die in Zusammenhang mit Globalisierung und Strukturwandel stehen. Hierauf aufbauend werden alsdann die Risikogruppen von Globalisierung und Strukturwandel identifiziert und die Anpassungskosten bzw. -chancen in der Schweiz im Vergleich zum Ausland evaluiert werden. Aufgrund der Beobachtung, dass vormals Arbeitslose in der Schweiz im Vergleich zum Ausland ein geringeres Risiko tragen, aufgrund des Stellenverlusts schlechter gestellt zu werden, wird aufgrund des „Lemons-Problems“ von Gibbon und Katz (1991) erwartet, dass (auch) die Anpassungskosten der infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Arbeitskräfte in der Schweiz deutlich tiefer sein dürften als in Europa und den USA.

⁷ Für Details zu Europa und USA vgl. Kapitel 2.1. Für die USA stehen im Unterschied zu Europa keine Daten auf Ebene der Gesamtwirtschaft zur Verfügung.

⁸ Von dieser Lohnverteilung weicht die durch die Rezession geprägte Abgangskohorte 1990-1994 mit rund 45% zu 30% zu 25% nur leicht ab.

⁹ In der durch die Rezession geprägten Abgangskohorte 1990-1994 liegt der Verlieranteil bei den vormals Arbeitslosen in der Schweiz bei rund 50%.

¹⁰ Sekundarstufe I.

3. Daten

Für die Analyse wird in Anlehnung an Storrie (1993) sowie an Arvanitis, Marmet und Wörter (2004) auf Fallstudien zurückgegriffen. Fallstudien haben den Vorteil, dass die Massentlassung ganzheitlich abgebildet, sämtliche für die Fragestellung benötigten Daten erhoben, ein genaueres Verständnis für die Prozesse gewonnen und die Ergebnisse anhand von konkreten Beispielen veranschaulicht werden können. In Ergänzung zu den Fallstudien wurde eine Analyse auf Basis von Surveydaten geprüft. Eine solche hätte gegenüber den Fallstudien den Vorteil, dass sie repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit aller in der Schweiz freigesetzten Arbeitskräfte erlauben würde. Abklärungen mit dem Bundesamt für Statistik (BFS) haben jedoch ergeben, dass dieser Ansatz für die Schweiz zurzeit nicht durchführbar ist. Die für die Analyse benötigte Verknüpfung von Individual- (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, SAKE) und Firmendaten (Betriebszählung, BZ) ist derzeit aufgrund eines fehlenden Zuordnungsalgorithmusses nicht möglich.¹¹ Sollte sich diese Ausgangslage in Zukunft ändern, würde eine Analyse auf Basis von Surveydaten eine wertvolle Ergänzung zu dieser Studie darstellen.¹²

Die für diese Studie erhobenen Fallstudien sind sechs an der Zahl, umfassen unterschiedliche Branchen und zählen gemeinsam mehrere tausend Beobachtungen. Die Auswahl der Fallstudien erfolgte anhand von vier Auswahlkriterien, nämlich: Die Massentlassung musste im Zusammenhang mit der Globalisierung stehen, eine genügend grosse Anzahl Arbeitskräfte betreffen und ihr Abschluss sollte zur Sicherung der Datenerhebung nicht mehr als vier Jahre zurück liegen. Dabei sollten sowohl Firmen in import- wie auch exportintensiven Branchen untersucht werden.¹³ Die Datenerhebung erfolgte schliesslich anhand von standardisierten Fragebögen im Rahmen eines die Anonymität garantierenden Prozesses. Die Firmendaten, welche sich stets auf sämtliche vom Stellenabbau betroffenen Arbeitskräfte beziehen, wurden im Rahmen eines Interviews („Firmenumfrage“) und die Mitarbeiterdaten, wo möglich, mittels einer schriftlichen Umfrage („Mitarbeiterumfrage“) erhoben.¹⁴ Zu den mitwirkenden Firmen und Privatpersonen gehörten der Schienenfahrzeughersteller Bombardier, die Bekleidungsfirma Calida, die Spezialitätenchemiefirmen Ciba und Clariant, der Spielzeughersteller Lego, sowie das Pharmaunternehmen Roche bzw. deren infolge von Massentlassungen freigesetzten Mitarbeiter (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Die Fallstudien

<i>Firmen</i>	<i>Branche</i>	<i>Export-(X) / Import-(M) Branche</i>
Bombardier	Schienenfahrzeugbau	M
Calida	Bekleidung	M
Ciba	Spezialitätenchemie	X
Clariant	Spezialitätenchemie	X
Lego	Spielzeug	M
Roche	Pharma	X

¹¹ Diese Verknüpfung ist nötig, sollen die Beschäftigungs- und Lohneffekte jener Arbeitskräfte untersucht werden, die ihre Stelle bei Firmen verloren haben, die in besonders import- oder exportintensiven Branchen tätig sind und in einem bestimmten Jahr mehr als z.B. 10% ihrer Stellen abgebaut haben.

¹² Bei einer solchen Analyse wäre zu berücksichtigen, dass derzeit auf Basis von SAKE z.B. jene Arbeitskräfte nicht in die Analyse miteinbezogen werden könnten, die ihre alte Stelle verloren, aber innerhalb derselben Firma eine neue Stelle gefunden haben. Auf Basis von SAKE sind diese Arbeitskräfte derzeit nicht identifizierbar. Je nach Restrukturierung kann dies allerdings ein hoher Anteil der Betroffenen sein (vgl. Kapitel 5.1). Die Analyse auf Basis von SAKE dürfte daher die negativen Beschäftigungs- und Lohneffekte infolge von Massentlassungen tendenziell überschätzen.

¹³ Für die Aufteilung in Export- oder Importbranche waren die Nettoexporte der Branche zum Zeitpunkt des Stellenabbaus massgebend.

¹⁴ Die Mitarbeiterumfrage wurde nach Bedarf in Deutsch, Französisch oder Italienisch durchgeführt. Vgl. Anhang 1-4 für Firmen- und Mitarbeiterkontaktbrief und -fragenkatalog.

Nachfolgend werden die Rahmenbedingungen der Fallstudien primär auf Basis der Firmeninterviews dargelegt. Sämtliche Zitate sind direkt diesen Interviews entnommen.

3.1.1. Bombardier

Mit der Übernahme von Vevey Technologies (VD) fasst das 1942 gegründete kanadische Luftfahrt- und Transportunternehmen Bombardier 1998 Fuss im Schweizer Schienenfahrzeugbau. Drei Jahre später wird Bombardier dank der Übernahme von Daimler Chrysler Rail Systems (Adtranz) zu einem der grössten Lieferanten von Schienenverkehrstechnik in der Schweiz. Zu den von Adtranz übernommenen Bahnaktivitäten gehört auch der 1947 durch Schindler Waggon gegründete Produktionsstandort Pratteln (BL). Nach mehreren Rückschlägen kündigt Bombardier im Jahr 2004 die Schliessung des auf Grossserien spezialisierten Produktionsstandorts Pratteln an. Gemäss Bombardier lag der Auslöser für die Schliessung des Standorts Pratteln primär in der Internationalisierung der Branche. Die Öffnung der nationalen Beschaffungsmärkte durch das GATS sowie die vermehrte Nachfrage nach günstigeren, in Grossserien hergestellten standardisierten Produkten löste im Schienenfahrzeugbau der 90er Jahre eine Konsolidierungswelle aus. Mit Bombardier, Alstom und Siemens entstanden drei weltweit tätige (Komplett-) Hersteller von Schienenfahrzeugen, welche laut Bombardier „[...] ihre Wertschöpfungskette global bearbeiten und optimieren.“¹⁵ Zwecks Ausschöpfung steigender Skalenerträge und Auftragsoptimierung („Local Content Politik“) konzentrierten diese Firmen in der Folge ihre Produktionseinheiten vermehrt in den Hauptabnehmerländern. Gemäss Metron (2004) erfolgte diese Reorganisation zulasten der Fertigung von Endprodukten in mittleren bis grösseren Stückzahlen in der Schweiz. Dieser Wandel hat auch in den offiziellen Schweizer Statistiken Niederschlag gefunden. So nahmen ab 1998 - dem Höhepunkt des Schweizer Schienenfahrzeugbaus der 90er Jahre - Nettoexporte, Arbeitsstätten und Beschäftigung im Schweizer Schienenfahrzeugbau stetig ab. Während die Schweiz zwischen 1998 und 2005 im Bereich „Railway Vehicles Equipment“ vom Nettoexporteur (USD 285 Mio.) zum Nettoimporteur (USD -105 Mio.) mutierte, reduzierte sich im selben Zeitraum die Anzahl der Arbeitsstätten um rund einen Fünftel und die Anzahl der Beschäftigten um rund ein Drittel.¹⁶ Dieser Strukturwandel führte letzten Endes auch bei Bombardier Schweiz zu Überkapazitäten. Gemäss Bombardier geschah dies mitunter auch, weil „[...] wichtige SBB-Aufträge teilweise ins Ausland gingen.“¹⁷ Da für die verbleibende Schweizer Produktion von Bombardier der kleinere Produktionsstandort in Villeneuve genügte, entschloss sich Bombardier, die Produktion in Pratteln zu schliessen. Zum Zeitpunkt des Schliessungsentscheids im März 2004 arbeiteten 387 Bombardier-Mitarbeiter in Pratteln (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Bombardier

<i>Eckpunkte der Fallstudie</i>	
Art der Restrukturierung	Schliessung Produktionsstandort Pratteln, BL
Auslöser	Internationalisierung
Betroffene	387
Zeitfenster	03/2004-06/2005
Stellenabbau	10/2004-06/2005
Firmenumfrage	03/2007-04/2007
Mitarbeiterumfrage (MU)	05/2007-06/2007
Rücklaufquote MU	31% (120 Betroffene)

Legende: Zeitfenster = Zeit von Vorankündigung bis Ende Stellenabbau, Stellenabbau = Zeit zwischen erstem und letztem Abgang

¹⁵ Im Fall von Bombardier bedeutet dies gegenwärtig, dass z.B. bei einer Bestellung von TRAXX-Lokomotiven, die Rohkarosserie in Polen, die Drehgestelle sowie die Antriebs- und Steuerungssysteme in Deutschland und die Elektronik in der Schweiz hergestellt werden.

¹⁶ UN (2008) und BFS (2008).

¹⁷ Der besagte Auftrag ging an Siemens, welche über 50% der Wertschöpfung im Ausland tätigte.

Der Stellenabbau begann 7 Monate später im Oktober 2004 und dauerte 8 Monate bis Juni 2005. Die Firmen- und Mitarbeiterumfrage fand rund zwei Jahre nach Abschluss des Stellenabbaus von März bis Juni 2007 statt. Die Rücklaufquote der Mitarbeiterumfrage betrug 31%.¹⁸ Die Stichprobe der Mitarbeiterumfrage umfasst somit 120 der 387 betroffenen Bombardier-Mitarbeiter, während die Stichprobe der Firmenumfrage der Grundgesamtheit entspricht, d.h. alle 387 Betroffenen umfasst.

Heute verfolgt Bombardier zunehmend (Human-) Kapital intensivere Tätigkeiten in der Schweiz. In Zürich, Turgi und Winterthur betreibt Bombardier Energiekompetenzzentren, die für den globalen Markt tätig sind. Am Produktionsstandort Villeneuve (VD) fertigt und unterhält Bombardier Nah- und Regionalverkehrszüge, sowie Stadt- und Strassenbahnen für den Schweizer Markt, wobei sich diese Tätigkeit hauptsächlich auf „[...] Endmontage und Dienstleistungen in den Bereichen Wartung, Überholung und Umrüstung [...]“ beschränkt.

3.1.2. Calida

1929 ins Handelsregister eingetragen, erfolgt die offizielle Geburtsstunde des Wäschefabrikanten Calida 1941. Rund 60 Jahre später kündigt Calida 2005 das Ende der Produktion in der Schweiz an. Die letzte Schweizer Calida Produktionsstätte (Zuschnitt) in Sursee (LU) soll in das eigene Werk nach Ungarn, sowie an Drittfirmen in Osteuropa und Asien ausgelagert werden. Gemäss Calida lag der Auslöser für die Auslagerung primär in der „[...] angespannten Wettbewerbssituation im weltweiten Bekleidungsmarkt.“. Zwar wurde Calida noch zu einer Zeit gegründet, als die Industrie- gegenüber den Entwicklungsländern einen komparativen Vorteil in der Produktion von Textilien und Bekleidung innehatten. Im Verlauf der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts ging dieser komparative Vorteil jedoch zuerst bei den Textilien und alsdann auch bei der Bekleidung an die Entwicklungsländer über. Die meisten Industrieländer versuchten diesen Strukturwandel mittels eines komplizierten Quotensystems, welches erst Ende 2004 auslief, aufzuhalten.¹⁹ Die Schweiz war zwar Mitglied dieses Systems, übte das damit verbundene Recht, Textil- und Bekleidungsimporte aus Entwicklungsländern mengenmässig selektiv zu beschränken, jedoch nicht aus.²⁰ In der Folge mussten sich Textil- und Bekleidungsfirmen mit Standort Schweiz im Vergleich zu ihrer westlichen Konkurrenz schon früh auf qualitativ hochstehende Produkte im oberen Preissegment spezialisieren und für den Weltmarkt produzieren. Dies umso mehr, weil die aus den Entwicklungsländern importierte, billigere Ware mitunter aufgrund der vermehrten Auslagerungspraktiken westlicher Firmen zunehmend an Qualität gewann. Diese Strukturbereinigung setzt sich bis heute fort. Entsprechend reduzierte sich im Bekleidungssektor zwischen 1985 und 2005 die Anzahl Arbeitsstätten um rund drei Fünftel, die Anzahl Beschäftigter um rund vier Fünftel und die Schweizer Nettoexporte im Wäschebereich um 63% auf USD -23 Millionen.²¹ Gemäss Calida, welche sich schon früh auf Qualitätswäsche spezialisierte, „[...] reagierte man im Vergleich zur Konkurrenz erst relativ spät aber konsequent auf diesen Strukturwandel.“. Bis Ende der 90er Jahre versuchte Calida „[...] Qualitäts- und Kostenvorteile durch die Integration der gesamten Wertschöpfungskette [...]“ zu erreichen. Im Rahmen dieser Strategie wurden vollstufige Wäschefabriken in Ungarn, Portugal und Indien übernommen bzw. im Rahmen von Joint Ventures aufgebaut und die Schweizer Produktion von vier auf eine Werkstätte am Firmenstandort Sursee reduziert.²² 1999/2000 erlitt diese Strategie infolge von Fir-

¹⁸ Für eine postalische Befragung ohne Nachfassaktion und finanzielle Anreize ist dies ein vergleichsweise hoher Wert. Gemäss Porst (2001) liegt die Rücklaufquote bei solch ausgestalteten Umfragen selten über 20%.

¹⁹ 1961-1974 Baumwollabkommen, 1974-1994 Multifaserabkommen und 1994-2004 Agreement on Textiles and Clothing.

²⁰ Für Details zu den Textilabkommen und der Schweizer Mitgliedschaft vgl. Weder und Wyss (2009).

²¹ Beschäftigung und Arbeitsstätten (BFS, 2008) und Nettoexporte (UN, 2008). Die Handelsdaten decken den Zeitraum 1989-2005 ab.

²² Der Standort Romont wurde 1993 nach Ungarn verlagert, die Standorte La Chaux-de-Fonds und Chiasso 1996 geschlossen bzw. verkauft.

menverlusten Schiffbruch. In der Folge veränderte Calida ihre Firmenstrategie. „Um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können [...]“, musste sich Calida „[...] fortan nicht auf die Produktion, sondern auf ihre Kernkompetenzen Design, Entwicklung und Marketing konzentrieren.“. Entsprechend sollten „[...] die Fertigungsaktivitäten vermehrt an Drittfirmen in Asien ausgelagert werden.“. Infolge dieser Neuausrichtung wurden zwischen 2002 und 2004 die Standorte in Indien und Portugal verkauft und die Produktion in Ungarn auf die Konfektion reduziert. In der Schweiz wurde am Standort Sursee 2003 zuerst die Stickerei, 2006 alsdann der Zuschnitt und somit letztlich die gesamte Schweizer Produktion eingestellt. Zum Zeitpunkt der Verlagerungsankündigung im Februar 2005 arbeiteten 93 Calida-Mitarbeiter im Zuschnitt Sursee (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Calida

<i>Eckpunkte der Fallstudie</i>	
Art der Restrukturierung	Verlagerung Zuschnitt Sursee, LU
Auslöser	Internationalisierung
Betroffene	93
Zeitfenster	02/2005-09/2006
Stellenabbau	02/2005-09/2006
Firmenumfrage	10/2007
Mitarbeiterumfrage (MU)	11/2007
Rücklaufquote MU	20% (19 Betroffene)

Legende: Zeitfenster = Zeit von Vorankündigung bis Ende Stellenabbau, Stellenabbau = Zeit zwischen erstem und letztem Abgang

Der Stellenabbau, welcher noch im selben Monat begann, dauerte 19 Monate bis im September 2006. Die Firmen- und Mitarbeiterumfrage fand rund ein Jahr nach Abschluss des Stellenabbaus von Oktober bis November 2007 statt. Die Rücklaufquote der Mitarbeiterumfrage betrug 20%. Die Stichprobe der Mitarbeiterumfrage umfasst somit 19 der 93 betroffenen Calida-Mitarbeiter, währenddem die Stichprobe der Firmenumfrage der Grundgesamtheit entspricht bzw. alle 93 betroffenen Calida-Mitarbeiter umfasst.

Zwischenzeitlich hat sich Calida „[...] von der Wäschefabrik zum Handels- und Dienstleistungsunternehmen gewandelt und strebt eine Positionierung im internationalen Hochpreis- bzw. Luxussegment an.“. Im Rahmen dieser Neupositionierung wurde u.a. der führende französische Luxus-Dessous Hersteller Aubade übernommen und eigene Vertriebskanäle (sog. Markenstores) aufgebaut. Infolge dieses Strategiewandels setzt Calida in der Schweiz zunehmend auf höher qualifizierte Arbeitskräfte „[...] mit Schwerpunkt Textil und internationaler Erfahrung“.

3.1.3. Ciba

Die Spezialitätenchemiefirma Ciba mit Hauptsitz in Basel (BS) wird 1997 als Spin-Off von Novartis an die Börse gebracht. Der Spin-Off umfasste nebst dem Geschäftsbereich Kunststoffe und Additive auch den Bereich Farbstoffe und Chemikalien. 2004 kündigt Ciba an, seine Textilfarbendivision mit Sitz in Basel aufgrund „[...] sich stark und rasch verändernden internationaler Marktbedingungen [...]“ restrukturieren zu müssen. Das Heranwachsen der asiatischen Textilindustrie hatte Ciba zwar neue Absatzmöglichkeiten eröffnet, konfrontierte sie jedoch gleichzeitig mit einer zunehmend wettbewerbsfähigeren Konkurrenz in Asien. In der Folge sanken die ohnehin tiefen Margen im Textilfarbstoffgeschäft weiter. Als Ende der 90er Jahre der Abbau des weltweiten Textilquotensystems spürbar begann, verschärfte sich diese Konkurrenzsituation laut Ciba unerwartet rasch.²³ „Auf einmal belieferte China nicht nur die eigenen Märkte, sondern die ganze Welt.“. Diese Ost-Migration der Textilindustrie und somit des Textilfarbstoffgeschäfts reduzierte die Kundenbasis von Ciba in Europa und den USA empfindlich. Gemäss Ciba „[...] verlor [man] anfangs 2000 in den USA pro Woche einen Kunden.“, d.h., „[...] der Schutz der westlichen Textilindustrie bzw. dessen

²³ In den meisten Industrieländern wurden die Textilquoten trotz zehnjähriger Abbauphase (1994-2004) erst relativ spät und entsprechend abrupt abgebaut.

blitzartiger Abbau führte zu hohen Anpassungskosten für vor- und nachgelagerte Industrien.“. Dieser Strukturbruch widerspiegelt sich alsdann auch in den Schweizer Textilfarbstoffexporten in die USA. Allein zwischen 1999 und 2000 reduzierte sich der Export von Küpenfarbstoff - einem typischen Textilfarbstoff²⁴ - in die USA mengenmässig um 42%.²⁵ Diese veränderten Marktbedingungen erforderten bei Ciba einen Strategiewechsel. „Um gegen die Ost-Konkurrenz mit ihren tieferen Lohn- und Transportkosten bestehen zu können [...]“, will Ciba ihr Portfolio verstärkt auf „[...] teure Spezialitäten ausrichten, die wissensintensiv und automatisiert hergestellt werden können.“. In Reaktion auf diese Neuausrichtung „[...] soll die Textilfarbendivision in Basel, v.a. Lager und Transport, verstärkt automatisiert werden, um die eigene Wettbewerbsfähigkeit und alsdann die Kundenbasis in Asien erhöhen zu können.“. Die Umsetzung dieser Strategie erfolgt mit dem Restrukturierungsprogramm „Shape“. Zum Zeitpunkt der Restrukturierungsvorankündigung im Herbst 2004 stellt dieser Strategiewechsel die Arbeitsstellen von 320 Ciba-Mitarbeitern in Frage (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Ciba

<i>Eckpunkte der Fallstudie</i>	
Art der Restrukturierung	Automatisierung Textilfarbendivision, BS
Auslöser	Internationalisierung
Betroffene	320
Zeitfenster	10/2004-12/2006
Stellenabbau	01/2005-12/2006
Firmenumfrage	09/2007
Mitarbeiterumfrage (MU)	-
Rücklaufquote MU	-

Legende: Zeitfenster = Zeit von Vorankündigung bis Ende Stellenabbau, Stellenabbau = Zeit zwischen erstem und letztem Abgang

Der Stellenabbau begann 3 Monate später im Januar 2005 und dauerte 24 Monate bis Dezember 2006. Im selben Jahr verkauft Ciba seine Textilfarbendivision an die amerikanische Huntsman Gruppe. Trotz Restrukturierung ist Ciba der Ansicht, dass „[...] das Textilfarbstoffgeschäft aufgrund der tiefen Margen nicht mehr aus einem Industrieland heraus kostendeckend durchführbar sei.“. Die Firmenumfrage fand drei Jahre nach dem Automatisierungsentscheid im September 2007 statt. Die Mitarbeiterumfrage konnte aufgrund laufender Restrukturierungsprogramme aus firmenpolitischen Gründen nicht durchgeführt werden.²⁶ Die Stichprobe der Firmenumfrage entspricht der Grundgesamtheit bzw. umfasst alle 320 betroffenen Ciba-Mitarbeiter.

Heute fokussiert sich Ciba primär auf die Spezialitätenchemie, welche sich durch eine hohe Wertschöpfung und einen hohen Bedarf an Technologie und Humankapital auszeichnet. Trotz dieser Spezialitätenstrategie stand Ciba in den letzten Jahren aufgrund ihrer mittleren Grösse vermehrt unter Druck. Grosse Lieferanten (z.B. BASF) und Abnehmer (z.B. Unilever) diktierten die Preise mit entsprechend negativen Folgen für die Marge von Ciba. „Die Rohstoffkosten steigen und kleine Preiserhöhungen führen aufgrund der hohen Nachfrageelastizität der Abnehmer zu drastischen Gewinneinbussen.“. In der Folge wird Ciba zum Übernahmekandidat und nimmt im Herbst 2008 eine entsprechende Offerte der deutschen BASF an.

²⁴ Der Küpenfarbstoff wird als Proxy für Textilfarbstoffe verwendet, da Letztere keine separate Tarifnummer besitzen und somit nicht eigenständig analysiert werden können.

²⁵ UN Comtrade Database (2008). Im Unterschied zu den Schweizer Textilfarbstoffexporten hat die Beschäftigung in der Chemieindustrie nach 2000 zugenommen (BFS, 2008). Diese Entwicklung unterstreicht, dass die Globalisierung nicht per se ganze Industriezweige unter Druck setzen muss. Häufig ist es der Fall, dass gewisse Firmen bzw. Aktivitäten in einer bestimmten Industrie bzw. Firma unter Druck kommen und andere ausgebaut werden (vgl. Kletzer, 2003).

²⁶ Bis 2009 will Ciba im Rahmen ihres „Effizienzprogramms“ in den Bereichen Produktion, IT und Logistik weltweit 2'500 Stellen mehrheitlich über natürliche Fluktuation abbauen (Handelszeitung, 2007).

3.1.4. Clariant

Die Spezialitätenchemiefirma Clariant mit Hauptsitz in Muttenz (BL) entsteht 1995 durch die Ausgliederung der Feinchemikaliendivision der Sandoz. Zu den ausgegliederten Sparten gehört auch die Textilfarbstoffproduktion mit Sitz in Muttenz. Sieben Jahre später kündigt Clariant im 2002 ein umfassendes „Transformationsprogramm“ an. Aufgrund der „[...] Asiatisierung des Geschäfts [...]“ sei ein Strategiewechsel unumgänglich (für Details zu diesem Strukturwandel vgl. Ciba). Der zunehmende Preisdruck und die Ost-Migration wichtiger Kunden würden laut Clariant „[...] nach einer Fokussierung auf die eigenen Stärken und einer Ablösung nicht rentabler Produkte verlangen.“ In der Folge wurde die Textilfarbstoffproduktion in Muttenz neu auf die Produktion von hochqualitativen Textilfarbstoffen im oberen Preissegment ausgerichtet und das Produktportfolio bzw. die Produktionskapazitäten stark gestrafft. Zum Zeitpunkt der Restrukturierungsvorankündigung im Herbst 2002 stellte dieser Strategiewechsel die Arbeitsstellen von 299 Clariant-Mitarbeitern in Frage (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Clariant

<i>Eckpunkte der Fallstudie</i>	
Art der Restrukturierung	Neuausrichtung Textilfarbstoffproduktion Muttenz, BL
Auslöser	Internationalisierung
Betroffene	299
Zeitfenster	10/2002-12/2005
Stellenabbau	1/2003-12/2005
Firmenumfrage	06/2007
Mitarbeiterumfrage (MU)	-
Rücklaufquote MU	-

Legende: Zeitfenster = Zeit von Vorankündigung bis Ende Stellenabbau, Stellenabbau = Zeit zwischen erstem und letztem Abgang

Der Stellenabbau begann 3 Monate später im Januar 2003 und dauerte 36 Monate bis Dezember 2005. Die Firmenumfrage fand rund eineinhalb Jahre nach der Neuausrichtung der Textilfarbstoffproduktion im Juni 2007 statt. Die Mitarbeiterumfrage konnte aufgrund laufender Restrukturierungsprogramme aus firmenpolitischen Gründen nicht durchgeführt werden.²⁷ Die Stichprobe der Firmenumfrage entspricht der Grundgesamtheit bzw. umfasst alle 299 betroffenen Clariant-Mitarbeiter.

Heute verfolgt Clariant „[...] eine Strategie der Spitzentechnologie, Innovation und des hervorragenden Kundenservices [...], wobei der eigene Marktanteil insbesondere auf den asiatischen Wachstumsmärkten erhöht werden soll.“ Allerdings ist nebst der Ciba auch die Clariant in einer Sandwichposition zwischen grossen Lieferanten und Abnehmern eingeklemt, was auf die Marge drückt. Mittels der Strategie, „[...] dem Kunden eine Lösung und nicht nur ein Produkt [...]“ zu verkaufen, versucht Clariant, sich entsprechend von der Ost-Konkurrenz zu differenzieren und den höheren Preis ihrer Spezialitäten bei den Abnehmern durchzusetzen. Hierbei spielen im Textilbereich insbesondere Veredelungschemikalien eine zunehmend wichtige Rolle für die Kundenprofilierung. Infolge dieser Neuausrichtung stieg auch bei der Clariant der Bedarf an Technologie und Humankapital. Die Bedeutung der Textilfarbstoffe, welche den Ursprung der Basler Chemie darstellen, hat hingegen abgenommen. Die gegenwärtige Weltwirtschaftskrise beschleunigt diesen Strukturwandel. Im Januar 2009 kündigt Clariant an, zusätzlich zu den seit 2006 weltweit abgebauten 2'000 Stellen, weitere 1'000 Stellen aufgrund eines „[...] drastischen Nachfrageeinbruchs [mitunter] im Textilsegment [...]“ streichen zu müssen.²⁸

²⁷ Im Rahmen ihres Strategieprogramms „Vision 2010“ strebt Clariant eine forcierte Präsenz in den asiatischen Märkten an. Infolge dieser Neuausrichtung will Clariant bis 2009 Standort-, Beschäftigungs- und Portfoliostruktur optimieren. 10% der Werke (2006: 130) und Stellen (2006: 2'200) sowie 25% der Produktpalette sollen weltweit (aber insbesondere in Europa) abgebaut werden (NZZ, 2006).

²⁸ NZZ (2009).

3.1.5. Lego

Der Standort Schweiz spielte für den 1932 gegründeten dänischen Spielzeughersteller Lego lange Zeit eine wichtige Rolle. In Zürich wird 1952 die erste ausländische Vertriebsgesellschaft und in Zug 1974 der erste ausländische Produktionsstandort von Lego gegründet. Mitte der 90er Jahre betreibt Lego - mittlerweile einer der fünf grössten Spielzeughersteller weltweit - fünf Werkstätten in der Schweiz, welche rund 30% der Lego-Gesamtproduktion abdecken. Zehn Jahre später nimmt diese „Erfolgsgeschichte“ ein Ende. Mitte 2005 kündigt Lego an, die letzte Schweizer Produktionsstätte in Willisau (LU) aufgrund eines „[...] zunehmenden Wettbewerbsdrucks [...]“ schliessen zu müssen. Trotz hoher Automatisierung seien „[...] die Produktionskosten in der Schweiz zu hoch, um gegen die zunehmend in China und Osteuropa produzierende Konkurrenz bestehen zu können.“ Dieser zunehmende Wettbewerbsdruck aus Niedriglohnländern setzte jedoch nicht nur die Lego, sondern die gesamte Schweizer Spielzeugindustrie unter Druck. So nahmen deren Arbeitsstätten und Beschäftigung im Zeitraum von 1995/96 bis 2006 um jeweils 30% und die Schweizer Nettoexporte im Bereich „Construction Sets and Constructional Toys“ um 110% auf USD -19 Mio. ab.²⁹ Gegen diesen Strukturwandel und den Druck, die eigene Produktion in der Schweiz einstellen zu müssen, kämpfte Lego lange Zeit an. Hiefür setzte Lego zu Beginn der 90er Jahre im Unterschied zu ihrer westlichen Konkurrenz (u.a. Mattel und Hasbro) nicht auf Spezialisierung und Produktionsauslagerung, sondern auf die „[...] Diversifikation des eigenen Produktportfolios.“ Im Rahmen dieser Strategie baute Lego bis 1995 seine Produktionskapazität in der Schweiz auf und ergänzte das Kerngeschäft - den Lego-Stein - um weitere Geschäftsfelder wie Lego Software, Lego Time und Legoland. 1998/99 geriet Lego in Folge des ersten Firmenverlusts in ihrer Firmengeschichte in eine Krise. Die erste von fünf Schweizer Werkstätten, die Spritzgussformproduktion in Au (SG), wurde geschlossen. „Um den Turnaround zu schaffen, muss Lego in der Folge umdenken.“ In einem zweiten Schritt wurde die Diversifikationsstrategie, nicht aber der Wille, in Industrieländern wie der Schweiz zu produzieren, verworfen. Um die Produktionskosten auf wettbewerbsfähigem Niveau halten zu können, wurde die Produktion in der Schweiz - konkret in Willisau - mit hohen Investitionen automatisiert. Die vergleichsweise kaum automatisierten Schweizer Standorte Lättich (ZG) und Neuhof (ZG) wurden hingegen kapazitätsbedingt geschlossen. Anfangs 2004 war Lego der Ansicht, „[...] dass die verbleibenden Schweizer Produktionsstandorte Willisau und Steinhausen (ZG) dank hoher Automatisierung und Arbeitsproduktivität nicht gefährdet seien.“³⁰ Doch der Turnaround gelingt nicht und die Lego schrieb 2004 einen Rekordverlust. 2005 entschied Lego in einem dritten Schritt als letzter grosser Spielzeughersteller, die in Industrieländern angesiedelte Produktion (Dänemark, Deutschland, Schweiz und USA) einzustellen. Der neue Businessplan setzte auf „[...] ein partnerschaftlich organisiertes Modell [...]“. Konkret legte Lego fest, sich „[...] in Zukunft auf ihre Kernkompetenz Innovation und Marketing zu fokussieren.“ „Produktion [Flextronics] und Logistik [DHL] sollen hingegen an Drittfirmen ausgelagert werden.“ In der Folge wurde in der Schweiz das Werk Steinhausen im Dezember 2005 an die neu gegründete Zuger Firma Wisi'on Tool AG verkauft und drei Monate später im März 2006 die letzte Schweizer Lego-Produktionsstätte Willisau samt Maschinenpark nach Tschechien an die singapurische Flextronics ausgelagert. Zum Zeitpunkt der Verlagerungsvorankündigung im August 2005 arbeiteten 342 Lego-Mitarbeiter in Willisau (vgl. Tabelle 6). Der Stellenabbau begann 3 Monate später im November 2005 und dauerte 8 Monate bis Juni 2006. Die Firmen- und Mitarbeiterumfrage fand rund ein Jahr nach Abschluss des Stellenabbaus von April bis Juli 2007 statt. Die Rücklaufquote der Mitarbeiterumfrage betrug 31%. Die Stichprobe der Mitarbeiterumfrage umfasst somit 106 der 342 betroffenen Willisau-Mitarbeiter, während die Stichprobe der Firmenumfrage der Grundgesamtheit entspricht, d.h. alle 342 Betroffenen umfasst.

²⁹ Beschäftigung und Arbeitsstätten (BFS, 2008), Nettoexporte (UN, 2008).

³⁰ NLZ, 2004.

Tabelle 6: Lego

<i>Eckpunkte der Fallstudie</i>	
Art der Restrukturierung	Auslagerung Produktionsstandort Willisau, LU
Auslöser	Internationalisierung
Betroffene	342
Zeitfenster	08/2005-06/2006
Stellenabbau	11/2005-06/2006
Firmenumfrage	04/2007
Mitarbeiterumfrage (MU)	06/2007-07/2007
Rücklaufquote MU	31% (106 Betroffene)

Legende: Zeitfenster = Zeit von Vorankündigung bis Ende Stellenabbau, Stellenabbau = Zeit zwischen erstem und letztem Abgang

Der Strategiewechsel von einer Diversifikations- zu einer Spezialisierungsstrategie (Kernprodukt- und -kompetenz) ist mittlerweile abgeschlossen und Lego schreibt wieder schwarze Zahlen. 2007 feierte Lego Schweiz, welche heute „nur noch“ in den humankapitalintensiven Bereichen Verkauf und Finanzen (Verwaltung Firmen- und Familienvermögen) tätig ist, ihr 50-Jahre-Jubiläum.

3.1.6. Roche

1896 wurde der Schweizer Pharmakonzern Roche als einer der ersten industriellen Hersteller von Pharmazeutika gegründet. Bereits um 1900 eröffnete Roche Konzerngesellschaften in Europa und den USA und wurde „[...] zu einem global tätigen Unternehmen.“. Ein Jahrhundert später im Jahr 2000 gehörte Roche zu den weltweit führenden Pharmaunternehmen, war weltweit in 150 Ländern tätig und gliederte sich in die vier Divisionen Pharma, Diagnostik, Vitamins & Fine Chemicals sowie Flavors & Fragrances. Im Mai 2001 kündigte Roche ein umfangreiches Restrukturierungspaket für die am Firmensitz Basel angesiedelte Division Pharma an. „Um sich auf dem globalen Pharmamarkt behaupten zu können [...]“, entschied sich Roche „[...] das Pharmageschäft neu auf anhaltendes Wachstum und die eigenen Kernkompetenzen [...]“ auszurichten. Mit dieser Fokussierungsstrategie steht Roche nicht allein. Vielmehr entspricht sie einem zu Beginn der 90er Jahre einsetzenden Trend in der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Ein intensiver globaler (Innovations-) Wettbewerb, Milliarden hohe F&E-Kosten, sowie ein zunehmender Kostendruck veranlassen die Firmen, sich zwecks Erhalt der eigenen Konkurrenzfähigkeit zunehmend zu spezialisieren und in ihrem Kerngeschäft zwecks Ausschöpfung von Skalenerträgen zu wachsen. Dieser Trend löst weltweit eine starke Auslagerungs- und Konsolidierungswelle aus. Vereinten die zehn grössten Pharmaunternehmen 1988 noch 25% des Marktvolumens auf sich, waren es 2008 bereits 46%.³¹ „Um sich auf diesem Markt behaupten zu können [...]“, entschied sich Roche, „[...] ihre Fokussierung konsequent voranzutreiben.“. Hierzu war die Restrukturierung der Pharma-Division ein erster Schritt. Mitunter wurde „[...] eine Konzentration der Forschungsstandorte, eine Restrukturierung der Produktionskapazitäten, sowie eine entsprechende Anpassung der Marketingaktivitäten [...]“ verfolgt. Diese Neuausrichtung stellte im Mai 2001 die Stellen von rund 600 Roche-Mitarbeitern am Standort Basel in Frage. Der Stellenabbau begann einen Monat später im Juni 2001 und dauerte 36 Monate bis Juni 2004. Während dieser Zeit erhöhte sich die Anzahl der betroffenen Roche-Mitarbeiter auf 991 (vgl. Tabelle 7).³² Die Firmenumfrage fand rund dreieinhalb Jahre nach der Restrukturierung der Pharmadivision im Februar 2008 statt. Die Mitarbeiterumfrage konnte aus firmenpolitischen Gründen nicht durchgeführt werden. Die Stichprobe der Firmenumfrage entspricht der Grundgesamtheit bzw. umfasst alle 991 betroffenen Roche-Mitarbeiter.

³¹ IMS Health (2009). Ciba und Clariant entstanden aus diesem Trend heraus.

³² Dieser starke Anstieg der Anzahl betroffenen Roche-Mitarbeiter wird in Kapitel 5.1 erklärt werden.

Tabelle 7: Roche

<i>Eckpunkte der Fallstudie</i>	
Art der Restrukturierung	Neuausrichtung Division Pharma, BS
Auslöser	Internationale Konkurrenz
Betroffene	991
Zeitfenster	05/2001-06/2004
Stellenabbau	06/2001-06/2004
Firmenumfrage	02/2008
Mitarbeiterumfrage (MU)	-
Rücklaufquote MU	-

Legende: Zeitfenster = Zeit von Vorankündigung bis Ende Stellenabbau, Stellenabbau = Zeit zwischen erstem und letztem Abgang

Etwa gleichzeitig mit der Neuausrichtung der Pharma-Division begann Roche ihr Portfolio auf ihre „[...] Kernbereiche Pharma und Diagnostik zu fokussieren, um in den zunehmend kostenbewussten Gesundheitsmärkten wettbewerbsfähig zu bleiben.“. 2001 wird die Division Flavors & Fragrances ausgegliedert (Spinn-Off, Givaudan), 2002 die Division Vitamins & Fine Chemicals an die DSM und 2004 die OTC-Sparte³³ an Bayer verkauft. Aus dieser Restrukturierung geht Roche gestärkt hervor. Heute ist Roche Marktführerin in den Bereichen Onkologie und in-vitro Diagnostik, gehört zu den erfolgreichsten Schweizer Exporteuren und vermochte ihren Personalbestand dank im Branchenvergleich überdurchschnittlichem Wachstum zwischenzeitlich erneut aufzustocken. Aufgrund der zunehmenden Fokussierung auf die eigenen Kernkompetenzen ist die Qualifikation des nachgefragten Personals in der chemisch-pharmazeutischen Industrie heute jedoch deutlich höher als noch Mitte der 90er Jahre.³⁴ Zugenommen hat jedoch auch der Preis- und Kostendruck in der Pharmaindustrie³⁵, deren Wachstum sich zunehmend in Schwellenländer verlagert. Entsprechend nahm zwischen 2007 und 2008 die Zahl der angekündigten Strukturanpassungen in der pharmazeutischen Industrie deutlich zu, wobei die gegenwärtige Weltwirtschaftskrise den Anpassungsdruck weiter beschleunigt. Unter diesen Vorzeichen muss Roche zwecks Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit erneut die eigenen Strukturen anpassen und kündigt 2008 einen weiteren Stellenabbau aufgrund einer „[...] Neuordnung der Produktionsstandorte [...]“ für die Jahre 2009-2011 an. Mitte Januar 2009 bestätigte Roche dieses Vorhaben.³⁶

³³ Sog. „Over-The-Counter“ bzw. nicht-verschreibungspflichtige Medikamente.

³⁴ Vgl. Arvanitis, Marmet und Wörter (2004).

³⁵ Heute handelt es sich im Unterschied zu den Neunzigerjahren bei der chemischen und pharmazeutischen Industrie um klar abgrenzbare Industrien mit unterschiedlichen Strukturen und Trends.

³⁶ 780 Mitarbeiter sind voraussichtlich von diesem Stellenabbau betroffen (Swissinfo, 2009).

4. Methodik

Die Analyse der Beschäftigungs- und Lohneffekte der vom Stellenabbau Betroffenen gliedert sich in einen deskriptiven und einen ökonomischen Teil. Dabei sind die in Kapitel 1.2 dargelegten Fragestellungen 1-4, da univariater Natur, Gegenstand der deskriptiven Analyse und die Fragestellung 5, da multivariater Natur, Gegenstand der ökonomischen Analyse. Aufgrund des Fallstudiencharakters sind die Resultate für die jeweils untersuchte Stichprobe, nicht aber für die Grundgesamtheit aller in der Schweiz vom Stellenabbau Betroffenen repräsentativ. Das methodische Vorgehen gliedert sich in drei Schritte.

In einem ersten Schritt wird der Verlauf des Stellenabbaus anhand seiner Rahmenbedingungen und Beschäftigungseffekte auf Basis der Firmendaten im Querschnittsvergleich deskriptiv untersucht. Die Firmendaten zählen über zweitausend Beobachtungen und stehen für alle sechs Fallstudien zur Verfügung (vgl. Tabelle 8). Für die Analyse der Rahmenbedingungen gilt den Kriterien (1) Vorankündigung, (2) Zeit für Neuorientierung - definiert als Zeitraum zwischen Vorankündigung und Ende der Kündigungsfrist - und (3) Begleitmassnahmen die Aufmerksamkeit. Zwecks Analyse der Beschäftigungseffekte werden die Betroffenen in die Kategorien (1) interner Stellenwechsel (sog. Inplacements), (2) Pensionierung, (3) vorzeitige Pensionierung (Frühpensionierung/Vorruhestand), (4) Kündigung Arbeitnehmer und (5) Kündigung Arbeitgeber mit und ohne Anschlusslösung aufgeteilt.

Tabelle 8: Kriterien zur Bestimmung des Verlaufs des Stellenabbaus

<i>Rahmenbedingungen</i>	
Stellenabbau beinhaltet	Vorankündigung
	Zeit für Neuorientierung
	Begleitmassnahmen
Datenbasis: Firmendaten S(Bombardier, Calida, Ciba, Clariant, Lego, Roche)=2'432	
<i>Beschäftigungseffekte</i>	
Betroffene nach	Inplacements
	Pensionierung
	Vorzeitige Pensionierung
	Kündigung durch Arbeitnehmer
	Kündigung durch Arbeitgeber mit und ohne Anschlusslösung
Datenbasis: Firmendaten S(Bombardier, Calida, Ciba, Clariant, Lego, Roche)=2'432	

In einem zweiten Schritt wird der weitere Verlauf des Arbeitsschicksals der Betroffenen auf Basis der Mitarbeiterdaten deskriptiv untersucht. Mitarbeiterdaten stehen für die Fallstudien Bombardier, Calida und Lego zur Verfügung (vgl. Tabelle 9). Zwecks Evaluation des weiteren Verlaufs des Arbeitsschicksals der Betroffenen werden in Anlehnung an die bisherige Forschung deren (1) WBQ und ETQ, (2) Beschäftigungsbranche und -sektor, (3) Veränderung von Lohn und (4) Arbeitsplatzsicherheit, sowie (5) deren ALQ erhoben und im Querschnittsvergleich unter Ausschluss fehlender Werte analysiert.³⁷ Dabei sind für die Bestimmung des Arbeitsschicksals jene Betroffenen massgebend, welche im Anschluss an die Restrukturierung nach einer neuen Stelle gesucht haben.³⁸ Im Fall von Bombardier trifft dies auf 109, im Fall von Calida auf 18 und im Fall von Lego auf 90 und somit gesamthaft 217 Beobachtungen zu. Die WBQ wird alsdann definiert als jener Teil der Betroffenen, welcher nach einer neuen Stelle gesucht und bis zum Zeitpunkt der

³⁷ Die Anzahl fehlender Werte ist relativ gering, weshalb auf deren Schätzung mittels Multipler Imputation verzichtet wird. Im Rahmen der Analyse wird explizit auf die fehlenden Werte verwiesen werden.

³⁸ D.h., nicht berücksichtigt werden jene Betroffenen, welche aufgrund von (Früh-) Pensionierung, Vorruhestand, Schwangerschaft, erwerbstätigem Partner oder Ausbildung nach keiner neuen Stelle gesucht haben. Dies trifft auf 27 der 244 befragten Betroffenen zu. Für die Analyse derer „theoretischen Arbeitsmarktchancen“ stehen keine Daten zur Verfügung, weshalb sich die Stichprobe der Mitarbeiterdaten von 244 auf 217 Beobachtungen reduziert.

Umfrage eine solche gefunden hat. Die ETQ unterscheidet sich von der WBQ insofern, als sie den Anteil der Wiederbeschäftigten misst, welcher zum Zeitpunkt der Umfrage erwerbstätig ist. Aus der Differenz von WBQ und ETQ resultiert folglich der Anteil derjenigen stellensuchenden Betroffenen, welcher zum Zeitpunkt der Umfrage nach zwischenzeitlicher Wiederbeschäftigung (erneut) arbeitslos ist. Die Wiederbeschäftigungsbranche wird alsdann in Anlehnung an NOGA auf 2-Steller Niveau definiert. Für die Bestimmung des Lohneffekts wird der Bruttolohn zum Zeitpunkt t-1 des Stellenabbaus mit dem Bruttolohn zum Zeitpunkt t der Mitarbeiterumfrage verglichen.³⁹ Ist der Quotient „Bruttolohn t/Bruttolohn t-1“ grösser, gleich oder kleiner als 1, ergibt sich ein positiver, neutraler oder negativer Lohneffekt.⁴⁰ Der Effekt auf die Arbeitsplatzsicherheit wird alsdann durch den Vergleich des Anstellungsverhältnisses zum Zeitpunkt t-1 des Stellenabbaus mit dem Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt t der Mitarbeiterumfrage erhoben. Dabei ergibt sich ein positiver bzw. negativer Effekt, wenn das Anstellungsverhältnis von temporär zu fest bzw. von fest zu temporär übergeht. Ein neutraler Effekt resultiert bei unverändertem Anstellungsverhältnis. Schliesslich wird die ALQ als jener Anteil der Betroffenen definiert, welcher trotz Stellensuche zum Zeitpunkt der Umfrage arbeitslos ist. Folglich summieren sich ETQ und ALQ auf 100%. Im Unterschied zum Lohneffekt wird der Einkommenseffekt infolge von Arbeitslosigkeit im Rahmen dieser Studie nicht separat untersucht. Er ist implizit in der ALQ enthalten. Im Fall der Schweiz beträgt die Einkommenseinbusse infolge von Arbeitslosigkeit zwischen 20-30% des zuletzt versicherten Lohns. Im Unterschied zum Lohneffekt ist diese Einbusse politisch bestimmt und ex ante bekannt.

Tabelle 9: Kriterien zur Bestimmung des Arbeitsschicksals der Betroffenen

<i>Arbeitsschicksal</i>	
Anteil Stellensuchender nach	Wiederbeschäftigung
	Erwerbstätigkeit
	Beschäftigungsbranche und -sektor
	Lohneffekt (-, neutral, +)
	Effekt auf Arbeitsplatzsicherheit (-, neutral, +)
	Arbeitslosigkeit (implizit Einkommenseinbusse)
Datenbasis: Mitarbeiterdaten Stellensuchende S(Bombardier, Calida, Lego)=217	

Abschliessend wird in einem dritten Schritt ökonometrisch untersucht, welche der stellensuchenden Betroffenen zu den Verlierern von Globalisierung und Strukturwandel gehören. In Anlehnung an die bisherige Forschung werden dabei jene Arbeitskräfte zu den Verlierern gezählt, welche zum Zeitpunkt t der Umfrage mit negativem Lohneffekt oder (andauernder) Arbeitslosigkeit konfrontiert sind. Entsprechend interessiert, welche Einflussfaktoren mit der Wahrscheinlichkeit von negativem Lohneffekt oder Arbeitslosigkeit für die stellensuchenden Betroffenen signifikant gekoppelt sind bzw. welche nicht. Gegeben die qualitative Natur der abhängigen Variablen Lohneffekt und Arbeitslosigkeit wird diese Fragestellung im Rahmen der ökonometrischen Analyse mittels nicht-linearen, mikroökonomischen Schätzmodellen untersucht.⁴¹ Konkret wird die Wahrscheinlichkeit, infolge der Freisetzung arbeitslos zu werden, aufgrund der binären Ausprägung der abhängigen Variable Arbeitslosigkeit [$y_i \in (1 = \text{arbeitslos}, 0 = \text{sonst})$] im Rahmen eines Logitmo-

³⁹ Die Studie betrachtet den Bruttolohn der Betroffenen, da von Interesse ist, ob eine infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzte Arbeitskraft im Anschluss einen höheren, gleich hohen oder geringeren „Preis“ für die geleistete Arbeit erhält.

⁴⁰ Im Unterschied zu Jacobson, LaLonde und Sullivan (1993) wird hier in Anlehnung an Sheldon (1999) die reine Lohnentwicklung betrachtet: Das heisst, der Lohneffekt der erwerbstätigen Betroffenen wird nicht mit dem Einkommenseffekt der arbeitslosen Betroffenen vermischt. Dies ermöglicht, hinsichtlich beider Grössen klare Aussagen vornehmen zu können.

⁴¹ Modelle mit qualitativem Regressanden können nicht direkt linear spezifiziert bzw. mittels der Kleinstquadratmethode (OLS) geschätzt werden. Für Details Vgl. Verbeek (S. 190ff, 2004).

dells und die Wahrscheinlichkeit eines positiven, neutralen oder negativen Lohneffekts aufgrund der ordinalen Ausprägung der abhängigen Variable Lohneffekt im Rahmen eines geordneten Logitmodells analysiert.⁴²

Das Logitmodell lässt sich linear auf Basis des nachfolgenden Schwellenwertmodells mit der latenten bzw. unbeobachtbaren Variable y_i^* herleiten.⁴³

$$y_i^* = \alpha + \beta' x_i + \varepsilon_i, \quad (4-1)$$

$$y_i = \begin{cases} 1, & \text{wenn } y_i^* > \mu, \\ 0, & \text{wenn } y_i^* \leq \mu, \end{cases}$$

wobei:

- y_i^* = Arbeitslosigkeitspotenzial⁴⁴ einer Person i ,
- y = 1 (arbeitslos), 0 (sonst),
- α = Konstante,
- β = Spaltenvektor zu schätzender Parameter, der die Stärke des Einflusses der Variablen in x messen,
- x = Spaltenvektor aller im Zeitpunkt t und $t-1$ erfassten und für den weiteren Verlauf des Arbeitsschicksals bestimmenden Einflussfaktoren,
- μ = nicht näher bestimmte Schwelle, deren Überschreitung zu Arbeitslosigkeit führt,
- i = Merkmalsträger bzw. Beobachtungseinheit ($i = 1, 2, \dots, n$), wobei n die Stichprobengröße angibt,
- ε = Störterm.

Unter Annahme eines unabhängig und logistisch verteilten Störterms des oben dargestellten Schwellenwertmodells $\varepsilon_i \sim L(0, \sigma^2[\pi^2/3])$ kann alsdann aus 4.-1 das nachfolgende Logitmodell (4.-2) formal hergeleitet werden.

$$\pi_{i1} = P(y_i^* > \mu) = \Lambda\left(\frac{\alpha - \mu + \beta' x_i}{\sigma}\right) = \frac{1}{1 + e^{-\left(\frac{\alpha - \mu + \beta' x_i}{\sigma}\right)}}, \quad (4-2)$$

$$\pi_{i0} = P(y_i^* \leq \mu) = 1 - \pi_{i1},$$

wobei:

- π = Wahrscheinlichkeit, dass ein stellensuchender Betroffener im Zeitpunkt t arbeitslos ist [$y=1$] oder nicht [$y=0$],
- Λ = Standard Logit-Verteilungsfunktion.

Diese Herleitung des Logitmodells wird in Abbildung 1 graphisch veranschaulicht. Dabei stellt die Fläche π_{i1} unter der Dichtefunktion die Wahrscheinlichkeit eines stellensuchenden Betroffenen i dar, von (andauernder) Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Da die Fläche unter der Dichtefunktion der Summe aller Wahr-

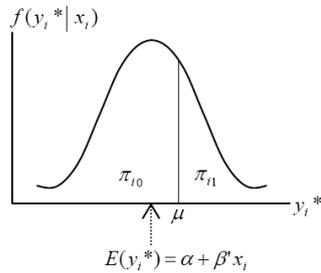
⁴² Das geordnete Logitmodell geht davon aus, dass ein Einflussfaktor die Wahrscheinlichkeit eines negativen Lohneffekts erhöht (senkt) und die Wahrscheinlichkeit eines positiven Lohneffekts senkt (erhöht) (sog. Monotonitätsannahme). Um die Möglichkeit eines nicht monotonen, d.h. polarisierenden Einflusses untersuchen zu können, wurde der Lohneffekt nicht nur im Rahmen eines ordinalen, sondern auch im Rahmen eines multinominalen Logitmodells geschätzt. Das Resultat zeigte, dass die hier zur Verfügung stehende Stichprobe zu klein ist, um statistisch gesicherte Aussagen im Rahmen eines multinominalen Logitmodells vornehmen zu können. Gegeben diese Datenlagen stellt das geordnete Logitmodell für diese Studie der geeignete Analyserahmen für den Lohneffekt dar. Sollte sich die Datenlage jedoch künftig verbessern, d.h. eine Schätzung auf Basis von Surveydaten möglich werden, wäre eine ergänzende Analyse auf Basis des multinominalen Logitmodells zu begrüssen.

⁴³ Für Details vgl. Winkelmann und Boes (Kapitel 4.2, 2006).

⁴⁴ Steht für die Wahrscheinlichkeit einer Person i , arbeitslos zu werden. Die Begriffe „Arbeitslosigkeitsrisiko“ bzw. „Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit“ können nicht verwendet werden, da sie sowohl das Risiko, arbeitslos zu werden, wie auch die Dauer der Arbeitslosigkeit umfassen (Konkret: Arbeitslosigkeitsrisiko = Arbeitslosenquote/mittlere Verbleibsdauer).

scheinlichkeiten und somit 1 entspricht, ergibt sich die Wahrscheinlichkeit eines stellensuchenden Betroffene*n* *i*, nicht von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, durch die Subtraktion der Fläche π_{i1} von 1.

Abbildung 1: Graphische Herleitung Logitmodell



Quelle: Eigene Darstellung der Logit-Dichtefunktion $f(\cdot)$ in Anlehnung an Winkelman und Boes (2006)

Die Parameter des Logitmodells werden alsdann mit dem sog. Maximum-Likelihood (ML)Verfahren geschätzt. Die zugehörige Likelihood-Funktion L lautet:

$$L = \prod_{i=1}^n \pi_i^{y_i} (1 - \pi_i)^{1-y_i}. \quad (4-3)$$

Das geordnete Logitmodell stellt sodann eine Erweiterung des Logitmodells dar.⁴⁵ Konkret gilt für das geordnete Logitmodell in Anlehnung an 4.-1:

$$y_i^* = \alpha + \beta' x_i + \varepsilon_i, \quad (4-4)$$

$$y_{i1} = \begin{cases} 1, & \text{wenn } y_i^* \leq \gamma_1 \\ 0, & \text{sonst} \end{cases},$$

$$y_{i2} = \begin{cases} 1, & \text{wenn } \gamma_1 \leq y_i^* < \gamma_2 \\ 0, & \text{sonst} \end{cases},$$

$$y_{i3} = \begin{cases} 1, & \text{wenn } y_i^* > \gamma_2 \\ 0, & \text{sonst} \end{cases},$$

wobei im Unterschied zu 4.-1 gilt:

- y_i^* = Wahrscheinlichkeit einer Person *i* für einen negativen, neutralen oder positiven Lohneffekt,
- y = 1 (negativer Lohneffekt), 2 (neutraler Lohneffekt), 3 (positiver Lohneffekt),
- x = Spaltenvektor aller im Zeitpunkt *t* und *t*-1 erfassten und für die Lohnentwicklung bestimmenden Einflussfaktoren,
- γ = nicht näher bestimmte Schwelle, wobei die Überschreitung von γ_1 bzw. γ_2 von einem negativen zu einem neutralen bzw. von einem neutralen zu einem positiven Lohneffekt führt.

Unter Annahme eines unabhängig und logistisch verteilten Störterms $\varepsilon_i \sim L(0, \sigma^2[\pi^2/3])$ des oben dargestellten Schwellenwertmodells kann alsdann aus 4.-4 das nachfolgende geordnete Logitmodell (4.-5) formal hergeleitet werden.

$$\pi_{i1} = P(y_i^* \leq \gamma_1) = \Lambda\left(\frac{\gamma_1 - \alpha - \beta' x_i}{\sigma}\right) = \frac{1}{1 + e^{-\left(\frac{\gamma_1 - \alpha - \beta' x_i}{\sigma}\right)}}, \quad (4.-5)$$

$$\pi_{i2} = P(\gamma_1 \leq y_i^* < \gamma_2) = \Lambda\left(\frac{\gamma_2 - \alpha - \beta' x_i}{\sigma}\right) - \pi_{i1} = \frac{1}{1 + e^{-\left(\frac{\gamma_2 - \alpha - \beta' x_i}{\sigma}\right)}} - \pi_{i1},$$

$$\pi_{i3} = P(y_i^* > \gamma_2) = 1 - \pi_{i1} - \pi_{i2},$$

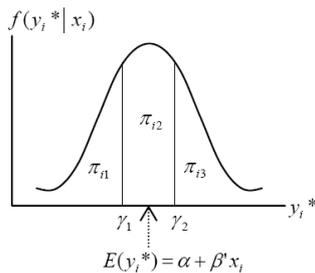
⁴⁵ Im Fall einer binären Ausprägung der abhängigen Variable entsprechen sich die beiden Modelle. Für Details zur nachfolgenden formalen Herleitung vgl. Winkelmann und Boes (Kapitel 6.2, 2006).

wobei:

- π = Wahrscheinlichkeit, dass ein erwerbstätiger Betroffener im Zeitpunkt t von negativem [$y=1$], neutralem [$y=2$] oder positivem [$y=3$] Lohneffekt betroffen ist,
- Λ = Standard Logit-Verteilungsfunktion.

Diese Herleitung des geordneten Logitmodells wird in Abbildung 2 graphisch veranschaulicht. Dabei stellt die Fläche unter der Dichtefunktion die Wahrscheinlichkeit eines stellensuchenden Betroffenen i dar, von negativem (π_{i1}), neutralem (π_{i2}) oder positivem (π_{i3}) Lohneffekt betroffen zu sein. Entsprechend beträgt die Summe aller Wahrscheinlichkeiten π_{ij} 1.

Abbildung 2: Graphische Herleitung geordnetes Logitmodell



Quelle: Eigene Darstellung der Logit-Dichtefunktion $f(\cdot)$ in Anlehnung an Winkelmann und Boes (2006)

Auch die Parameter des geordneten Logitmodells werden mit dem ML-Verfahren geschätzt. Die zugehörige Likelihood-Funktion L lautet:

$$L = \prod_{i=1}^I \prod_{j=1}^3 (\pi_{ij})^{y_{ij}}. \quad (4.-6)$$

Diese beiden Modelle bilden schliesslich den Ausgangspunkt für die ökonometrische Analyse in Kapitel 5.2 (vgl. Tabelle 10). Voraussetzung für eine präzise ML-Schätzung ist eine genügend grosse Stichprobe. Entsprechend werden für die Schätzung des Arbeitslosigkeitspotenzials, die Mitarbeiterdaten der stellensuchenden Betroffenen (S_{AL}) und für die Schätzung der Lohneffekte die Mitarbeiterdaten der im Zeitpunkt t erwerbstätigen Betroffenen von Bombardier, Lego und Calida (S_{LE}) „gepoolt“ untersucht. Dabei wird für die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Fallstudien kontrolliert und fehlende Werte werden fallweise ausgeschlossen.⁴⁶

Tabelle 10: Kriterien zur Bestimmung der Verlierer bzw. Risikogruppen

Verlierer bzw. Risikogruppen	
Abhängige Variable	Unabhängige Variablen
Arbeitslos [y (0,1)]	Einflussfaktoren
Lohneffekt [y (1,2,3)]	Zeitpunkt $t-1$ und Zeitpunkt t
Datenbasis: Mitarbeiterdaten Stellensuchende	
S(AL)=196 bzw. S(LE)=153	

In Kapitel 5.2. werden die Variablen im Detail beschrieben werden.

⁴⁶ Von den 217 Stellensuchenden waren 31 zum Zeitpunkt der Umfrage arbeitslos bzw. 186 erwerbstätig. Die Stichprobe für die Schätzung des Arbeitslosigkeitspotenzials reduziert sich aufgrund von 21 fehlenden Werten von 217 auf 196 Beobachtungen. Die Stichprobe für die Schätzung der Lohneffekte reduziert sich aufgrund von 33 fehlenden Werten von 186 auf 153 Beobachtungen.

5. Analyse

5.1. Deskriptive Analyse

Im Rahmen der deskriptiven Analyse werden der Verlauf des Stellenabbaus anhand von dessen Rahmenbedingungen und Beschäftigungseffekten, sowie der weitere Verlauf des Arbeitsschicksals der Betroffenen anhand von deren WBQ, ETQ, ALQ und deren Entwicklung von Lohn und Anstellungsverhältnis untersucht.

5.1.1. Der Verlauf des Stellenabbaus

Rahmenbedingungen und Beschäftigungseffekte von Massenentlassungen⁴⁷ sind in der Schweiz gesetzlich nicht abschliessend geregelt. Entsprechend ist der Verlauf des Stellenabbaus ex-ante nicht vollständig bekannt. So verpflichtet das Obligationenrecht (OR)⁴⁸ die Firmen zur Informations- und Konsultationspflicht, währenddem Sozialpläne dezentral im Rahmen von branchenspezifischen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) vorgesehen und geregelt werden können. Firmen, welche eine Massenentlassung planen, sind demnach zu folgenden rechtlichen Schritten verpflichtet:

- Die Arbeitnehmervertretung⁴⁹ muss im Vorfeld schriftlich über die anstehende Kündigung (u.a. Grund, Anzahl Betroffene und Zeitraum) informiert werden. Sie hat das Recht, Vorschläge zur Vermeidung der Kündigung und zur sozialen Abfederung des Stellenabbaus zu unterbreiten. Seitens der Firmen besteht keine Verhandlungspflicht.
- Im Anschluss bzw. spätestens zum Zeitpunkt der Kündigungsaussprache sind die kantonalen Arbeitsämter (RAV) über den beabsichtigten Stellenabbau und das Ergebnis aus der Konsultation mit der Arbeitnehmervertretung zu informieren.
- Besteht ein bindender GAV, sind die Firmen verpflichtet, die darin festgehaltenen Massnahmen (z.B. Sozialplanaushandlung mit Gewerkschaft) einzuhalten. Besteht kein bindender GAV, hat der Arbeitgeber das Recht, keinen Sozialplan abzuschliessen bzw. dessen Angebote im Alleingang zu formulieren.

Unter Berücksichtigung dieser Ausgangslage ergibt die deskriptive Analyse der Rahmenbedingungen und Beschäftigungseffekte der hier untersuchten Fallstudien auf Basis der Firmendaten drei gemeinsame Beobachtungen. Erstens steht sämtlichen Betroffenen nach erfolgter Vorankündigung eine mehrmonatige Phase der Neuorientierung zur Verfügung. Zweitens stellen sämtliche Firmen - auch jene ohne bindenden GAV⁵⁰ - für die Betroffenen in Abhängigkeit ihrer finanziellen Möglichkeiten einen Sozialplan bereit. Drittens sind die Beschäftigungseffekte des Stellenabbaus vielfältig und reichen von internem Wechsel bis zur Kündigung ohne Anschlusslösung. Nachfolgend werden diese Beobachtungen im Detail hergeleitet.

Wie gesetzlich verlangt, kündigten sämtliche Firmen ihren Stellenabbau im Vorfeld an. Dabei erfolgte die Vorankündigung mehrheitlich mit mehrmonatigem Vorlauf (vgl. Tabelle 11).

⁴⁷ Eine Massenentlassung liegt gemäss OR Art. 335d vor, wenn in einem Kleinbetrieb (Beschäftigte: 20-100) 10 Angestellte, in einem KMU (Beschäftigte: 101-300) 10% der Beschäftigten und in einem Grossunternehmen (Beschäftigte: > 300) mindestens 30 Angestellten gekündigt wird.

⁴⁸ Art. 335d-g, 336 und 336a.

⁴⁹ Falls es keine Arbeitnehmervertretung gibt, gehen deren Rechte direkt auf die Arbeitnehmer über (Vgl. OR Art. 335f).

⁵⁰ Betrifft 2 der 6 Firmen.

Tabelle 11: Rahmenbedingungen des Stellenabbaus

<i>Firmen</i>	<i>Vorankündigung</i>	<i>Neuorientierung (Min-Max)</i>	<i>Gemeinsame Massnahmen</i>	<i>Individuelle Massnahmen</i>
Bombardier	7 Monate	8-18 Monate	U.a. In- und Outplacement, Starthilfe/Entschädigung, psychologische Betreuung, Umschulung, Verlängerung Kündigungsfrist, vorzeitige Pensionierung/Vorruhestand	U.a. Ausgleich Lohnbusse, Inplacement dank Frühpensionierung nicht Betroffener, Kündigungsschutz für ältere Betroffene, Übernahme Mobilitätskosten
Calida	1 Tag	4-23 Monate		
Ciba	3 Monate	9-36 Monate		
Clariant	3 Monate	9-45 Monate		
Lego	3 Monate	4-14 Monate		
Roche	1 Monat	7-46 Monate		

Legende: Vorankündigung = Vorlauf Kündigungsaussprache, Neuorientierung = Zeit Vorankündigung bis Ende Kündigungsfrist

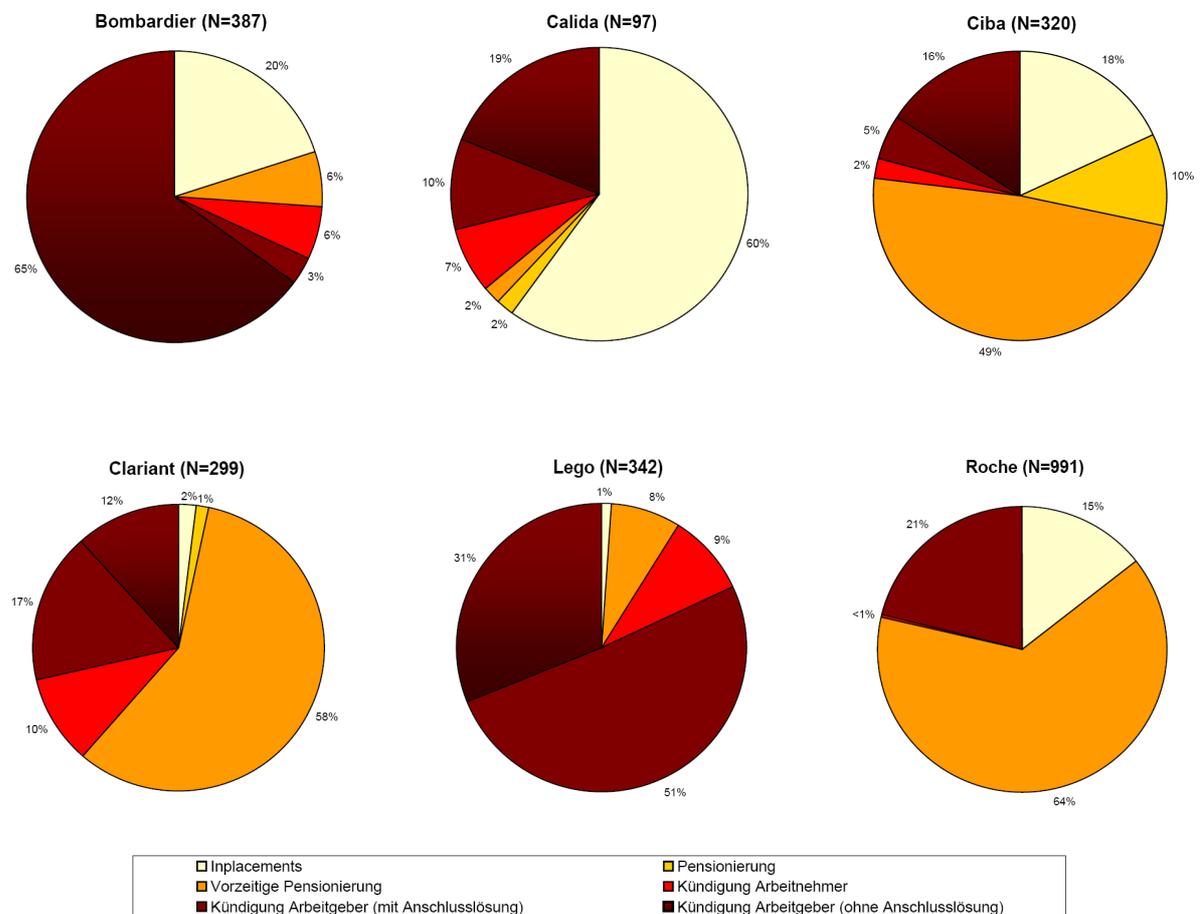
Einzig Calida kündigte den Stellenabbau mit 1 Tag Vorlauf im Vergleich zu Roche (1 Monat), Ciba, Clariant und Lego (jeweils 3 Monate) sowie Bombardier (7 Monate) sehr kurzfristig an. In Ergänzung zur Vorankündigung sahen jedoch sämtliche Sozialpläne eine Verlängerung der Kündigungsfrist vor, so dass den Betroffenen unter Berücksichtigung der Dauer des Stellenabbaus zwischen minimal 4-9 bis maximal 14-46 Monaten Zeit für die berufliche Neuorientierung zur Verfügung stand. Während dieser Zeit konnten die Betroffenen zahlreiche, von den Firmen finanzierte Begleitmassnahmen wie psychologische Betreuung, Mithilfe bei Stellensuche und Bewerbungsverfahren, Vermittlung an Kollegialfirmen und Laufbahnberatung in Anspruch nehmen; allesamt Begleitmassnahmen, welche gemäss Empirie - insbesondere in Kombination mit einer erfolgten Vorankündigung - das Arbeitslosigkeitspotenzial für die Betroffenen signifikant reduzieren.⁵¹

Parallel zu diesem Betreuungsprozess beginnen sich die Beschäftigungseffekte des Stellenabbaus abzuzeichnen (vgl. Abbildung 3). So prüften sämtliche Firmen von Beginn an, ob - und, falls ja - welche der Betroffenen intern anderweitig eingesetzt werden könnten. Je nach Rahmenbedingung der hier betrachteten Massenentlassungen variierte der Anteil an sog. Inplacements von minimal 1% im Fall von Lego, welche ihren „[...] Schweizer Standort fast vollständig auflöste.“, bis zu 60% im Fall von Calida, welche „[...] viele ihrer Produktionsarbeiter in neu [aufzubauenden] Dienstleistungstätigkeiten wie Aufbügeln, Etikettieren und in die Erstellung von Prototypen [...]“ einzusetzen vermochte. Der Inplacement-Anteil von Bombardier (20%), Ciba (18%), Roche (15%) und Clariant (2%) gliederte sich innerhalb dieser Spannweite ein, wobei im Fall von Ciba und Roche 10% bzw. 24% der Inplacements erst durch sog. Ersatzfrühpensionierungen möglich wurden. Konkret konnten sich in diesen Firmen „[...] nicht betroffene [, in Frage kommende ältere] Mitarbeiter [mitunter] zwecks Ermöglichung interner Wechsel freiwillig frühpensionieren lassen.“. Das Potenzial an Inplacements konnte allerdings nicht in allen Firmen vollständig ausgeschöpft werden. So gaben Bombardier und Ciba an, dass „[...] viele der Betroffenen nicht zu einem [firmeninternen] Standortwechsel innerhalb der Schweiz bereit waren.“. In Ergänzung zu den Inplacements prüften die Firmen alsdann in einem weiteren Schritt, welche der Betroffenen in Abhängigkeit des im Sozialplan definierten finanziellen Rahmens vorzeitig pensioniert werden könnten. Wie bei den Inplacements variierte dieser Anteil in Abhängigkeit der Rahmenbedingungen der Firmen stark und kann entsprechend sehr hoch bzw. tief sein. So lag der Anteil an vorzeitigen Pensionierungen zwischen minimal 2% im Fall von Calida und maximal 64% im Fall von Roche, während sich die entsprechenden Werte von Clariant (58%), Ciba (49%), Lego (9%) und Bombardier (6%) zwischen diesen Eckwerten einordneten. Dabei ist auffallend, dass der Anteil an vorzeitigen Pensionierungen bei den Firmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie überdurchschnittlich hoch ist. Konkret pensionierten diese Firmen zwischen knapp der Hälfte bis zu beinahe zwei Dritteln der Betroffenen - viele davon deutlich unter 60 Jahre - vorzeitig auf eigene Kosten. Diese Beobachtung lässt sich teil-

⁵¹ Vgl. OECD (S. 52, 2005). Bombardier bot sämtlichen Betroffenen Nachbetreuung bis zu zwei Jahren nach Abschluss des Stellenabbaus an, wobei Roche eine ähnliche Regelung für Betroffene mit gesundheitlichen Problemen vorsah.

weise gewiss durch die im Branchenvergleich überdurchschnittliche Kapitalstärke dieser Firmen erklären. So nutzten im Fall von Roche viele vom Stellenabbau ursprünglich nicht direkt betroffenen Mitarbeiter „[...] die Möglichkeit via Sozialplan in vorzeitige Pensionierung zu gehen [...]“. Voraussetzung hierfür war, dass deren Stelle entweder gestrichen werden, oder aber durch direkt vom Stellenabbau Betroffene neu besetzt werden konnte. Aufgrund dieser Regelung erhöhte sich letztlich die Anzahl der betroffenen Roche-Mitarbeiter von ursprünglich rund 600 auf letzten Endes 991. Gemäss den Firmen ist jedoch auch die Tatsache, dass ihre Sozialpläne für ältere Mitarbeiter⁵² einen Kündigungsschutz vorsehen, der einzig interne Versetzung oder vorzeitige Pensionierung erlaubt, massgebend für den hohen Anteil an vorzeitig Pensionierten. Zu regulären Pensionierungen kam es in den hier betrachteten Fallstudien vergleichsweise selten und - wie die Zahlen von Ciba (10%), Calida (2%) und Clariant (1%) zeigen - in relativ geringem Ausmass.

Abbildung 3: Beschäftigungseffekte des Stellenabbaus



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Firmenfallstudien

Die Beschäftigungseffekte der nach Inplacement, vorzeitiger und regulärer Pensionierung verbleibenden Betroffenen können schliesslich in Arbeitnehmer, welche eigens kündigten, und Arbeitnehmer, denen seitens der Firma mit oder ohne Anschlusslösung gekündigt wurde, aufgeteilt werden. Der Anteil an Betroffenen, welcher eigens gekündigt hat, ist dabei mit einem Minimum von unter 1% im Fall von Roche und einem Maximum von 10% im Fall von Clariant vergleichsweise niedrig. Die entsprechenden Werte von Lego (9%), Calida (7%), Bombardier (6%) und Ciba (2%) lagen innerhalb dieser Spannweite. Gemäss den Firmen ist dieser geringe Anteil nicht überraschend, „[...] da die meisten der Betroffenen ihren Austritt auf-

⁵² In einem Fall z.B. für die über 51-Jährigen.

grund der guten Sozialleistungen [seitens der Firma] abgewartet hätten.“. Gekündet und somit auf Sozialleistungen wie Abgangsentschädigung oder Ersatz von Lohneinbussen verzichtet „[...] hätten daher meist nur äusserst qualifizierte Mitarbeitende [...]“, viele davon „[...] mit familiären Verpflichtungen.“. Der Anteil der Betroffenen, welchem schlussendlich gekündigt wurde, lag zwischen minimal 21% im Fall von Roche und Ciba und maximal 82% im Fall von Lego. Die entsprechenden Werte von Bombardier (68%), Calida (29%) und Clariant (29%) lagen innerhalb dieser Spannweite. Dabei war der relativ tiefe Anteil an Gekündigten im Fall von Roche und Ciba insbesondere deshalb möglich, weil „[...] der Standort flexibel war und man rechtzeitig aus einer Position der Stärke nach nachhaltigen Lösungen für die Betroffenen suchen konnte.“, während der relativ hohe Anteil bei Lego - wie bereits erwähnt - „[...] durch die vollständige Auflösung des Standorts [...]“ begründet war.

Trotz dieser teils hohen Kündigungsraten zeigen die Fallstudien, dass eine Kündigung seitens der Firma nicht mit arbeitslosen Betroffenen gleichgesetzt werden darf. So betrug der Anteil der gekündigten Betroffenen, welcher vor Ablauf der Kündigungsfrist eigens oder mittels Unterstützung der Firmen eine Anschlusslösung gefunden hat, zwischen minimal 4% im Fall von Bombardier bis maximal rund 100%⁵³ im Fall von Roche. Die entsprechenden Werte für Lego (62%), Clariant (59%), Calida (34%) und Ciba (24%) reihten sich zwischen diesen Eckwerten ein. Für einen Teil der Betroffenen ging der Stellenabbau jedoch in der Tat mit Stellenverlust und Arbeitslosigkeit einher. So verzeichnete Bombardier mit 96% alsdann den mit Abstand höchsten Anteil an Gekündigten ohne Anschlusslösung. Die entsprechenden Werte von Ciba (76%), Calida (66%), Clariant (41%), Lego (38%) und Roche (~ 0%) lagen nicht nur deutlich tiefer, sondern betrafen im Vergleich zu Bombardier (65%) auch einen weitaus geringeren Anteil aller Betroffenen (Lego 31%, Calida 19%, Ciba 16%, Clariant 12% und Roche ~ 0%). Gemäss Bombardier lag dieser vergleichsweise hohe Wert zum einen in der „[...] zum Schliessungszeitpunkt nicht gerade rosigen Konjunktur“ und zum anderen in den persönlichkeitspezifischen Merkmalen der Gekündigten ohne Anschlusslösung begründet. Diese hätten sich im Vergleich zu den restlichen Betroffenen durch „[...] eine lange Betriebszugehörigkeit, ein hohes Alter, einem Mangel an Mobilität, Flexibilität [Einstellung auf Lebensstelle] und Qualifikation [Aus- und Weiterbildung sowie Sprachkenntnisse] [...]“ ausgezeichnet; allesamt Merkmale, welche von sämtlichen Firmen als nachteilig für den weiteren Verlauf des Arbeitsschicksal der Betroffenen eingeschätzt werden. So ist man bei Lego - welche im Vergleich zu den anderen Firmen mit über 80% am meisten Betroffenen kündigen musste - überzeugt, dass der mit rund zwei Dritteln vergleichsweise hohe Anteil an Anschlusslösungen bei den gekündigten Mitarbeitern nebst der guten Konjunktur massgebend durch den Entscheid „[...] mit den Mitarbeitern einzig in Deutsch zu kommunizieren [...]“ beeinflusst wurde. Zusätzlich zu obgenannten Faktoren haben sich gemäss Calida und Ciba auch „[...] drohende Lohneinbusse [...]“ nachteilig auf die Arbeitsmarktchancen der Betroffenen ausgewirkt. Im Fall von Calida drohten solche bei einem Stellenwechsel innerhalb der Branche und im Fall von Ciba bei einem Stellenwechsel ausserhalb der Branche. Nach Aussagen der Firmen erhöhte dieses Hemmnis das Arbeitslosigkeitspotenzial für die Betroffenen deutlich, da „[...] viele diese Lohneinbusse nicht hinnehmen konnten oder wollten.“.

Probleme und Handlungsbedarf sehen die Firmen jedoch auch bei der eigenen Kommunikationspolitik. So gelte es, den Stellenabbau derart zu kommunizieren, dass dieser „[...] für die Betroffenen und die Öffentlichkeit nachvollziehbar sei.“. Gelingen dies nicht, führe dies „[...] zur Disqualifikation der Betroffenen [...]“ und „[...] zu einem grossen Imageverlust für die Firma. [...]“. Schliesslich würde „[...] in einem solchen Fall die Restrukturierung von der Öffentlichkeit kaum als Chance, die restlichen Arbeitsplätze zu erhalten

⁵³ Gemäss Roche haben „[...] nahezu alle ... permanenten Mitarbeiter [98.1%] einen neuen Arbeitsplatz gefunden.“. Umgemünzt auf die von Roche 21% gekündigten Betroffenen ergibt der Anteil der nahezu vollständig vermittelten permanenten angestellten Betroffenen 20.6% und der Anteil der nicht vermittelten temporär angestellten Betroffenen 0.4%.

bzw. neue aufzubauen, wahrgenommen werden.“. In diesem Zusammenhang würden jedoch die „[...] unglaublich hohen Erwartungen [der Öffentlichkeit] [...] an die Rolle der Firmen [Lebensstelle und -lohn], sowie die verzerrte Wahrnehmung [der Öffentlichkeit] in Bezug auf die freiwillige Übernahme an Verantwortung seitens der Firmen [...]“ eine Herausforderung darstellen. So tun sich die Firmen alsdann auch insbesondere mit der Kritik schwer, „[...] die Firmen [würden] Stellen auf Kosten öffentlicher Gelder abbauen.“⁵⁴. Nicht nur würden die Firmen das vom Staat bereitgestellte soziale Netz mittels Steuern und Arbeitgeberbeiträgen mitfinanzieren. Vielmehr seien die bereitgestellten Sozialpläne für die Firmen, „[...] sehr teuer [...]“ und gingen teils zulasten von „[...] [Weiterbildungs-] Investitionen beim verbleibenden Personal.“. Bedenklich ist gemäss den Firmen auch, dass die kritische Haltung der Öffentlichkeit gegenüber strukturierenden Firmen dazu führe, dass zum einen nötige Restrukturierungen „[...] nicht rechtzeitig aus einer Position der Stärke ergriffen würden [...]“ und zum anderen, „[...] zum Zeitpunkt der Vorankündigung, wo weder die exakte Zahl der Betroffenen noch die möglichen Begleitmassnahmen definitiv feststehen, [die Firmen] häufig mit Absicht eine zu hohe Zahl an Betroffenen und nur die absolut sicheren Massnahmen kommunizieren würden, um eine spätere, [...] erneute Aufwallung der Öffentlichkeit zu vermeiden.“. Diese Kommunikationstaktik hat jedoch gemäss den Firmen den gewichtigen Nachteil, dass die tatsächliche „[...] Zahl an Betroffenen und grosszügigere Massnahmen zugunsten der Betroffenen bei späterer Berichtigung kaum je von der Öffentlichkeit wahrgenommen würden.“. Während die Firmen die Zusammenarbeit mit Regierung und RAV als positiv bezeichnen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch „[...] Massnahmen zur Abfederung des Stellenabbaus ergreifen wollen.“, erachten sie alsdann mehr Verständnis und Dialogbereitschaft seitens der Öffentlichkeit als wichtige Voraussetzung, „[...] um die eigene Kommunikation verbessern und mehr Transparenz, sowie eine realistische Herangehensweise schaffen zu können.“.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass

1. die vom Stellenabbau Betroffenen ihre Stelle nicht sofort verlieren. Ihnen steht ein längerer Zeitraum für die berufliche Neuorientierung zur Verfügung.
2. die Firmen zahlreiche, auch über ihre rechtlichen Pflichten hinausgehende Massnahmen ergreifen, um die sozialen Kosten des Stellenabbaus abzufedern. Entsprechend erscheint die Kritik von auf Kosten der Gesellschaft trittbrettfahrenden Firmen in den hier betrachteten Fallstudien nicht gerechtfertigt.
3. der Stellenabbau nicht mit Kündigung und Kündigung nicht mit Arbeitslosigkeit gleichgesetzt werden darf. Ein Grossteil der Betroffenen verfügt vor Ende des Stellenabbaus über eine Anschlusslösung.
4. sich die Betroffenen ohne Anschlusslösung gemäss Einschätzung der Firmen zu einem vergleichsweise hohen Anteil aus Arbeitskräften mit hohem Alter, langer Betriebszugehörigkeit, sowie einem Mangel an Flexibilität und Qualifikation zusammensetzen.

In einem nächsten Schritt wird auf Basis der Mitarbeiterdaten von Bombardier, Calida und Lego der weitere Verlauf des Arbeitsschicksals bzw. die Arbeitsmarktchancen der Betroffenen untersucht.

5.1.2. Verlauf des Arbeitsschicksals der Betroffenen

Die deskriptive Analyse des Verlaufs des Arbeitsschicksals der Betroffenen zeigt, dass viele der freigesetzten Arbeitskräfte Globalisierung und Strukturwandel durchaus als Chance nutzen können, es jedoch auch Verlierer und damit Problemgruppen gibt. Nachfolgend wird diese Beobachtung im Detail aufgezeigt.

⁵⁴ Vgl. hierzu u.a. www.socialinfo.ch, Schlagwort: Massenentlassungen.

Ein bis zwei Jahre nach Abschluss des Stellenabbaus hat eine Mehrheit der Arbeit suchenden Betroffenen eine neue Stelle gefunden.⁵⁵ So liegt die WBQ in den hier betrachteten Fallstudien zwischen rund 70-95% (vgl. Tabelle 12). Dabei haben zum Zeitpunkt der Umfrage zwischen 9-25% der wieder beschäftigten Betroffenen ihre erste Stelle bereits erneut gewechselt, davon im Fall von Bombardier und Lego rund 30% sogar mehrfach. Der Vergleich zwischen WBQ und ETQ in Tabelle 12 zeigt, dass die Wiedereingliederung - zumindest zum Zeitpunkt der Umfrage - für fast alle Betroffenen nachhaltig war.⁵⁶ Während im Fall von Calida zum Zeitpunkt der Umfrage niemand von wiederholtem Stellenverlust betroffen war, belief sich dieser Anteil im Fall von Bombardier und Lego auf 1%-Punkt.⁵⁷ Entsprechend belief sich die ETQ im Fall von Bombardier 23-24 Monate nach Abschluss des Stellenabbaus auf 83%, während sie im Fall von Calida 14 Monate nach Abschluss des Stellenabbaus bereits 72% und im Fall von Lego 12-13 Monate nach Abschluss des Stellenabbaus bereits hohe 92% betrug.⁵⁸

Tabelle 12: Wiederbeschäftigungs- und Erwerbstätigenquote

Firmen	Abschluss Stellenabbau	Wiederbeschäftigungsquote	Wechsel erste Stelle nach WB	Erwerbstätigenquote
Bombardier	23-24 Monate	84%	25% (1x: 74%, 2x: 16%, >2x: 10%)	83%
Calida	14 Monate	72%	9% (1x: 100%)	72%
Lego	12-13 Monate	93%	20% (1x: 69%, 2x: 15%, >2x: 16%)	92%

Legende: WB = Wiederbeschäftigung

Eine Mehrheit von rund 65-90% der erwerbstätigen Betroffenen war zum Zeitpunkt der Umfrage schliesslich im selben Sektor wie vor dem Stellenabbau beschäftigt (vgl. Tabelle 13). So beträgt der Anteil der Beschäftigten mit einer Stelle im 2. Sektor im Fall von Bombardier 64%, im Fall von Calida 92% und im Fall von Lego 70%.⁵⁹ Dabei fällt die Neuanstellung in derselben Branche bei Calida - mitunter aufgrund der hohen Anzahl an Inplacements - mit 85% im Vergleich zu 33% bei Bombardier und 18% bei Lego am höchsten aus, wobei die Neuanstellung im 3. Sektor bei Calida mit 8% gegenüber 36% bei Bombardier und 30% bei Lego am tiefsten ausfällt. Während somit keiner der Betroffenen im 1. Sektor eine Neuanstellung fand, ging die Wiederbeschäftigung für 8-36% der Betroffenen mit einem Wechsel vom 2. in den 3. Sektor und somit einer graduellen Tertiarisierung einher. Dieses Muster tritt auch in Europa und den USA auf, wo wie im Fall von Bombardier und Lego jeweils rund 1/3 der Wiedereingegliederten eine Neuanstellung im 3. Sektor findet.

⁵⁵ Die Anzahl verstrichener Monate seit Abschluss des Stellenabbaus wird für die Betroffenen als Proxy für die seit der Freisetzung individuell verstrichene Zeit verwendet. Eine exaktere Darstellung im Rahmen einer sog. Verbleibsfunktion, welche auf der Ordinate den Anteil der Verbliebenen (hier Arbeitslose) und auf der Abszisse die seit der Freisetzung verstrichene Zeit auf Basis von Individualdaten abbildet, wurde zwar durchgeführt. Aufgrund der Tatsache, dass sich bei den Arbeitslosen die Suchdauer auf deren gegenwärtige und somit nicht zwingend auf deren Suchdauer im Anschluss an die hier betrachteten Massenentlassungen bezieht, können auf Basis der Verbleibsfunktion jedoch nicht mit Sicherheit verlässliche Schlüsse gezogen werden. Entsprechend wird auf deren Abbildung im Rahmen dieser Studie verzichtet. Sobald Surveydaten zur Verfügung stehen, wäre eine Analyse im Rahmen einer Verbleibsfunktion zu begrüssen.

⁵⁶ Der wiederholte Stellenverlust dürfte bei den freigesetzten Arbeitskräften höher sein, wenn dieser - wie im Fall der vormals Arbeitslosen (vgl. Sheldon, 1999) - durchgängig und nicht nur zum Zeitpunkt der Umfrage analysiert werden würde. Bei den vormals Arbeitslosen sind in Abhängigkeit von der Konjunkturlage zwischen rund 7-20% von wiederholtem Stellenverlust betroffen.

⁵⁷ Bombardier 1 FW: $S_{\text{korrigiert}}=108$. Lego 1 FW: $S_{\text{korrigiert}}=89$.

⁵⁸ Calida 1 fehlender Wert (FW). $S_{\text{korrigiert}}=17$.

⁵⁹ Bombardier 5 FW: $S_{\text{korrigiert}}=104$. Lego 6 FW: $S_{\text{korrigiert}}=84$.

Tabelle 13: Beschäftigungsbranche und -sektor

<i>Firmen</i>	<i>2. Sektor, selbe Branche</i>	<i>2. Sektor, andere Branche</i>	<i>3. Sektor</i>
Bombardier	33%	31%	36%
Calida	85%	7%	8%
Lego	18%	52%	30%

Hinweis: Vgl. Tabelle 12 für Zeitspanne seit Abschluss des Stellenabbaus

Im Umkehrschluss ging der Stellenabbau für rund 10-30% der Betroffenen jedoch in der Tat mit andauernder Arbeitslosigkeit einher (vgl. Tabelle 14). So betrug die ALQ bei Bombardier 23-24 Monate nach Ende des Stellenabbaus 17%, bei Calida 14 Monate nach Ende des Stellenabbaus 28% und bei Lego 12-13 Monate nach Ende des Stellenabbaus vergleichsweise tiefe 8%. Aufgrund der bereits verstrichenen Zeit dürfte die Schlechterstellung für einen Grossteil der zum Zeitpunkt der Umfrage arbeitslosen Stellensuchenden nachhaltig sein. Ein bis zwei Jahre nach der Freisetzung ist das Risiko einer dauerhaften Arbeitslosigkeit bzw. eines Ausscheidens aus der Erwerbsbevölkerung relativ hoch. Gemäss AMOSA (2007) finden weniger als 50% der Langzeitarbeitslosen⁶⁰ zurück in den Arbeitsmarkt. Entsprechend darf die Gefahr, infolge von Globalisierung und Strukturwandel arbeitslos zu werden, nicht trivialisiert werden.

Tabelle 14: Arbeitslosenquote

<i>Firmen</i>	<i>Arbeitslosenquote</i>
Bombardier	17%
Calida	28%
Lego	8%

Hinweis: Vgl. Tabelle 12 für Zeitspanne seit Abschluss des Stellenabbaus

Der Vergleich zu Europa und den USA zeigt jedoch, dass diese Gefahr in der Schweiz deutlich tiefer ist. So liegt der Anteil der nach Freisetzung wieder eingegliederten Arbeitskräfte in den hier betrachteten Fallstudien mit rund 70-90%, deutlich höher als in Europa und den USA, wo die ETQ zwei Jahre nach der Freisetzung rund 60-70% beträgt. Im Vergleich zu den vormaligen Arbeitslosen in der Schweiz, deren ETQ nach zwei Jahren bei rund 70-75% liegt, verlief die Wiedereingliederung der stellensuchenden Betroffenen im Fall von Bombardier und Lego, wie aufgrund des Lemons-Problems erwartet werden durfte, deutlich erfolgreicher, während sie im Fall von Calida in etwa gleich erfolgreich verlief.⁶¹

Trotz Neuanstellung kann der Stellenverlust jedoch mit mittel- bis langfristigen Einbussen in Form eines im Vergleich zur alten Stelle unsicheren Anstellungsverhältnisses oder in Form eines tieferen Lohns einhergehen. Für eine Mehrheit der hier betrachteten erwerbstätigen Betroffenen ist dies allerdings nicht der Fall. So hat sich zum Zeitpunkt der Umfrage für rund 80-100% der erwerbstätigen Betroffenen das Anstellungsverhältnis infolge der Freisetzung nicht verändert (vgl. Tabelle 15).⁶² Während im Fall von Calida die Wiedereingliederung für keinen der Betroffenen mit einer veränderten Arbeitsplatzsicherheit einherging, war dies

⁶⁰ Bezieht sich auf die seit mehr als 12 Monaten Arbeitslosen.

⁶¹ Um exaktere Aussagen in Bezug auf die Beobachtbarkeit des Lemons-Problems zu ermöglichen, wäre ein Vergleich des Wiedereingliederungsverlaufs von freigesetzten und vormaligen arbeitslosen Arbeitskräften im Rahmen einer Verbleibsfunktion zu begrüssen. Auf Basis der hier untersuchten Daten ist dieser Vergleich leider nicht schlüssig möglich (vgl. Fussnote 55).

⁶² Bombardier 1 FW: $S_{\text{korrigiert}}=108$. Calida 1 FW: $S_{\text{korrigiert}}=17$. Lego 2 FW: $S_{\text{korrigiert}}=88$.

für 21% im Fall von Bombardier und 10% im Fall von Lego indessen der Fall. Dabei konnten im Fall von Bombardier rund zwei Jahre nach Stellenabbau 7% ihre Arbeitsplatzsicherheit dank Übergang von Temporär- zu einer Festanstellung verbessern. Für eine Minderheit von 14% im Fall von Bombardier und 10% im Fall von Lego ging der Stellenabbau zum Zeitpunkt der Umfrage jedoch in der Tat mit einem Übergang von einer Fest- zu einer Temporäranstellung und somit de facto einer Verschlechterung der Arbeitsplatzsicherheit einher. Allerdings sollte der Übergang von Fest- zu Temporäranstellung nicht grundsätzlich negativ beurteilt werden, da der Temporärarbeit durchaus eine Brückenfunktion zwischen Arbeitslosigkeit und Festanstellung zukommen kann. So zeigen Djurdjevic und Rosinger (2007) für die Schweiz auf, dass insbesondere für Personen, die vor dem Temporäreinsatz festangestellt waren, die Chancen für eine erneute Festanstellung überdurchschnittlich hoch sind.

Tabelle 15: Effekt auf Arbeitsplatzsicherheit

Firmen	Positiver Effekt auf APS	Neutraler Effekt auf APS	Negativer Effekt auf APS
Bombardier	7%	79%	14%
Calida	0%	100%	0%
Lego	0%	90%	10%

Legende: APS = Arbeitsplatzsicherheit

Hinweis: Vgl. Tabelle 12 für Zeitspanne seit Abschluss des Stellenabbaus

Im Vergleich zur Arbeitsplatzsicherheit sind die Löhne der erwerbstätigen Betroffenen einer grösseren Schwankung ausgesetzt. Während der Lohn effekt ein bis zwei Jahre nach Abschluss des Stellenabbaus für rund 60-70% der erwerbstätigen Betroffenen positiv oder neutral ausfällt, geht die Wiedereingliederung für rund 30-40% in der Tat mit Lohneinbussen einher (vgl. Tabelle 16). So liegt der Anteil der erwerbstätigen Betroffenen mit positiv-neutralem (negativem) Lohn effekt im Fall von Bombardier 23-24 Monate nach Abschluss des Stellenabbaus bei 60% (40%), im Fall von Calida 14 Monate nach Abschluss des Stellenabbaus bei 69% (31%) und im Fall von Lego 12-13 Monate nach Abschluss des Stellenabbaus bei 67% (33%).⁶³

Tabelle 16: Lohn effekt

Firmen	Positiver Lohn effekt	Neutraler Lohn effekt	Negativer Lohn effekt
Bombardier	27%	33%	40%
Calida	8%	61%	31%
Lego	48%	19%	33%

Hinweis: Vgl. Tabelle 12 für Zeitspanne seit Abschluss des Stellenabbaus

Im Vergleich zu Europa und den USA, wo zwei Jahre nach der Freisetzung rund 50-65% der wieder eingegliederten Arbeitskräfte von Lohneinbussen betroffen sind, scheint das Risiko eines negativen Lohn effekts in der Schweiz somit deutlich tiefer zu liegen. Im Vergleich zu den wieder eingegliederten vormals Arbeitslosen, welche in der Schweiz nach zwei Jahren zu rund 20% eine Lohneinbusse erfahren, ist das Risiko eines negativen Lohn effekts für die in der Schweiz infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Arbeitskräfte indessen deutlich höher. Dies bedeutet, dass die freigesetzten im Vergleich zu den vormals arbeitslosen Arbeitskräften in der Schweiz zwar tendenziell häufiger eine neue Stelle finden, dafür aber häufiger mit Lohneinbussen konfrontiert sind.

⁶³ Bombardier 1 FW: $S_{\text{korrigiert}}=108$. Lego 1 FW: $S_{\text{korrigiert}}=89$.

Auf Basis der bisherigen Analyse kann in einem nächsten Schritt nunmehr der Anteil der freigesetzten Arbeitskräfte berechnet werden, welcher zum Zeitpunkt der Umfrage im Vergleich zur alten Arbeitsstelle besser, gleich oder schlechter gestellt war. In Anlehnung an OECD (2005) und Kletzer (2001) beschränkt sich diese Berechnung auf den Erwerbs- und Lohnstatus der Betroffenen. So gelten jene Betroffenen als Gewinner („besser gestellt“), welche nach der Freisetzung eine neue Stelle zu besserem Lohn gefunden haben. Als Gleichgestellte gelten jene Betroffenen, welche nach der Freisetzung eine neue Stelle zu gleich hohem Lohn gefunden haben. Als Verlierer („schlechter gestellt“) gelten schliesslich jene Betroffenen, welche entweder neu eine neue Stelle zu tieferem Lohn ausüben oder keine neue Stelle gefunden haben. Dieser Definition folgend, zeigt sich, dass in den hier betrachteten Fallstudien Globalisierung und Strukturwandel für rund 50-60% der Betroffenen keine Bedrohung darstellen (vgl. Tabelle 17).⁶⁴ Während im Fall von Lego rund 44% zu den sog. „Gewinnern der Globalisierung“ gezählt werden dürfen, liegt dieser Anteil bei Bombardier mit 22% und bei Lego mit 6% deutlich tiefer. Im Fall von Bombardier und Calida liegt der Anteil an „Gleichgestellten“ mit 27% bzw. 44% deutlich höher als bei Lego mit 17%. Für rund 40-50% der Betroffenen stellen Globalisierung und Strukturwandel indessen durchaus eine Bedrohung dar. Aufgrund der Freisetzung verdienten zum Zeitpunkt der Umfrage zwischen 22-33% der Betroffenen weniger Lohn als vor ihrer Freisetzung, während zwischen 8-28% der Betroffenen keine neue Stelle gefunden haben. Dabei lag der Anteil der sog. „Verlierer der Globalisierung“ zum Zeitpunkt der Umfrage im Fall von Bombardier und Lego bei 50%, während er im Fall von Lego deutlich tiefere 39% betrug.

Tabelle 17: Gewinner, Gleichgestellte und Verlierer

Firmen	Anteil "Gewinner"	Anteil "Gleichgestellte"	Anteil "Verlierer"
Bombardier	22%	27%	50% (-LE*: 33%, AL: 17%)
Calida	6%	44%	50% (-LE*: 22%, AL: 28%)
Lego	44%	17%	39% (-LE*: 31%, AL: 8%)

Legende: LE* = auf sämtliche Betroffenen hochgerechneter Anteil mit negativem Lohneffekt, AL = arbeitslos

Hinweis: Vgl. Tabelle 12 für Zeitspanne seit Abschluss des Stellenabbaus

Wie aufgrund der vorangegangenen Analyse allerdings vermutet werden durfte, ist der Verliereranteil mit rund 40-50% in den hier betrachteten Fallstudien der Industriefirmen Bombardier, Calida und Lego deutlich tiefer als in Europa mit rund 70% und den USA mit rund 80% im 2. Sektor. Die Faktoren, welche die vergleichsweise tiefen Anpassungskosten in der Schweiz beeinflussen, können vielfach sein. Deren Identifikation geht jedoch über die Fragestellung dieser Studie hinaus. Im Vergleich zu den vormals Arbeitslosen in der Schweiz, von welchen zwei Jahr nach der Freisetzung rund 45% schlechter gestellt sind, ist der Verliereranteil in den hier betrachteten Fallstudien derweil in etwa gleich hoch. Auf der einen Seite stützt dieses Resultat die Plausibilität der Fallstudienergebnisse. Auf der anderen Seite wurde aufgrund des Lemons-Problems von Gibbons und Katz (1991) eigentlich erwartet, dass die in Massentlassungen freigesetzten Arbeitskräfte bessere Arbeitsmarktchancen haben sollten als vormals Arbeitslose. Auf Basis der hier betrachteten Fallstudien kann dies nicht bestätigt werden. Zwar finden die freigesetzten Arbeitskräfte, wie bereits erwähnt wurde, häufiger eine neue Stelle als die vormals Arbeitslosen, sie sind jedoch auch häufiger von Lohneinbussen betroffen. Eine mögliche Erklärung für das nicht beobachtbare Lemons-Problem könnte sein, dass die hier betrachteten Fallstudien im Unterschied zur Studie von Sheldon (1999) nicht sämtliche Branchen und Sektoren abdecken. So zeigt Kletzer (2001) für die USA beispielsweise auf, dass die Anpassungskosten von freigesetzten Arbeitskräften im 3. Sektor deutlich tiefer sind als im 2. Sektor. Letzten En-

⁶⁴ Für diese Zahl werden die Lohneffekte der erwerbstätigen Betroffenen in Tabelle 16 anteilmässig auf sämtliche Betroffenen hochgerechnet, während der Anteil an Arbeitslosen direkt aus der Tabelle 13 entnommen wird.

des ist dies jedoch eine empirische Frage. Sobald möglich, dürfte somit auch hier eine Schätzung auf Basis von Surveydaten mehr Klarheit bringen.

Bevor in Kapitel 5.2 empirisch untersucht wird, welche Faktoren die Stellensuche der Betroffenen begünstigt oder erschwert haben, interessiert abschliessend, welche Faktoren die Betroffenen selbst als wichtig für ihren (Miss-) Erfolg einschätzen. Für die erwerbstätigen Betroffenen waren für ihre erfolgreiche Stellensuche sodann in erster Linie ihre Erfahrung (61-85% Nennungen), Aus- und Weiterbildung (17-63% Nennungen), sowie ihre Flexibilität in Bezug auf die Tätigkeit, Arbeitszeit oder Branche (25-44% Nennungen) ausschlaggebend (vgl. Tabelle 18). Allerdings verlief die Stellensuche für 33-45% der erwerbstätigen Betroffenen nicht reibungslos. Während im Fall von Calida einzig eine ungenügende Ausbildung (75% Nennungen) von den erwerbstätigen Betroffenen als zentrales Hemmnis geortet wurde, lagen im Fall von Bombardier und Lego die zentralen Schwierigkeiten in erster Linie beim Alter (44-61% Nennungen), sowie einer ungenügenden Flexibilität in Bezug auf Lohn (29-41% Nennungen), Tätigkeit, Arbeitszeit oder Branche (23% Nennungen). Dabei fällt auf, dass trotz umfangreicher Sozialpläne der Firmen sich im Fall von Bombardier und Lego „nur“ 48-56% der erwerbstätigen Betroffenen durch die Firma unterstützt fühlten. Im Fall von Calida ist dieser Anteil mit 85% deutlich höher, wobei hierfür der hohe Anteil an Inplacements bei Calida eine zentrale Rolle spielen dürfte.

Tabelle 18: Erfolgsfaktoren & Schwierigkeiten: Selbsteinschätzung Erwerbstätige

Firmen	Erfolgsfaktoren Top 3	Probleme bei Stellensuche	Schwierigkeiten Top 3	Unterstützung durch Firma
Bombardier	Erfahrung 72% Ausbildung 63% Weiterbildung 40%	Ja 45% Nein 55%	Alter 44% Lohn 41% Flexibilität 23%	48% (v.a. Beratung)
Calida	Erfahrung 85% Flexibilität 25% Weiterbildung 17%	Ja 33% Nein 67%	Ausbildung 75%	85% (v.a. Inplacement)
Lego	Erfahrung 61% Flexibilität 44% Weiterbildung 31%	Ja 39% Nein 61%	Alter 61% Lohn 29% Flexibilität 23%	56% (v.a. Beratung)

Nach Selbsteinschätzung der zum Zeitpunkt der Umfrage arbeitslosen Betroffenen war für den Misserfolg ihrer Stellensuche in erster Linie ein zu hohes Alter ausschlaggebend (vgl. Tabelle 19). Im Vergleich zu den erwerbstätigen Betroffenen ist die Nennung des Alters als zentrales Problem in 80-94% der Fälle eine deutlich höhere Einschätzung. Als weitere, wenn auch geringere Hemmnisse, werden von den arbeitslosen Betroffenen zudem durchwegs eine ungenügende Lohnflexibilität (20-28% Nennungen) und Ausbildung (6-28%) geortet. Nach Einschätzung der arbeitslosen ehemaligen Lego-Mitarbeiter stellte zudem eine ungenügende Flexibilität in Bezug auf die Tätigkeit, Arbeitszeit oder Branche (43% Nennungen) ein zentrales Hemmnis bei der Stellensuche dar. Dabei fällt auch bei den arbeitslosen Betroffenen auf, dass die Unterstützung der Firmen nur von einem Teil als solche wahrgenommen wird. Während sich im Fall von Bombardier und Lego mit 55 bzw. 57% doch über die Hälfte der arbeitslosen Betroffenen unterstützt fühlte, waren es im Fall von Calida nur 20%.

Tabelle 19: Schwierigkeiten: Selbsteinschätzung Arbeitslose

Firmen	Schwierigkeiten Top 3	Unterstützung durch Firma
Bombardier	Alter 94% Lohn 28% Ausbildung 17%	55% (v.a. Beratung)
Calida	Alter 86% Flexibilität 43% Ausbildung 29%	20% (v.a. Beratung)
Lego	Alter 80% Lohn 20% Ausbildung 6%	57% (v.a. Beratung)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass

1. die mediale Darstellung der vom Stellenabbau Betroffenen als Verlierer der Globalisierung nur bedingt mit der Realität übereinstimmt. Für rund die Hälfte der infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Arbeitskräfte sind die Arbeitsmarktchancen an sich und im Vergleich zum Ausland gut.
2. für rund die Hälfte der Betroffenen Globalisierung und Strukturwandel in der Tat mit mittel- bis langfristigen Nachteilen in Form von Lohneinbussen oder Arbeitslosigkeit einhergehen. Im Vergleich zum Ausland ist dieses Risiko für freigesetzte Arbeitskräfte in der Schweiz indessen vergleichsweise tief.
3. viele der Arbeit suchenden Betroffenen die Unterstützung seitens der Firmen nicht als solche wahrnehmen.
4. die Betroffenen ihre zentralen Probleme bei der Stellensuche primär bei einem zu hohen Alter und einem Mangel an Ausbildung, sowie (Lohn-) Flexibilität orten. Diese Einschätzung liegt nahe an jener der Firmen.

5.2. Ökonometrische Analyse

In einem dritten und letzten Schritt wird im Rahmen der ökonometrischen Analyse auf Basis der gepoolten Mitarbeiterdaten von Bombardier, Calida und Lego untersucht, welche Faktoren für die infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Arbeitskräfte die Wahrscheinlichkeit eines negativen Lohneffekts oder einer (andauernden) Arbeitslosigkeit statistisch signifikant beeinflussen. Dabei interessiert letztlich auch, ob die Einschätzungen der Firmen und Betroffenen in Bezug auf die Risikofaktoren nahe an den empirischen Resultaten liegen.

5.2.1. Einflussfaktoren

Die Güte ökonometrischer Schätzmodelle ist massgeblich von den berücksichtigten Einflussfaktoren abhängig. Es stellt sich somit die Frage, welche Faktoren gemäss Theorie die Wahrscheinlichkeit bzw. das Risiko von negativem Lohneffekt oder Arbeitslosigkeit beeinflussen und entsprechend in die Schätzmodelle einfließen sollten.⁶⁵ Zur Beantwortung dieser Frage werden Arbeitsmarkt- und Handelstheorie herangezogen.

Aufgrund der Handelstheorie wird erwartet, dass in entwickelten Ländern wie der Schweiz Globalisierung und Strukturwandel insbesondere für niedrig qualifizierte Arbeitskräfte eine Bedrohung darstellen.⁶⁶ Erstens ist ihr Erwerbstätigenanteil in arbeitsintensiven Industrien (z.B. Bekleidung) oder Aktivitäten (z.B. Produktion), d.h. in Bereichen wo die Schweiz aufgrund ihrer Ausstattung mit (Human-) Kapital und Arbeit keinen komparativen Vorteil besitzt, im Vergleich zu den hoch Qualifizierten stark ausgeprägt. Entsprechend beobachtet Kletzer (2001), dass die niedrig Qualifizierten ein relativ hohes Risiko haben, ihre Stelle infolge von Globalisierung und Strukturwandel zu verlieren. Zweitens dürften die niedrig im Vergleich zu den hoch Qualifizierten nach der Freisetzung mit einer schwierigeren Arbeitsmarktsituation konfrontiert sein. Gemäss Handelstheorie führen internationale Arbeitsteilung und Technologiefortschritt nämlich dazu, dass sich in Industrieländern die Arbeitsnachfrage zuungunsten der niedrig Qualifizierten verändert. Zum einen fokussieren sich die dort ansässigen Firmen zunehmend auf die Herstellung von (human-) kapitalintensiven Produkten und Dienstleistungen. Dies führt dazu, dass die Firmen zunehmend weniger niedrig im Vergleich zu hoch qualifizierten Arbeitskräften anstellen, wodurch der relative Gleichgewichtslohn der niedrig Qualifi-

⁶⁵ Eine zufällige, d.h. nicht Theorie geleitete Wahl der Einflussfaktoren erhöht die Gefahr, Schätzergebnisse aufgrund eines nicht vorhandenen Analyse Rahmens fehl zu interpretieren.

⁶⁶ Diese Ausführungen beruhen auf dem sog. Heckscher-Ohlin Modell. Für Details vgl. z.B. Kapitel 4 in Krugman und Obstfeld (2003) oder Kapitel 2 in Feenstra (2004).

zierten sinkt.⁶⁷ Dieser Trend lässt sich auch im Rahmen der hier betrachteten Fallstudien beobachten. Sämtliche Firmen gaben an, im Anschluss an die Restrukturierung zunehmend mehr hoch zu Lasten von niedrig Qualifizierten angestellt zu haben (vgl. Kapitel 3). Zum anderen verschiebt sich aufgrund der Automatisierung⁶⁸ die Arbeitsnachfrage nach niedrig Qualifizierten zunehmend von Industrie- in weniger technisierte und für niedrig Qualifizierte entsprechend weniger gut bezahlte Dienstleistungsberufe.⁶⁹ Sheldon (2008) beobachtet für die Schweiz, dass es für niedrig Qualifizierte zunehmend schwieriger wird, diese Tertiarisierung der Berufswelt und die damit in Zusammenhang stehenden Kosten zu umgehen. Stilisiert formuliert, darf aufgrund der Handelstheorie somit erwartet werden, dass in den hier betrachteten Fallstudien viele der niedrig qualifizierten Betroffenen zwecks Wiedereingliederung entweder eine Lohneinbusse im Vergleich zu ihrer alten Arbeitsstelle akzeptieren müssen oder arbeitslos bleiben.

Aufgrund der Arbeitsmarkttheorie wird erwartet, dass insbesondere ältere Arbeitskräfte ein hohes Risiko haben, infolge der Freisetzung schlechter gestellt zu werden. Zum einen steht den Firmen bei Anstellung von älteren Arbeitskräften nur eine relativ kurze Zeit zur Verfügung, um die mit der Anstellung verbundenen Investitionen zu amortisieren.⁷⁰ Zum anderen verfolgen viele Firmen eine sog. Senioritätslohnpolitik, welche die Lohnentwicklung relativ „starr“ an das Alter koppelt.⁷¹ Für sich alleine hat eine solche Lohnpolitik zwar den Vorteil, dass die Firmenbindung erhöht werden dürfte. In Kombination mit der relativ kurzen Amortisationszeit dürfte sie allerdings - alle Faktoren ausser das Alter konstant haltend - für die Firmen zu einem schlechteren „Kosten-Nutzen-Verhältnis“ und somit zu einer geringeren Anstellungschance von älteren Arbeitskräften führen.⁷² Eine zweite Risikogruppe dürften in Anlehnung an die Humankapitaltheorie zudem jene Arbeitskräfte sein, welche zwecks Wiederbeschäftigung die Firma, Branche oder Industrie wechseln (müssen). Infolge dieser Wechsel besteht zum einen das Risiko, dass der Bestand an spezifischem Humankapital (z.B. Firmen- oder Branchenkenntnisse) und somit der Gleichgewichtslohn der betroffenen Person sinkt.⁷³ Zum anderen können durch solche Wechsel auch firmen-, branchen- oder industriebedingte Lohnaufschläge verloren gehen, was das Risiko eines negativen Lohneffekts entsprechend erhöht.⁷⁴

Gemäss Handels- und Arbeitsmarkttheorie sollten somit die Faktoren Qualifikation, Alter, betriebs- und branchenspezifisches Humankapital, sowie der Firmen-, Branchen- und Sektorwechsel in den Schätzmodellen berücksichtigt werden.

5.2.2. Beschreibung der Stichprobe

In einem nächsten Schritt werden sämtliche Variablen, welche in die Schätzung der in Kapitel 4 eingeführten Modelle einfließen, beschrieben. In Tabelle 20 sind die Variablen der Lohnschätzung und in Tabelle 21

⁶⁷ Im allgemeinen Gleichgewichtsmodell wird dieser Trend als Rechtsverschiebung der relativen Nachfragekurve von hoch zu niedrig Qualifizierten dargestellt (vgl. z.B. Deardorff, 1998).

⁶⁸ Automatisierungen können sowohl durch den Technologiefortschritt wie auch durch die Globalisierung ausgelöst werden. In den hier betrachteten Fallstudien begründet z.B. Ciba die Automatisierung der Textilfarbendivision mit der Konkurrenz aus Asien.

⁶⁹ Der Lohn in Dienstleistungsberufen hängt im Vergleich zu Industrieberufen stärker von der Ausstattung mit Humankapital ab. Entsprechend ist es nicht verwunderlich, dass 2007 der Durchschnittslohn für niedrig Qualifizierte im Dienstleistungssektor um über 10% tiefer lag als im Industriesektor, während mittelhoch und hoch Qualifizierte im 3. Sektor durchschnittlich mehr als im 2. Sektor verdienten (eigene Berechnung auf Basis von SAKE, BFS, 2008a).

⁷⁰ Humankapitaltheorie (Becker, 1962).

⁷¹ Senioritätstheorie (Laezar, 1979).

⁷² Vgl. u.a. Bognano und Delgado (2005).

⁷³ Im Gleichgewicht entspricht der Lohn grundsätzlich dem Wert der geleisteten Arbeit, wobei die Arbeitsproduktivität massgeblich durch die eingesetzte Menge an Humankapital, Kapital und Technologie beeinflusst wird (Jones, 2002).

⁷⁴ U.a. Gewerkschafts- oder Effizienzlöhne. Für Details vgl. Fallick (1996).

die Variablen der Arbeitslosigkeitsschätzung jeweils basierend auf der entsprechenden Stichprobe mittels Mittelwert, Standardabweichung, sowie Minimum- und Maximum-Ausprägung beschrieben.

Dabei ist die Stichprobe der Lohnschätzung mit 153 Beobachtungen kleiner als die Stichprobe der Arbeitslosigkeitsschätzung mit 196 Beobachtungen. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass in die Lohn- im Gegensatz zur Arbeitslosigkeitsschätzung nur jene Betroffenen einfließen, die zum Zeitpunkt der Umfrage erwerbstätig waren (sog. bedingte Auswertung). Die Tabellen 20 und 21 zeigen weiter, dass von den in Kapitel 5.2.1. theoretisch hergeleiteten Einflussfaktoren ein Teil direkt und ein Teil indirekt mittels sog. Proxys in die Schätzungen einfließen. So fließt die Variable Alter direkt in beide Schätzmodelle ein, während die Variable Qualifikation jeweils über die Proxy Schulausbildung und Berufsgruppe abgebildet wird.⁷⁵ Der Einfluss des betriebs- und branchenspezifischen Humankapitals wird in beiden Schätzmodellen durch die Variablen Beschäftigungsgrad und Dauer der Betriebszugehörigkeit abgebildet, während die Rolle von firmen-, branchen- oder sektorbedingten Lohnaufschlägen im Rahmen der Lohnschätzung durch die Variablen Firmen-, Branchen- und Sektorwechsel berücksichtigt werden. Zuzüglich zu diesen theoretisch motivierten Einflussfaktoren fließen weiter die Variablen Such- und Wiederbeschäftigungsdauer in die Lohnschätzung bzw. die Variable Suchdauer in die Arbeitslosigkeitsschätzung ein. Grund hierfür ist, dass aufgrund der bisherigen Forschung bekannt ist, dass sich die Dauer der Wiederbeschäftigung positiv auf die Lohnentwicklung auswirkt, während sich eine relativ lange Suchdauer eher negativ auf die Lohnentwicklung bzw. erhöhend auf die Arbeitslosenquote auswirkt.⁷⁶ Ersteres kann mitunter durch den Wiederaufbau von spezifischem Humankapital, Letzteres durch den Verlust an Arbeitsmarktfähigkeit erklärt werden.

Schliesslich fließen mehrere Kontrollvariablen in beide Schätzmodelle ein. Ersichtlich aus Tabellen 20 und 21, sind dies der Zivilstand, das Geschlecht, die Nationalität, sowie die für die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Fallstudien kontrollierenden Variablen Firmendummy, Arbeitsmarktverfassung und Anpassungszeit. Durch den Einbezug von Geschlecht und Nationalität soll für Diskriminierung, Sprachkenntnisse und Grenzgängerstatus kontrolliert werden. Motiv für den Einbezug des Grenzgängerstatus ist die Überlegung, dass Grenzgänger gegenüber den restlichen Betroffenen häufiger von negativem Lohneffekt betroffen sein könnten, da sie infolge der Freisetzung allenfalls nicht im „Hochlohnland“ Schweiz wieder beschäftigt werden oder aber, um diese zu verhindern, eher bereit sind, einen negativen Lohneffekt bei Wiederbeschäftigung in der Schweiz zu akzeptieren. Durch den Einbezug der Variablen Zivilstand, welche verheiratete von nicht verheirateten stellensuchenden Betroffenen unterscheidet, soll weiter berücksichtigt werden, ob das Vorhandensein eines unterstützungspflichtigen Partners die Wahrscheinlichkeit von negativem Lohneffekt bzw. Arbeitslosigkeit erhöht. Aufgrund der gepoolten Analyse der Bombardier-, Calida- und Lego-Daten ist es schliesslich nötig, für die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Fallstudien zu kontrollieren.

⁷⁵ Niedrig qualifiziert (obligatorische Schulausbildung, Vor- und Anlehre sowie Hilfsarbeitskraft), mittelhoch qualifiziert (Berufslehre, Diplommittelschule/Berufsschule, Matur sowie Anlagebediener, Handwerker, Dienstleistungs-, Verkaufs- und kaufmännische Berufe), hoch qualifiziert (Universitäts- und Fachhochschulabschluss, höhere Berufsbildung sowie Techniker, akademischer Beruf und Führungskraft). Im Vergleich zur Berufsausbildung ist die Schulausbildung somit ein genaueres Mass, weshalb sie zu schlüssigeren Resultaten führen dürfte.

⁷⁶ Vgl. Jacobson, LaLonde und Sullivan (1993) und AMOSA (2007).

Tabelle 20: Stichprobenbeschreibung Lohneffekt

Stichprobe Lohneffekt				
(S = 153)				
Variable	Mittelwert	Stand.Abw.	Min	Max
Lohneffekt (t)				
negativ	0.373	0.485	0	1
neutral	0.275	0.448	0	1
positiv	0.353	0.479	0	1
Alter (t)				
unter 25-45 Jahre	0.562	0.498	0	1
46-55 Jahre	0.366	0.483	0	1
56-65 Jahre	0.072	0.259	0	1
Ausbildung (t)				
niedrig qualifiziert	0.098	0.298	0	1
mittelhoch qualifiziert	0.641	0.481	0	1
hoch qualifiziert	0.261	0.441	0	1
Berufsgruppe (t-1)				
niedrig qualifiziert	0.163	0.371	0	1
mittelhoch qualifiziert	0.529	0.501	0	1
hoch qualifiziert	0.307	0.463	0	1
Dauer Betriebszugehörigkeit (t-1)				
unter 3 Jahre	0.105	0.307	0	1
3-5 Jahre	0.105	0.307	0	1
6-10 Jahre	0.203	0.403	0	1
über 10 Jahre	0.588	0.494	0	1
Beschäftigungsgrad (t-1)				
vollzeit	0.922	0.270	0	1
Suchdauer				
unter 1 Monat	0.542	0.500	0	1
1-3 Monate	0.144	0.352	0	1
4-9 Monate	0.176	0.382	0	1
über 9 Monate	0.137	0.345	0	1
Wiederbeschäftigungsdauer				
unter 6 Monate	0.307	0.463	0	1
6-12 Monate	0.144	0.352	0	1
13-18 Monate	0.235	0.426	0	1
über 18 Monate	0.314	0.466	0	1
Firmenwechsel				
ja	0.876	0.331	0	1
Branchenwechsel				
ja	0.739	0.441	0	1
Sektorenwechsel				
ja	0.333	0.473	0	1
Verheiratet (t)				
ja	0.641	0.481	0	1
Geschlecht				
Mann	0.797	0.403	0	1
Nationalität (t)				
Schweizer	0.608	0.490	0	1
Ausländer Wohnsitz Schweiz	0.176	0.382	0	1
Grenzgänger	0.216	0.413	0	1
Firmendummy				
Bombardier	0.516	0.501	0	1
Calida	0.026	0.160	0	1
Lego	0.458	0.500	0	1
Arbeitsmarktverfassung				
bereinigte kantonale Arbeitslosenquote	0.721	0.396	0.3	1.1
Anpassungszeit				
Monate zwischen Ende Stellenabbau & Umfrage	17.732	5.470	12	23

Legende

t-1 Zeitpunkt der Freisetzung
t Zeitpunkt der Umfrage

Tabelle 21: Stichprobenbeschreibung Arbeitslosigkeit

Stichprobe Arbeitslosigkeit (S = 196)				
Variable	Mittelwert	Stand.Abw.	Min	Max
Arbeitslos (t)				
ja	0.143	0.351	0	1
Alter (t)				
unter 25-45 Jahre	0.500	0.501	0	1
46-55 Jahre	0.362	0.482	0	1
56-65 Jahre	0.138	0.346	0	1
Ausbildung (t)				
niedrig qualifiziert	0.143	0.351	0	1
mittelhoch qualifiziert	0.638	0.482	0	1
hoch qualifiziert	0.219	0.415	0	1
Berufsgruppe (t-1)				
niedrig qualifiziert	0.179	0.384	0	1
mittelhoch qualifiziert	0.546	0.499	0	1
hoch qualifiziert	0.276	0.448	0	1
Dauer Betriebszugehörigkeit (t-1)				
unter 3-5 Jahre	0.199	0.400	0	1
6-10 Jahre	0.184	0.388	0	1
über 10 Jahre	0.617	0.487	0	1
Beschäftigungsgrad (t-1)				
vollzeit	0.913	0.282	0	1
Suchdauer				
unter 1 Monat	0.474	0.501	0	1
1-3 Monate	0.133	0.340	0	1
4-9 Monate	0.153	0.361	0	1
über 9 Monate	0.240	0.428	0	1
Verheiratet (t)				
ja	0.673	0.470	0	1
Geschlecht				
Mann	0.796	0.404	0	1
Nationalität (t)				
Schweizer	0.587	0.494	0	1
Ausländer Wohnsitz Schweiz	0.204	0.404	0	1
Grenzgänger	0.209	0.408	0	1
Firmendummy				
Bombardier	0.520	0.501	0	1
Calida	0.051	0.221	0	1
Lego	0.429	0.496	0	1
Arbeitsmarktverfassung				
bereinigte kantonale Arbeitslosenquote	0.732	0.390	0.3	1.1
Anpassungszeit				
Monate zwischen Ende Stellenabbau & Umfrage	17.827	5.420	12	23

Legende

t-1

Zeitpunkt der Freisetzung

t

Zeitpunkt der Umfrage

Dabei sind die Firmendummies Bombardier, Calida und Lego Gefäss für sämtliche Einflüsse, die im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Fallstudien stehen, während die Variablen Arbeitsmarktverfassung und Anpassungszeit jeweils separat für den Konjunkturverlauf bzw. die unterschiedliche Zeitspanne zwischen Restrukturierung und Umfrage kontrollieren. Die Arbeitsmarktverfassung wird alsdann mit Hilfe der kantonalen Arbeitslosenquote abgebildet, welche um die Dauer des Stellenabbaus sowie um die kantonalen Struktureffekte bereinigt wird.⁷⁷ Aufgrund der bisherigen Forschung wird erwartet, dass sich die Arbeitsmarktchancen der Betroffenen bei ungünstiger Arbeitsmarktverfassung - sprich bei ansteigender Arbeitslosigkeit - verschlechtern. Die Variable Anpassungszeit bildet schliesslich

⁷⁷ Eine Arbeitslosenquote von X% kann im Kanton Genf Indikator für eine gute Arbeitsmarktlage sein, während sie im Kanton Zug eine schlechte Arbeitsmarktlage induziert. Durch den Abzug des langjährigen kantonalen Arbeitslosenquotendurchschnitts (2000-2008) von der kantonalen Arbeitslosenquote kann dieser Struktureffekt neutralisiert werden.

die Anzahl Monate zwischen Ende des Stellenabbaus und dem Zeitpunkt der Umfrage ab. Aufgrund der bisherigen Forschung wird erwartet, dass sich eine längere Anpassungszeit bei Wiederbeschäftigung positiv auf die Lohnentwicklung auswirkt, während sie sich bei anhaltender Stellensuche nachteilig auf die Wiederbeschäftigungschancen auswirken sollte.

Die genaue Betrachtung der Tabellen 20 und 21 zeigt schliesslich, dass es sich mit Ausnahme der stetigen Kontrollvariablen Arbeitsmarktverfassung und Anpassungszeit bei sämtlichen Variablen um sog. Kategorialvariablen handelt. Deren Kategorien sind dabei primär durch den Mitarbeiterfragenkatalog vorgegeben.⁷⁸ Einzig die Kategorien der Variablen Alter, Betriebszugehörigkeits-, Such- und Wiederbeschäftigungsdauer wurden zwecks Vermeidung von perfekten Prediktoren im Vergleich zum Fragebogen grösser gefasst, während die Kategorien der Qualifikationsvariablen Ausbildung und Berufsgruppe zwecks besserer Interpretierbarkeit in die Kategorien niedrig, mittelhoch und hoch qualifiziert umkodiert wurden. Für die Schätzung müssen die Kategorialvariablen - wie in Tabelle 20 und 21 ersichtlich - alsdann jeweils in (ein Set von) Dummyvariablen umgewandelt werden. Dummyvariablen können definitionsgemäss nur die Werte 1 (trifft auf i zu) und 0 (trifft auf i nicht zu) annehmen, wobei der Mittelwert der Dummyvariablen jeweils den Anteil der Betroffenen mit der Ausprägung 1 der Dummyvariable darstellt. So setzt sich z.B. die Stichprobe der Lohnschätzung zu 51.6% aus ehemaligen Bombardier-, zu 2.6% aus ehemaligen Calida- und zu 45.8% aus ehemaligen Lego-Mitarbeitern zusammen (vgl. Tabelle 20). Im Weiteren sollten die Tabellen 20 und 21 selbsterklärend sein.

5.2.3. Globalisierung und Strukturwandel: Die Risikogruppen

Die ökonometrische Analyse zeigt, dass Globalisierung und Strukturwandel in den hier betrachteten Fallstudien insbesondere für ältere, niedrig qualifizierte Betroffene eine Herausforderung bzw. Bedrohung darstellen. Nachfolgend wird diese Beobachtung im Detail hergeleitet.

In den Tabellen 22 und 23 sind die Resultate der Lohn- und Arbeitslosigkeitsschätzung dargelegt. Beide Modelle sind insgesamt statistisch gesichert. Die χ^2 -Statistik liegt, verbunden mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von unter bzw. gerundet 1 Promille, jeweils deutlich über ihrem kritischen Wert (vgl. Modellgüte in Tabelle 22 und 23). In der ersten Spalte der Tabellen sind sodann die unabhängigen Variablen abgebildet, wobei bei den Kategorialvariablen jeweils eine Ausprägung mit einem Apostroph (') gekennzeichnet ist. Bei dieser Merkmalsausprägung handelt es sich jeweils um die sog. Referenzkategorie. Zwecks Vermeidung von perfekter Kollinearität können nicht sämtliche Kategorien einer Kategorialvariablen direkt in die Schätzung einbezogen werden. Entsprechend wurde nach Möglichkeit jeweils die Kategorie mit den meisten Beobachtungen als Referenzkategorie gewählt und nicht direkt in die Schätzung einbezogen. Indirekt ist der Einfluss der Referenzkategorie jedoch in Spalte zwei bis vier enthalten, da sich die geschätzten Parameter jeweils auf ihre Referenzkategorie beziehen. So besagt z.B. ein negatives Vorzeichen in der Lohnschätzung, dass die betrachtete Kategorie eine geringere Wahrscheinlichkeit für einen positiven bzw. eine grössere Wahrscheinlichkeit für einen negativen Lohneffekt gegenüber ihrer Referenzkategorie aufweist. Spalte zwei bis vier unterscheiden sich dabei dadurch, dass in der Schätzung (1) die Firmendummies, in der Schätzung (2) die Arbeitsmarktverfassung und in der Schätzung (3) die Anpassungszeit für die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Fallstudien kontrollieren bzw. kontrolliert. Die gleichzeitige Schätzung dieser Kontrollvariablen ist aufgrund von vollkommener Multikollinearität nicht möglich.

Mit Ausnahme der Vorzeichen lassen sich die in Spalte zwei bis vier geschätzten Parameter allerdings nicht direkt interpretieren. Grund ist der bereits erwähnte Sachverhalt, dass die Beziehung zwischen abhängiger und unabhängiger Variable im (geordneten) Logitmodell nicht linear verläuft. Um die Interpretation der Re-

⁷⁸ Vgl. Anhang II. Die Kategorisierung im Fragebogen baut auf die SAKE auf.

sultate zu vereinfachen, wurde daher in Anlehnung an Sheldon (1999) jeweils in der fünften Spalte die für eine Durchschnittsperson oder eine bestimmte Merkmalsgruppe erwartete Wahrscheinlichkeit für das Eintreffen der einzelnen Lohneffekte bzw. der Arbeitslosigkeit berechnet (vgl. $E[p(y)]$ in Tabelle 22 und 23). Hierfür wurden die einzelnen Variablen bei der Schätzung in Abweichung zu ihrem Durchschnitt gemessen. In Kapitel 4 sind die Basisformeln für die Berechnung von $E[p(y)]$ in (4.2) und (4.5) dargelegt. Die jeweils in Spalte sechs aufgeführte MM-Statistik, man spricht in diesem Zusammenhang auch vom Segregationsindex von Duncan und Duncan (1955)⁷⁹, zeigt alsdann die Stärke des jeweiligen Merkmalseinflusses auf, indem sie den Unterschied in der Wahrscheinlichkeitsverteilung zwischen einer Durchschnittsperson und der jeweiligen Merkmalsausprägung in Prozentpunkten ausdrückt.⁸⁰ Schliesslich geben die Asterix in Tabelle 22 und 23 an, ob der Einfluss der betreffenden Variable unter Berücksichtigung einer Irrtumswahrscheinlichkeit bzw. eines Konfidenzniveaus von 1% (***) , 5% (**) oder 10% (*) statistisch gesichert ist. Grundlage für diese Berechnung sind die jeweils unter den geschätzten Parametern in eckigen Klammern ausgewiesenen t-Werte.

Auf Basis dieser Ausführungen können nunmehr die Schätzergebnisse der in Kapitel 4 im Detail dargelegten mikroökonomischen Modelle für die Schätzung der Wahrscheinlichkeit der einzelnen Lohneffekte (vgl. geordnetes Logitmodell, S. 19, Gleichung 4.-5), sowie für die Schätzung des Arbeitslosigkeitspotenzials (vgl. Logitmodell, S. 18, Gleichung 4.-2) ohne komplizierte Ergänzungen erläutert werden.

Die Resultate der Lohnschätzung (vgl. Tabelle 22) zeigen, dass sich die Wahrscheinlichkeit eines negativen bzw. positiven Lohneffekts bei einer Durchschnittsperson mit jeweils rund 30% in etwa die Waage halten.⁸¹ Je nach Merkmalsausprägung des stellensuchenden Betroffenen kann die Wahrscheinlichkeit einer negativen Lohnentwicklung infolge der Freisetzung jedoch weitaus höher sein. In diesem Zusammenhang stellen, wie aufgrund der Handelstheorie vermutet, Arbeitskräfte mit niedriger schulischer Qualifikation in den hier betrachteten Fallstudien die zentrale Risikogruppe dar. Das Vorzeichen der Parameterschätzung sowie die MM-Statistik zeigen statistisch gesichert, dass ein Betroffener mit niedriger schulischer Qualifikation eine höhere Wahrscheinlichkeit für einen negativen Lohneffekt aufweist als ein Betroffener mit hoher schulischer Qualifikation oder als der durchschnittliche Betroffene. Während die Wahrscheinlichkeit eines negativen Lohneffekts bei Betroffenen mit hoher schulischer Qualifikation 13.4% und bei Betroffenen mit mittelhoher schulischer Qualifikation 31.3% beträgt, beläuft sie sich im Fall eines Betroffenen mit niedriger schulischer Qualifikation auf 82.2%. Dies sind rund 50 Prozentpunkte mehr als bei einer Durchschnittsperson. Entsprechend gilt für die infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Betroffenen: Je niedriger ihre schulische Qualifikation, desto höher ihr Risiko einer negativen Lohnentwicklung. Diese Beobachtung stimmt mit der bisherigen Forschung für freigesetzte Arbeitskräfte im Ausland und vormaligen Arbeitslosen in der Schweiz, sowie mit der Einschätzung von Firmen und Betroffenen überein. Im Unterschied zu den vormaligen Arbeitslosen kann in der hier betrachteten Stichprobe indessen kein statistisch gesicherter Einfluss des Alters auf die Lohnentwicklung festgestellt werden.

⁷⁹ Dass Mass geht allerdings nicht auf diese Autoren zurück. Beispielsweise schlug bereits Schutz (1951) dasselbe Mass für die Messung der Gleichheit von Einkommensverteilungen vor.

⁸⁰ Die MM-Statistik berechnet sich anhand der durch zwei dividierten Summe der absoluten Abweichungen zwischen der $p(y)$ -Verteilung der jeweiligen Merkmalsgruppe gegenüber jener der Durchschnittsperson. Da die Merkmalsgruppen nicht in derselben Einheit gemessen werden (z.B. Alter in Jahren und Ausbildung in Ausbildungsabschlüssen), ist der Vergleich der MM-Statistiken der unterschiedlichen Merkmalsgruppen nicht aussagekräftig.

⁸¹ In nichtlinearen Modellen gilt $f[E(x)] \neq E[f(x)]$. Entsprechend sollte der Umstand, dass, wie der Vergleich der Tabellen 20-23 zeigt, die Wahrscheinlichkeitsverteilung der Durchschnittsperson in der Lohn- bzw. Arbeitslosigkeitsschätzung nicht mit dem Mittelwert der jeweiligen Ausprägung der unabhängigen Variablen in der Stichprobenbeschreibung übereinstimmt, den Leser nicht verunsichern.

Tabelle 22: Schätzergebnisse Lohneffekt

Unabhängige Variablen	Lohneffekt			E [p(y)]			MM
	(1)	(2)	(3)	y=1	y=2	y=3	
Durchschnittsperson				0.301	0.411	0.288	0.000
Alter (t)							
unter 25-45 Jahre	0.834 [1.037]	0.897 [1.153]	0.91 [1.165]	0.268	0.410	0.322	3.487
46-55 Jahre	0.685 [0.740]	0.721 [0.792]	0.73 [0.802]	0.298	0.411	0.291	0.328
über 55 Jahre'				0.457	0.371	0.171	15.588
Ausbildung (t)							
niedrig qualifiziert	-3.394*** [-2.840]	-3.387*** [-2.829]	-3.374*** [-2.825]	0.822	0.142	0.036	52.018
mittelhoch qualifiziert	-1.083* [-1.908]	-1.111** [-1.981]	-1.110** [-1.982]	0.313	0.410	0.276	1.204
hoch qualifiziert'				0.134	0.336	0.530	24.221
Berufsgruppe (t-1)							
niedrig qualifiziert	0.377 [0.418]	0.442 [0.494]	0.468 [0.526]	0.241	0.405	0.354	6.647
mittelhoch qualifiziert	0.018 [0.034]	0.043 [0.083]	0.05 [0.097]	0.313	0.411	0.277	1.130
hoch qualifiziert'				0.317	0.410	0.273	1.518
Betriebszugehörigkeit (t-1)							
unter 3 Jahre	1.511** [2.403]	1.521** [2.420]	1.519** [2.418]	0.150	0.353	0.496	20.878
3-5 Jahre	2.101*** [2.804]	2.105*** [2.846]	2.103*** [2.860]	0.089	0.271	0.640	35.243
6-10 Jahre	1.188** [1.991]	1.161** [1.981]	1.155** [1.975]	0.196	0.387	0.416	12.882
über 10 Jahre'				0.445	0.377	0.179	14.326
Beschäftigungsgrad (t-1)							
vollzeit	-0.479 [-0.564]	-0.482 [-0.567]	-0.477 [-0.561]	0.309	0.411	0.280	0.797
teilzeit'				0.217	0.397	0.386	9.805
Suchdauer							
unter 1 Monat'				0.333	0.408	0.258	3.203
1-3 Monate	1.246** [2.054]	1.224** [2.028]	1.213** [2.012]	0.126	0.327	0.548	26.000
4-9 Monate	-0.008 [-0.016]	-0.01 [-0.019]	-0.017 [-0.032]	0.335	0.408	0.257	3.381
über 9 Monate	-0.217 [-0.309]	-0.218 [-0.312]	-0.227 [-0.328]	0.383	0.398	0.219	8.187
Wiederbeschäftigungsdauer							
unter 6 Monate	-0.737 [-1.218]	-0.69 [-1.154]	-0.668 [-1.126]	0.391	0.396	0.213	8.994
6-12 Monate	-0.197 [-0.261]	-0.195 [-0.253]	-0.184 [-0.239]	0.272	0.410	0.317	2.974
13-18 Monate	-0.354 [-0.541]	-0.306 [-0.473]	-0.281 [-0.440]	0.305	0.411	0.284	0.337
über 18 Monate'				0.235	0.403	0.361	7.386
Firmenwechsel							
ja	0.383 [0.433]	0.426 [0.483]	0.441 [0.500]	0.291	0.411	0.297	0.992
nein				0.376	0.400	0.224	7.491
Branchenwechsel							
ja	-1.296* [-1.851]	-1.296* [-1.866]	-1.291* [-1.866]	0.377	0.400	0.223	7.571
nein'				0.142	0.345	0.513	22.493
Sektorwechsel							
ja	-0.284 [-0.571]	-0.274 [-0.553]	-0.274 [-0.554]	0.343	0.407	0.250	4.129
nein'				0.282	0.411	0.307	1.978
Verheiratet (t)							
ja	-0.259 [-0.652]	-0.288 [-0.736]	-0.297 [-0.759]	0.321	0.410	0.269	1.996
nein				0.268	0.410	0.323	3.515
Geschlecht							
Mann	0.557 [0.897]	0.633 [1.039]	0.649 [1.060]	0.278	0.411	0.311	2.367
Frau'				0.402	0.392	0.206	10.074
Nationalität (t)							
Ausländer Wohnsitz Schweiz	0.085 [0.143]	0.085 [0.143]	0.082 [0.138]	0.244	0.406	0.351	6.295
Grenzgänger	-1.022* [-1.688]	-1.016* [-1.665]	-1.032* [-1.697]	0.494	0.355	0.151	19.257
Schweizer'				0.260	0.409	0.331	4.385
Firmendummy							
Calida	-0.092 [-0.097]			0.415	0.388	0.197	11.413
Lego	0.896 [1.603]			0.209	0.394	0.397	10.925
Bombardier'				0.393	0.395	0.212	9.197
Bereinigte kantonale Arbeitslosenquote während Stellenabbau		-1.075 [-1.561]					
Vergangene Monate seit Stellenabbau			-0.074 [-1.527]				
Schwellenwerte							
Cut1	-0.841*** [-3.727]	-0.841*** [-3.741]	-0.841*** [-3.746]				
Cut2	0.907*** [4.499]	0.903*** [4.477]	0.901*** [4.474]				
Modellgüte							
Observations	153	153	153				
chi2	64.31	64.19	64.31				
df_m	25	24	24				
chi2 kritischer Wert ($\alpha < 0.01$)	34.38	33.20	33.20				
p>chi2	0.000	0.000	0.000				

Legende

E [p(y)]	Referenzkategorie
MM	Erwartete Wahrscheinlichkeit der jeweiligen Merkmalsgruppe einen negativen (y=1), neutralen (y=2) oder positiven (y=3) Lohneffekt zu erfahren, berechnet auf Basis von (1).
[]	Drückt Differenz der p(y)-Verteilung der jeweiligen Merkmalsgruppe gegenüber jener einer Durchschnittsperson in Prozentpunkten aus, berechnet auf Basis von (1).
Asterix	Robuste t-Werte
	*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Auch kann weder ein Einfluss der Berufsgruppe noch ein Interaktionseffekt zwischen schulischer Qualifikation und der Berufsgruppe auf die Lohnentwicklung statistisch gesichert nachgewiesen werden.⁸² Aufgrund des im Vergleich zur schulischen Ausbildung relativ breiten Qualifikations-Proxys Berufsgruppe ist dieses Resultat, wie in Fussnote 75 bereits vorweggenommen, allerdings keine Überraschung.

Statistisch gesichert ist hingegen der negative Einfluss einer langen früheren Betriebszugehörigkeit auf die Lohnentwicklung. Die Stärke dieses Einflusses ist im Vergleich zur niedrigen schulischen Qualifikation zwar deutlich tiefer. Jedoch ist die Wahrscheinlichkeit eines negativen Lohneffekts für Betroffene mit einer Betriebszugehörigkeit von über 10 Jahren mit 44.5% mehr als doppelt so hoch wie bei Betroffenen mit kürzerer Betriebszugehörigkeit. Dieses Resultat könnte auf einen vergleichsweise starken Verlust von betriebspezifischem Humankapital bei langjährig Angestellten zurückzuführen sein. Auf den Verlust von branchenspezifischem Humankapital und/oder Branchenaufschlägen weist indessen der Umstand hin, dass der Branchenwechsel statistisch gesichert mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit eines negativen Lohneffekts verbunden ist. Dieser negative Zusammenhang zwischen Lohnentwicklung und Branchenwechsel wurde auch von der OECD (2005) beobachtet (vgl. Kapitel 2.1). Tabelle 22 zeigt, dass ein Betroffener, der die Branche zwecks Wiederbeschäftigung gewechselt hat, im Vergleich zu einem Wiederbeschäftigten in derselben Branche mit 37.7% ein mehr als doppelt so hohes Risiko für einen negativen Lohneffekt aufweist. Im Vergleich zur Durchschnittsperson liegt dieses Risiko gemäss MM-Statistik derweil „nur“ um 7.5 Prozentpunkte höher. Letzteres dürfte damit zusammenhängen, dass gemäss Stichprobenbeschreibung in Tabelle 20 rund 74% der Betroffenen zur potenziellen Risikogruppe der „Branchenwechsler“ gehören. Im Unterschied zum Branchenwechsel ist der Einfluss des Firmenwechsels (positives Vorzeichen) bzw. des Sektorwechsels (negatives Vorzeichen) in der vorliegenden Stichprobe nicht statistisch gesichert.

In Bezug auf die Suchdauer ist hingegen beobachtbar, dass sich eine kurzweilige Stellensuche von 1-3 Monaten im Vergleich zu einer relativ kurzen bzw. relativ langen Suchdauer positiv auf die Lohnentwicklung auswirken kann. So hatten 54% der zum Zeitpunkt der Umfrage erwerbstätigen Betroffenen zwar bereits nach unter einem Monat eine neue Stelle gefunden. Im Vergleich zu den 14%, welche ihre neue Stelle „erst“ innerhalb von 1-3 Monaten antraten, weist diese Gruppe statistisch gesichert jedoch eine fast doppelt so hohe, wenn auch mit 33% etwa durchschnittliche Wahrscheinlichkeit eines negativen Lohneffekts auf. Dieses Resultat könnte Hinweis dafür sein, dass es sich lohnt, etwas Zeit in die Suche nach einer passenden Stelle zu investieren.⁸³ Der (negative) Einfluss einer mehr als 3 Monate langen Suchdauer auf die Lohnentwicklung, welche mitunter auf ein Endogenitätsproblem⁸⁴ hinweisen könnte, ist hingegen nicht statistisch gesichert. Auch der (positive) Einfluss der Wiederbeschäftigungsdauer ist statistisch nicht nachweisbar.

Von den Kontrollvariablen ist schliesslich einzig der Einfluss der Nationalität auf die Lohnentwicklung statistisch gesichert. Dabei zeigt sich, dass die erhöhte Wahrscheinlichkeit eines negativen Lohneffekts im Fall von Grenzgängern in erster Linie mit der Wiederbeschäftigung im Heimatland bzw. dem dort herrschenden tieferen Lohnniveau in Zusammenhang stehen dürfte. Werden nämlich jene Grenzgänger, welche im Ausland wieder beschäftigt wurden, aus der Stichprobe ausgeschlossen, bleibt der negative Einfluss des Grenzgängerstatus zwar erhalten, er ist jedoch statistisch nicht mehr signifikant. Auch für die Variablen Zi-

⁸² Die Schätzung eines Interaktionseffekts wurde zwecks Qualitätskontrolle der Resultate zu einem frühen Zeitpunkt durchgeführt, aufgrund der fehlenden statistischen Relevanz und der negativen Wirkung auf die Modellgüte indessen nicht in die Endschätzung aufgenommen.

⁸³ Für positiven Einfluss sog. „good job matches“ auf die Lohnentwicklung vgl. u.a. Fallick (1996).

⁸⁴ Unklare Ursache-Wirkungsbeziehung zwischen Dauer der Stellensuche und negativem Lohneffekt. Es wäre möglich, dass die Zunahme der Risikos eines negativen Lohneffekts nach einer Suchdauer von über 3 Monaten (zumindest teilweise) damit in Verbindung steht, dass ein Teil der Betroffenen zu Beginn nicht bereit ist, einen bereits „feststehenden“ negativen Lohneffekt zu akzeptieren. In diesem Sinne, wäre der drohende negative Lohneffekt Ursache für die lange Suchdauer und nicht die lange Suchdauer Ursache für den negativen Lohneffekt.

vilstand, Geschlecht, Firmendummy, Arbeitsmarktverfassung und Anpassungszeit gilt: Ihr Einfluss ist statistisch nicht nachweisbar.

Die Resultate der Arbeitslosigkeitsschätzung (vgl. Tabelle 23) zeigen ferner, dass der durchschnittliche Betroffene in den betrachteten Fallstudien infolge der Freisetzung zu einer Wahrscheinlichkeit von 1.5% arbeitslos wird. Es gilt jedoch auch hier, dass die Wahrscheinlichkeit, infolge der Freisetzung arbeitslos zu werden bzw. zu bleiben, in Abhängigkeit der Merkmale des stellensuchenden Betroffenen weitaus höher sein kann. Die zentrale Risikogruppe im Zusammenhang mit andauernder Arbeitslosigkeit stellen dabei ältere Arbeitskräfte dar. Das negative Vorzeichen der Parameterschätzung für die unter 55-Jährigen sowie die MM-Statistik zeigen, dass die über 55-Jährigen statistisch gesichert ein deutlich höheres Arbeitslosigkeitspotenzial aufweisen als jüngere oder als der durchschnittliche Betroffene. So liegt das Arbeitslosigkeitspotenzial bei den über 55-Jährigen bei 22.6%, während es bei den 46- bis 55-Jährigen bei 2.6% und den unter 25- bis 45-Jährigen bei 0.5% und somit nahe am gegenwärtigen Risiko sämtlicher Schweizer Erwerbstätigen, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, liegt.⁸⁵ Das Risiko der infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Betroffenen, arbeitslos zu werden, nimmt demnach mit zunehmendem Alter kontinuierlich zu. Theoretisch könnte dieses Resultat, welches mit der Einschätzung von Firmen und Betroffenen, sowie mit der bisherigen Forschung für freigesetzte Arbeitskräfte im Ausland und vormals Arbeitslose in der Schweiz im Einklang steht (vgl. Kapitel 2 und 5.1), durch die für Firmen relativ kurze Amortisationszeit im Fall von älteren Arbeitskräften mitbegründet sein. Gegenüber dem durchschnittlichen Betroffenen, welcher ein Arbeitslosigkeitspotenzial von 1.5% aufweist, verzeichnen die über 55-jährigen Betroffenen schliesslich ein um 21.0 Prozentpunkte erhöhtes Arbeitslosigkeitspotenzial.

Im Vergleich zu diesem beträchtlichen Unterschied ist der statistisch gesicherte Einfluss einer niedrigen schulischen Qualifikation auf das Arbeitslosigkeitspotenzial mit 2.6% - wenn auch rund doppelt so hoch wie bei der Durchschnittsperson – deutlich tiefer. Dennoch: Im Vergleich zu Betroffenen mit hoher schulischer Qualifikation sind Betroffene mit niedriger schulischer Qualifikation rund siebenmal wahrscheinlicher von Arbeitslosigkeit betroffen. Mit einem Arbeitslosigkeitspotenzial von 0.4% bei hoch Qualifizierten und 2.3% bei mittelhoch Qualifizierten nimmt das Arbeitslosigkeitspotenzial in der vorliegenden Stichprobe somit wie bei den freigesetzten Arbeitskräften im Ausland und den vormals arbeitslosen in der Schweiz mit abnehmender schulischer Qualifikation zu. Wie aufgrund der Handelstheorie vermutet, scheinen somit niedrig im Vergleich zu hoch Qualifizierten nach der Freisetzung mit einer schwierigeren Arbeitsmarktsituation konfrontiert zu sein. Hingegen hat, wie bereits bei der Lohnentwicklung, die Berufsgruppe keinen statistisch gesicherten Einfluss auf das Arbeitslosigkeitspotenzial - weder für sich alleine, noch in Kombination mit der schulischen Ausbildung.⁸⁶

Der positive Einfluss der Dauer der früheren Betriebszugehörigkeit auf das Arbeitslosigkeitspotenzial ist hingegen statistisch gesichert. So zeigt das negative Vorzeichen der Parameterschätzung der Kategorie „unter 3-5 Jahre Betriebszugehörigkeit“, dass diese Gruppe gegenüber Betroffenen mit einer Betriebszugehörigkeit von über 10 Jahren ein geringeres Arbeitslosigkeitspotenzial aufweist. Dieses Resultat könnte auf eine vergleichsweise tiefere Arbeitsmarktfähigkeit von langjährigen Beschäftigten hinweisen. Allerdings ist die Höhe dieses Einflusses mit einem erwarteten Arbeitslosigkeitspotenzial von 2.3% bei Betroffenen mit einer Betriebszugehörigkeit von über 10 Jahren im Vergleich zum Einfluss des Alters marginal.

⁸⁵ NZZ (2009a).

⁸⁶ Vgl. Fussnote 82.

Tabelle 23: Schätzergebnisse Arbeitslosigkeit

Unabhängige Variablen	Arbeitslos			E [p(y)]		MM
	(1)	(2)	(3)	y=1	y=0	
Durchschnittsperson				0.015	0.985	0.000
Alter (t)						
unter 25-45 Jahre	-4.116*** [-3.170]	-4.098*** [-3.099]	-4.096*** [-3.058]	0.005	0.995	1.070
46-55 Jahre	-2.387*** [-2.797]	-2.453*** [-2.737]	-2.504*** [-2.785]	0.026	0.974	1.065
über 55 Jahre'				0.226	0.774	21.017
Ausbildung (t)						
niedrig qualifiziert	2.022* [1.696]	2.138* [1.785]	2.124* [1.734]	0.026	0.974	1.061
mittelhoch qualifiziert	1.880** [2.152]	2.009** [2.279]	2.034** [2.276]	0.023	0.977	0.724
hoch qualifiziert'				0.004	0.996	1.190
Berufsgruppe (t-1)						
niedrig qualifiziert	1.963 [1.465]	1.815 [1.431]	1.694 [1.383]	0.064	0.936	4.898
mittelhoch qualifiziert	0.193 [0.253]	0.114 [0.147]	0.124 [0.160]	0.012	0.988	0.345
hoch qualifiziert'				0.010	0.990	0.554
Betriebszugehörigkeit (t-1)						
unter 3-5 Jahre	-0.996* [-1.741]	-1.067* [-1.791]	-1.102* [-1.808]	0.009	0.991	0.682
6-10 Jahre	-1.128 [-0.859]	-1.117 [-0.848]	-1.121 [-0.846]	0.008	0.992	0.788
über 10 Jahre'				0.023	0.977	0.753
Beschäftigungsgrad (t-1)						
vollzeit	-1.009 [-1.370]	-1.293 [-1.642]	-1.397* [-1.713]	0.014	0.986	0.127
teilzeit'				0.038	0.962	2.246
Suchdauer						
unter 1 Monat'				0.003	0.997	1.241
1-3 Monate	3.192* [1.843]	3.317* [1.843]	3.322* [1.842]	0.069	0.931	5.329
4-9 Monate	1.715 [0.947]	1.8 [0.949]	1.788 [0.945]	0.017	0.983	0.114
über 9 Monate	3.989** [2.537]	4.110** [2.471]	4.147** [2.477]	0.141	0.859	12.527
Verheiratet (t)						
ja	0.102 [0.175]	0.161 [0.281]	0.176 [0.309]	0.016	0.984	0.051
nein'				0.014	0.986	0.101
Geschlecht						
Mann	-0.079 [-0.119]	0.024 [0.038]	0.068 [0.105]	0.015	0.985	0.024
Frau'				0.016	0.984	0.098
Nationalität (t)						
Ausländer Wohnsitz Schweiz	1.242* [1.944]	1.399** [2.149]	1.442** [2.172]	0.028	0.972	1.248
Grenzgänger	-0.451 [-0.494]	-0.451 [-0.486]	-0.407 [-0.431]	0.005	0.995	1.018
Schweizer'				0.008	0.992	0.721
Firmendummy						
Calida	-0.573 [-0.676]			0.013	0.987	0.216
Lego	-2.385** [-2.181]			0.002	0.998	1.324
Bombardier'				0.023	0.977	0.786
Bereinigte kantonale Arbeitslosenquote während Stellenabbau		2.897** [2.234]				
Vergangene Monate seit Stellenabbau			0.190** [2.187]			
Konstante	-4.156*** [-4.120]	-4.173*** [-3.979]	-4.144*** [-3.935]			
Modellgüte						
Observations	196	196	196			
chi2	42.78	42.39	42.37			
df_m	18	17	17			
chi2 kritischer Wert ($\alpha < 0.01$)	34.81	33.41	33.41			
p>chi2	0.001	0.001	0.001			

Legende		Referenzkategorie
E [p(y)]		Erwartete Wahrscheinlichkeit der jeweiligen Merkmalsgruppe arbeitslos zu werden (y=1) oder nicht (y=0), berechnet auf Basis von (1).
MM		Drückt Differenz der p(y)-Verteilung der jeweiligen Merkmalsgruppe gegenüber jener einer Durchschnittsperson in Prozentpunkten aus; berechnet auf Basis von (1).
[]		Robuste t-Werte
Asterix		*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Von hoher Bedeutung ist allerdings, wie eingangs aufgrund der bisherigen Forschung vermutet, die Dauer der Stellensuche. Mit Ausnahme der statistisch nicht gesicherten Kategorie „4-9 Monate“ steigt das Arbeitslosigkeitspotenzial mit der Dauer der Stellensuche kontinuierlich an, was auf eine abnehmende Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitslosen hindeuten dürfte. Im Vergleich zu einer Suchdauer von unter 1 Monat, welche mit einem Arbeitslosigkeitspotenzial von 0.3% verbunden ist, weisen Betroffene mit einer Suchdauer von über 9 Monaten, welche mit einem Arbeitslosigkeitspotenzial von 14.1% verbunden ist, statistisch gesichert ein weitaus höheres Arbeitslosigkeitspotenzial auf. Auch gegenüber der Durchschnittsperson sind Be-

troffene mit einer Suchdauer von über 9 Monaten weitaus stärker gefährdet, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, wie eine MM-Statistik von 12.5 aufzeigt.

Gemäss Tabelle 23 kann auch der Beschäftigungsgrad das Arbeitslosigkeitspotenzial beeinflussen. So ist das Vorzeichen der Parameterschätzung für die vollzeitangestellten Betroffenen in allen drei Schätzungen negativ. Eine Teilzeitanstellung kann sich in der hier betrachteten Stichprobe somit erhöhend auf das Arbeitslosigkeitspotenzial auswirken. Statistisch gesichert ist dieser Einfluss allerdings nur im Zusammenhang mit der Kontrollvariable Anpassungszeit, welche für die seit dem Stellenabbau verstrichene Zeit kontrolliert. Diese Beobachtung könnte dahin interpretiert werden, dass Teilzeit- gegenüber Vollzeitangestellten insbesondere im Fall einer bereits länger andauernden Freisetzung ein erhöhtes Arbeitslosigkeitspotenzial aufweisen. Die statistisch gesicherte Parameterschätzung der stetigen Kontrollvariable Anpassungszeit zeigt ferner, dass das Arbeitslosigkeitspotenzial mit zunehmender Anpassungszeit ansteigt. Dabei beträgt der nach Bartus (2005)⁸⁷ berechnete durchschnittliche Grenzeffekt der Anpassungszeit auf das Arbeitslosigkeitspotenzial 0.29%. Im Vergleich zum durchschnittlichen Grenzeffekt der Arbeitsmarktverfassung ist dieser Einfluss indessen relativ gering. So steigt das Arbeitslosigkeitspotenzial bei einer marginalen Zunahme der bereinigten Arbeitslosenquote statistisch gesichert um durchschnittlich 4.32% an.

Von den verbleibenden Kontrollvariablen Zivilstand, Geschlecht, Nationalität und Firmenzugehörigkeit beeinflussen nur die beiden letzten das Arbeitslosigkeitspotenzial statistisch gesichert. Der (positive) Einfluss des Zivilstands (verheiratet) und der (negative) Einfluss des Geschlechts (Mann) auf das Arbeitslosigkeitspotenzial ist hingegen statistisch nicht nachweisbar. Das Arbeitslosigkeitspotenzial für ausländische Betroffene ist gegenüber ihrer Referenzkategorie, den Schweizern, indessen mit 2.8% statistisch gesichert rund viermal höher. Dieser Einfluss, welcher nebst Diskriminierung auch auf Sprachprobleme der Ausländer hinweisen könnte, ist keinesfalls vernachlässigbar. Im Vergleich zum Arbeitslosigkeitspotenzial der über 55-Jährigen ist er aber gleichwohl deutlich geringer. Schliesslich ist auf Basis der Schätzergebnisse erkennbar, dass die Firmenzugehörigkeit in der hier betrachteten Stichprobe das Arbeitslosigkeitspotenzial statistisch gesichert beeinflusst. So zeigen das Vorzeichen der dazugehörigen Parameterschätzung sowie die MM-Statistik, dass ehemalige Bombardier-Mitarbeiter sowohl gegenüber dem durchschnittlichen Betroffenen, wie auch gegenüber den ehemaligen Lego-Mitarbeitern mit einem deutlich höheren Arbeitslosigkeitspotenzial konfrontiert sind. Das mit 0.2% vergleichsweise niedrige Arbeitslosigkeitspotenzial der ehemaligen Lego-Mitarbeiter, viele davon mit niedriger schulischer Qualifikation, kann viele Ursachen haben. Möglich, dass - wie von Lego vermutet - deren gute Sprachkenntnisse sich positiv auf die Wiederbeschäftigungschancen ausgewirkt haben. Eine Rolle könnte jedoch auch die Höhe des Branchenlohns gespielt haben, welcher bei den Bombardier-Betroffenen deutlich über und bei den Lego-Betroffenen deutlich unter dem Schweizer Durchschnitt lag. Der in der Lohnschätzung beobachtbare, jedoch auf einem Konfidenzniveau von 10% statistisch knapp nicht gesicherte positive Einfluss der Lego-Zugehörigkeit auf die Lohnentwicklung könnte Hinweis auf die Rolle der Branchenlöhne sein (vgl. Tabelle 22).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass

1. Globalisierung und Strukturwandel insbesondere für ältere, niedrig qualifizierte Betroffene eine Bedrohung darstellen. Diese Feststellung stimmt mit der bisherigen Forschung für freigesetzte Arbeitskräfte im Ausland und vormalig Arbeitslosen in der Schweiz, sowie mit der Einschätzung von Firmen und Betroffenen überein.

⁸⁷ In nichtlinearen Modellen ist der marginale Effekt der unabhängigen auf die abhängige Variable von der Höhe der unabhängigen Variablen selbst abhängig. Das heisst, der marginale Effekt ist nicht konstant. Entsprechend macht es Sinn, in nicht-linearen Modellen den durchschnittlichen Grenzeffekt von stetigen unabhängigen Variablen zu berechnen.

2. niedrig im Vergleich zu hoch qualifizierten Betroffenen sowohl ein erhöhtes Risiko für eine negative Lohnentwicklung wie auch für Arbeitslosigkeit aufweisen.
3. sich die Anpassungskosten bei den über 55-jährigen Betroffenen auf Seiten der Arbeitslosigkeit manifestieren, während sich ihr Alter weder positiv noch negativ auf die Lohnentwicklung auswirkt.
4. sich nebst den Risikofaktoren Alter und niedriger schulischer Qualifikation in Übereinstimmung mit der bisherigen Forschung mitunter eine lange Betriebszugehörigkeit oder Stellensuche, ein Branchenwechsel, sowie eine schlechte Arbeitsmarktverfassung erhöhend auf die Anpassungskosten infolge der Freisetzung auswirken.

6. Schlussfolgerungen

Die in Öffentlichkeit und Medien verbreitete Meinung, dass die infolge von Globalisierung und Strukturwandel freigesetzten Arbeitskräfte zu den Verlierern der Globalisierung gehörten, stimmt in der Schweiz nur bedingt mit der Realität überein.

Die Analyse der Beschäftigungs- und Lohneffekte der in den hier betrachteten Fallstudien freigesetzten Arbeitskräfte zeigt, dass die Arbeitsmarktchancen für viele der Betroffenen an sich und im Vergleich zum Ausland gut sind. So werden die vom Stellenabbau Betroffenen nicht von „heute auf morgen“ freigesetzt. Ihnen steht ein längerer Zeitraum von minimal 4 bis maximal 46 Monaten für die berufliche Neuorientierung zur Verfügung, bevor sie ihren Arbeitsplatz verlassen müssen. Während dieser Phase findet ein Grossteil der Betroffenen, welcher sich nicht für eine vorzeitige Pensionierung qualifiziert, intern oder extern eine berufliche Anschlusslösung. In den hier betrachteten Fallstudien trifft dies mehrheitlich auf über zwei Drittel der freigesetzten Mitarbeiter zu. Entsprechend sollte Stellenabbau nicht pauschal mit Stellenverlust bzw. Arbeitslosigkeit gleichgesetzt werden. Aufgrund der in Öffentlichkeit und Medien verbreiteten gegenläufigen Auffassung, wäre es zu begrüssen, wenn Firmen und Politik bei der Ankündigung von Massenentlassungen bereits frühzeitig auf diesen Aspekt hinweisen würden.

Als Instrument kann hierfür mitunter diese Studie dienen. So zeigt sich zum einen, dass in den hier betrachteten Fallstudien die pauschale Kritik von auf Kosten der Gesellschaft trittbrettfahrenden Firmen nicht gerechtfertigt ist. Die von den Firmen getroffenen Massnahmen sind nicht nur zahlreich, sondern für die Firmen durchaus auch sehr kostspielig. Allerdings nimmt ein Grossteil der Öffentlichkeit wie auch der Betroffenen diese Massnahmen entweder gar nicht oder nicht als Unterstützung wahr. Zum anderen zeigt sich in den hier betrachteten Fallstudien, dass ein bis zwei Jahre nach Freisetzung rund 70-90% der stellensuchenden Betroffenen eine neue Stelle gefunden haben, wovon rund 60-70% mit gleich hohem oder höherem Lohn im Vergleich zur alten Arbeitsstelle. Für rund 50-61% der Betroffenen stellt die Freisetzung infolge von Globalisierung und Strukturwandel somit keine Bedrohung in Form von Lohneinbussen oder Arbeitslosigkeit dar. Der Versuch, deren Arbeitsplätze mittels industriepolitischer Massnahmen zu erhalten, könnte sich somit mittel- bis langfristig trotz guter politischer Intuition teils sogar kontraproduktiv auswirken. Angesichts der gegenwärtigen Weltwirtschaftskrise und dem damit zusammenhängenden Strukturwandel stellt diese Erkenntnis sicherlich ein wichtiges Resultat und politisches Mahnmal dar.

Politisch sinnvoll und wirksam dürften indessen arbeitspolitische Massnahmen sein, welche bestrebt sind, die Anpassungskosten der Verlierer von Globalisierung und Strukturwandel möglichst tief zu halten, So stellen Globalisierung und Strukturwandel für rund 39-50% der freigesetzten Arbeitskräfte in der Tat eine Bedrohung in Form von Lohneinbussen oder andauernder Arbeitslosigkeit dar. Die Analyse der hier betrachteten Fallstudien zeigt, dass ein bis zwei Jahre nach der Freisetzung rund 30-40% der erwerbstätigen Betroffenen mit Lohneinbussen und rund 10-30% der stellensuchenden Betroffenen mit Arbeitslosigkeit konfrontiert sind. Im Vergleich zu Europa und den USA, wo zwei Jahre nach der Freisetzung rund 70-80% der Arbeitskräfte von Lohneinbussen oder Arbeitslosigkeit betroffen sind, haben die in der Schweiz freigesetzten Arbeitskräfte zwar ein deutlich tieferes Risiko zu den Verlierern der Globalisierung zu gehören. Trotz dieser Vergleichsweise „guten“ Position für die Schweiz, dürfen die Anpassungskosten der Betroffenen nicht trivialisiert werden. Für einen Teil der Betroffenen können die Folgen aus Lohneinbussen und Arbeitslosigkeit schwerwiegend sein.

Ein besonders hohes Risiko, aufgrund der Freisetzung schlechter gestellt zu werden, tragen ältere, niedrig qualifizierte Arbeitskräfte. Bei den älteren Betroffenen manifestieren sich die Anpassungskosten auf Seiten der Arbeitslosigkeit. So ist das Arbeitslosigkeitspotenzial der über 55-Jährigen im Vergleich zum durchschnittlichen Betroffenen rund fünfzehnmal höher. Von dieser Perspektive gesehen, sind die äusserst teuren

und umfangreichen vorzeitigen Pensionierungspakete von kapitalstarken restrukturierenden Firmen durchaus nachvollziehbar. In den hier betrachteten Massenentlassungen wurden teilweise zwischen der Hälfte bis zu zwei Dritteln der betroffenen Arbeitskräfte vorzeitig pensioniert, viele davon deutlich unter 60 Jahren. Aus volkswirtschaftlicher Sicht gilt es indessen zu bedenken, dass durch solche Massnahmen das Schweizer Arbeitsangebot - eine Wachstumsdeterminante - künstlich reduziert wird. Ältere freigesetzte Arbeitskräfte haben zwar durchaus ein sehr hohes, aber eben nicht ein 100% Risiko, arbeitslos zu werden. Allenfalls wäre es daher sinnvoll, wenn dieser Aspekt in die politische Debatte über die Aufgabenteilung zwischen Staat und Firmen im Zusammenhang mit der Bewältigung von Strukturwandel einfließen würde. Aufgrund der voranschreitenden Alterung der Schweizer Erwerbsbevölkerung ist allerdings zu hoffen, dass die Attraktivität der älteren Erwerbstätigen für Schweizer Firmen in Zukunft steigen und ihr Risiko, nach Freisetzung langfristig arbeitslos zu bleiben, entsprechend sinken wird. In einem solchen Fall wären allenfalls auch wieder mehr ältere freigesetzte Arbeitskräfte bereit, das Risiko einer Stellensuche trotz hohem Alter bzw. das Risiko eines Verzichts auf eine vorzeitige Pensionierung auf sich zu nehmen. Massnahmen auf Seiten der Firmen und der Politik, welche in diese Richtung hinwirken, sind sicherlich zu begrüßen.

Bei den niedrig Qualifizierten manifestieren sich die Anpassungskosten in den hier untersuchten Fallstudien alsdann sowohl auf Seiten der Löhne wie auch auf Seiten der Arbeitslosigkeit. So sind niedrig gegenüber hoch qualifizierten Betroffenen mit einem rund sechsmal höheren Risiko für einen negativen Lohneffekt und einem rund siebenmal höheren Arbeitslosigkeitspotenzial konfrontiert. Da die freigesetzten Arbeitskräfte nur einen relativ geringen Anteil sämtlicher Erwerbstätigen ausmachen, müssen sich die infolge von Globalisierung und Strukturwandel ausgelösten Anpassungskosten bei den niedrig Qualifizierten auf Ebene der Gesamtwirtschaft nicht in derselben Form - d.h., sowohl in einem Anstieg der Löhne von hoch zu niedrig Qualifizierten, wie auch in einem Anstieg der Arbeitslosigkeit von niedrig zu hoch Qualifizierten - manifestieren.⁸⁸ Aufgrund der Beobachtungen, dass erstens sämtliche Firmen ihre Arbeitsnachfrage nach Abschluss der Massenentlassung verstärkt auf hoch Qualifizierte ausgerichtet haben und zweitens für bis zu einem Drittel der erwerbstätigen Betroffenen die Wiedereingliederung mit einem Wechsel vom 2. in den weniger technisierten 3. Sektor einherging, dürfte indessen klar sein, dass der Anpassungsdruck für niedrig Qualifizierte infolge von Globalisierung und Strukturwandel in Zukunft weiter ansteigen dürfte. Entsprechend sind auch in diesem Zusammenhang Massnahmen auf Seiten von Firmen und Politik zu begrüßen, welche die Anpassungskosten der niedrig Qualifizierten abfedern. Auf Firmenseite könnte z.B. ein freiwilliger Beitrag darin bestehen, dass im Fall eines Stellenabbaus niedrig Qualifizierte bewusst als Risikogruppe begleitet, über ihr Risiko informiert und unterstützt werden, wie dies bereits heute bei älteren Betroffenen der Fall ist. Auf Staatsseite könnte z.B. der Einsatz von sog. Lohnversicherungssystemen geprüft werden, welche die Arbeitsmarktreintegration von freigesetzten niedrig qualifizierten Arbeitskräften zu verbessern suchen, indem sie deren Lohneinbussen (mittelfristig) decken. Mehrere OECD-Staaten haben bereits solche Systeme eingeführt.⁸⁹ Schliesslich wären von Staatseite auch Massnahmen zu begrüßen, welche in der Bevölkerung die zunehmende Bedeutung einer guten bzw. die zunehmenden Risiken einer niedrigen schulischen Ausbildung im Zusammenhang mit der voranschreitenden Globalisierung stärker bewusst machen. Junge, hoch qualifizierte Arbeitskräfte stellen im Zusammenhang mit Globalisierung und Strukturwandel eindeutig die Gruppe der Gewinner dar. Insbesondere in „bildungsfernen“ Familien, deren Kinder ein vergleichsweise hohes Risiko aufweisen, die Schule ohne Abschluss zu verlassen, dürfte das Bewusstsein hierfür häufig fehlen.

⁸⁸ In den USA liegt der Anteil der freigesetzten Arbeitskräfte an der Erwerbsbevölkerung im langjährigen Vergleich (2000 zu 2008) bei 2.7% (vgl. Congressional Budget Office, 2008). In Bezug auf die Entwicklung der Disparität von Lohn und Arbeitslosigkeit nach Qualifikation in der Schweiz vgl. Wyss (2008).

⁸⁹ Vgl. Kapitel 4 in OECD (2005).

Anhang

Anhang I:	Firmenkontaktbrief und -fragenkatalog.....	47
Anhang II:	Mitarbeiterkontaktbrief und -fragenkatalog (in Deutsch).....	50
Anhang III:	Mitarbeiterkontaktbrief und -fragenkatalog (in Französisch).....	56
Anhang IV:	Mitarbeiterkontaktbrief und -fragenkatalog (in Italienisch).....	62

Anhang I: Firmenkontaktbrief und -fragenkatalog

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHES ZENTRUM (WWZ) DER UNIVERSITÄT BASEL



„Firmenadresse“

„Ort, Datum“

Fallstudie im Rahmen unseres Forschungsprojekts am Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum (WWZ) der Universität Basel

Sehr geehrter Herr/Frau „Name“

Im Rahmen unseres Forschungsprojekts „Globalisierung: Effekte auf den Schweizer Arbeitsmarkt“ untersuchen wir, wie sich die zunehmende internationale Arbeitsteilung auf Löhne und Beschäftigung in der Schweiz auswirkt.

Speziell beschäftigt uns die Frage, wie sich die Arbeitssituation der infolge von Strukturanpassungen freigesetzten Arbeitskräfte verändert. Sind sie alle schlechter gestellt oder bietet ihnen der strukturelle Wandel auch Chancen? Um diese Frage beantworten zu können, sollten Aspekte wie (1) Qualifikation der betroffenen Arbeitskräfte, (2) Dauer derer Arbeitslosigkeit, (3) deren neuen Beschäftigung sowie (4) deren Lohnveränderung bekannt sein. Anders als in den USA wurden diese Daten für die Schweiz noch nicht erhoben. Der Politik fehlen somit zentrale Informationen zum Verständnis der Folgen von Strukturanpassungen für den Schweizer Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund erweist sich die optimale Ausgestaltung wirtschaftspolitischer Massnahmen als schwierig. Diese Lücke möchten wir im Rahmen unseres Forschungsprojekts schliessen.

Für eine fundierte und realitätsnahe Untersuchung sind wir jedoch auf die Zusammenarbeit mit Unternehmen angewiesen, welche ihre Struktur erfolgreich an die Internationalisierung der Wirtschaft angepasst haben. Unsere Recherche (s. Anhang) hat ergeben, dass die Firma „Firmennamen“ zu dieser Unternehmensgruppe gehört und über Erfahrungen verfügt, die für unser Forschungsprojekt von sehr grossem Interesse sind.

Wir wären Ihnen daher dankbar, wenn wir mit Ihnen oder einer anderen fachkundigen Person unsere Fragen in einem Gespräch diskutieren und unser geplantes Vorgehen erörtern könnten.

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören. Bei Fragen stehen wir auch telefonisch gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

Prof. Dr. Rolf Weder
(„Telefonnummer“)

Simone Wyss (MSc)
(„Telefonnummer“)

Anhang: Faktenblatt „Firmennamen“



WISSENSCHAFTLICHE STUDIE DER UNIVERSITÄT BASEL

FIRMENFRAGENKATALOG

Projektleitung: Professor Dr. Rolf Weder

Projektbearbeiterin: Simone Wyss (MSc)

1. TEIL: ZUNEHMENDE INTERNATIONALISIERUNG DER WIRTSCHAFT

1. Frage

- Hat sich die Strategie Ihrer Firma aufgrund der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft grundsätzlich verändert?
 - a. Allgemein (u.a. Rolle internationale Arbeitsteilung, Konkurrenz)
 - b. Chancen/Risiken

2. Frage

- Hat sich die Produktions-, Handels- und Beschäftigungsstruktur Ihrer Firma aufgrund der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft grundsätzlich verändert?
 - a. Bearbeitete Wertschöpfungskette in der Schweiz
 - b. Entwicklung Handelstätigkeit
 - c. Entwicklung Mitarbeiter weltweit und Schweiz (u.a. bzgl. Qualifikation)
 - d. Chancen/Risiken

3. Frage

- Welche Bedeutung hat der Standort Schweiz für Ihre Firma in Zukunft?
 - a. Chancen/Risiken

2. TEIL: BESCHÄFTIGUNGSWIRKSAME RESTRUKTURIERUNG

Restrukturierung „Name“

1. Frage

- Was war der/waren die Auslöser für die Restrukturierung?
 - a. Internationale Arbeitsteilung
 - b. Technologie
 - c. Überkapazitäten
 - d. Umstrukturierung
 - e. Anderes

2. Frage

- Wie viele Mitarbeiter waren von der Restrukturierung betroffen?

3. Frage

- Was für Mitarbeiter waren von der Restrukturierung betroffen (Merkmale)?
 - a. Alter (Anteil unter 25, 25-35, 36-45, 46-55, 56-65)
 - b. Geschlecht (Anteil Männer, Frauen)
 - c. Nationalität (Anteil Schweizer, Ausländer Wohnsitz Schweiz, Grenzgänger)
 - d. Ausbildung (Anteil niedrig, mittel hohe und hohe Ausbildung¹)
 - e. Ausgeübte Tätigkeit (Anteil Produktion, Wartung, Vertrieb etc.)
 - f. Lohnklassen (Anteil Jahreslohn brutto in CHF Tsd.: bis 17, 18-33, 34-50, 51-67, 68-83, 84-100. über 100)
 - g. Anstellungsgrad (Anteil Vollzeit, Teilzeit in %)
 - h. Anstellungsverhältnis (Anteil Fest- und Temporäranstellung)
 - i. Beschäftigungsdauer (Anteil weniger als 3, 3-5, 6-10, mehr als 10 Jahre)

¹Niedrige Ausbildung = Obligatorische Schule, An- und Vorlehre. Mittel hohe Ausbildung = Berufslehre, Diplommittelschule/Berufsschule, Matur. Hohe Ausbildung = Universität, Fachhochschule, höhere Berufsbildung.

4. Frage

- Wurden die betroffenen Mitarbeiter in ihrer Arbeitssuche begleitet?
 - a. Massnahmen und deren Wirkung
 - b. Zusammenarbeit mit Behörden
 - c. Zusammenarbeit mit RAV
 - d. Zusammenarbeit mit Unternehmen in der Region

5. Frage

- Konnten gewisse der betroffenen Mitarbeiter intern anderweitig eingesetzt werden?
 - a. Anzahl
 - b. Merkmale dieser Arbeitskräfte (für Merkmale s. Frage 3)
 - c. Ausgeübte Tätigkeit (neu)
 - d. Ist der neue Jahreslohn brutto höher, gleich hoch oder tiefer als der alte Jahreslohn brutto
 - e. Notwendige Voraussetzungen für internen Wechsel (z.B. besonderes betriebsspezifisches Wissen, Weiterbildung)

6. Frage

- Fanden gewisse der betroffenen Mitarbeiter extern eigenständig eine neue Stelle?
 - a. Anzahl
 - b. Merkmale dieser Arbeitskräfte (für Merkmale s. Frage 3)
 - c. Branchen
 - d. Notwendige bzw. günstige Voraussetzung für erfolgreiche Stellensuche (z.B. Alter, Qualifikation, Flexibilität, Mobilität, Konjunktur)

7. Frage

- Konnten gewisse der betroffenen Mitarbeiter an andere Firmen weitervermittelt werden?
 - a. Anzahl
 - b. Merkmale dieser Arbeitskräfte (für Merkmale s. Frage 3)
 - c. Branchen
 - d. Notwendige bzw. günstige Voraussetzungen für Vermittelbarkeit (z.B. Alter, Qualifikation, Flexibilität, Mobilität, Konjunktur)

8. Frage

- Wie viele der betroffenen Mitarbeiter konnten nicht weitervermittelt werden bzw. konnten keine neue Stelle finden und was waren dabei die grössten Probleme?
 - a. Anzahl
 - b. Merkmale dieser Arbeitskräfte (für Merkmale s. Frage 3)
 - c. Fehlende Voraussetzungen (z.B. Alter, Qualifikation, Mobilität, Flexibilität, Konjunktur, Gesundheit)

Anhang II: Mitarbeiterkontaktbrief und -fragenkatalog (in Deutsch)

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHES ZENTRUM (WWZ) DER UNIVERSITÄT BASEL



WWZ

Wissenschaftliche Studie an der Universität Basel „Strukturwandel und Arbeits-/Einkommenssituation der Betroffenen“

„Ort, Datum“

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit diesem Schreiben laden wir Sie ein, sich an unserem Forschungsprojekt am Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum (WWZ) der Universität Basel zu beteiligen.

Unser Forschungsprojekt

Im Rahmen unseres Forschungsprojekts untersuchen wir, was mit jenen Arbeitnehmern geschieht, die ihre Stelle aufgrund von globalen Veränderungen verloren haben. Wir möchten aufzeigen, ob und in welchen Bereichen die vom Stellenabbau Betroffenen wieder eine Stelle finden, wie sich ihre Einkommenssituation verändert und wie ihnen, falls nötig, bestmöglich geholfen werden kann. Dies können wir jedoch nur mit der Mitarbeit der Betroffenen erreichen.

Ihre Erfahrung ist uns wichtig

Ihre Erfahrung ist für uns von grossem Interesse. Bitte nehmen Sie sich 5-10 Minuten Zeit, um den beigelegten Fragebogen auszufüllen. Ein Kugelschreiber und ein vorfrankiertes Antwortcouvert an die Universität Basel liegen bei. Sollte Ihnen etwas unklar sein oder haben Sie Bemerkungen, machen Sie einfach einen Vermerk auf dem Bogen.

Ihre Anonymität ist gewährleistet

Ihre Identität ist uns nicht bekannt. Ihre Angaben werden anonym erhoben, streng vertraulich behandelt und dienen ausschliesslich wissenschaftlichen Zwecken. Um dies zu garantieren, wurden diese Unterlagen durch die Firma „*Firmenname*“ unter Ausschluss der Universität Basel (WWZ) adressiert und verschickt. Da Sie den ausgefüllten Fragebogen direkt an uns zurücksenden und wir die Auswertung Ihrer Angaben unter Ausschluss der Firma „*Firmenname*“ vornehmen, hat die Firma „*Firmenname*“ keinen Zugang zu Ihren Angaben. Nach Abschluss unserer Auswertung werden wir Ihren Fragebogen vernichten.

Bitte senden Sie Ihren ausgefüllten Fragebogen bis spätestens den „Datum“ mit beiliegendem Antwortcouvert an uns zurück.

Für allfällige Rückfragen steht Ihnen Frau Simone Wyss gerne zur Verfügung („*Telefonnummer*“/„*Email-Adresse*“).

Mit freundlichen Grüssen und bestem Dank für Ihre Mitarbeit

Prof. Dr. Rolf Weder

Simone Wyss (MSc)



WISSENSCHAFTLICHE STUDIE DER UNIVERSITÄT BASEL

FRAGENKATALOG

Projektleitung: Professor Dr. Rolf Weder

Projektbearbeiterin: Simone Wyss (MSc)

1. Frage: Alter

- Unter 25, 25-35, 36-45, 46-55, 56-65, Über 65
- Keine Angabe

2. Frage: Geschlecht

- Mann, Frau
- Keine Angabe

3. Frage: Nationalität

- Schweizer, Andere Nationalität (Schweizer Wohnsitz),
 Andere Nationalität (Wohnsitz ausserhalb der Schweiz)
- Keine Angabe

4. Frage: Zivilstand

- Ledig, Verheiratet, Geschieden, Verwitwet
- Falls verheiratet oder Konkubinat, ist Ihr Partner erwerbstätig:
 - Ja, Nein
- Keine Angabe

5. Frage: Ausbildung

- Welches ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung:
 - Falls schweizer/deutscher Bildungsabschluss:
 - Obligatorische Schule, Anlehre/angelernt, Vorlehre
 - Berufslehre, Diplommittelschule/Berufsschule, Matur/Abitur
 - Universität/Fachhochschule/Berufsakademie/höhere Berufsbildung
 - Anderes:
 - Falls französischer Bildungsabschluss:
 - Sans diplôme, Brevet, CAP/BEP, BAC
 - Diplômes paramédicaux et sociaux/DUT/DEUST/BTS
 - DEUG/niveau licence/niveau master/doctorat
 - Anderes:
 - Falls Bildungsabschluss in anderem Land:
 - Bezeichnung (z.B. Instituto tecnico):
 - Land (z.B. Italien):
- Keine Angabe

6. Frage: Anstellung bei Firma „X“ bis Restrukturierung „Y“

6a) Tätigkeit

- Welche Tätigkeit übten Sie bei der Firma „X“ bis zur Restrukturierung „Y“ aus:
 - Hilfsarbeitskraft, Anlagen- und Maschinenbediener, Handwerklicher Beruf,
 - Dienstleistungs- und Verkaufsberuf, Bürokräft/kaufmännischer Beruf,
 - Techniker, Akademischer Beruf, Führungskraft
 - Anderes:
- Keine Angabe

Fortsetzung 6. Frage: Anstellung bei Firma „X“ bis Restrukturierung „Y“**6b) Lohn**

- Wie hoch war Ihr Jahreslohn (brutto) bei der Firma „X“ bis zur Restrukturierung „Y“ ungefähr:
 - Falls in CHF: Bis 17'000, 18'000-33'000, 34'000-50'000, 51'000-67'000,
 68'000-83'000, 84'000-100'000, Über 100'000
 - Falls in €: Bis 11'000, 12'000-21'000, 22'000-32'000, 33'000-43'000,
 44'000-53'000, 54'000-64'000, Über 64'000
- Keine Angabe

6c) Beschäftigungsgrad

- Wie waren Sie bei der Firma „X“ bis zur Restrukturierung „Y“ beschäftigt:
 - Vollzeit, Teilzeit
 - Falls Teilzeit, wie viel Prozent arbeiteten Sie (z.B. 60%): _____
 - Keine Angabe

6d) Anstellungsverhältnis

- Wie waren Sie bei der Firma „X“ bis zur Restrukturierung „Y“ angestellt:
 - Fest, Temporär/befristet
 - Keine Angabe

6e) Beschäftigungsdauer

- Wie lange waren Sie bei der Firma „X“ bis zur Restrukturierung „Y“ angestellt:
 - Weniger als 3 Jahre, 3-5 Jahre, 6-10 Jahre, Mehr als 10 Jahre
 - Keine Angabe

7. Frage: Stellensuche nach der Restrukturierung „Y“ bei Firma „X“

- Versuchten Sie, nach der Restrukturierung „Y“ eine neue Arbeitsstelle zu finden:
 - Ja, Nein
 - Falls nein, was war der Grund:
 - Frühpensionierung, Arbeitstätiger Partner, Krankheit
 - Selbstständigkeit → Falls Selbstständigkeit, weiter bei Frage 8 auf Seite 4
 - Anderes: _____
 - Falls ja, haben Sie eine neue Stelle gefunden:
 - Ja → Falls ja, weiter bei Frage 8 auf Seite 4
 - Nein → Falls nein, weiter bei Frage 9 auf Seite 7
 - Keine Angabe

*Falls Sie nach der Restrukturierung „Y“ keine neue Arbeit gesucht haben,
sind Sie an dieser Stelle mit dem Fragebogen zu Ende.
Herzlichen Dank für Ihren wertvollen Beitrag.
Gerne laden wir Sie ein, nach Wunsch auf Seite 8 zusätzliche Bemerkungen anzubringen.*

*Frage 8 bitte ausfüllen, falls Sie nach der Restrukturierung „Y“ eine neue Stelle gefunden
oder sich selbstständig gemacht haben.*

8. Frage: Heutige Erwerbssituation**8a) Stellensuche**

- Wie lange suchten Sie nach der Restrukturierung „Y“ nach einer neuen Arbeitsstelle:
 - Unter 1 Monat, 1-3 Monate, 4-6 Monate, 7-9 Monate,
 10-12 Monate, 13-18 Monate, Über 18 Monate
- Wie viele Monate seit der Restrukturierung „Y“ sind/waren Sie wieder arbeitstätig:
 - Unter 6 Monaten, 6-12 Monate, 13-18 Monate, 19-24 Monate,
 Über 24 Monate
- Haben Sie Ihre erste Arbeitsstelle nach der Restrukturierung „Y“ gewechselt:
 - Ja, Nein
 - Falls ja, wie oft (z.B. 1): _____
 - Keine Angabe

8b) Heutige Arbeitsstelle

- Haben Sie zur Zeit eine Arbeitsstelle:
 - Ja
 - Nein → Falls nein, weiter bei Frage 9 auf Seite 7
- Ihre heutige Arbeitsstelle haben Sie gefunden:
 - Bei der Firma „X“, Bei einer neuen Firma
 - In der Schweiz, In einem anderen Land
- In welcher Branche ist Ihre heutige Firma tätig (Bsp. Firma „X“ = „Branche“): _____

Hinweis: Sollten Sie sich in Bezug auf die Branche unsicher sein, beschreiben Sie die Branche (z.B. was Ihre heutige Firma herstellt oder verkauft) oder kreuzen Sie eine der unten aufgeführten Branchen an. Je nachdem was für Sie schneller oder einfacher geht.

Beschreibung:

Landwirtschafts-Branchen

- Landwirtschaft
- Forstwirtschaft
- Gartenbau
- Fischerei

Industrie - Branchen

- Bergbau
- Baugewerbe
- Nahrungsmittel/Getränke
- Tabak
- Textilien
- Bekleidung/Pelze
- Leder/Schuhe
- Holz
- Papier/Karton
- Verlag/Druck/Vervielfältigung
- Chemie
- Pharma
- Gummi/Kunststoff
- Metall
- Maschinen-/Fahrzeugbau
- Elektronische Geräte/Einrichtungen
- Feinmechanik
- Medizinische & optische Geräte/Präzisionsinstrumente und Uhren
- Energie- & Wasserversorgung
- Sonstiges verarbeitendes Gewerbe

Dienstleistungs-Branchen

- Handel/ Reparatur Automobile
- Grosshandel/Handelsvermittlung
- Detailhandel & Reparatur
- Gastgewerbe
- Landverkehr
- Schifffahrt
- Luftfahrt
- Reisebüro
- Nachrichtenübermittlung
- Bank
- Versicherung
- Immobilien
- Informatik
- Forschung & Entwicklung
- Öffentliche Verwaltung
- Unterrichtswesen
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Entsorgung/Abfallbeseitigung
- Interessensvertretung
- Unterhaltung, Kultur, Sport
- Persönliche Dienstleistungen

- Keine Angabe

8c) Tätigkeit

- Welche Tätigkeit üben Sie an Ihrer heutigen Arbeitsstelle aus:
 - Hilfsarbeitskraft, Anlagen- und Maschinenbediener, Handwerkerlicher Beruf,
 - Dienstleistungs- und Verkaufsberuf, Bürokräft/kaufmännischer Beruf,
 - Techniker, Akademischer Beruf, Führungskraft
- Anderes: _____
- Keine Angabe

8d) Lohn

- Wie hoch ist Ihr heutiger Jahreslohn (brutto) ungefähr:
 - Falls in CHF: Bis 17'000, 18'000-33'000, 34'000-50'000, 51'000-67'000,
 - 68'000-83'000, 84'000-100'000, Über 100'000
 - Falls in €: Bis 11'000, 12'000-21'000, 22'000-32'000, 33'000-43'000,
 - 44'000-53'000, 54'000-64'000, Über 64'000
- Keine Angabe

8e) Lohnveränderung

- Ist Ihr heutiger Jahreslohn (brutto) im Vergleich zu Ihrem alten Jahreslohn (brutto) bei der Firma „X“:
 - Höher, Gleich hoch, Tiefer
- Keine Angabe

8f) Beschäftigungsgrad

- Wie sind Sie an Ihrer heutigen Arbeitsstelle beschäftigt:
 - Vollzeit, Teilzeit
 - Falls Teilzeit, wie viel Prozent arbeiten Sie (z.B. 60%): _____
- Was wäre unter Berücksichtigung Ihres Lohnes Ihr bevorzugter Beschäftigungsgrad (z.B. 60%): _____
- Keine Angabe

8g) Anstellungsverhältnis

- Wie sind Sie an Ihrer heutigen Arbeitstelle angestellt:
 - Fest, Temporär/befristet
- Keine Angabe

8h) Erfolgsfaktoren bei Stellensuche

- Welche Faktoren haben sich Ihrer Meinung nach positiv auf Ihre Stellensuche ausgewirkt:
 - Ausbildung, Alter, Tätigkeit/Erfahrung bei Firma „X“, Weiterbildung,
 - Tieferer Lohn, Wechsel der Tätigkeit/Arbeitszeit/Branche
 - Umzug/Arbeit in andere(r) Region, Persönliche Kontakte,
 - Unterstützung durch Firma „X“,
 - Unterstützung durch das Regionale Arbeitsvermittlungsamt (RAV)
 - Anderes:
- Keine Angabe

8i) Schwierigkeiten bei Stellensuche

- Erlebten Sie bei Ihrer Stellensuche Schwierigkeiten:
 - Ja, Nein
 - Falls ja, welche Faktoren wirkten sich Ihrer Meinung nach negativ auf Ihre Stellensuche aus:
 - Ausbildung, Alter, Beschäftigungsgrad, Lohn
 - Wechsel der Tätigkeit/Arbeitszeit/Branche
 - Umzug/Arbeit in andere(r) Region, Krankheit
 - Anderes:
- Keine Angabe

8j) Unterstützung während Stellensuche

- Wurden Sie während Ihrer Stellensuche unterstützt:
 - Ja, Nein
 - Falls ja, wurden Sie durch die Firma „X“ unterstützt:
 - Ja, Nein
 - Falls ja, in welcher Form wurden Sie unterstützt:
 - Beratung, Vermittlung, Weiterbildung,
 - Entschädigung
 - Anderes:
 - Falls ja, wurden Sie durch das Regionale Arbeitsvermittlungsamt (RAV) unterstützt:
 - Ja, Nein
 - Falls ja, in welcher Form wurden Sie unterstützt:
 - Beratung, Vermittlung, Weiterbildung
 - Anderes:
- Keine Angabe

*Sie sind an dieser Stelle mit dem Fragebogen zu Ende.
Herzlichen Dank für Ihren wertvollen Beitrag.
Gerne laden wir Sie ein, nach Wunsch auf Seite 8 zusätzliche Bemerkungen anzubringen.*

Frage 9 bitte ausfüllen, falls Sie zurzeit noch keine Stelle gefunden haben.

Frage 9: Heutige Erwerbssituation9a) Dauer Stellensuche

- Seit wie vielen Monaten sind Sie auf Stellensuche:
 - Unter 1 Monat, 1-3 Monate, 4-6 Monate, 7-9 Monate,
 - 10-12 Monate, 13-18 Monate, Über 18 Monate
- Keine Angabe

9b) Schwierigkeiten bei Stellensuche

- Welche Faktoren wirken sich Ihrer Meinung negativ auf Ihre Stellensuche aus:
 - Ausbildung, Alter, Beschäftigungsgrad, Lohn
 - Wechsel der Tätigkeit/Arbeitszeit/Branche
 - Umzug/Arbeit in andere(r) Region, Krankheit
 - Anderes:
- Keine Angabe

Anhang III: Mitarbeiterkontaktbrief und -fragenkatalog (in Französisch)

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHES ZENTRUM (WWZ) DER UNIVERSITÄT BASEL

**Etude scientifique de l'Université de Bâle**
Transformation des structures et évolution de la situation des personnes
concernées du point de vue de l'occupation et du revenu

„Localité, date“

Mesdames, Messieurs,

Avec cette lettre nous vous invitons à bien vouloir participer à notre projet de recherche du centre économique (WWZ) de l'Université de Bâle.

A propos de notre projet d'étude

Dans le cadre de notre projet d'étude nous analysons ce qui se passe avec les personnes qui ont perdu leur emploi à la suite de changements au niveau global. Nous cherchons à découvrir si et dans quelles branches ils retrouvent un emploi, comment leur situation évolue du point de vue du revenu et comment on pourrait les aider si nécessaire. Or, pour atteindre cet objectif, nous avons besoin de la collaboration des personnes concernées.

Votre expérience est importante pour nous

Votre expérience est d'un grand intérêt pour nous. Nous vous prions de prendre 5-10 minutes de votre temps pour répondre au questionnaire ci-joint. Vous trouverez en annexe un stylo-bille, ainsi que l'enveloppe-réponse déjà affranchie, adressée à l'Université de Bâle. Au cas où quelque chose ne vous semblerait pas clair, ou si vous avez des remarques, veuillez simplement les noter sur le questionnaire.

Votre anonymat est garanti

Votre identité ne nous est pas connue. Vos réponses sont relevées de façon anonymisée et traitées de manière strictement confidentielle. Elles sont destinées exclusivement à des fins scientifiques. Pour assurer cette protection des données, notre documentation vous a été adressée et envoyée par la société „nom“ à l'exclusion de l'Université de Bâle (WWZ). Puisque c'est directement à nous que vous enverrez les questionnaires rempli et que nous procéderons à l'évaluation des questionnaires à l'exclusion de la société „nom“, celle-ci n'aura pas accès à vos données. Le questionnaire sera détruit après conclusion du projet.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous retourner le questionnaire rempli jusqu'au „date“ à l'aide de l'enveloppe ci-jointe.

Pour tout renseignement Mme Simone Wyss est à votre disposition („numéro de téléphone/adresse e-mail“).

Avec nos meilleures salutations et un vif merci pour votre contribution

Prof. Dr. Rolf Weder

Simone Wyss (MSc)



ETUDE SCIENTIFIQUE DE L'UNIVERSITE BALE

QUESTIONNAIRE

Direction de projet: Professeur Dr. Rolf Weder

Assistante de projet: Simone Wyss (MSc)

<p>1^{ère} Question: Âge</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Moins de 25, <input type="checkbox"/> 25 – 35, <input type="checkbox"/> 36 – 45, <input type="checkbox"/> 46 – 55, <input type="checkbox"/> 56 – 65, <input type="checkbox"/> Plus de 65 <input type="checkbox"/> Sans indication
<p>2^{ème} Question: Sexe</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Masculin, <input type="checkbox"/> Féminin <input type="checkbox"/> Sans indication
<p>3^{ème} Question: Nationalité</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Suisse, <input type="checkbox"/> Autre nationalité (domicile en Suisse), <input type="checkbox"/> Autre nationalité (domicile dans un autre pays) <input type="checkbox"/> Sans indication
<p>4^{ème} Question: Etat civil</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Célibataire, <input type="checkbox"/> Marié, <input type="checkbox"/> Divorcé, <input type="checkbox"/> Veuf <input type="checkbox"/> Si marié ou en concubinat, est-ce que votre partenaire travaille: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Oui, <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Sans indication
<p>5^{ème} Question: Formation</p> <ul style="list-style-type: none"> Quelle est votre plus haute formation avec diplôme ou certificat final: <ul style="list-style-type: none"> Si formation suisse ou allemande: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ecole obligatoire, <input type="checkbox"/> Formation élémentaire ou formation sur le tas, <input type="checkbox"/> Préapprentissage <input type="checkbox"/> Apprentissage, <input type="checkbox"/> Ecole de culture générale, formation professionnelle, <input type="checkbox"/> Maturité/BAC <input type="checkbox"/> Université/école ou diplôme supérieur spécialisé/formation professionnelle supérieure Autre: _____ Si formation française: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sans diplôme, <input type="checkbox"/> Brevet, <input type="checkbox"/> CAP/BEP, <input type="checkbox"/> BAC <input type="checkbox"/> Diplômes paramédicaux et sociaux/DUT/DEUST/BTS <input type="checkbox"/> DEUG/niveau licence/niveau master/doctorat Autre: _____ Si formation dans un autre pays: <ul style="list-style-type: none"> Formation (p.ex. Instituto tecnico): _____ Pays (p.ex. Italie): _____ <input type="checkbox"/> Sans indication
<p>6^{ème} question: Emploi auprès de la société „X“ jusqu'à la restructuration „Y“</p> <p>6a) <u>Activité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Quelle activité avez-vous exercé auprès de la société „X“ jusqu'à la restructuration „Y“: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ouvrier sans qualification spécifique, <input type="checkbox"/> Conducteur/assembleur, <input type="checkbox"/> Artisan/ouvrier avec qualification spécifique, <input type="checkbox"/> Personnel des services et vente, <input type="checkbox"/> Employé de type administratif, <input type="checkbox"/> Technicien, <input type="checkbox"/> Profession intellectuelle/scientifique, <input type="checkbox"/> Cadre supérieur <input type="checkbox"/> Autre: _____ <input type="checkbox"/> Sans indication

Suite de la 6^{ème} question: Emploi auprès de la société „X“ jusqu'à la restructuration „Y“**6b) Salaire**

Quel était à peu près votre salaire annuel (brut) auprès de la société „X“ jusqu'à la restructuration „Y“:

- Si en CHF: Jusqu'à 17'000, 18'000 – 33'000, 34'000 – 50'000, 51'000 – 67'000,
 68'000 – 83'000, 84'000 – 100'000, Plus de 100'000
- Si en €: Jusqu'à 11'000, 12'000 – 21'000, 22'000 – 32'000, 33'000 – 43'000,
 44'000 – 53'000, 54'000 – 64'000, Plus de 64'000
- Sans indication

6c) Degré d'occupation

Quel était votre degré d'occupation auprès de la société „X“ jusqu'à la restructuration „Y“:

- Plein temps, Temps partiel
 - Si temps partiel, quel pourcentage (p.ex. 60%): _____
- Sans indication

6d) Type d'embauche

Quel était votre type d'embauche auprès de la société „X“ jusqu'à la restructuration „Y“:

- Fixe, Temporaire/limité
- Sans indication

6e) Durée de l'embauche

Quelle était la durée de votre embauche auprès de la société „X“ jusqu'à la restructuration „Y“:

- Moins de 3 ans, 3 – 5 ans, 6 – 10 ans, Plus de 10 ans
- Sans indication

7^{ème} Question: Recherche d'emploi après la restructuration „Y“

▪ Avez-vous essayé de trouver un nouvel emploi après la restructuration „Y“:

- Oui, Non
 - Si non, raison:
 - Retraite anticipée, Partenaire travaillant, Maladie
 - Travail à son compte Si travail à son compte, continuer question 8, page 4
 - Autre: _____

▪ Si oui, avez-vous trouvé un nouvel emploi:

- Oui Si oui, continuer question 8, page 4
- Non Si non, continuer question 9, page 7
- Sans indication

*Si vous n'avez pas recherché un nouvel emploi après la restructuration „Y“
ce questionnaire est terminé pour vous.*

*Un vif merci pour votre participation et votre précieuse contribution.
À souhait vous pouvez faire des commentaires supplémentaires sur la page 8.*

*Répondez s.v.p. à la question 8 si vous avez trouvé un nouvel emploi ou si vous travaillez à votre compte depuis
la restructuration „Y“.*

8^{ème} question: Situation de travail actuelle**8a) Duré de la recherche d'emploi**

Pendant combien de temps avez-vous cherché un nouvel emploi après la restructuration „Y“:

- Moins de 1 mois, 1 – 3 mois, 4 – 6 mois, 7 – 9 mois,
 10 – 12 mois, 13 – 18 mois, Plus de 18 mois

Depuis combien de temps travaillez-vous ou avez-vous travaillé de nouveau après la restructuration „Y“:

- Moins de 6 mois, 6 – 12 mois, 13 – 18 mois, 19 – 24 mois,
 Plus de 24 mois
- Avez-vous changé votre premier emploi après la restructuration „Y“:
 - Oui, Non
 - Si oui, combien de fois (p.ex. 1): _____
- Sans indication

8b) Emploi actuel

- Avez-vous un emploi en ce moment:
 - Oui
 - Non → Si non, confirmer question 9, page 7
- Où avez-vous trouvé votre emploi actuel:
 - Auprès de la société „X“, Auprès d'une autre société
 - En Suisse, Dans un autre pays
- Dans quelle branche votre société actuelle est-elle active: _____
(p.ex. société „X“ = Moyen de transport)

Indication: Au cas où vous n'êtes pas sûr en ce qui concerne la branche, vous pouvez décrire la branche (p.ex. ce que produit/vend votre société actuelle) ou marquer une des branches suivantes avec un croix. Ça dépend de ce qui va plus vite pour vous.

Description:		
Agriculture et branches semblables <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Agriculture <input type="checkbox"/> Foresterie <input type="checkbox"/> Horticulture <input type="checkbox"/> La pêche 	Industrie <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Extractives/minier <input type="checkbox"/> Construction <input type="checkbox"/> Alimentaires et boissons <input type="checkbox"/> Tabac <input type="checkbox"/> Textile <input type="checkbox"/> Habillement/fournure <input type="checkbox"/> Cuir/chaussure <input type="checkbox"/> Bois/Articles en bois <input type="checkbox"/> Papier/carton <input type="checkbox"/> Edition/impression/reproduction <input type="checkbox"/> Chimique <input type="checkbox"/> Pharmaceutique <input type="checkbox"/> Caoutchouc/plastique <input type="checkbox"/> Métaux <input type="checkbox"/> Machines/moyen de transport <input type="checkbox"/> Equipement électrique <input type="checkbox"/> Mécanique de précision <input type="checkbox"/> Instruments de précision, horlogerie <input type="checkbox"/> Electricité/gaz/eau <input type="checkbox"/> Autres industries manufacturières 	Service <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Commerce, réparation automobile <input type="checkbox"/> Commerce de gros/ Intermediation du commerce <input type="checkbox"/> Commerce de détail/ d'article domestiques <input type="checkbox"/> Hôtellerie et restauration <input type="checkbox"/> Transports terrestres <input type="checkbox"/> Transports par eau <input type="checkbox"/> Transports aériens <input type="checkbox"/> Agences de voyage <input type="checkbox"/> Postes et télécommunications <input type="checkbox"/> Intermediation financière <input type="checkbox"/> Assurances <input type="checkbox"/> Immobilier <input type="checkbox"/> Informatique <input type="checkbox"/> Recherche et développement <input type="checkbox"/> Administration publique <input type="checkbox"/> Enseignement <input type="checkbox"/> Santé et activités sociales <input type="checkbox"/> Assainissement, voirie <input type="checkbox"/> Activité associative <input type="checkbox"/> Divertissement, culture, sport <input type="checkbox"/> Services personnels

- Sans indication

8c) Activité

- Quelle activité exercez-vous dans votre emploi actuel:
 - Ouvrier sans qualification spécifique, Conducteur/assembleur,
 - Artisan/ouvrier avec qualification spécifique, Personnel des services et vente,
 - Employé de type administratif, Technicien, Profession intellectuelle/scientifique,
 - Cadre supérieur
 - Autre: _____
- Sans indication

8d) Salaire

- Quel est à peu près votre salaire annuel (brut) en ce moment:
 - Si en CHF: Jusqu'à 17'000, 18'000 – 33'000, 34'000 – 50'000, 51'000 – 67'000,
 - 68'000 – 83'000, 84'000 – 100'000, Plus de 100'000
 - Si en €: Jusqu'à 11'000, 12'000 – 21'000, 22'000 – 32'000, 33'000 – 43'000,
 - 44'000 – 53'000, 54'000 – 64'000, Plus de 64'000
- Sans indication

8e) Evolution du salaire

- Comparé avec votre salaire annuel (brut) de la société „X“, votre salaire annuel (brut) en ce moment est:
 - Plus haut, Pareil, Plus bas
- Sans indication

8f) Degré d'occupation

- Quel est votre degré d'occupation dans votre emploi actuel:
 - Plein temps, Temps partiel
 - Si temps partiel, quel pourcentage (p.ex. 60%): _____
- Compte tenu de votre salaire, quel est le degré d'occupation que vous préférez (p.ex. 60%): _____
- Sans indication

8g) Type d'embauche

- Quel est le type d'embauche dans votre emploi actuel:
 - Fixe, Temporaire/limité
- Sans indication

8h) Facteurs de succès concernant la recherche d'emploi

- D'après vous, quels sont les facteurs qui ont influencé positivement votre recherche d'emploi:
 - Formation, Âge, Activité/expérience auprès de la société „X“, Formation continue,
 - Salaire plus bas, Changement d'activité/de temps de travail/de branche,
 - Transfert/travail dans une autre région, Contacts personnels
 - Soutien par la société „X“,
 - Soutien par l'office régional de placement (ORP)
 - Autre: _____
- Sans indication

8i) Difficulté dans la recherche d'emploi

- Avez-vous vécu des difficultés dans la recherche d'emploi:
 - Oui, Non
 - Si oui, quels sont à votre avis les facteurs qui ont influencé négativement votre recherche d'emploi:
 - Formation, Âge, Degré d'occupation, Salaire
 - Changement d'activité/de temps de travail/de branche
 - Transfert/travail dans une autre région, Maladie
 - Autre: _____
- Sans indication

8j) Soutien pendant la recherche d'emploi

- Avez-vous eu du soutien pendant la recherche d'emploi:
 - Oui, Non
 - Si oui, soutien par la société „X“:
 - Oui, Non
 - Si oui, sous quelle forme:
 - Consultation, Médiation, Formation continue,
 - Indemnisation
 - Autre: _____
 - Si oui, soutien par l'office régional de placement (ORP):
 - Oui, Non
 - Si oui, sous quelle forme:
 - Consultation, Médiation, Formation continue
 - Autre: _____
- Sans indication

Vous avez terminé le questionnaire.

*Un vif merci pour votre participation et votre précieuse contribution.
À souhait vous pouvez faire des commentaires supplémentaires sur la page 8.*

Répondez s.v.p. à la question 9 si vous n'avez pas encore trouvé un nouvel emploi.

9^{ème} question: Situation de travail actuelle9a) Durée de la recherche de travail

- Pendant combien de temps avez-vous recherché un nouvel emploi après la restructuration „Y“:
 - Moins de 1 mois, 1 – 3 mois, 4 – 6 mois, 7 – 9 mois,
 - 10 – 12 mois, 13 – 18 mois, Plus de 18 mois
- Sans indication

9b) Difficulté dans la recherche d'emploi

- D'après vous, quels sont les facteurs qui influencent négativement votre recherche d'emploi:
 - Formation, Âge, Degré d'occupation, Salaire
 - Changement d'activité/de temps de travail/du branche
 - Transfert/travail dans une autre région, Maladie
 - Autre: _____
- Sans indication

Anhang IV: Mitarbeiterkontaktbrief und -fragenkatalog (in Italienisch)

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHES ZENTRUM (WWZ) DER UNIVERSITÄT BASEL

**Ricerca scientifica dell'Università di Basilea**
„Ristrutturazioni e situazione lavorativa/salariale dei dipendenti“

„Luogo, data“

Gentili Signore,
Egredi Signori,

con la presente vi invitiamo gentilmente a partecipare ad un importante progetto di ricerca del Centro Economico (WWZ) dell'Università di Basilea.

Il nostro progetto di ricerca

Nell'ambito del nostro progetto intendiamo appurare le conseguenze che la perdita del posto di lavoro dovuta ai cambiamenti globali causa ai dipendenti. Segneremo il mutamento della loro situazione salariale, le concrete opportunità di ritrovare un impiego e i modi di intervento più appropriati. Per la buona riuscita di questa ricerca è necessaria la collaborazione di tutte le persone che hanno vissuto tale esperienza.

La vostra esperienza conta molto

La vostra esperienza costituisce una fonte di grande interesse per noi. Vi preghiamo quindi di dedicarci 5-10 minuti del vostro tempo per rispondere al questionario allegato. Troverete annessa anche una biro e una busta affrancata con l'indirizzo dell'Università di Basilea. Se avete delle incertezze o delle osservazioni in merito, vogliate apportarle direttamente sul questionario.

L'anonimato vi è garantito

Noi non siamo a conoscenza della vostra identità, poiché le vostre risposte saranno rilevate anonimamente e trattate in modo strettamente confidenziale nonché usate unicamente a scopo scientifico. Per assicurarvi l'anonimato, questa lettera è stata indirizzata e spedita dalla Ditta „nome“ senza il coinvolgimento dell'Università di Basilea (WWZ). Poiché invierete il questionario direttamente al nostro indirizzo, la valutazione dei questionari avverrà senza coinvolgimento della Ditta „nome“ e quest'ultima non avrà accesso ai vostri dati. Inoltre il questionario sarà distrutto a progetto concluso.

Siete pregati di rispedirci il questionario compilato entro il „data“ per mezzo della busta affrancata che troverete in allegato.

Per ulteriori chiarimenti vogliate rivolgervi alla sig.ra Simone Wyss („numero di telefono/indirizzo e-mail“).

Ringraziando per il vostro prezioso contributo, vi inviamo i nostri più cordiali saluti

Prof. Dr. Rolf Weder

Simone Wyss (MSc)



RICERCA SCIENTIFICA DELL'UNIVERSITA DI BASILEA

QUESTIONARIO

Direzione del progetto: Prof. Dr. Rolf Weder

Assistente del progetto: Simone Wyss (MSc)

1^a domanda: Età

- meno di 25, 25 – 35, 36 – 45, 46 – 55, 56 – 65, più di 65
- nessuna risposta

2^a domanda: Sesso

- uomo, donna
- nessuna risposta

3^a domanda: Nazionalità

- svizzera, altra nazionalità
- nessuna risposta

4^a domanda: Stato civile

- nubile/celibe, sposata/o, divorziata/o, vedova/o
- Se sposata/o o convivente: il Suo compagno/la Sua compagna lavora?
 - sì, no
- nessuna risposta

5^a domanda: Formazione

- Qual'è la formazione più alta che ha concluso:
 - scuola dell'obbligo, operaio/a qualificato/a (Anlehre), operaio specializzato (Vorlehre),
 - formazione professionale, scuola media commerciale o professionale, maturità,
 - università/politecnici/formazione professionale superiore
 - altro: _____
- nessuna risposta

6^a domanda: Impiego presso Ditta „X“ fino alla fine della produzione a „Y“

6a) Attività

- Quale attività svolgeva presso Ditta „X“ fino alla fine della produzione a „Y“:
 - operaio/a non qualificato/a, lavoro su macchine, lavoro artigianale,
 - servizi e vendita, lavoro d'ufficio,
 - tecnico, accademico, dirigente
 - altro: _____
- nessuna risposta

Continuazione della 6ª domanda: Impiego presso Ditta „X“ fino alla fine della produzione a „Y“**6b) Stipendio**

- A quanto ammontava approssimativamente il Suo stipendio annuo (lordo) presso Ditta „X“ fino alla fine della produzione a „Y“:
 - In CHF: fino a 17'000, 18'000 – 33'000, 34'000 – 50'000, 51'000 – 67'000, 68'000 – 83'000, 84'000 – 100'000, più di 100'000
- nessuna risposta

6c) Grado di occupazione

- Il Suo Impiego presso Ditta „X“ fino alla fine della produzione a „Y“:
 - tempo pieno, tempo parziale
 - Se a tempo parziale, quale percentuale (p.es. 60%): _____
- nessuna risposta

6d) Rapporto di lavoro

- Di che tipo era il Suo rapporto di lavoro presso Ditta „X“ fino alla fine della produzione a „Y“:
 - fisso, temporaneo/a termine
- nessuna risposta

6e) Durata dell'occupazione

- Per quanto tempo è stata/o occupata/o presso Ditta „X“ fino alla fine della produzione a „Y“:
 - meno di 3 anni, 3 – 5 anni, 6 – 10 anni, più di 10 anni
- nessuna risposta

7ª domanda: Ricerca d'impiego dopo la fine della produzione della Ditta „X“ a „Y“

- Dopo la fine della produzione della Ditta „X“ a „Y“ ha cercato di trovare un nuovo impiego (p.es. presso Ditta „X“ o presso un'altra Ditta):
 - sì, no
 - Se no, per quale motivo:
 - prepensionamento, compagno che lavora, malattia
 - lavoro per conto proprio
 - altro: _____
 - Se sì, ha trovato un altro impiego (p.es. presso Ditta „X“ o presso un'altra Ditta):
 - sì
 - no
- nessuna risposta

Se non ha cercato un nuovo impiego dopo la fine della produzione della Ditta „X“ a „Y“, per Lei il questionario finisce qui.

La ringraziamo di cuore per il Suo prezioso contributo e – se lo desidera – La invitiamo ad annotare le sue osservazioni supplementari a pagina 8

Domanda 8, da compilare se ha trovato un nuovo impiego dopo la fine della produzione della Ditta „X“ a „Y“, o se si è messa/o per conto proprio.

8ª domanda: Situazione attuale di lavoro**8a) Ricerca d'impiego**

- Per quanto tempo ha cercato un nuovo posto di lavoro dopo la fine della produzione della Ditta „X“ a „Y“:
 - meno di 1 mese, 1 – 3 mesi, 4 – 6 mesi, 7 – 9 mesi, 10 – 12 mesi, 13 – 18 mesi, più di 18 mesi
- Quanti mesi dalla fine della produzione Ditta „X“ a „Y“ ha già lavorato di nuovo:
 - meno di 6 mesi, 6 – 12 mesi, 13 – 18 mesi, 19 – 24 mesi, più di 24 mesi
- Ha cambiato il Suo primo posto di lavoro dopo la fine della produzione della Ditta „X“ a „Y“:
 - sì, no
 - se sì, quante volte (p.es. 1): _____
- nessuna risposta

8b) Attuale posto di lavoro

- Ha attualmente un impiego:
 - sì
 - no → se no, continui alla domanda 9, pag. 7
- Ha trovato il suo attuale posto di lavoro:
 - presso Ditta „X“, presso una nuova Ditta
 - in Svizzera, in un altro paese
- In quale ramo si svolge l'attività del Suo nuovo datore di lavoro (p.es. Ditta „X“= abbigliamento):

Osservazione: Se non è sicura/o in merito al ramo, lo descriva (p.es. cosa fabbrica o cosa vende il Suo attuale datore di lavoro) oppure, se preferisce, segni con una crocetta una delle voci della lista seguente.

Descrizione		
Rami dell'agricoltura	Industria	Servizi
<input type="checkbox"/> agricoltura <input type="checkbox"/> foreste <input type="checkbox"/> orticoltura <input type="checkbox"/> pesca	<input type="checkbox"/> miniera <input type="checkbox"/> costruzioni <input type="checkbox"/> alimentare/bevande <input type="checkbox"/> tabacco <input type="checkbox"/> tessili <input type="checkbox"/> abbigliamento/pellicce <input type="checkbox"/> cuoio e calzature <input type="checkbox"/> legno <input type="checkbox"/> carta <input type="checkbox"/> editoria/stampa <input type="checkbox"/> chimica <input type="checkbox"/> farmaceutica <input type="checkbox"/> gomma e materie plastiche <input type="checkbox"/> metallurgia <input type="checkbox"/> macchine/mezzi di trasporto <input type="checkbox"/> strumenti elettronici <input type="checkbox"/> meccanica di precisione <input type="checkbox"/> strumenti medici, di precisione, ottici e orologi <input type="checkbox"/> elettrica/gas/acqua <input type="checkbox"/> altri rami di manifattura	<input type="checkbox"/> commercio/ riparazioni autovetture <input type="checkbox"/> commercio all'ingrosso/rappresentante di commercio <input type="checkbox"/> commercio al minuto & riparazioni <input type="checkbox"/> alberghi/ristoranti <input type="checkbox"/> trasporti terrestri <input type="checkbox"/> navigazione <input type="checkbox"/> trasporti aerei <input type="checkbox"/> ufficio viaggi <input type="checkbox"/> poste e telecomunicazioni <input type="checkbox"/> banca <input type="checkbox"/> assicurazione <input type="checkbox"/> immobiliari <input type="checkbox"/> Informatica <input type="checkbox"/> ricerca e sviluppo <input type="checkbox"/> pubblica amministrazione <input type="checkbox"/> istruzione <input type="checkbox"/> sanità/assistenza sociale <input type="checkbox"/> smaltimento rifiuti <input type="checkbox"/> attività associativa <input type="checkbox"/> svago, cultura, sport, <input type="checkbox"/> servizi personali

- nessuna risposta

8c) Attività

- Quale attività svolge al suo posto di lavoro attuale:
 - operaia/o non qualificato, lavoro su macchine, lavoro artigianale,
 - servizi, vendita lavoro d'ufficio,
 - tecnico, accademico, dirigente
 - altro: _____
- nessuna risposta

8d) Stipendio

- A quanto ammonta approssimativamente il Suo attuale stipendio annuo (lordo):
 - In CHF: fino a 17'000, 18'000 – 33'000, 34'000 – 50'000, 51'000 – 67'000,
 68'000 – 83'000, 84'000 – 100'000, più di 100'000
- nessuna risposta

8e) Cambiamento per quanto riguarda lo stipendio

- In confronto al suo stipendio annuo (lordo) presso Ditta „X“, il suo attuale stipendio annuo (lordo) è:
 - più alto, uguale, più basso
- nessuna risposta

8f) Grado di occupazione

- Come è occupata/o attualmente:
 - a tempo pieno, a tempo parziale
 - Se a tempo parziale, quale percentuale (p.es. 60%): _____
- Quale sarebbe, considerando il Suo stipendio, il Suo grado di occupazione preferito (p.es. 60%): _____
- nessuna risposta

8g) Rapporto di lavoro

- Qual'è il suo attuale rapporto di lavoro:
 - fisso, temporaneo/a termine
- nessuna risposta

8h) Fattori di successo per la ricerca di lavoro

- Quali fattori hanno avuto, a Suo parere, un effetto positivo per la Sua ricerca di un nuovo lavoro:
 - formazione, età, attività/esperienza presso Ditta „X“, formazione continua,
 - salario più basso, cambiamento di attività /orario di lavoro/ramo
 - trasferimento/lavoro in un'altra regione, contatti personali,
 - aiuto di Ditta „X“,
 - aiuto dell'ufficio regionale di collocamento (RAV)
 - altro: _____
- nessuna risposta

8i) Difficoltà riscontrate nella ricerca di lavoro

- Ha riscontrato delle difficoltà nella ricerca di lavoro:
 - sì, no
 - Se sì, secondo Lei quali fattori hanno esercitato un influsso negativo nella Sua ricerca di lavoro:
 - formazione, età, grado di occupazione, stipendio
 - cambiamento di attività/orario di lavoro/ramo
 - trasferimento/lavoro in altra regione, malattia
 - altro: _____
- nessuna risposta

8j) Aiuto durante la ricerca di lavoro

- E' stata/o aiutata/o durante la ricerca di lavoro:
 - sì, no
 - Se sì, è stata/o aiutata/o da Ditta „X“:
 - sì, no
 - Se sì, quale forma d'aiuto ha ricevuto:
 - consigli, mediazione, formazione continua,
 - indennità
 - altro: _____
 - Se sì, è stata/o aiutata/o dall'ufficio regionale di collocamento (RAV):
 - sì, no
 - Se sì, quale forma di aiuto ha ricevuto:
 - consigli, mediazione, formazione permanente
 - altro: _____
- nessuna risposta

*A questo punto, ha finito di compilare il questionario.
La ringraziamo di cuore per il Suo prezioso contributo e – se lo desidera –
La invitiamo ad annotare le Sue osservazioni supplementari a pagina 8.*

Risponda per favore alla 9ª domanda se non ha ancora trovato un posto di lavoro

9ª domanda: **Situazione attuale per quanto riguarda l'occupazione**9a) Durata della ricerca di lavoro

- Da quanti mesi sta cercando un posto di lavoro:
 - meno di 1 mese, 1 – 3 mesi, 4 – 6 mesi, 7 – 9 mesi,
 - 10 – 12 mesi, 13 – 18 mesi, più di 18 mesi
- nessuna risposta

9b) Difficoltà riscontrate nella ricerca di lavoro

- Secondo Lei, quali fattori esercitano un influsso negativo nella Sua ricerca di lavoro:
 - formazione, età, grado di occupazione, stipendio
 - cambiamento di attività/orario di lavoro/ramo
 - trasferimento/lavoro in altra regione, malattia
 - altro: _____
- Nessuna risposta

Literaturverzeichnis

- ADDISON, J.T. and P. PORTUGAL (1989), Job Displacement, Relative Wage Changes and Duration of Unemployment, *Journal of Labour Economics*, 7(3), 281–302.
- AMOS (2007), Langzeitarbeitslosigkeit: Situation und Massnahmen, Zürich: Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA.
- ARVANITIS, S., D. MARMET und M. WÖRTER (2004), Strukturwandel und Beschäftigung in der chemisch-pharmazeutischen Industrie in der Schweiz: Untersuchung im Auftrag des Vorsitzenden des wirtschaftspolitischen Gremiums der chemisch-pharmazeutischen Industrie, ETH Zürich: KOF Konjunkturforschungsstelle.
- BARTUS, T. (2005), Estimation of Marginal Effects using `margeff`, *Stata Journal*, 5, 309-329.
- BECKER, G.S. (1962), Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, 70 (5), 9-49.
- BFS (2008), Betriebszählung 1985-2005, Neuchâtel: BFS.
- BFS (2008a), Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2007, Neuchâtel: BFS.
- BOGNANNO, M.L. and L. DELGADO (2005), Job Displacement Penalties in Japan, *IZA Discussion Paper*, No. 1650.
- CONGRESSIONAL BUDGET OFFICE (2008), Worker Displacement 2000 and 2008, Web Table 2, www.cbo.gov.
- DEARDORFF, A.V. (1998), Technology, Trade and Increasing Inequality: Does the Cause Matter for the Cure?, *Journal of International Economic Law*, 3 (1), 353-376.
- DJURDJEVIC, D. (2005), Unemployment and Under-Employment: The Case of Switzerland, *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, 127 (1), 23-70.
- DJURDJEVIC, D. und M. Rosinger (2007), Temporärarbeit in der Schweiz: Motive und Arbeitsmarktperspektiven, *Die Volkswirtschaft*, 12, 47-50.
- DOW JONES NEWSWIRES (2009), First-Quarter Layoffs: Selection of Job Cuts by Major Companies, 18.3.2009, www.lloyds.com.
- DUNCAN, O. and B. DUNCAN (1955), Methodological Analysis of Segregation Indexes, *American Sociological Review*, 20, 210-217.
- ELIASON, M. and D. STORRIE (2006), Lasting or Latent Scars? Swedish Evidence on the Long-Term Effects of Job Displacement, *Journal of Labor Economics*, 24 (4), 831- 856.
- FALLICK, B.C. (1996), A Review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers, *Industrial and Labor Relations Review*, 50 (1), 5-16.
- FEENSTRA, R.C. (2004), *Advanced International Trade: Theory and Evidence*, Princeton: University Press.
- GIBBONS, R. and L.F. KATZ (1991), Layoffs and Lemons, *Journal of Labor Economics*, 9 (4), 351-380.
- HANDELSZEITUNG (2007), Keine neuen Restrukturierungen, 14.-20.2.2007.
- HUTTUNEN, K., J. MOEN and K.G. SALVANES (2006), How Destructive is Creative Destruction: The Costs of Worker Displacement, *IZA Discussion Paper*, No. 2316.
- IMS HEALTH (2009), IMS Market, www.imshealth.com.

- JACOBSON, L.S., R.J. LALONDE and D.G. SULLIVAN (1993), Earning Losses of Displaced Workers, *American Economic Review*, 83 (4), 685-709.
- JONES, C.I. (1993), Introduction to Economic Growth, New York: W.W. Norton & Company.
- KAPLAN, D.S., G.M. GONZALEZ and R. ROBERTSON (2005), What Happens to Wages after Displacement”, *Economia*, 5 (2), 197-242.
- KLETZER, L.G. (2000), Trade and Job Loss in U.S. Manufacturing 1979-1994, in Feenstra R.C, ed., The Impact of International Trade on Wages, Chicago: University of Chicago Press for the NBER.
- KLETZER, L.G. (2001), Job Loss from Imports: Measuring the costs, Washington DC: Institute for International Economics.
- KLETZER, L.G. (2003), Trade-Related Job-Loss and Wage Insurance: A Synthetic Review, University of California, mimeo.
- KRUGMAN, P.R. and M. OBSTFELD (2003), International Economics: Theory and Policy, Boston: Addison-Wesely.
- KRUSE, D.L. (1988), International Trade and the Labor Market Experience of Displaced Workers, *Industrial and Labor Relations Review*, 41 (3), 402-416.
- KUHN, P. (2002), Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement, in Kuhn P., ed., Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- LAEZAR, E. (1979), Why is There Mandatory Retirement?, *Journal of Political Economy*, 6, 1261-1284.
- METRON (2004), Entwicklung und Zukunft der Rollmaterialindustrie, Studie im Auftrag von UNIA, Dezember 2004, Brugg: Metron Verkehrsplanung AG.
- NLZ (2004), Dem Kunden besser zuhören, 7.4.2004.
- NZZ (2006), Weiterer personeller Aderlass bei Clariant, 15.11.2006.
- NZZ (2008), Breite Mobilisierung im Tessin, 11.3.2008.
- NZZ (2009), Clariant baut Stellen ab, 28.1.2009.
- NZZ (2009a), Situation wird in ihrer Dramatik überschätzt, 18./19.4.2009.
- OECD (2005), Employment Outlook 2005, Paris: OECD.
- PALEN, J.J. and F.J. FAHEY (1968), Unemployment and Reemployment Success: An Analysis of the Studebaker Shutdown, *Industrial and Labor Relations Review*, 21 (2), 234-250.
- PORST, R. (2001), Wie man die Rücklaufquote bei postalischen Befragungen erhöht, ZUMA How-to-Reihe, Nr. 09.
- RUHM, C. (1991), Are Workers Permanently Scarred by Job Displacement, *American Economic Review*, 81(1), 319-324.
- SALANT, S.W. (1977), Search Theory and Duration Data: A Theory of Sorts, *The Quarterly Journal of Economics*, 91 (1), 39-57.
- SCHUTZ, R. (1951), On the Measurement of Income Inequality, *American Economic Review*, 41, 107-122.
- SHELDON, G. (1999), Die Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz: Diagnose und Therapie, Bern: Haupt.
- SHELDON, G. (2008), Arbeit in der Schweiz von morgen – Trendentwicklungen und Konsequenzen, *Der Arbeitgeber*, 24, 16-21.
- STORRIE, D. (1993), The anatomy of a large Swedish plant closure, Economic Studies 38, PhD Thesis, Department of Economics, Goteborg University.

- SWISSINFO (2009), Roche will 780 Stellen in der Produktion streichen, 15.1.2009, www.swissinfo.ch.
- UN (2008), UN Comtrade Database, <http://comtrade.un.org/db>.
- VERBEEK, M. (2005), *A Guide to Modern Econometrics*, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- WEDER, R. und S. WYSS (2009), Switzerland as a Member of the MFA: A Contradiction?, *Working Paper*, University of Basel.
- WINKELMANN, R. and S. BOES (2006), *Analysis of Microdata*, Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.
- WYSS, S. (2008), Ist die relative Schlechterstellung niedrig Qualifizierter Arbeitskräfte Mythos oder Realität? - Eine deskriptive Analyse der Schweizer Disparität von Lohn und Arbeitslosenquote nach Qualifikation, WWZ-Studie, 8/08.