

03

Arbeit und Erwerb

1222-1500

Qualität der Beschäftigung in der Schweiz



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Statistik BFS

Neuchâtel 2015

Herausgeber: Bundesamt für Statistik (BFS)

Auskunft: Silvia Perrenoud, Tel. 058 463 66 32,
silvia.perrenoud@bfs.admin.ch

**Konzeption
und Redaktion:** Silvia Perrenoud

Grafik/Layout: DIAM, Prepress/Print

Sprachen: Diese Broschüre erscheint in deutscher,
französischer, italienischer und englischer
Sprache (als PDF oder in Printversion).
Originaltext: Deutsch

Übersetzung: Sprachdienste BFS

Fachbereich: 3 Arbeit und Erwerb

Titelgrafik: BFS; Konzept: Netthoevel & Gaberthüel, Biel;
Foto: © Daniel Wiedemann – Fotolia.com

Vertrieb: Bundesamt für Statistik, 2010 Neuchâtel
Tel. 058 463 60 60, Fax: 058 463 60 61
order@bfs.admin.ch

Bestellnummer: 1222-1500

Korrigierte Version vom 1.12.2017:
die Zahlen zu den Tieflöhnen nach Geschlecht
wurden korrigiert (Seiten 31 und 33).

Einleitung	4
Analysierte Bereiche der Qualität der Beschäftigung	
 Sicherheit bei der Arbeit	5
 Einkommen und andere Leistungen	7
 Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	9
 Arbeitsplatzsicherheit und Soziale Sicherheit	18
 Sozialer Dialog	25
 Qualifikationen und Weiterbildung	27
 Beziehungen am Arbeitsplatz und Arbeitsmotivation	29
 Gleichbehandlung bei der Arbeit	31
Referenzen und weitere Informationen	34

Der ausgeübte Beruf ist für die meisten Menschen ein wichtiger Teil des Lebens. Die Arbeit beeinflusst in erheblichem Masse die Lebensqualität, sei es wegen des dabei erzielten Einkommens, sei es, weil sie soziale Kontakte ermöglicht, sei es, weil sie oftmals zu Spannungen, aber auch vielfach zu Genugtuung führt, oder sei es auch wegen der Gefahren, denen sie uns aussetzen kann.

Die vorliegende Publikation ermöglicht durch eine Auswahl von Indikatoren, die Qualität der Beschäftigung in der Schweiz und deren Entwicklung in den letzten zehn Jahren zu beurteilen. Das Bundesamt für Statistik lehnt sich an das Handbuch an, das von der Expertengruppe zur Messung der Qualität der Beschäftigung erarbeitet und im Juni 2015 von der UNECE (United Nations Economic Commission for Europe) veröffentlicht worden ist¹. Dank einer Vielzahl bestehender Quellen der öffentlichen Statistik konnte das auch international stark beachtete Thema abgedeckt werden.

Die Entwicklung der Qualität der Beschäftigung in der Schweiz ergibt aufgrund der ausgewählten Indikatoren für die letzten zehn Jahre ein kontrastreiches Bild. Auffällig sind insbesondere die Abnahme der Berufsunfälle und -krankheiten sowie eine Tendenz zu höher qualifizierten Berufen und besser bezahlten Stellen. Die Flexibilisierung der Arbeit und der Rückgang der Arbeit auf Abruf sind ebenfalls hervorzuheben. Unter dem Gesichtspunkt der sozialen Sicherheit fällt auf, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die Zahlungen in die 2. und die 3. Säule leisten, leicht zunimmt. Allerdings haben die befristeten Arbeitsverträge und die Unterbeschäftigung in den letzten zehn Jahren zugenommen. Der Zeitbedarf für den Arbeitsweg hat sich erhöht, die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit ist leicht zurückgegangen und die atypischen Arbeitszeiten (Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit) haben zugenommen. Letztere und weitere Indikatoren können für die einen als vorteilhaft und für die anderen als nachteilig empfunden werden. So soll sich jede Leserin und jeder Leser auf Basis der hier vorgestellten Indikatoren ein eigenes Urteil über die Entwicklung der Qualität der Beschäftigung machen können.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

¹ http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2015/4_Add.2_Rev1_Guidelines_on_QoEmployment.pdf

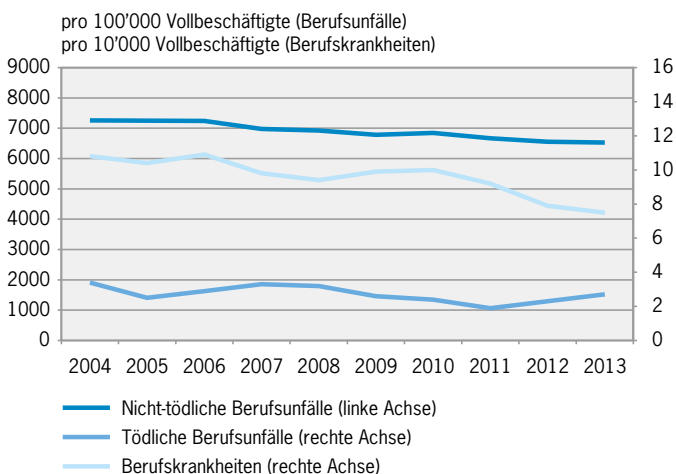
Berufsunfälle und Berufskrankheiten

Quelle: Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung (SSUV)

Zwischen 2004 und 2013 sind die Arbeitsplätze in der Schweiz sicherer geworden: die Häufigkeit der nicht-tödlichen Berufsunfälle ist um 10,1% auf 6527 Fälle pro 100'000 Vollbeschäftigte² zurückgegangen. Die Häufigkeit der tödlichen Berufsunfälle hat sich ebenfalls leicht verringert, ist jedoch kleinen Schwankungen unterworfen (2004: 3,4; 2013: 2,7).

Bezüglich der Berufskrankheiten zeigt die Tendenz im untersuchten Zeitraum ebenfalls einen deutlichen Rückgang: 2004 waren 10,8 Fälle auf 10'000 Vollbeschäftigte betroffen, 2013 belief sich der entsprechende Wert auf 7,5.

Anzahl Berufsunfälle und -krankheiten



Quelle: SSUV

© BFS, Neuchâtel 2015

² Schätzung anhand der prämienpflichtigen Lohnsumme pro Betrieb und der branchenüblichen Durchschnittslöhne; Vollzeitäquivalente.

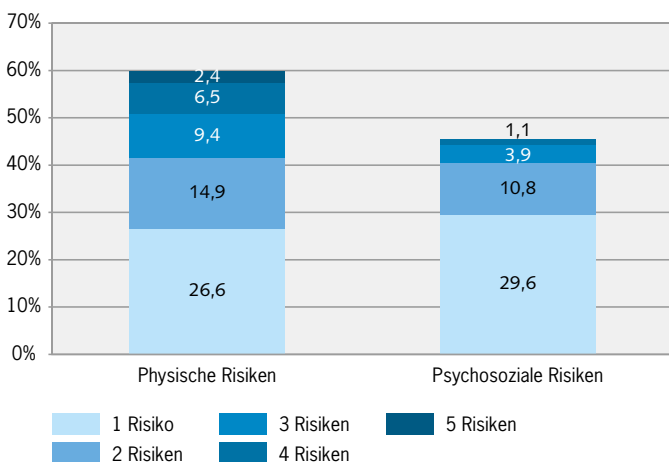
Physische und psychosoziale Risiken auf der Arbeit

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Modul «Arbeitsunfälle und sonstige berufsbedingte Gesundheitsprobleme», BFS

2013 waren 59,8% der Erwerbstätigen an ihrem Arbeitsplatz körperlichen Risikofaktoren³ ausgesetzt. Die meistgenannten Risiken betreffen «Tätigkeiten, die eine starke visuelle Konzentration erfordern» (32,2%) sowie «anstrengende Arbeitshaltungen oder -bewegungen» (28,0%). 30,6% der Betroffenen sind mindestens drei körperlichen Risiken ausgesetzt.

45,4% der Erwerbstätigen sind mit psychosozialen Risikofaktoren⁴ konfrontiert. Dabei werden die Risikofaktoren «starker Zeitdruck oder Arbeitsüberlastung» (38,5%) sowie «starke emotionale Belastung» (16,8%) am häufigsten genannt. 11,0% der Betroffenen sind mindestens drei psychosozialen Risiken ausgesetzt.

Anteil der physischen und psychosozialen Risiken bei der Arbeit, nach Anzahl der Risiken, in % der Erwerbstätigen, 2013



Quelle: SAKE, Modul
«Arbeitsunfälle und sonstige berufsbedingte Gesundheitsprobleme»

© BFS, Neuchâtel 2015

³ Anstrengende Arbeitshaltungen oder -bewegungen; Tragen schwerer Sachen/Personen; Lärm oder starke Vibrationen; chemische Substanzen, Staub, o.ä.; Tätigkeiten, die eine starke visuelle Konzentration erfordern.

⁴ Starker Zeitdruck oder Arbeitsüberlastung; Gewalt oder Gewaltandrohung; Schikanie oder Mobbing; emotionale Belastung, Belastung durch Mitleid.

Löhne

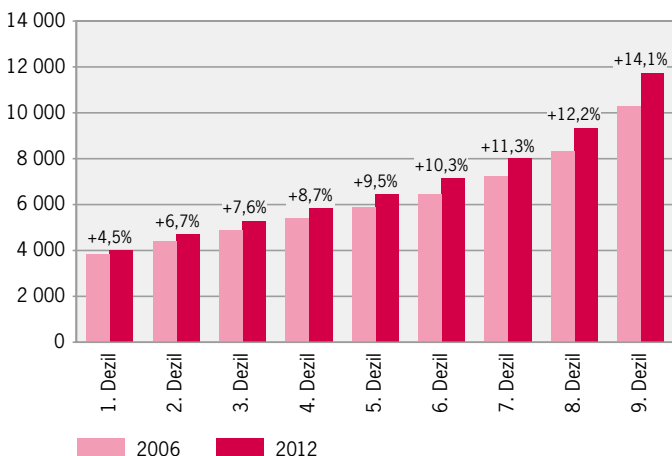
Quelle: Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE), BFS

Der standardisierte monatliche Bruttomedianlohn belief sich 2012 auf 6439 Franken⁵. Dies entspricht einer Zunahme von +9,5% gegenüber 2006. In der gleichen Zeitspanne ist der Landesindex für Konsumentenpreise um 2,9% gestiegen. Von der Lohnerhöhung profitierten insbesondere die oberen Lohnklassen: im 9. Dezil⁶ nahm der standardisierte monatliche Bruttolohn um 14,1% auf 11'735 Franken zu und im 8. Dezil um 12,2% auf 9340 Franken. Demgegenüber ist der Lohn im 1. Dezil lediglich um 4,5% auf 4015 Franken gestiegen.

Im Jahr 2012 war der standardisierte monatliche Bruttolohn des 9. Dezils 2,9 mal höher als derjenige des 1. Dezils. Sechs Jahre zuvor lag die Differenz etwas tiefer (Faktor 2,7).

Als Tieflöhne werden Löhne unter zwei Drittel des schweizerischen Medianlohns bezeichnet. Im Jahr 2012 mussten 12,1% der Arbeitnehmenden mit einem Tieflohn auskommen. Dieser Anteil hat sich innerhalb von sechs Jahren praktisch nicht verändert (2006: 12,4%).

Standardisierter monatlicher Bruttomedianlohn, nach Dezilen gegliedert, in Franken



Quelle: LSE

© BFS, Neuchâtel 2015

⁵ Vollzeitäquivalente, basierend auf 4 1/3 Wochen zu 40 Arbeitsstunden.

⁶ Die Dezile entsprechen den neun Werten, die eine Population bei aufsteigenden Werten in zehn gleiche Bereiche aufteilt. Das 5. Dezil entspricht dem Zentralwert (Median).

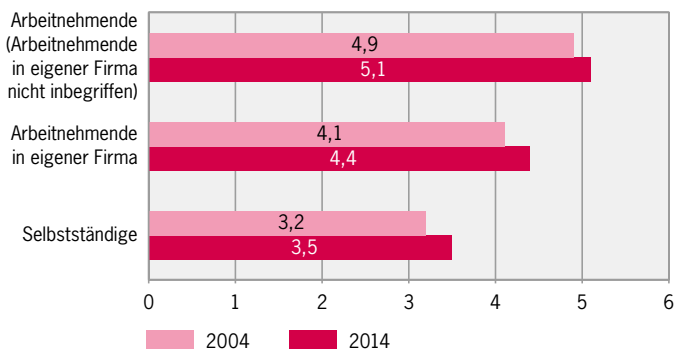
Ferien

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), BFS

Gemäss Obligationenrecht⁷ haben die Arbeitnehmenden Anrecht auf mindestens 4 Ferienwochen pro Jahr bzw. 5 Wochen bis zum vollendeten 20. Lebensjahr. Ausserdem sehen viele Gesamtarbeitsverträge ab dem 50. Altersjahr 5 oder mehr Ferienwochen vor.

Zwischen 2004 und 2014 ist die Anzahl Ferienwochen pro Jahr bei den Vollzeiterwerbstätigen⁸ gestiegen. Die Selbstständigerwerbenden und die Arbeitnehmenden in der eigenen Firma profitierten von einer stärkeren Zunahme (1,5 bzw. 1,4 zusätzliche Ferientage pro Jahr) als die übrigen Arbeitnehmenden (0,9 zusätzliche Ferientage). Allerdings ist das Ferienguthaben der Arbeitnehmenden eineinhalb Ferienwochen höher als die Selbstständigerwerbenden pro Jahr Ferien beziehen (2004: 4,9 Wochen gegenüber 3,2; 2014: 5,1 gegenüber 3,5).

Anzahl Ferienwochen pro Jahr bei den Vollzeiterwerbstätigen



Quelle: SAKE

© BFS, Neuchâtel 2015

⁷ Art. 329a, Absatz I.

⁸ 15- bis 64-Jährige. Arbeitnehmende: Durchschnittliche Anzahl bezahlter Ferienwochen pro Jahr. Vollzeitarbeitnehmende mit unbefristetem Arbeitsverhältnis oder mit einer Vertragsdauer von über einem Jahr. Nur Vollzeitarbeitnehmende (90%–100%), die seit mindestens einem Jahr im gleichen Unternehmen tätig sind.

Arbeitnehmende in eigener Firma: Durchschnittliche Anzahl bezogener Ferienwochen pro Jahr. Vollzeitarbeitnehmende (90%–100%), die ihre Aktivität seit über einem Jahr ausüben.

Selbstständige: Durchschnittliche Anzahl bezogener Ferienwochen pro Jahr. Selbstständige, die ihre Aktivität seit über einem Jahr ausüben.

Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

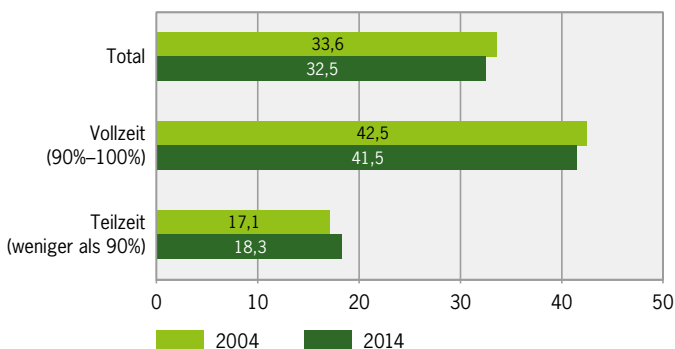
Arbeitsstunden

Quelle: Arbeitsvolumenstatistik (AVOL), BFS

Zwischen 2004 und 2014 ist die wöchentliche tatsächliche Arbeitszeit pro Arbeitsstelle um 1 Stunde und 5 Minuten zurückgegangen⁹: 2014 belief sich die durchschnittliche Arbeitszeit auf 32,5 Stunden gegenüber 33,6 Stunden zehn Jahre zuvor.

Allerdings wird dieser Wert durch die in der Schweiz weit verbreiteten Teilzeitstellen beeinflusst. Werden nur die Vollzeitbeschäftigten (90%–100%) berücksichtigt, so fällt die wöchentliche Arbeitszeit wesentlich höher aus und beträgt 41,5 Stunden gegenüber 42,5 bei den Teilzeiterwerbstätigen. Die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten ist im Zehnjahresvergleich gesunken (minus 1 Stunde und 1 Minute), während sie bei den Teilzeiterwerbstätigen zugenommen hat (plus 1 Stunde und 14 Minuten).

Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit nach Beschäftigungsgrad, in Stunden



Quelle: AVOL

© BFS, Neuchâtel 2015

⁹ Tatsächliche Arbeitszeit = Normalarbeitszeit + Überstunden – Absenzen.

Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

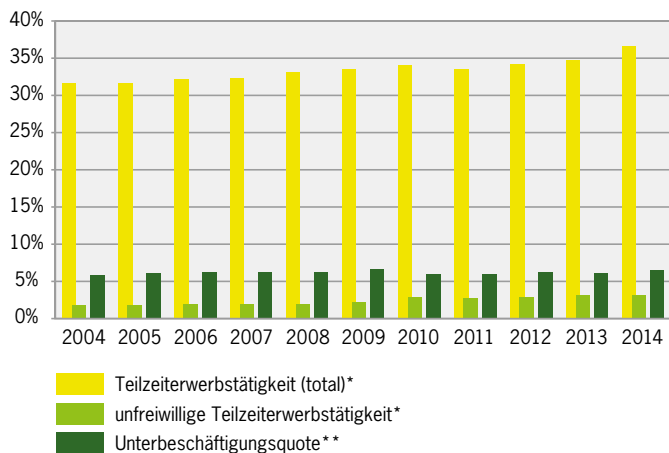
Teilzeit und Unterbeschäftigung

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), BFS

Im 2. Quartal 2014 arbeiteten 36,7% der Erwerbstätigen Teilzeit¹⁰. Die Teilzeiterwerbstätigkeit hat im Vergleich mit dem 2. Quartal 2004 um 5,0 Prozentpunkte zugenommen. Allerdings geschieht dies nicht immer auf freiwilliger Basis. Aus diversen Gründen waren 2014 3,2% der Erwerbstätigen unfreiwillig teilzeiterwerbstätig oder anders ausgedrückt rund jede elfte teilzeiterwerbstätige Person.

Neben der unfreiwilligen Teilzeitarbeit gilt die Unterbeschäftigung als ergänzender Indikator zur Messung des Arbeitsmangels. Die Unterbeschäftigungsquote drückt den Anteil der Erwerbspersonen aus, die teilzeiterwerbstätig sind, mehr arbeiten möchten und innerhalb von drei Monaten für eine Arbeit mit erhöhtem Pensum verfügbar wären. Die Unterbeschäftigungsquote hat im Zehnjahresvergleich um +0,7 Prozentpunkte auf 6,5% zugenommen. 52,0% der Unterbeschäftigten möchten ihren Beschäftigungsgrad erhöhen, aber weiterhin Teilzeit arbeiten, während die restlichen 48,0% lieber Vollzeit arbeiten möchten.

Anteil Teilzeiterwerbstätige (total und unfreiwillig) und Unterbeschäftigungsquote im 2. Quartal, in %



Quelle: SAKE

© BFS, Neuchâtel 2015

¹⁰ Beschäftigungsgrad unter 90%.

Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

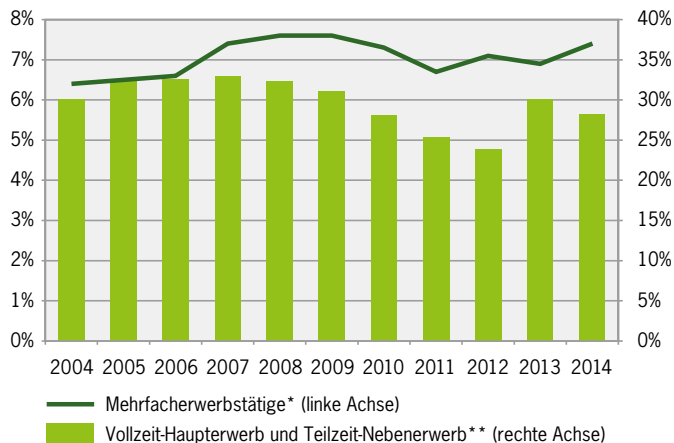
Mehrfacherwerbstätigkeit

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), BFS

Mehrfacherwerbstätigkeit kann aus verschiedenen Gründen erfolgen, sei es beispielsweise, weil eine Person keine Stelle zum gewünschten Beschäftigungsgrad gefunden hat, aus finanzieller Notwendigkeit oder aus persönlichem Interesse, zwei Arbeitsstellen zu kombinieren. Im 2. Quartal 2014 gingen 7,4% der Erwerbstätigen mehr als einer Arbeit nach (318'000 Personen). Im Vergleich zum 2. Quartal 2004 entspricht dies einer leichten Zunahme von 1 Prozentpunkt, in den Jahren 2008 und 2009 waren indes höhere Werte zu verzeichnen (7,6%).

28,2% der Mehrfacherwerbstätigen verbinden einen Vollzeit-Haupterwerb mit einem Teilzeit-Nebenerwerb. Der gesamte durchschnittliche Beschäftigungsgrad dieser Erwerbstätigengruppe beläuft sich auf 120%.

Anteil Mehrfacherwerbstätige und Anteil mit Vollzeit-Haupterwerb und Teilzeit-Nebenerwerb im 2. Quartal, in %



* 100% = Erwerbstätige ohne Lehrlinge

** 100% = Mehrfacherwerbstätige

Quelle: SAKE

© BFS, Neuchâtel 2015

Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Atypische Arbeitszeiten

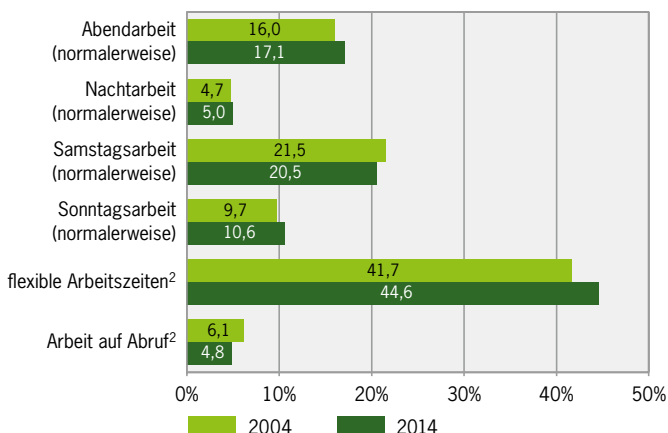
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), BFS

Der Anteil der Erwerbstätigen mit atypischen Arbeitszeiten (Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit; Arbeit auf Abruf)¹¹ hat sich zwischen 2004 und 2014 nur wenig verändert. Die Samstagsarbeit ist leicht zurückgegangen (–1,0 Prozentpunkt auf 20,5%), während die anderen drei Formen von atypischen Arbeitszeiten leicht gestiegen sind. Die Sonntagsarbeit hat von 9,7% auf 10,6% und die Abendarbeit von 16,0% auf 17,1% zugenommen. Jede zwanzigste Person arbeitet regelmässig nachts.

Die Arbeit auf Abruf ging im Beobachtungszeitraum zurück (–1,3 Prozentpunkte auf 4,8%). Bei 41,4% dieser Arbeitnehmenden ist ein Minimum an Arbeitsstunden garantiert.

Zwischen 2004 und 2014 lässt sich ein Trend zu flexibleren Arbeitszeiten beobachten. Der Anteil der Arbeitnehmenden mit flexiblen Arbeitszeiten stieg von 41,7% auf 44,6%.

Atypische und flexible Arbeitszeiten, Arbeit auf Abruf, in % der Erwerbstätigen¹



¹ 2004: Durchschnitt 2. Quartal, 2014: Jahresdurchschnittswert

² Arbeitnehmende

Quelle: SAKE

© BFS, Neuchâtel 2015

¹¹ Abendarbeit: 19 bis 24 Uhr; Nachtarbeit: 24 bis 6 Uhr.

Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

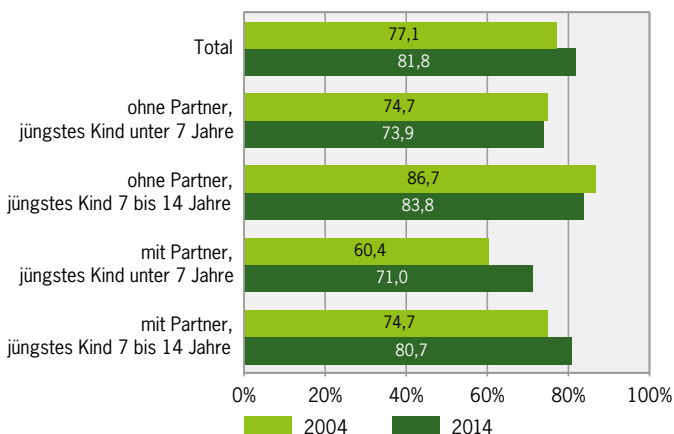
Erwerbsverhalten der Mütter

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), BFS

Die Erwerbstätigenquote der 25- bis 54-jährigen Frauen (mit und ohne Kinder) ist zwischen 2004 und 2014 um 4,8 Prozentpunkte auf 81,8% gestiegen. Am häufigsten erwerbstätig sind die alleinlebenden Mütter mit jüngstem Kind zwischen 7 und 14 Jahren; ihre Erwerbstätigenquote ist aber innerhalb des untersuchten Zeitraums zurückgegangen (von 86,7% auf 83,8%). Im Gegenzug ist die Erwerbstätigenquote der Mütter mit Partner und mit jüngstem Kind unter 7 Jahren um beachtliche 10,5 Prozentpunkte auf 71,0% gestiegen, diese Personengruppe weist allerdings weiterhin die tiefste Erwerbsbeteiligung auf.

Die Differenz zwischen der Erwerbstätigenquote von Müttern mit jüngstem Kind unter 7 Jahren und jener der Väter in derselben Situation liegt bei 24,8 Prozentpunkten (Mütter: 71,2%; Väter: 95,9%). Zehn Jahre zuvor war der Geschlechterunterschied noch ausgeprägter, damals belief sich die Differenz auf 34,3 Prozentpunkte.

Erwerbstätigenquote der 25- bis 54-jährigen Frauen, nach Familiensituation¹, in %



¹ 2004: Durchschnitt 2. Quartal, 2014: Jahresdurchschnittswert

Quelle: SAKE

© BFS, Neuchâtel 2015

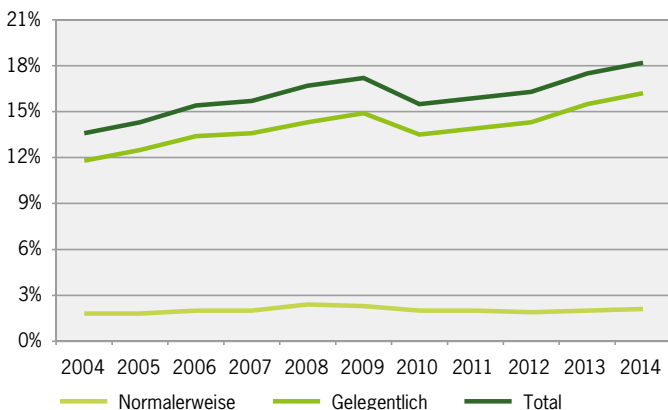
Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Heimarbeit

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), BFS

Im Jahr 2014 leisteten 18,2% der Arbeitnehmenden¹² Heimarbeit. 2,1% der Arbeitnehmenden arbeiten normalerweise zuhause und 16,2% tun dies gelegentlich¹³. Im Vergleich zu 2004 lässt sich eine Tendenz zu vermehrter gelegentlicher Heimarbeit beobachten (+4,4 Prozentpunkte). Die regelmässige Heimarbeit dagegen verharrte auf konstantem Niveau. Von den Selbstständigerwerbenden leistet rund jede fünfte Person regelmässige Heimarbeit.

Arbeitnehmende, die normalerweise oder gelegentlich zuhause arbeiten, in %¹



¹ 2004–2009: Durchschnitt 2. Quartal, 2010–2014: Jahresdurchschnittswerte

Quelle: SAKE

© BFS, Neuchâtel 2015

¹² Ohne Lehrlinge.

¹³ Heimarbeit «normalerweise»: Arbeit wird zu über 50% der Arbeitszeit zuhause geleistet. Heimarbeit «gelegentlich»: Arbeit wird zu weniger als 50% der Arbeitszeit zuhause geleistet, aber als Überzeit oder normale Arbeitszeit angerechnet.

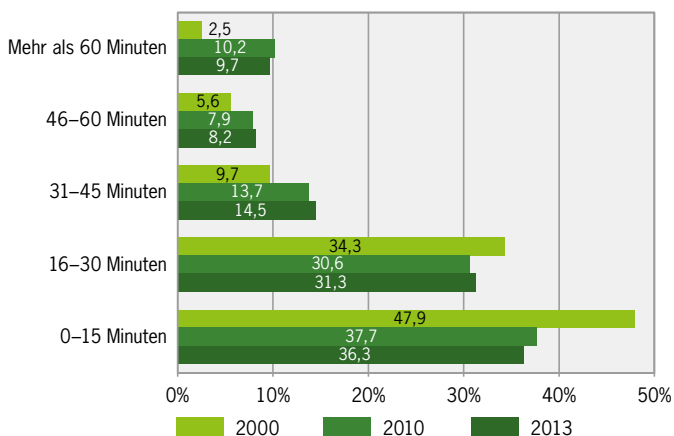
Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Zeitbedarf für den Arbeitsweg

Quellen: Eidgenössische Volkszählung (VZ) und Strukturerhebung (SE), BFS

Etwas mehr als zwei Drittel der Erwerbstätigen wiesen im Jahr 2013 eine Pendlerzeit von bis zu 30 Minuten auf (0 bis 15 Minuten: 36,3%; 16 bis 30 Minuten: 31,3%). Demgegenüber wenden 9,7% der Erwerbstätigen mehr als 60 Minuten für ihren Arbeitsweg auf. Im Vergleich zu 2000 ist der Zeitbedarf für den Arbeitsweg gestiegen. So hat der Anteil Pendler mit einem Zeitbedarf von bis zu 30 Minuten um 14,6 Prozentpunkte abgenommen, im Gegenzug haben insbesondere die langen Arbeitswege an Bedeutung gewonnen (mehr als 60 Minuten: +7,2 Prozentpunkte).

Erwerbstätige Pendler/innen nach Zeitbedarf für den Arbeitsweg, Verteilung in %



Quellen: VZ, SE

© BFS, Neuchâtel 2015

Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Erwerbsersatz bei Mutterschaft

In der Schweiz ist die Mutterschaftsentschädigung im «Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft»¹⁴ gesetzlich verankert und am 1. Juli 2005 in Kraft getreten. Die Mutterschaftsentschädigung wird in Form von Taggeldern ausbezahlt. Diese entsprechen 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens. Der vorgeschriebene Mutterschaftsurlaub ist auf 14 Wochen festgelegt.

Arbeitsflexibilität aus familiären Gründen

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Modul «Vereinbarkeit von Beruf und Familie», BFS

Die Möglichkeit, bei Bedarf die Arbeitszeiten an familiäre Betreuungsaufgaben anzupassen, trägt zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Im Jahr 2012 hatten 69,2% der Erwerbstätigen mit regelmässigen Kinderbetreuungsaufgaben die Möglichkeit, aus familiären Gründen Anfang und Ende ihrer Arbeitszeit um mindestens eine Stunde zu verschieben¹⁵. Etwas über die Hälfte der Erwerbstätigen mit Kinderbetreuungsaufgaben konnten ihre Arbeitszeit so organisieren, dass sie aus familiären Gründen ganze Tage frei nehmen können, ohne dafür Ferientage beziehen zu müssen (56,3%)¹⁶.

¹⁴ Erwerbsersatzgesetz EOG, SR-Nummer 834.1.

¹⁵ Fragestellung: «Können Sie aus familiären Gründen den Anfang und/oder das Ende Ihrer Arbeitszeit um mindestens eine Stunde verschieben?». Mit Kindern unter 15 Jahren im eigenen Haushalt.

¹⁶ Fragestellung: «Können Sie Ihre Arbeitszeit so organisieren, dass Sie aus familiären Gründen ganze Tage frei nehmen können, ohne dass Sie dafür Ferientage beziehen müssen?». Die Frage bezieht sich nicht auf den Kontext bei Krankheitsfall eines Kindes, bei dem das Arbeitsgesetz zur Anwendung käme: «Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben.» Vgl. Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) vom 13. März 1964 (Stand am 1. Dezember 2013), Artikel 36, Absatz 3. Diese Unschärfe kann die Antworten beeinflussen, zumal die Kenntnis dieser gesetzlichen Bestimmung nicht bei allen Arbeitnehmenden gleich gut ist.

Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Arbeit

Quelle: Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen (SILC), BFS

Hinsichtlich der Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Arbeit lag der Durchschnittswert bei den Erwerbstätigen im Jahr 2013 bei 4,0, was einer eher geringen Beeinträchtigung entspricht¹⁷ (Skala von 0 bis 10).

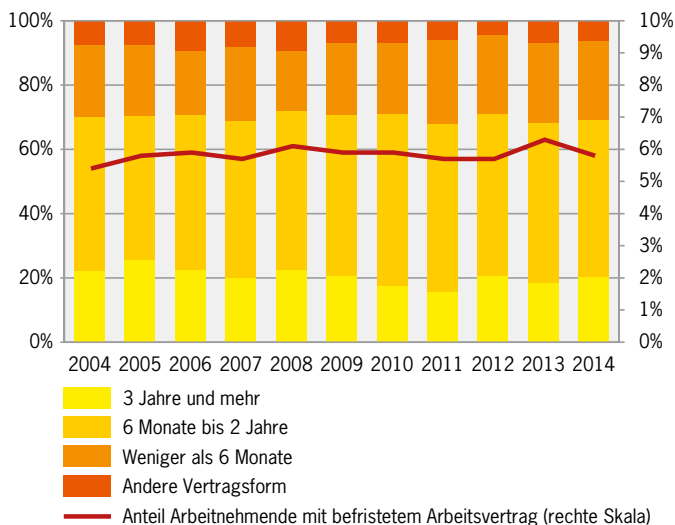
¹⁷ 0 = überhaupt keine Beeinträchtigung, 10 = sehr starke Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Arbeit.

Befristete Beschäftigung

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), BFS

Der Anteil der Arbeitnehmenden mit befristeten Arbeitsverträgen belief sich im 2. Quartal 2014 auf 5,8%¹⁸, was einer Zunahme von 0,4 Prozentpunkten gegenüber dem 2. Quartal 2004 entspricht. 24,4% der 192'000 befristeten Angestellten besaßen 2014 einen Vertrag, der innerhalb von sechs Monaten ausläuft und weitere 49,2% befanden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis von sechs Monaten bis zwei Jahren. Ein Teil dieser Arbeitnehmenden in befristeten Arbeitsverhältnissen befindet sich in einem «triangulären Arbeitsverhältnis»: sie haben ihre Stelle über ein privates Stellenvermittlungsbüro gefunden und Letzteres zahlt ihnen auch den Lohn. Diese Temporärarbeitnehmenden sind einem höheren Risiko ausgesetzt, ihre Stelle zu verlieren, erhalten oft einen tieferen Lohn und sind ungünstigeren Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Im Jahr 2014 befanden sich 0,8% der Arbeitnehmenden mit ständigem Wohnsitz in der Schweiz in einem triangulären Arbeitsverhältnis.

Anteil Arbeitnehmende¹ mit befristeten Arbeitsverträgen und Verteilung nach Dauer des Arbeitsvertrags, im 2. Quartal, in %



¹ ohne Lehrlinge; 25 Jahre und älter

Quelle: SAKE

© BFS, Neuchâtel 2015

¹⁸ 25 Jahre und älter.

Betriebszugehörigkeit

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), BFS

Die Mehrheit der Erwerbstätigen¹⁹ bleibt ihrem Unternehmen recht lange treu: im Jahr 2014 arbeiteten 60,7% der Erwerbstätigen seit 5 oder mehr Jahren im gleichen Betrieb (2004: 58,5%), 27,3% wiesen eine Betriebszugehörigkeitsdauer von 1 bis 5 Jahren auf (2004: 31,7%) und die restlichen 11,8% waren seit maximal einem Jahr im gleichen Betrieb tätig (2004: 9,7%).

¹⁹ 25 Jahre und älter.

Selbstständigerwerbende ohne Mitarbeiter

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), BFS

Selbstständigerwerbende ohne Mitarbeiter können, insbesondere in der Anfangsphase ihrer selbstständigen Tätigkeit, sowohl einem erhöhten finanziellen Risiko als auch ungünstigeren Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein. Im 2. Quartal 2014 waren 7,8% der Erwerbstätigen selbstständig und ohne Mitarbeiter (Selbstständigenquote total: 16,7%). Demnach ist rund jeder zweite Selbstständigerwerbende auf sich allein gestellt (46,7%). Dieser Anteil ist in den letzten zehn Jahren stabil geblieben: im 2. Quartal 2004 hatten 48,1% aller Selbstständigerwerbenden keine Mitarbeiter.

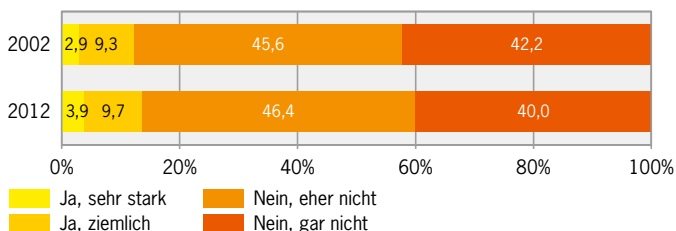
Arbeitsplatzsicherheit und Soziale Sicherheit

Wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit

Quelle: Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB), BFS

Die überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen beurteilt ihren Arbeitsplatz als sicher. Im Jahr 2012 hatten 40,0% gar keine und weitere 46,4% eher keine Angst, ihre aktuelle Stelle zu verlieren. Knapp die Hälfte der Befragten gaben an, bei einem eventuellen Stellenverlust sehr oder eher leicht eine gleichwertige Stelle wiederzufinden²⁰.

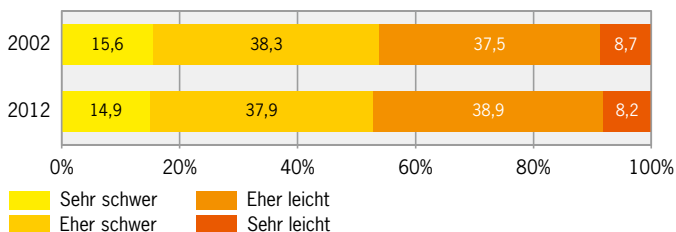
Angst vor Arbeitsplatzverlust, in % der Arbeitnehmenden



Quelle: SGB

© BFS, Neuchâtel 2015

Schwierigkeit, bei Stellenverlust eine gleichwertige Stelle wiederzufinden, in % der Arbeitnehmenden



Quelle: SGB

© BFS, Neuchâtel 2015

²⁰ Fragestellung: «Haben Sie Angst, Ihren heutigen Arbeitsplatz zu verlieren?» bzw. «Wenn Sie Ihren heutigen Arbeitsplatz/Lehrstelle verlieren würden: Wie leicht bzw. wie schwer wäre es für Sie, wieder eine gleichwertige Stelle zu finden?»

Sozialleistungen: Arbeitslosigkeit

In der Schweiz sind die arbeitnehmenden Frauen von 18 bis und mit 63 Jahren und die arbeitnehmenden Männer von 18 bis und mit 64 Jahren obligatorisch gegen Arbeitslosigkeit versichert. Verliert eine erwerbstätige Person ihre Stelle, hat sie unter gewissen Bedingungen Anspruch auf Taggelder. Selbstständigerwerbende dagegen sind in der Regel nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert.

Sozialleistungen: Altersvorsorge

Quelle: Haushaltsbudgeterhebung (HABE), BFS

Die Altersvorsorge in der Schweiz beruht auf dem Drei-Säulen-System. Die **1. Säule** umfasst u.a. die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), die für alle 18- bis 63/64-jährigen Erwerbstätigen obligatorisch ist. Sie dient dazu, im Alter den Existenzbedarf zu decken.

Die berufliche Vorsorge wird als **2. Säule** bezeichnet. Diese gilt bei Alter, Invalidität und Tod als Ergänzung zur ersten Säule. Grundsätzlich ist sie für Arbeitnehmende ab einem gewissen Mindestjahresverdienst (2015: 21'150 Franken) obligatorisch und für Selbstständigerwerbende freiwillig. Zweck der beruflichen Vorsorge ist es, nach Eintreten von Alter, Tod oder Invalidität die gewohnte Lebenshaltung weiterführen zu können.

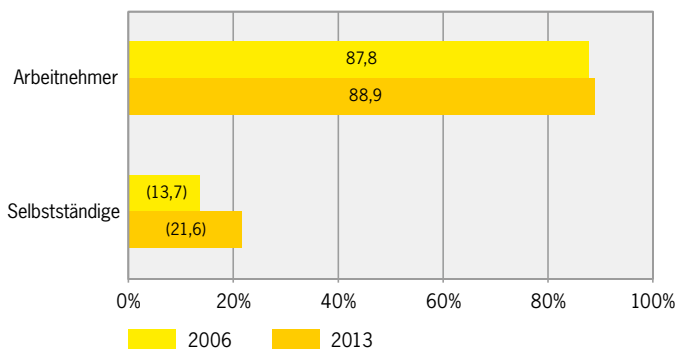
88,9% der Arbeitnehmenden²¹ und 21,6% der Selbstständigerwerbenden²² zahlten im Jahr 2013 Beiträge an die 2. Säule. 2006 beliefen sich die Anteile auf 87,8% bzw. 13,7²².

²¹ Erwerbstätige Bevölkerung zwischen 25 Jahren und ordentlichem Pensionierungsalter gemäss AHV.

²² Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Das Resultat ist mit grosser Vorsicht zu betrachten.

Arbeitsplatzsicherheit und Soziale Sicherheit

Erwerbstätige, die Beiträge an die 2. Säule zahlen, in %



(Zahl): Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: HABE

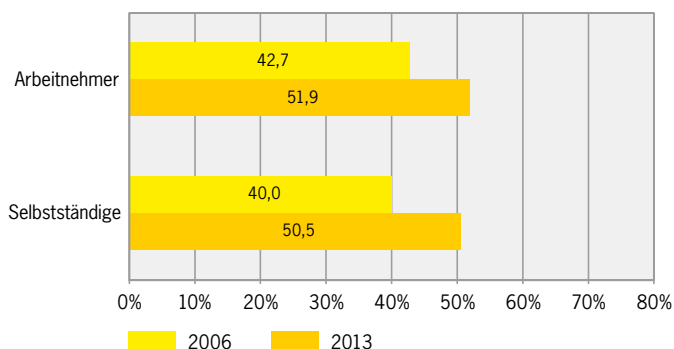
© BFS, Neuchâtel 2015

Arbeitsplatzsicherheit und Soziale Sicherheit

Die berufliche Vorsorge kann zur 2. Säule freiwillig mit der **3. Säule** (private Vorsorge) ergänzt werden. Diese wird in gebundene und freie Vorsorge unterteilt (Säulen 3a und 3b). Die gebundene Vorsorge wird normalerweise bis zu Beginn der Pensionierung gesperrt²³. Die Höhe der Beiträge kann bis zu einem Maximalbetrag vom Vorsorgenehmer selber bestimmt werden. Bei der freien Vorsorge kann sich die versicherte Person das angesparte Vermögen jederzeit auszahlen lassen, da die Säule 3b nicht an eine bestimmte Laufzeit gebunden ist.

Im Jahr 2013 zahlten 50,5% der Selbstständigerwerbenden und 51,9% der Arbeitnehmenden Beiträge an die Säule 3a²⁴. Dies entspricht einer Zunahme von +10,5 bzw. +9,2 Prozentpunkten gegenüber 2006.

Erwerbstätige, die Beiträge an die Säule 3a zahlen, in %



Quelle: HABE

© BFS, Neuchâtel 2015

²³ Wichtigste Ausnahmen: Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit, Erwerb von Wohneigentum, Auswanderung.

²⁴ Erwerbstätige Bevölkerung zwischen 25 Jahren und ordentlichem Pensionierungsalter gemäss AHV.

Gesamtarbeitsverträge und Mindestlöhne

Quelle: Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz (EGS), BFS

In der Schweiz wurden im Jahr 2012 592 Gesamtarbeitsverträge mit normativen Bestimmungen (GAV) erhoben²⁵. 1'742'100 Arbeitnehmende waren einem GAV unterstellt, davon 88,2% einem GAV mit Mindestlöhnen. Im Vergleich zu 2003 hat die Anzahl der unterstellten Arbeitnehmenden um rund ein Viertel zugenommen.

Gewerkschaften

Quelle: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

2013 waren 746'126 Personen gewerkschaftlich organisiert. Bezogen auf die Beschäftigten mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent oder mehr entspricht dies einem Organisationsgrad von 20,2%. Zehn Jahre zuvor belief sich dieser Wert auf 24,9%.

²⁵ GAV mit normativen Bestimmungen: Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden.

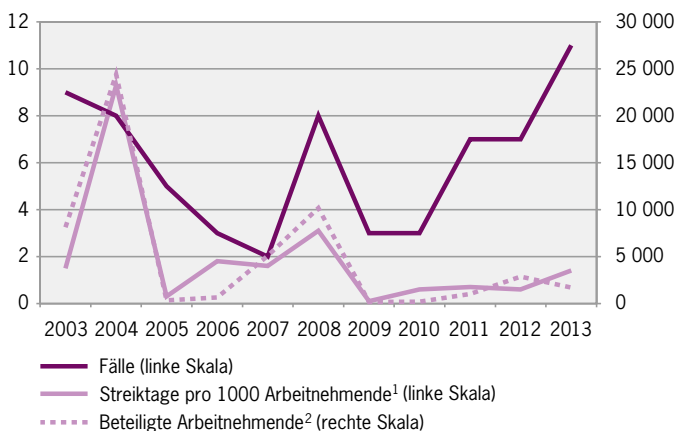
Streiks und Aussperrungen

Quelle: Erhebung zu den kollektiven Arbeitsstreitigkeiten (KASE), BFS

In der Schweiz sind Streiks und Aussperrungen gesetzlich anerkannt²⁶. Allerdings wird von diesem Recht im Vergleich mit anderen Ländern weniger oft Gebrauch gemacht. In der Schweiz finden hauptsächlich Betriebsstreiks und weniger Branchenstreiks statt.

Nachdem zwischen 2003 und 2007 die Anzahl Streiks tendenziell zurückgegangen ist, lässt sich ab 2010 wieder ein Anstieg der Anzahl Fälle beobachten. Diese waren eher von kurzer Dauer, so dass die Anzahl Streiktage pro 1000 Arbeitnehmende stabil geblieben ist, im Gegensatz zu den Jahren 2004 und 2008, wo auch überdurchschnittlich viele Arbeitnehmende in Streiks involviert waren.

Streiks und Aussperrungen



¹ Arbeitnehmende: bis 2009 gemäss Erwerbstätigenstatistik (ETS). Ab 2010 Schätzung anhand der ETS und der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE), ohne Selbstständigerwerbende, Arbeitnehmende in eigener Firma und mitarbeitende Familienmitglieder.

² Höchstzahl

Quelle: KASE

© BFS, Neuchâtel 2015

²⁶ Bundesverfassung, Art. 28 zur Koalitionsfreiheit.

Qualifikationen und Weiterbildung

Qualifikationen

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), BFS

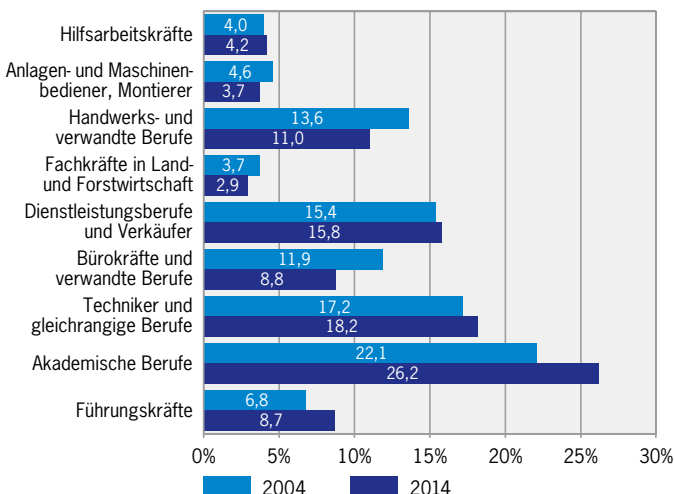
Innerhalb der letzten 10 Jahre haben die höher qualifizierten Berufe (Führungskräfte, akademische Berufe, Techniker und gleichrangige Berufe) stetig an Bedeutung gewonnen: Während im 2. Quartal 2004 46,2% der Erwerbstätigen in höher qualifizierten Berufen arbeiteten, waren es im 2. Quartal 2014 53,1%.

Überqualifikation am Arbeitsplatz

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), BFS

Im Jahr 2014 waren schätzungsweise 14,2% der Arbeitnehmenden²⁷ mit einer Tertiärausbildung an ihrem Arbeitsplatz überqualifiziert. Diese Personen üben einen Beruf aus, für den eine Ausbildung auf Tertiärstufe nicht notwendig ist. Über den Zeitraum 2010 bis 2014 betrachtet blieb dieser Anteil verhältnismässig stabil.

Erwerbstätige nach Berufshauptgruppen¹, im 2. Quartal, in %



¹ International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)

Quelle: SAKE

© BFS, Neuchâtel 2015

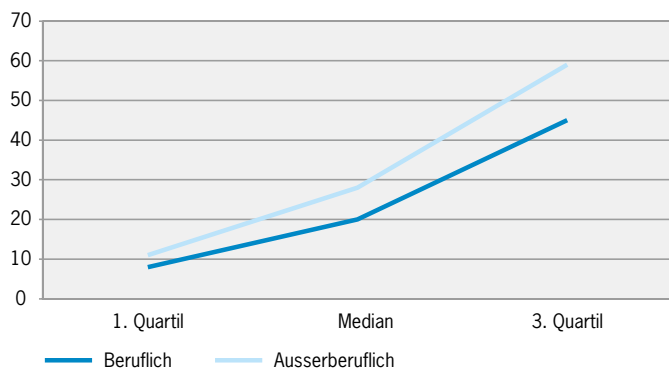
²⁷ 15- bis 64-Jährige, ohne Lehrlinge.

Weiterbildung

Quelle: Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB), BFS

Im Jahr 2011 haben 60,7% der Erwerbstätigen²⁸ innerhalb der vergangenen 12 Monate an einer nichtformalen beruflichen Weiterbildungsaktivität teilgenommen (ausserberufliche Weiterbildungsaktivitäten: 26,6%). Die Mediandauer der beruflichen Weiterbildungsaktivitäten belief sich auf 20 Stunden, jene der ausserberuflichen auf 28 Stunden.

Dauer der besuchten nichtformalen Bildungsaktivitäten nach Zweck der Teilnahme, 2011¹, in Stunden



¹ Weiterbildungsaktivitäten innerhalb der letzten 12 Monate

Quelle: MZB

© BFS, Neuchâtel 2015

²⁸ 25- bis 64-Jährige. Die aktuellsten Zahlen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung stammen aus dem Mikrozensus Aus- und Weiterbildung (MZB) 2011. Der MZB wird alle fünf Jahre erhoben. Die nichtformale Bildung umfasst Lernaktivitäten im Rahmen einer Schüler-Lehrer-Beziehung, die nicht zum regulären Bildungssystem zählen (Kurse, Konferenzen, Seminare, Privatunterricht, Ausbildungen am Arbeitsplatz).

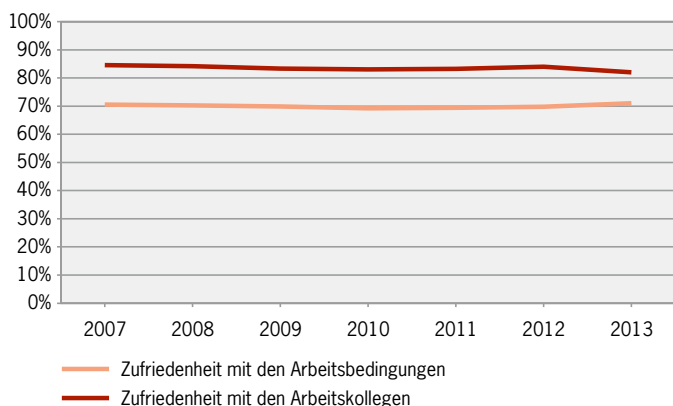
Zufriedenheit mit den Arbeitskollegen und den Arbeitsbedingungen

Quelle: Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen (SILC), BFS

82,0% der Erwerbstätigen wiesen im Jahr 2013 eine hohe Zufriedenheit in Bezug auf das Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen auf²⁹. Verglichen mit sechs Jahren zuvor hat sich die Zufriedenheit mit der Arbeitsatmosphäre leicht vermindert. 2007 belief sich der entsprechende Wert auf 84,6%.

Bezüglich Arbeitsbedingungen sind die Erwerbstätigen in der Schweiz ebenfalls mehrheitlich zufrieden: 2013 gaben 71,0% der Erwerbstätigen auf einer Skala von 0 (gar nicht zufrieden) bis 10 (vollumfänglich zufrieden) einen Zufriedenheitswert von 8 bis 10 an (2007: 70,6%).

Hohe Zufriedenheit mit den Arbeitskollegen und -bedingungen, in %¹



¹ Anteil der Erwerbstätigen ab 16 Jahren mit Werten im Bereich 8–10 auf einer Skala von 0 (gar nicht zufrieden) bis 10 (vollumfänglich zufrieden)

Quelle: SILC

© BFS, Neuchâtel 2015

²⁹ Werte im Bereich von 8 bis 10 auf einer Skala von 0 (gar nicht zufrieden) bis 10 (vollumfänglich zufrieden).

Gewalt am Arbeitsplatz

Quelle: Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB), BFS

Rund eine von zehn Personen hat 2012 am Arbeitsplatz Gewalt erfahren³⁰. Dazu zählen körperliche und verbale Gewalt, Mobbing, Drohungen, sexuelle Belästigung. 64,4% dieser Personen waren von einer Form von Gewalt betroffen, während 20,1% zwei und 15,5% drei oder mehr Formen von Gewalt erlitten haben.

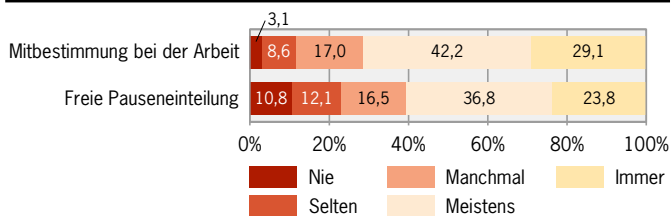
Praktisch alle betroffenen Personen haben eine Form von psychischer Gewalt erfahren (97,6%). Von körperlicher Gewalt und sexueller Belästigung sind deutlich weniger Personen betroffen (8,9% bzw. 3,8%)³¹.

Arbeitsgestaltung

Quelle: Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB), BFS

Im Jahr 2012 profitierte die Mehrheit der Erwerbstätigen in der Schweiz von verhältnismässig guten Möglichkeiten zur Mitbestimmung bei der Arbeit und zur Pauseneinteilung. So können 71,3% der Erwerbstätigen «meistens» oder «immer» mitbestimmen, wie sie ihre Arbeit erledigen. 60,6% können ihre Pausen oft frei einteilen.

Arbeitsgestaltung, in %, 2012



Quelle: SGB

© BFS, Neuchâtel 2015

³⁰ Die Schweizerische Gesundheitsbefragung wird alle 5 Jahre durchgeführt, nächste Durchführung: 2017.

³¹ Das Total ergibt mehr als 100%, da 35,6% der Gewaltopfer mehr als eine Form von Gewalt angegeben haben.

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Quellen: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE), Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen (SILC), Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB)

In diesem Kapitel werden einige Indikatoren zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern kurz beschrieben. Eine detailliertere Tabelle mit Indikatoren nach weiteren Merkmalen wie die Nationalität und das Alter kann auf folgendem Link heruntergeladen werden: www.bfs.admin.ch → Themen → 03 – Arbeit und Erwerb → Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit → Indikatoren → Erwerbstätige → Qualität der Beschäftigung

Obschon aus subjektiver Sicht Männer und Frauen mit den Arbeitsbedingungen und -kollegen gleichermassen zufrieden sind, bestehen für einige untersuchte Bereiche der Qualität der Beschäftigung bedeutende Differenzen zwischen den Geschlechtern.

Löhne: Im Jahr 2012 belief sich der standardisierte monatliche Bruttomedianlohn der Männer auf 6840 Franken und derjenige der Frauen auf 5808 Franken. Gemäss einer Analyse³², die vom Bundesamt für Statistik in Auftrag gegeben wurde, sind ungefähr 60% der Lohndifferenz der Durchschnittslöhne im privaten Sektor durch erklärbare Merkmale³³ begründet. Allerdings stieg der Bruttomedianlohn der Frauen zwischen 2006 und 2012 etwas stärker an als derjenige der Männer (+10,8% gegenüber +9,3%). Frauen sind doppelt so häufig von Tieflöhnen betroffen wie Männer (17,4% gegenüber 7,5%), der Anteil der Tieflöhne ging bei den Frauen jedoch um 1,8 Prozentpunkte zurück, während er bei den Männern leicht zugenommen hat (+0,5 Prozentpunkte).

Beschäftigungsgrad: Frauen arbeiten viermal öfter Teilzeit als Männer und sie haben mehr Mühe, einen ihren Wünschen entsprechenden Beschäftigungsgrad zu finden. Ihre Unterbeschäftigungsquote beläuft sich auf 10,2% gegenüber 3,3% bei den Männern. 9,6% der erwerbstätigen Frauen sind mehrfacherwerbstätig (Männer: 5,5%).

Atypische Beschäftigung: Männer leisten öfter Nachtarbeit, während Frauen öfter abends, samstags und sonntags arbeiten. Frauen arbeiten ebenfalls häufiger auf Abruf (6,1% gegenüber 3,7%).

³² www.bfs.admin.ch → Themen → 03 – Arbeit und Erwerb → Zum Nachschlagen → Medienmitteilungen → Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2012 (21.08.2015)

³³ Aufgrund unterschiedlicher Merkmale zwischen Männern und Frauen wie die Ausbildung, die Dienstjahre, das Alter, die berufliche Stellung, das Anforderungsniveau, der Beruf, die Branche usw.

Gleichbehandlung bei der Arbeit

Arbeitsflexibilität: Rund die Hälfte der Männer profitiert von flexiblen Arbeitszeiten (Frauen: 37,6%); Männer haben zudem öfter die Möglichkeit, Anfang und Ende der Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben um mindestens eine Stunde zu verschieben. Frauen können dafür aus diesem Grund häufiger einen ganzen Tag frei nehmen.

Risiken am Arbeitsplatz: Ein grösserer Teil der erwerbstätigen Männer gibt an, physischen und psychosozialen Risikofaktoren am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein als Frauen. Effektive Gewalt am Arbeitsplatz erfahren aber etwas mehr Frauen (10,1% gegenüber 9,1% der Männer)³⁴.

Qualifikationen: Der Anteil der Frauen in höher qualifizierten Berufen ist innerhalb der letzten 10 Jahre um 8,7 Prozentpunkte auf 52,3% gestiegen und beläuft sich somit nun fast auf gleichem Niveau wie bei den Männern. Allerdings sind deutlich mehr Frauen als Männer an ihrem Arbeitsplatz überqualifiziert.

³⁴ Körperliche und verbale Gewalt, Mobbing, sexuelle Belästigung.

Gleichbehandlung bei der Arbeit

Indikator	Jahr	Frauen	Männer	Veränderung in Prozentpunkten		
					Frauen	Männer
Physische Risikofaktoren bei der Arbeit ¹	2013	55,8%	63,2%	–	–	–
Psychosoziale Risikofaktoren bei der Arbeit ¹	2013	42,8%	47,6%	–	–	–
Standardisierter monatlicher Bruttomedianlohn	2012	5808 CHF	6840 CHF	2006–2012	10,8%	9,3%
Tieflohne: unter 2/3 des Medianlohns	2012	17,4%	7,5%	2006–2012	–1,8	0,5
Unterbeschäftigungsquote	2014	10,2%	3,3%	2004–2014	0,2	1,0
Abendarbeit ²	2014	17,8%	16,4%	2004–2014	0,8	1,2
Nachtarbeit ²	2014	4,2%	5,7%	2004–2014	0,1	0,5
Samstagsarbeit ²	2014	22,3%	18,8%	2004–2014	–0,5	–1,6
Sonntagsarbeit ²	2014	11,3%	9,9%	2004–2014	1,1	0,6
Flexible Arbeitszeiten ³	2014	37,6%	51,1%	2004–2014	3,4	2,9
Arbeit auf Abruf	2014	6,1%	3,7%	2004–2014	–1,9	–0,8
Arbeitsflexibilität aus familiären Gründen:						
Arbeitsbeginn und -ende um mind. 1 Stunde verschieben	2012	64,7%	73,7%	–	–	–
ganze Tage frei nehmen	2012	59,3%	53,2%	–	–	–
Befristete Beschäftigung	2014	6,4%	5,4%	2004–2014	0,6	0,3
Hochqualifizierte ⁴	2014	52,3%	53,8%	2004–2014	8,7	5,4
Überqualifizierte ⁵	2014	16,8%	12,1%	2010–2014	1,3	0,2
In letzten 12 Monaten Gewalt am Arbeitsplatz erfahren	2012	10,1%	9,1%	–	–	–
Mitbestimmung bei der Arbeit ⁶	2012	69,0%	73,1%	–	–	–
Freie Pauseneinteilung ⁶	2012	55,4%	64,8%	–	–	–

¹ Erwerbstätige, die mind. einem physischen bzw. psychosozialen Risiko ausgesetzt sind. Daten nur für 2013 verfügbar.

² Erwerbstätige, die «normalerweise» abends, nachts, samstags und sonntags arbeiten.

³ Wochen-/Monatsarbeitszeit mit/ohne Blockzeiten, Jahresarbeitszeit, keine formalen Vorgaben, anderes Modell.

⁴ Erwerbstätige in folgenden Berufshauptgruppen: Führungskräfte, akademische Berufe, Techniker und gleichrangige Berufe.

⁵ Arbeitnehmende mit Tertiärbildung, die einen Beruf ausüben, für den eine solche Ausbildung nicht notwendig ist.

⁶ Antwortkategorien «meistens» und «immer».

Referenzen und weitere Informationen

Informationen zum Thema «Arbeit und Erwerb» (BFS):

www.bfs.admin.ch → Themen → 03 – Arbeit und Erwerb

Definitionen zum Thema «Arbeit und Erwerb» (BFS):

www.bfs.admin.ch → Themen → 03 – Arbeit und Erwerb →

Statistische Grundlagen → Definitionen

United Nations Economic Commission for Europe (2015),
Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical
Framework, Prepared by the Expert Group on Measuring Quality
of Employment.

http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2015/4_Add.2_Rev1_Guidelines_on_QoEmployment.pdf

Rüegger, S. und Ackermann, E. (2014), Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2013. Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB), Dossier Nr. 105, September 2014.

