



# BFS Aktuell

---

## 3 Arbeit und Erwerb

Neuchâtel, November 2012

## Die berufliche Mobilität

Eine Analyse aufgrund der Ergebnisse  
der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE)  
von 1993 bis 2011

---

**Auskunft:**

Thierry Murier, BFS, Sektion Arbeit und Erwerbsleben, Tel.: +41 32 713 63 63  
E-Mail: [Thierry.Murier@bfs.admin.ch](mailto:Thierry.Murier@bfs.admin.ch)  
Bestellnummer: 1319-1200

# Zusammenfassung

In der vorliegenden Analyse geht es um die berufliche Mobilität in Bezug auf Stellenwechsel oder Austritte aus dem Erwerbsleben. 18,2% der im Jahr 2010 Erwerbstätigen haben innerhalb eines Jahres ihren Arbeitsplatz verlassen<sup>1</sup>; sie haben die Stelle gewechselt (11,6%) oder ihren Arbeitsmarktstatus verändert (6,6% sind entweder neu erwerbslos gemäss ILO oder aus dem Erwerbsleben ausgetreten). In den vergangenen 20 Jahren waren hinsichtlich der Stellenwechsel keine langfristigen Tendenzen (weder steigende noch sinkende) festzustellen.

Es gibt verhältnismässig etwas mehr Frauen, die den Arbeitsmarkt verlassen, als Männer. Werden nur die Stellenwechsel betrachtet, sind hingegen kaum geschlechtsspezifische Unterschiede zu beobachten.

Die Gründe, weshalb eine Tätigkeit aufgegeben wird, sind unterschiedlich. Sie können sowohl auf äusseren Faktoren (z.B. Entlassung oder Ende eines befristeten Vertrags) als auch auf persönlichen Entscheidungen (unbefriedigende Arbeitsbedingungen, Wunsch nach Veränderung) beruhen. Freiwillige Wechsel sind logischerweise häufiger, wenn die Konjunkturlage günstig ist, und die unfreiwilligen Abgänge steigen in Zeiten hoher Erwerbslosigkeit.

Mehr als jede vierte erwerbstätige Person im Alter von 15 bis 24 Jahren hat zwischen 2010 und 2011 die Stelle gewechselt. Mit dem Alter nimmt der Anteil der Stellenwechselnden (Nettorotationsquote) stark ab. Bei den 25- bis 39-Jährigen ist die interne Rotationsquote (Stellenwechsel innerhalb desselben Unternehmens) am höchsten. Zu Beginn der Erwerbskarriere drückt sich die berufliche Mobilität hingegen fast ausschliesslich durch Unternehmenswechsel aus.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wechseln öfters die Stelle als Selbstständigerwerbende. Besonders hoch ist die Nettorotationsquote bei den Personen mit niedrigem Stundenlohn. Auch Personen ohne familiäre Verpflichtungen weisen eine überdurchschnittliche Mobilität auf. In den Branchen «Gastgewerbe» und «Immobilien, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen» sind die meisten Wechsel zu beobachten, während die Bereitschaft zum Stellenwechsel in den Branchen «Land- und Forstwirtschaft», «Öffentliche Verwaltung» und «Erziehung und Unterricht» am niedrigsten ist. Die Unterschiede nach Branchen sind allerdings statistisch nicht signifikant, wenn alle anderen Faktoren (Alter, Bildungsniveau, Stundenlohn usw.) miteinbezogen werden.

Bei weniger als 1 von 3 Stellenwechseln werden zugleich die Branche und der Beruf gewechselt. Stellenwechsel gehen hingegen häufig mit veränderten Arbeitsbedingungen einher. Bei mehr als einem Drittel der Personen, die ihre Stelle gewechselt haben, hat sich auch der Beschäftigungsgrad geändert. Bei 4 von 10 Personen führt ein Stellenwechsel zu einer Lohnerhöhung von mindestens 10%.

<sup>1</sup> Sowohl bei den Arbeitnehmenden als auch den Selbstständigerwerbenden wurde kein Wechsel verzeichnet, wenn die Person dieselbe Stelle beim selben Unternehmen hat wie ein Jahr zuvor. In allen anderen Fällen (neue Beschäftigung in einem anderen Unternehmen oder neue Beschäftigung im selben Unternehmen, Erwerbslosigkeit oder Austritt aus dem Erwerbsleben) liegt eine Veränderung vor.

# 1 Einleitung

Die Dauer des Erwerbslebens in der Schweiz gehört zu den längsten der EU- und EFTA-Staaten<sup>2</sup>. Die beruflichen Laufbahnen zeichnen sich durch verschiedene Ereignisse aus, beispielsweise durch Tätigkeitswechsel, Unternehmensgründung, Stellenverlust, vorübergehendes Verlassen des Arbeitsmarkts oder Pensionierung. All diese Elemente gehören zur beruflichen Mobilität, die sowohl die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Verbesserung bestimmter Aspekte ihrer Lebensbedingungen) als auch die wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen (Optimierung der Produktionsprozesse) sowie äussere Faktoren (gesetzliche Bestimmungen) umfassen kann.

## 1.1 Ziele der Analyse

Diese Analyse untersucht die berufliche Mobilität in Bezug auf Stellenwechsel oder Änderungen des Arbeitsmarktstatus. Die räumliche Mobilität (Analyse der Wege zwischen Wohn- und Arbeitsort) ist nicht Gegenstand dieser Analyse. Nach einer Erläuterung der verwendeten Definitionen und Indikatoren werden die aktuellen Rotationsquoten und ihre Entwicklung der letzten 20 Jahre vorgestellt und in einen konjunkturellen Zusammenhang gestellt. Auf die deskriptive Analyse folgt eine Berechnung der Häufigkeit der Wechsel nach verschiedenen Merkmalen der Erwerbstätigen. Ausserdem wird dargestellt, wie sich die Arbeitsbedingungen – Beschäftigungsgrad und Einkommen – nach einem Stellenwechsel verändert haben. Schliesslich wird anhand eines logistischen Regressionsmodells aufgezeigt, welche Faktoren die Bereitschaft zum Stellenwechsel beeinflussen.

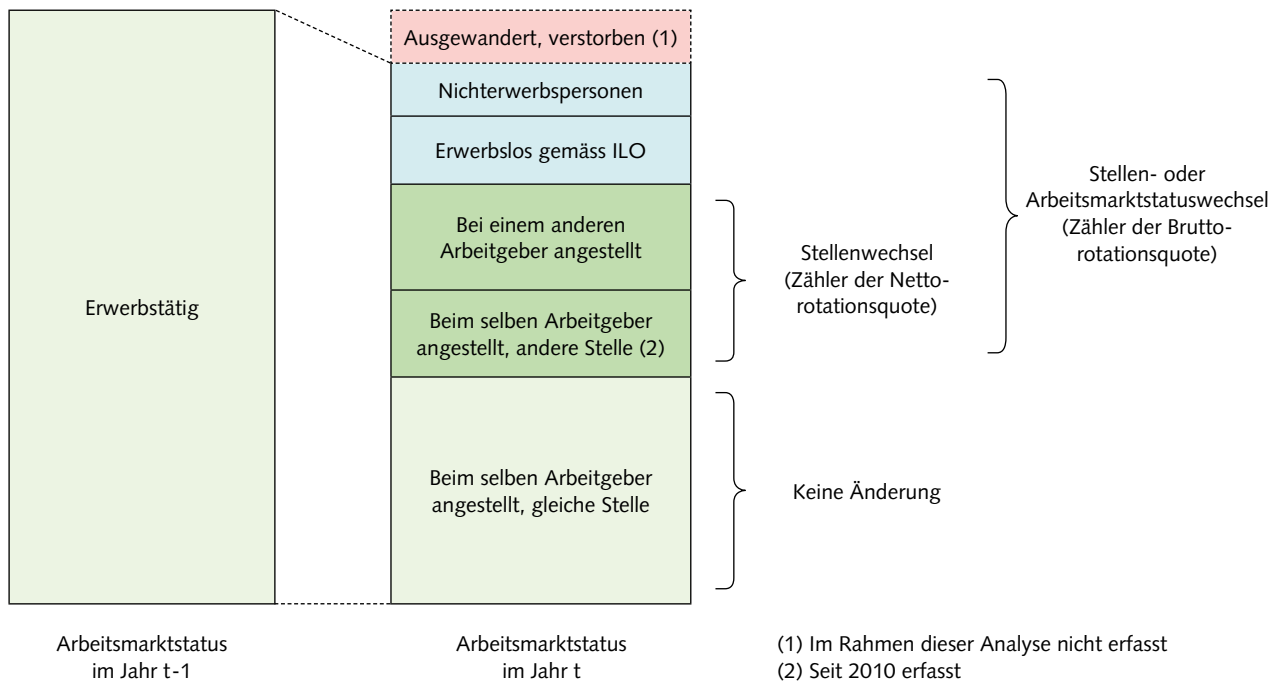
## 1.2 Verwendete Konzepte und Indikatoren

Für diese Analyse wurde die Häufigkeit der Stellenwechsel anhand der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) berechnet. Es wird zwischen der Bruttorelationsquote (Zahl der Personen, die ihre Stelle verlassen haben, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Erwerbstätigen zu Beginn des Beobachtungszeitraums) und der Nettorelationsquote (Anteil der Personen, die ihre Stelle gewechselt haben und vor und nach dem Wechsel erwerbstätig waren; vgl. Abbildung 1) unterschieden. Seit dem Jahr 2010 kann auch die interne Rotationsquote (Stellenwechsel innerhalb desselben Unternehmens) gemessen und in die Rotationsquoten integriert werden.

Ein Kurzbeschrieb der SAKE, die Definitionen in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarktstatus und die genaue Berechnung der Rotationsquoten sind im methodischen Anhang ersichtlich.

<sup>2</sup> Gemäss Ergebnissen von Eurostat weist die Schweiz nach Island die zweitlängste Erwerbsdauer der EU-/EFTA-Staaten auf (Schweiz: 41,4 Jahre; Island: 44,6 Jahre; EU-/EFTA-Durchschnitt: 34,5 Jahre). Quelle: «Duration of working life», Stand: März 2012 [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/fr/lfsi\\_dwl\\_a\\_esms.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/fr/lfsi_dwl_a_esms.htm)

Abbildung 1: Messen der beruflichen Mobilität



## 2 Die berufliche Mobilität und ihre Entwicklung in den letzten zwanzig Jahren

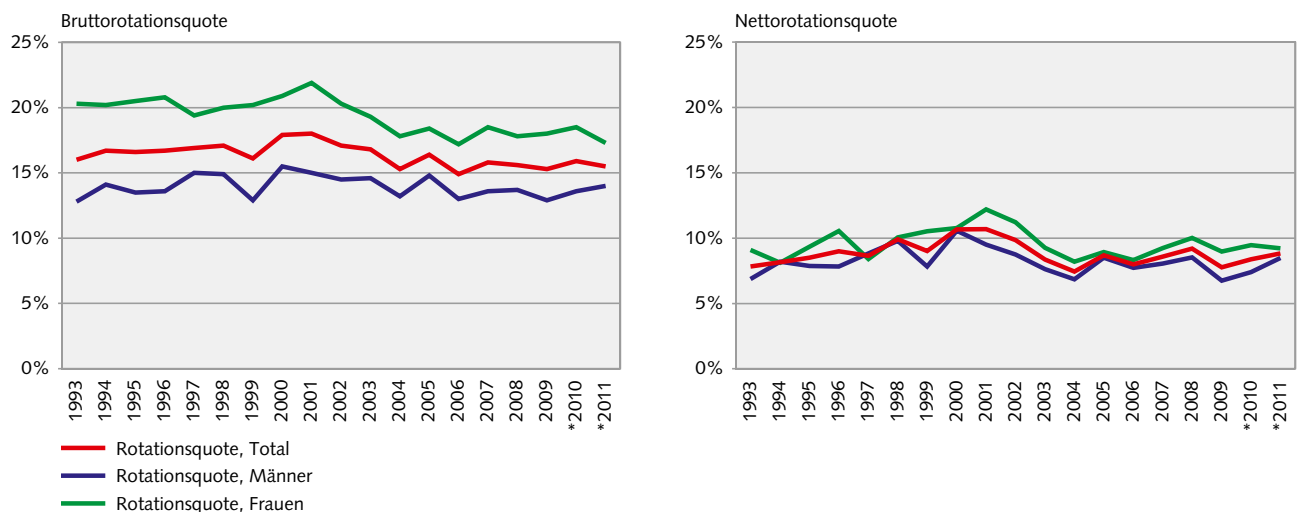
Insgesamt 18,2% der Personen, die im Jahr 2010 erwerbstätig waren, haben innerhalb eines Jahres ihren Arbeitsplatz verlassen. 8,8% haben das Unternehmen gewechselt und 2,7% innerhalb desselben Unternehmens die Stelle gewechselt. 1,6% sind neu erwerbslos gemäss ILO und 5,0% sind aus dem Erwerbsleben ausgetreten (Pensionierung oder Aufgabe der Erwerbstätigkeit aus anderen Gründen)<sup>3</sup>.

### Bei den Frauen sind Stellenwechsel etwas häufiger

Frauen verlassen ihre Stelle verhältnismässig häufiger als Männer (2011: Bruttorerotationsquote von 20,0%; Männer: 16,7%). Werden nur die Stellenwechsel betrachtet, sind die Unterschiede geringer (Nettorerotationsquote der Frauen: 12,0%; Männer: 11,2%; Grafik G1). Der Anteil der Wechsel innerhalb desselben Unternehmens ist bei beiden Geschlechtern praktisch identisch (2011: 2,8% bei den Männern; 2,7% bei den Frauen).

Bruttorerotationsquote und Netttorerotationsquote, nach Geschlecht, in Prozent der Erwerbstätigen, von 1993 bis 2011

G 1



\* Die seit 2010 messbaren internen Wechsel innerhalb eines Unternehmens sind nicht enthalten, um die Kohärenz der Zeitreihen zu gewährleisten.

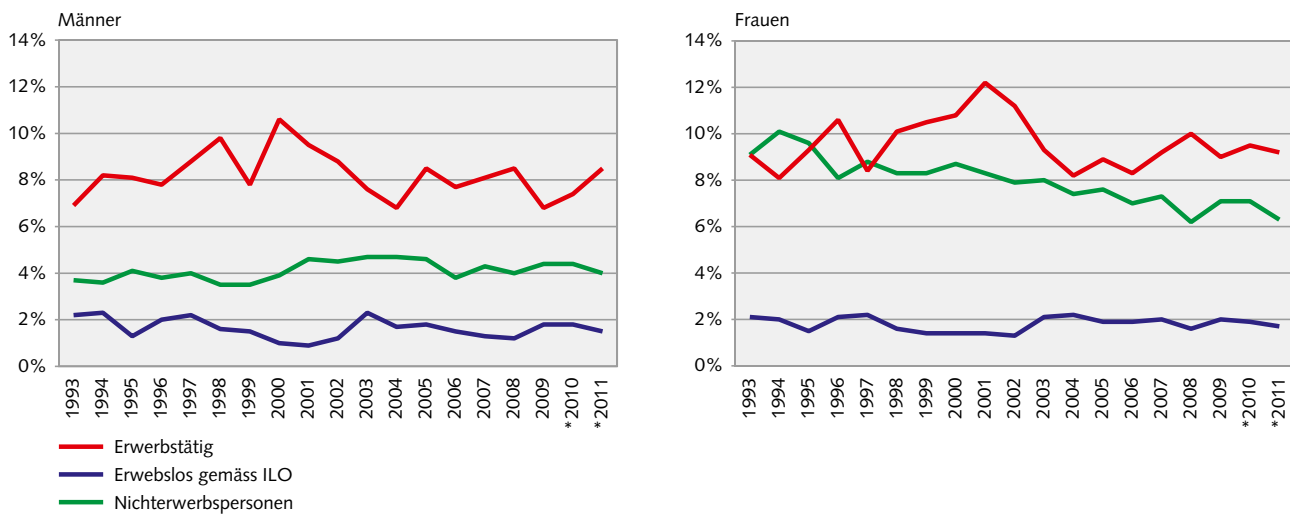
Quelle: SAKE

© Bundesamt für Statistik (BFS)

<sup>3</sup> Im Fokus steht hier die Bevölkerung, die während des Beobachtungsjahres in der Schweiz lebte (ständige Wohnbevölkerung). Der Vollständigkeit halber könnten auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die 2011 ausgewandert oder verstorben sind (gemäss einer Schätzung anhand der Arbeitsmarktgesamtrechnung 57'000 bzw. 13'000), miteinbezogen werden. Für das Jahr 2010 machten sie 1,6% aller Erwerbstätigen aus. Wird dieser Anteil zur Bruttorerotationsquote hinzugezogen, beläuft sich der theoretische Anteil der Erwerbstätigen, die ihre Stelle zwischen 2010 und 2011 verlassen haben, auf 19,8%.

## Arbeitsmarktstatus nach Verlassen der Stelle, in Prozent der Erwerbstätigen (die Summe der drei Status entspricht in jedem Jahr der Bruttorerotationsquote), 1993 bis 2011

G 2



\* Die seit 2010 messbaren internen Wechsel innerhalb eines Unternehmens sind nicht enthalten, um die Kohärenz der Zeitreihen zu gewährleisten.

Quelle: SAKE

© Bundesamt für Statistik (BFS)

### Keine langfristigen Tendenzen bei den Stellenwechseln

Von 1993 bis 2011 schwankte der Anteil der Erwerbstätigen, die die Stelle gewechselt haben (Nettorotationsquote ohne interne Rotationen, die vor 2010 noch nicht gemessen werden konnten), zwischen 7,5% und 10,7%. Es sind keine langfristigen Tendenzen (weder steigende noch sinkende) zu erkennen. Bei den Erwerbstätigen, die ein Jahr später erwebslos gemäss ILO waren, variierte der Anteil zwischen 1,1% und 2,2%. Die Hochs wurden während den Zeiten konjunktureller Abschwächung verzeichnet, d. h. 1996, 1997, 2003, 2009 und 2010, während die Tiefs bei besserer Konjunkturlage zu beobachten waren. Der Übergang von der Erwerbstätigkeit zum Status als Nichterwerbsperson stellt hingegen einen strukturellen Wandel dar: Im Jahr 1993 verliessen 6,0% der Erwerbstätigen den Arbeitsmarkt, 2011 waren es 5,0%.

Diese Abnahme ist auf die Frauen (der Anteil der Frauen, die den Arbeitsmarkt verlassen haben, ist zwischen 1993 und 2011 um rund 3 Prozentpunkte zurückgegangen; jener der Männer hat leicht zugenommen; Grafik G2) zurückzuführen, d.h. namentlich auf die Tatsache, dass eine Mutterschaft immer weniger zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit führt<sup>4</sup>.

### Verlassen der Stelle hat verschiedene Gründe

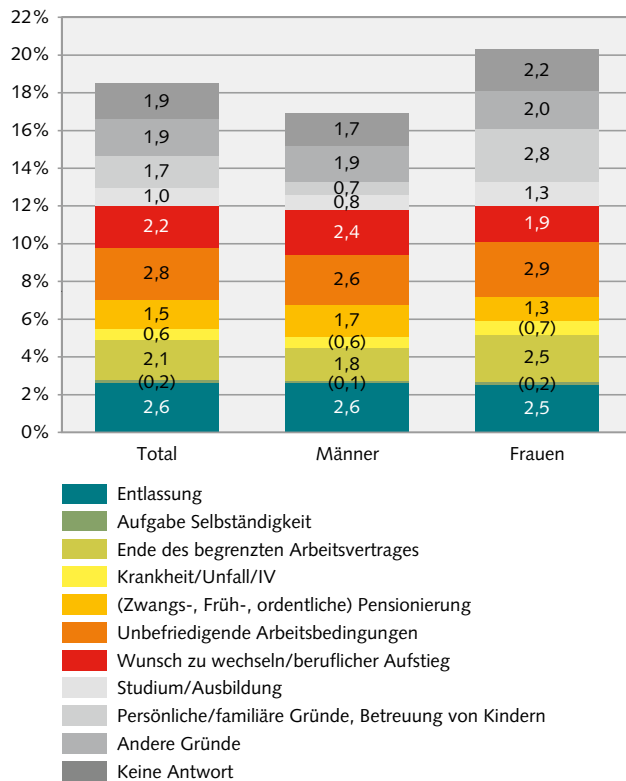
Nachfolgend sind die wichtigsten Gründe, die Stelle zu verlassen, entsprechend ihrer Häufigkeit aufgeführt<sup>5</sup>: «unbefriedigende Arbeitsbedingungen» (2,8% der Erwerbstätigen), «Entlassung» (2,6%), «Wunsch zu wechseln» (2,2%), «Ende eines befristeten Vertrags» (2,1%), «persönliche und familiäre Gründe» (1,7%), «Pensionierung (ordentliche Pensionierung, Frühpensionierung, Zwangspensionierung)» (1,5%). Vgl. Grafik G3.

Männer und Frauen sind etwa gleich stark von Entlassungen betroffen (2,6% bzw. 2,5%). Allerdings verlassen Frauen ihre Stelle häufiger aus persönlichen und familiären Gründen (2,8% gegenüber 0,7% bei den Männern), aufgrund unbefriedigender Arbeitsbedingungen (2,9% gegenüber 2,6% bei den Männern) oder weil ein befristeter Vertrag ausläuft (2,5% gegenüber 1,8%). Bei den Frauen sind eine Pensionierung (1,3% gegenüber 1,7% bei den Männern), der Wunsch nach Veränderung oder eine Beförderung (1,9% gegenüber 2,4%) verhältnismässig weniger oft der Grund, die Stelle zu verlassen, als bei den Männern.

<sup>4</sup> Vgl. «Auf dem Weg zur Gleichstellung von Mann und Frau. Stand und Entwicklung», Neuchâtel, BFS, 2008, sowie die Indikatoren zur Erwerbsbeteiligung von Müttern (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html>)

<sup>5</sup> Berechnungsgrundlage: Durchschnitt 2010–2011

**Grund für das Verlassen der letzten Stelle (Bruttorotationsquote) nach Geschlecht, Durchschnitt der Jahre 2010 und 2011, in Prozent der ursprünglichen Erwerbstätigen** G 3



Quelle: SAKE

© BFS

**Bei guter Konjunkturlage mehr freiwillige Abgänge**

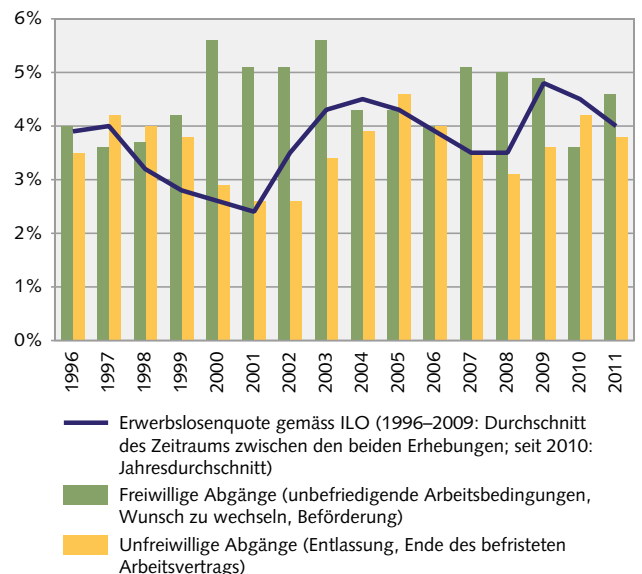
Die Personen, die ihre Stelle infolge einer Entlassung oder eines auslaufenden Vertrags verlassen haben, wurden der Kategorie «unfreiwillige Abgänge» zugeteilt, jene, die dies aufgrund unbefriedigender Arbeitsbedingungen oder des Wunsches nach Veränderung taten, in die Kategorie «freiwillige Abgänge». Die Entwicklung der jeweiligen Anteile der beiden Kategorien wurde mit jener der Erwerbslosenquote gemäss ILO verglichen (Grafik G4).

Obschon bei schwacher Konjunktur und hoher Erwerbslosenquote die unfreiwilligen Abgänge Höchstwerte erreichen und die freiwilligen Abgänge Tiefstwerte verzeichnen, liegen letztere nie bei null. Im Jahr 2010, als die Erwerbslosenquote hoch war, verliessen 3,7% der Erwerbstätigen ihre Stelle freiwillig (in Zeiten der Hochkonjunktur variiert der Anteil zwischen 4,5% und 6,0%). Der Anteil der unfreiwilligen Abgänge hingegen fällt bei guter Konjunkturlage nicht unter 2,6% (verglichen mit 4% bei geschwächter Wirtschaft).

**Über die Hälfte der älteren Erwerbstätigen übt seit mehr als 20 Jahren dieselbe Tätigkeit aus**

Mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen zwischen 50 und 64 Jahren arbeitet seit mehr als 20 Jahren im selben Unternehmen (52,4%). Die Betriebszugehörigkeitsdauer ist leicht zurückgegangen: Im Jahr 2011 arbeiteten die 50- bis 64-jährigen Erwerbstätigen durchschnittlich seit 17,9 Jahren in der aktuellen Tätigkeit. 1991 lag dieser Wert noch bei 19,6 Jahren. Dieselbe Tendenz ist bei den 40- bis 54-Jährigen zu beobachten (1991: 12,1 Jahre; 2011: 10,9 Jahre).

**Freiwillige und unfreiwillige Abgänge sowie Erwerbslosenquote gemäss ILO, 1996–2011** G 4



Quelle: SAKE

© BFS

### 3 Stellenwechsel nach Merkmalen der Erwerbstätigen und der Unternehmen

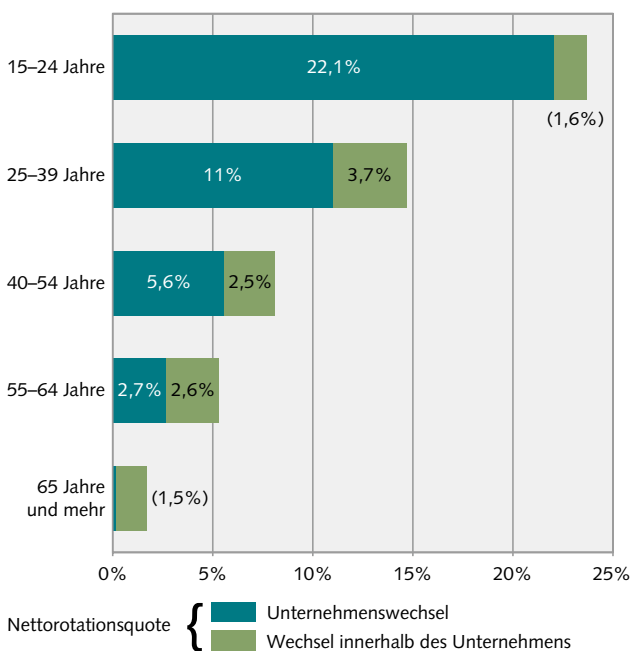
In diesem Kapitel geht es um die Erwerbstätigen, die innerhalb eines Jahres die Stelle gewechselt haben. Die Nettorotationsquoten werden nach einer Auswahl an Merkmalen zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Altersgruppen, Erwerbsstatus, familiäre Situation, Stundenlohn, Bildungsniveau, Wohnregion) sowie zu deren arbeitgebenden Unternehmen (Wirtschaftsbranche, Grösse), detailliert ausgeführt.

#### Ab 40 Jahren deutlich weniger Wechsel

Beim Vergleich der Rotationsquoten nach Alter ergeben sich grosse Unterschiede (Grafik G5): Mit zunehmendem Alter geht die Nettorotationsquote zurück (15–24 Jahre: 23,6%; 25–39 Jahre: 14,7%; 40–54 Jahre: 8,1%; 55–64 Jahre: 5,4%).

**Nettorotationsquote nach Altersgruppen, Unternehmenswechsel und interne Wechsel, in Prozent, 2010–2011**

G 5



Quelle: SAKE

© BFS

Die Stellenwechsel innerhalb desselben Unternehmens variieren je nach Alter: Die interne Mobilität erreicht ihren höchsten Stand bei den 25- bis 39-Jährigen (3,7% der Erwerbstätigen dieser Altersgruppe wechselten die Stelle, blieben jedoch beim selben Arbeitgeber) und sinkt bei den Erwerbstätigen ab 40 Jahren um rund einen Prozentpunkt (40–54 Jahre: 2,5%; 55–64 Jahre: 2,6%). Zu Beginn der Erwerbskarriere (15–24 Jahre) drückt sich die berufliche Mobilität fast ausschliesslich durch Unternehmenswechsel aus.

#### Erwerbsstatus: Selbstständige weniger mobil

Während sich die Nettorotationsquote im Jahr 2011 bei den Arbeitnehmenden auf 12,4% belief, betrug sie bei den Selbstständigen nur 4,2% und im Familienunternehmen tätigen Personen 9,4%.

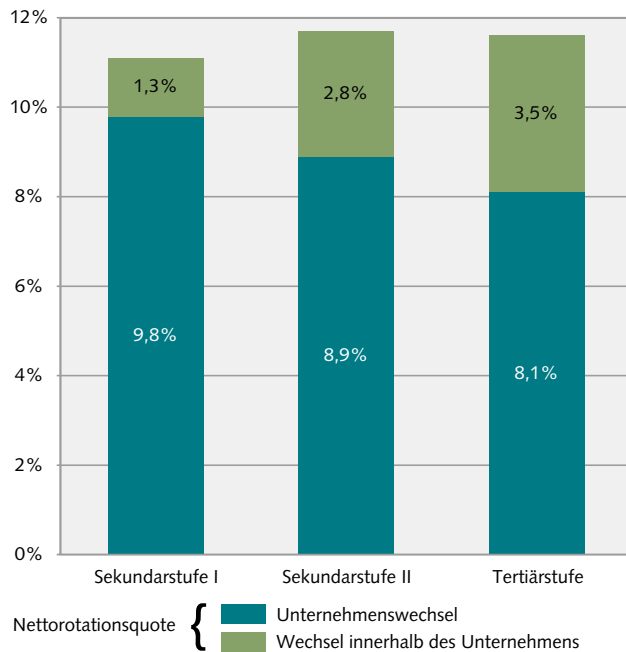
#### Bildung: mehr interne Wechsel bei Personen mit Tertiärausbildung

Bei der Nettorotationsquote gibt es nach Bildungsniveau kaum Unterschiede (Sekundarstufe I: 11,1%; Sekundarstufe II: 11,7%; Tertiärstufe: 11,6%; Grafik G6). Wird jedoch der Mobilitätstyp miteinbezogen, sieht die Situation anders aus: Die Erwerbstätigen mit einer Tertiärausbildung wechseln die Stelle verhältnismässig häufiger innerhalb desselben Unternehmens (3,5%) als jene mit einer Ausbildung auf Sekundarstufe (Sekundarstufe I: 1,3%; Sekundarstufe II; 2,8%).



**Nettorotationsquote nach Bildungsniveau, Unternehmenswechsel und interne Wechsel, in Prozent, 2010–2011**

G 6



Quelle: SAKE

© BFS

**Familiäre Situation: weniger Wechsel bei Personen, die für Kinder verantwortlich sind**

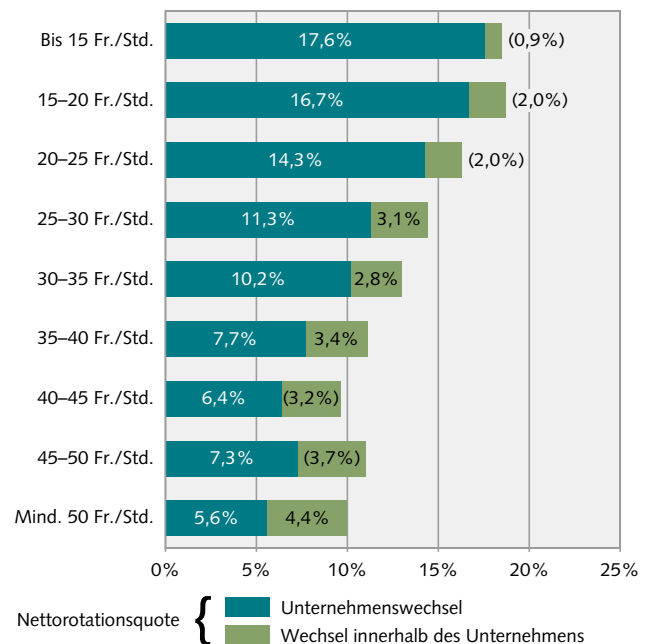
Familiäre Verpflichtungen scheinen die Mobilität einzuschränken: Die Arbeitnehmenden, die in einem Haushalt mit Kind(ern) unter 15 Jahren leben, wiesen zwischen 2010 und 2011 eine tiefere Nettorotationsquote auf als jene, die in einem Haushalt ohne Kinder leben (9,7% gegenüber 12,3%).

**Stundenlohn: Personen mit tiefem Lohn weisen höhere Mobilität auf**

Bei Personen mit einem tiefen Stundenlohn ist die Mobilität höher als bei jenen mit einem hohen Lohn: Die Nettorotationsquote der Arbeitnehmenden, die weniger als 15 Franken pro Stunde verdienen, lag bei 18,6%. Auch bei Personen mit einem Stundenlohn von 15 bis 20 Franken ist die Quote sehr hoch (18,7%). Ab einem Stundenlohn von 35 Franken scheint sich die Mobilität bei einem Wert von rund 10,5% zu stabilisieren. Während die Nettorotationsquote zurückgeht, nehmen die Wechsel innerhalb der Unternehmen deutlich zu (Grafik G7).

**Nettorotationsquote nach Bruttostundenlohn, Unternehmenswechsel und interne Wechsel, in Prozent, 2010–2011**

G 7



Quelle: SAKE

© BFS

**Wohnort: Erwerbstätige aus Agglomerationen mobiler**

Die Unterscheidung nach Urbanität der Region zeigt, dass die Arbeitnehmenden, die in einer Agglomeration wohnen (Nettorotationsquote der Kernstädte: 12,3%; andere Agglomerationsgemeinden: 11,6%), mobiler sind als jene in ländlichen Gemeinden (11,0%) oder in isolierten Städten (8,6%).

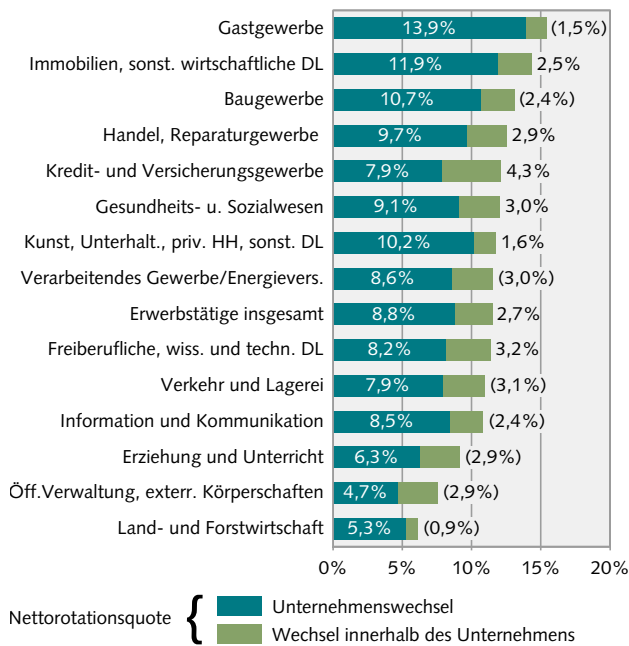
Der Anteil der Personen, welche die Stelle wechseln, ist bei den in der Deutschschweiz wohnhaften Erwerbstätigen (12,0%) höher als bei jenen, die in der Romandie (10,7%) oder im Tessin (9,4%) zuhause sind.

**Wirtschaftsbranchen: Wechsel im Gastgewerbe am häufigsten**

Der Mobilitätsgrad variiert je nach Tätigkeitsbereich der Erwerbstätigen. Die Rotationsquoten der Branchen «Gastgewerbe» (Nettorotationsquote: 15,4%; Grafik G8) und «Immobilien, sonstige wirtschaftliche DL» (14,4%) lagen beide deutlich über dem Schweizer Durchschnitt (11,6%). In den Branchen «Land- und Forstwirtschaft» (6,3%), «Öffentliche Verwaltung» (7,6%) und «Erziehung und Unterricht» (9,2%) hingegen wechselte weniger als jede zehnte arbeitnehmende Person innerhalb eines Jahres die Stelle. Diese schwache Mobilität lässt sich teilweise dadurch erklären, dass diese

**Nettorotationsquote nach Wirtschaftsbranche, Unternehmenswechsel und interne Wechsel, in Prozent, 2010–2011**

G 8



Quelle: SAKE

© BFS

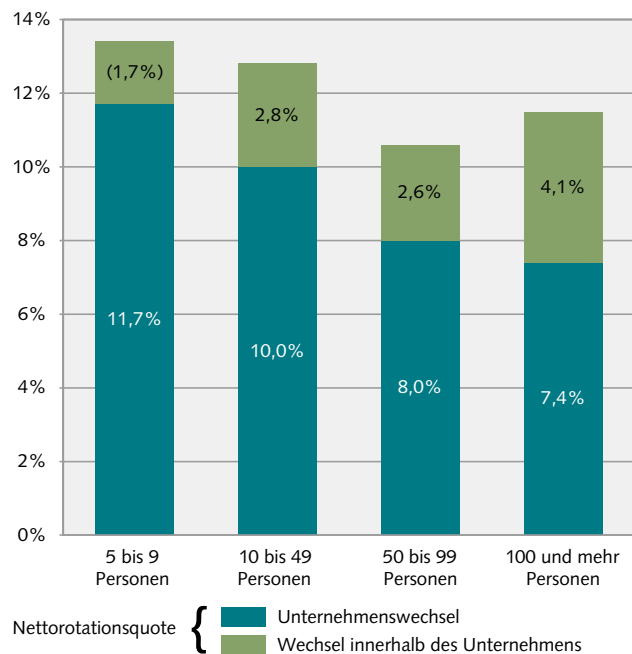
drei Branchen mitunter am stärksten von der demografischen Alterung betroffen sind und im Jahr 2010 den höchsten Anteil von Erwerbstätigen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren aufwiesen<sup>6</sup>.

**Hohe interne Mobilität im Kredit- und Versicherungsgewerbe**

Im Kredit- und Versicherungsgewerbe sind Wechsel innerhalb desselben Unternehmens besonders häufig. Sie betreffen mehr als ein Drittel der Wechsel (Durchschnitt: ein Viertel). Überdurchschnittlich viele Wechsel innerhalb desselben Unternehmens sind auch in der Branche «Freiberufliche wiss. und techn. Dienstleistungen» zu verzeichnen.

**Nettorotationsquote nach Unternehmensgrösse, Unternehmenswechsel und interne Wechsel, in Prozent, 2010–2011**

G 9



Quelle: SAKE

© BFS

**Unternehmensgrösse: in Grossunternehmen mehr interne Stellenwechsel**

Werden die internen Wechsel ausser Acht gelassen, geht die Nettorotationsquote mit zunehmender Unternehmensgrösse zurück (Grafik G9): Bei den Unternehmen, die 5 bis 9 Personen umfassen, lag sie bei 11,7%, bei jenen mit 10 bis 49 Personen bei 10,0%, bei solchen mit 50 bis 99 Personen betrug sie 8,0% und bei Unternehmen mit 100 und mehr Personen lediglich noch 7,4%. Bei Letztgenannten ist hingegen logischerweise die interne Mobilität am höchsten (4,1%).

<sup>6</sup> BFS (2012), DEMOS, «Seniorinnen und Senioren auf dem Schweizer Arbeitsmarkt», Newsletter Nr. 2, Neuchâtel

# 4 Berufliche Situation nach dem Tätigkeitswechsel

Dieses Kapitel befasst sich mit der Entwicklung der beruflichen Situation (Branche, Beruf, Beschäftigungsgrad, Stundenlohn) der Erwerbstätigen, die die Stelle gewechselt haben. Dazu werden die veränderten Arbeitsbedingungen mit jenen der Personen verglichen, die immer noch dieselbe Stelle besetzen.

### Bei weniger als 1 von 3 Stellenwechseln werden gleichzeitig Branche und Beruf gewechselt.

Im beobachteten Zeitraum behielten rund 4 von 10 Stellenwechselnden (37,2%) Beruf und Wirtschaftsbranche bei. 16,2% wechselten den Beruf, blieben jedoch in derselben Branche, 17,8% wechselten in eine andere Branche und behielten denselben Beruf. Bei 28,8% änderten sowohl Beruf als auch Branche (Grafik G10)<sup>7</sup>.

### Bei mehr als 1 von 3 Stellenwechseln ändert sich der Beschäftigungsgrad

Zwischen 2010 und 2011 änderte sich bei 32,7% der Arbeitnehmenden, die die Stelle gewechselt haben,

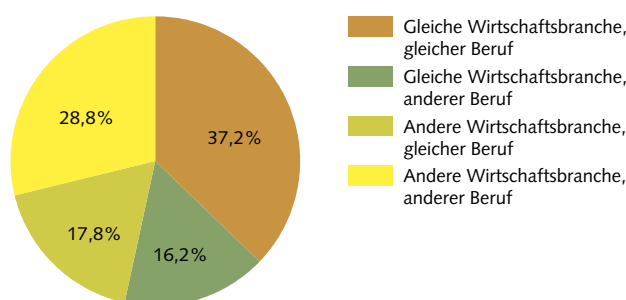
der Beschäftigungsgrad<sup>8</sup>. Dabei waren Aufstockungen etwa gleich häufig wie Senkungen (höherer Beschäftigungsgrad: 17,5%; tieferer: 15,2%).

Bei den Personen, die die Stelle nicht gewechselt haben, gab es halb so viele Veränderungen des Beschäftigungsgrads (18,6%).

### Bei 4 von 10 Vollzeitarbeitnehmenden, die die Stelle gewechselt haben, ist der Lohn um mindestens 10% gestiegen

Von 2010 bis 2011 hat sich der Lohn bei 58,3% der Vollzeitarbeitnehmenden<sup>9</sup>, die die Stelle gewechselt haben, um mindestens 10% verändert. 40,6% verdienten mehr, 17,6% weniger (Grafik G11). Diese Anteile unterscheiden sich stark von jenen der Arbeitnehmenden, die ihre Stelle (und den Beschäftigungsgrad) beibehalten haben (Änderung des Stundenlohns von mindestens 10%: 42,7% – davon 29,9% Erhöhungen und 12,8% Senkungen).

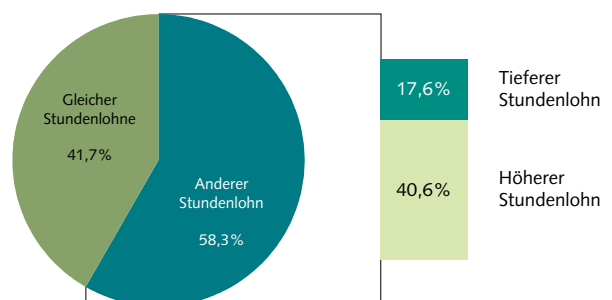
**Beruf und Wirtschaftsbranche nach Wechsel, in Prozent, 2011** G 10



Quelle: SAKE

© BFS

**Stundenlohn der neuen im Vergleich zum Stundenlohn der alten Stelle, 2010–2011** G 11



Quelle: SAKE

© BFS

<sup>7</sup> Grundlage: Wirtschaftsabschnitt NOGA (1-stellig). Die Berufsbezeichnungen stützen sich auf die Schweizer Berufsnomenklatur (3-stellig).

<sup>8</sup> Als Änderung des Beschäftigungsgrads gilt eine Abweichung von mind. +/-10%.

<sup>9</sup> Bei der Analyse der Löhne entspricht die Referenzbevölkerung (100%) der Gesamtheit der Beobachtungen, zu denen Informationen vorhanden sind (Stundenlohn im Jahr t-1 und im Jahr t). Dies entspricht 72% der Beobachtungen.

## 5 Faktoren, die die Bereitschaft zum Stellenwechsel beeinflussen

Als Ergänzung zu den deskriptiven Analysen wird in diesem letzten Kapitel folgende Frage erörtert: Welches sind – bei ansonsten identischen Voraussetzungen – die Faktoren, die eine Person dazu bewegen, die Stelle zu wechseln? Der Fokus liegt auf den 15- bis 64-jährigen Erwerbstätigen vor und nach dem Wechsel. Anhand einer logistischen Regression wurden die gleichzeitigen Auswirkungen von dreizehn Merkmalen (Geschlecht, Alter, familiäre Verpflichtung, Erwerbsstatus, Bildungsniveau, Beschäftigungsgrad, Wirtschaftszweig, Stundenlohn, Betriebszugehörigkeitsdauer, Unternehmensgrösse, Wohnregion, Sprachregion, ausgeübter Beruf) auf die Bereitschaft zum Stellenwechsel gemessen. Von den genannten Merkmalen haben sieben einen signifikanten Einfluss, jedoch von unterschiedlicher Intensität (vgl. Tabelle T1).

Das Alter der Arbeitnehmenden sowie die Betriebszugehörigkeitsdauer haben einen starken Einfluss auf die Bereitschaft, die Stelle zu wechseln. Verglichen mit der Gruppe der 40- bis 54-jährigen Arbeitnehmenden ist gegen Ende der Erwerbskarriere (55- bis 64-Jährige) die Wahrscheinlichkeit, eine andere Stelle zu besetzen als noch ein Jahr zuvor, geringer. Bei den Personen am Anfang der Erwerbskarriere (25 bis 39 Jahre), die noch dabei sind, sich beruflich zu positionieren, ist sie hingegen wesentlich höher. Diese Tatsache ist auch in Bezug auf die Betriebszugehörigkeitsdauer festzustellen: Je länger eine Person dieselbe Stelle inne hat, desto weniger wahrscheinlich ist ein Wechsel. Die Bedeutung der anderen fünf berücksichtigten Faktoren ist geringer. Zu ihnen zählen der Stundenlohn (bei einem Lohn von bis zu 20 Franken pro Stunde ist die Bereitschaft zum Stellenwechsel höher), der Erwerbsstatus vor dem Wechsel (im Vergleich zu Arbeitnehmenden wechseln Selbstständige die Stelle weniger häufig), das Bildungsniveau (Personen ohne nachobligatorische Ausbildung sind weniger mobil) oder auch die Unternehmensgrösse.

Trotz der leichten Abweichung zwischen der Nettoarbeitslosenquote der Männer und jener der Frauen (vgl. Kapitel 2) ist es nicht möglich, anhand der Ergebnisse des Regressionsmodells mit 7 Variablen auf signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede zu schliessen. Dies bedeutet, dass die Unterschiede in erster Linie in den erklärenden, signifikanten Faktoren des Modells begründet liegen, die die Tätigkeiten der Männer und Frauen auszeichnen (z.B. mehr Frauen mit tiefem Stundenlohn -> höhere Bereitschaft zum Stellenwechsel; mehr selbstständige Männer -> tiefere Bereitschaft zum Stellenwechsel als Arbeitnehmende), und nicht einzig im Geschlecht. Dieselbe Schlussfolgerung kann auch auf Ebene der Wirtschaftszweige gezogen werden, deren Auswirkungen anhand der Regression nicht signifikant ermittelt werden konnten, obwohl im deskriptiven Teil Unterschiede zu beobachten waren (vgl. Kapitel 3).

### Methodischer Hinweis

#### Internationale Definitionen im Bereich des Arbeitsmarktes

Die Definitionen betreffen sämtliche Personen der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz, die mindestens 15 Jahre alt sind und in einem Privathaushalt leben. Sie entsprechen den Empfehlungen des Internationalen Arbeitsamtes (ILO).

Als **erwerbstätig** gelten Personen, die während der Referenzwoche

- mindestens eine Stunde gegen Entlohnung gearbeitet haben,
- oder trotz zeitweiliger Abwesenheit von ihrem Arbeitsplatz (wegen Krankheit, Ferien, Mutterschaftsurlaub, Militärdienst usw.) weiterhin eine Arbeitsstelle als Selbstständigerwerbende oder Angestellte hatten
- oder die unentgeltlich im Familienbetrieb mitgearbeitet haben.

Als **erwerbslos gemäss ILO** gelten Personen,

- die in der Referenzwoche nicht erwerbstätig waren
- die in den vier vorangegangenen Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben und
- die für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar wären.

Als **nicht erwerbstätig** gelten Personen,

- die weder erwerbstätig noch erwerbslos sind.

Die Zahl der **Erwerbspersonen** entspricht der Summe der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen gemäss ILO.

#### Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

Die SAKE ist eine telefonische Stichprobenerhebung bei den Haushalten, die seit 1991 jährlich vom Bundesamt für Statistik (BFS) durchgeführt wird. Sie beschreibt die Struktur und die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung sowie das Erwerbsverhalten in der Schweiz. Im Hinblick auf die internationale Vergleichbarkeit stützt sich das BFS auf die Empfehlungen des Internationalen Arbeitsamtes (ILO) und auf die Normen von Eurostat zu den Arbeitskräfteerhebungen. Von 1991 bis 2009 wurde die Befragung nur im 2. Quartal durchgeführt. Gemäss dem bilateralem Statistikabkommen zwischen der Schweiz und der EU wird die SAKE heute kontinuierlich geführt mit dem Ziel, Quartalsindikatoren zum Arbeitsangebot zu produzieren. Die SAKE wird von einem privaten Marktforschungsinstitut im Auftrag des BFS durchgeführt. Die jährliche Basisstichprobe umfasst seit 2010 rund 105'000 Interviews pro Jahr. Sie wird ergänzt durch eine Spezialstichprobe von rund 21'000 Interviews mit Ausländerinnen und Ausländern. Grundgesamtheit der SAKE ist die ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren. Dank eines rotierenden Panels können dieselben Personen während 15 aufeinanderfolgenden Monaten vier Mal befragt werden. So besteht die Möglichkeit, Längsschnittstudien zu erstellen. In diesem Fall wird die Gewichtung der Ausgangssituation verwendet, es werden jedoch lediglich die Verhältnisse geschätzt (nicht die Bestände).

### Rotationsquote

Seit 2010 basiert die Schätzung der Abgänge auf der Gesamtzahl der Erwerbstätigen während der vier Quartale des Jahres t-1 und auf ihrem Arbeitsmarktstatus ein Jahr später. Hat eine Person noch dieselbe Stelle im selben Unternehmen oder im Rahmen derselben selbstständigen Erwerbstätigkeit wie ein Jahr zuvor, ist kein Wechsel zu verzeichnen. In allen anderen Fällen (neue Beschäftigung in einem anderen Unternehmen oder neue Beschäftigung im selben Unternehmen, Erwerbslosigkeit oder Austritt aus dem Erwerbsleben) liegt eine Veränderung vor.

Bis 2009 konnten die Stellenwechsel innerhalb desselben Unternehmens nicht gemessen werden und die Schätzung der Abgänge basierte auf der Gesamtzahl der Erwerbstätigen im 2. Quartal des Jahres t-1 und auf ihrem Arbeitsmarktstatus im 2. Quartal des Jahres t (ein Jahr später).

Es wird unterschieden zwischen:

$$\text{Bruttorotationsquote} = \frac{1}{4} \sum_{q=1}^4 \frac{\text{Personen, die zwischen dem Quartal } q \text{ des Jahres } t-1 \text{ und dem entsprechenden Quartal des Jahres } t \text{ ihre Stelle verlassen haben}}{\text{Erwerbstätige im Quartal } q \text{ des Jahres } t-1}$$

$$\text{Nettorotationsquote} = \frac{1}{4} \sum_{q=1}^4 \frac{\text{Personen, die zwischen dem Quartal } q \text{ des Jahres } t-1 \text{ und dem entsprechenden Quartal des Jahres } t \text{ die Stelle gewechselt haben}}{\text{Erwerbstätige im Quartal } q \text{ des Jahres } t-1}$$

**T1/1 Logistische Regression der Stellenwechsel (Nettorotationsquote),  
Erwerbstätige zwischen 15 und 64 Jahren (SAKE 2010–2011, N = 25 046)**

Erklärte Variable 1 = Stellenwechsel zwischen Jahr t-1 und Jahr t (in t-1 und t erwerbstätig) 0 = kein Stellenwechsel	Odds Ratio	Vertrauensintervall 95%	p-Wert Signifikante Schätzungen mit p<0,05	Anzahl Beobachtungen Total
<b>Altersklasse</b>				
Referenzausprägung: 40–54 Jahre				10 650
15–24 Jahre	2,94	2,45 – 3,53	<,0001	2 045
25–39 Jahre	1,53	1,36 – 1,72	<,0001	7 911
55–64 Jahre	0,69	0,58 – 0,82	<,0001	4 440
<b>Haushaltstyp</b>				
Referenzausprägung: Ohne Kind <15 Jahre				16 958
Mit Kind(ern) <15 Jahre	0,84	0,75 – 0,94	0,00	8 088
<b>Erwerbsstatus</b>				
Referenzausprägung: Arbeitnehmende				21 554
Selbstständige	0,60	0,45 – 0,80	0,00	3 176
Mitarbeitende Familienmitglieder	1,93	1,26 – 2,94	0,00	316
<b>Bildungsniveau</b>				
Referenzausprägung: Sekundarstufe II				12 171
Obligatorische Schule	0,74	0,63 – 0,86	<,0001	4 024
Tertiärstufe	1,12	0,98 – 1,26	0,09	8 851
<b>Bruttostundenlohn</b>				
Referenzausprägung: 50 Fr./Std und mehr				4 171
Bis 20 Fr./Std.	1,66	1,29 – 2,12	<,0001	1 159
20–30 Fr./Std.	1,11	0,92 – 1,34	0,27	4 668
30–40 Fr./Std.	1,03	0,87 – 1,23	0,74	5 484
40–50 Fr./Std.	0,96	0,79 – 1,15	0,62	3 557
Andere Erwerbstätige (Selbstständige, keine Angabe)	*	* *	*	6 007
<b>Betriebszugehörigkeitsdauer</b>				
Referenzausprägung: 5 Jahre und mehr				14 285
Weniger als 1 Monat	4,22	2,91 – 6,12	<,0001	220
1 Monat bis weniger als 6 Monate	2,76	2,29 – 3,33	<,0001	1 352
6 Monate bis weniger als 1 Jahr	2,08	1,71 – 2,53	<,0001	1 578
1 Jahr bis weniger als 3 Jahre	1,52	1,32 – 1,76	<,0001	4 212
3 Jahre bis weniger als 5 Jahre	1,69	1,46 – 1,95	<,0001	3 373
<b>Betriebsgrösse</b>				
Referenzausprägung: 100 Personen und mehr				7 835
1 Person	1,57	1,17 – 2,10	0,00	1 485
2 bis 4 Personen	1,13	0,93 – 1,38	0,22	2 672
5 bis 9 Personen	1,12	0,93 – 1,35	0,24	2 563
10 bis 49 Personen	1,14	1,00 – 1,29	0,06	6 677
50 bis 99 Personen	0,93	0,78 – 1,12	0,44	2 605

### T1/2 Logistische Regression der Stellenwechsel (Nettorotationsquote), Erwerbstätige zwischen 15 und 64 Jahren (SAKE 2010–2011, N = 25 046)

Hypothesentest auf dem Gesamtmodell	Chi-Square	Freiheitsgrade	Pr > ChiSq
Wahrscheinlichkeitsverhältnis	324 019,1	25	<,0001
Score-Test	356 446,8	25	<,0001
Wald-Test	873,1	25	<,0001
Effekt der Variablen im Modell	Wald Chi-Square	Freiheitsgrade	Pr > ChiSq
Altersklasse	210,8	3	<,0001
Betriebszugehörigkeitsdauer	177,6	6	<,0001
Bruttostundenlohn	46,2	5	<,0001
Erwerbsstatus	31,6	2	<,0001
Bildungsniveau	21,9	2	<,0001
Betriebsgrösse	15,3	6	0,02
Haushaltstyp	9,7	1	0,00

Zusammengefasst beschreibt ein Odds das Verhältnis der Zahl der Personen, die ein bestimmtes Merkmal aufweisen (hier den Stellenwechsel), geteilt durch die Zahl der Personen, die das Merkmal nicht aufweisen. So entspricht beispielsweise ein Odds von 0,25 einem Verhältnis von 1 zu 4. Dies bedeutet, dass 1 Person das Merkmal aufweist, 4 nicht.

Eine Odds Ratio ist das Verhältnis des Odds des Merkmals (hier des Stellenwechsels) in der betrachteten Gruppe (z.B. die Erwerbstätigen von 15 bis 64 Jahren) geteilt durch das Odds des Merkmals in der Referenzgruppe, d.h. der grössten Gruppe (z.B. die Erwerbstätigen von 40 bis 54 Jahren). Eine Odds Ratio liegt zwischen 0 und unendlich. Beträgt die Odds Ratio 1, bedeutet dies, dass es keinen Unterschied zur Referenzgruppe gibt. Ist sie höher als 1, fällt das Verhältnis zugunsten der betrachteten Gruppe aus, liegt sie darunter, ist die Wahrscheinlichkeit in der Referenzgruppe höher. Je weiter die Odds Ratio vom Wert 1 entfernt ist, desto bedeutender ist das Ergebnis. (So zeigt z.B. die Odds Ratio von 1,53, dass für die Erwerbstätigen von 25 bis 39 Jahren die Wahrscheinlichkeit grösser ist, dass sie das Merkmal aufweisen und die Stelle wechseln, als für die Erwerbstätigen von 40 bis 54 Jahren).

