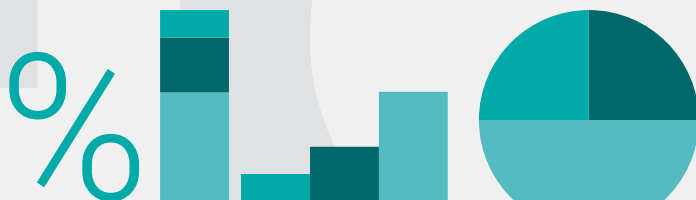




BFS Aktuell



03 Arbeit und Erwerb

Neuchâtel, Oktober 2020

Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

Die berufliche Mobilität in der Schweiz

Zusammenfassung

In der vorliegenden Publikation wird die berufliche Mobilität unter dem Gesichtspunkt von Stellenwechseln und Austritten aus dem Erwerbsleben untersucht. 19,2% der Personen, die 2018 erwerbstätig waren, haben innerhalb eines Jahres ihren Arbeitsplatz verlassen; sie haben entweder die Stelle gewechselt (12,7%) oder ihren Arbeitsmarktstatus verändert (6,5%; neu erwerbslos gemäss ILO oder aus dem Erwerbsleben ausgetreten). In den vergangenen 25 Jahren waren hinsichtlich der Stellenwechsel keine langfristigen steigenden oder sinkenden Tendenzen festzustellen.

Frauen geben ihre berufliche Tätigkeit etwas häufiger auf als Männer. Werden nur die Stellenwechsel betrachtet, sind hingegen kaum geschlechterspezifische Unterschiede zu beobachten.

Es gibt verschiedene Gründe, weshalb eine Tätigkeit aufgegeben wird. 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 häufiger, wenn die Konjunkturlage günstig ist, in Zeiten hoher Erwerbslosigkeit steigen hingegen die unfreiwilligen Abgänge.

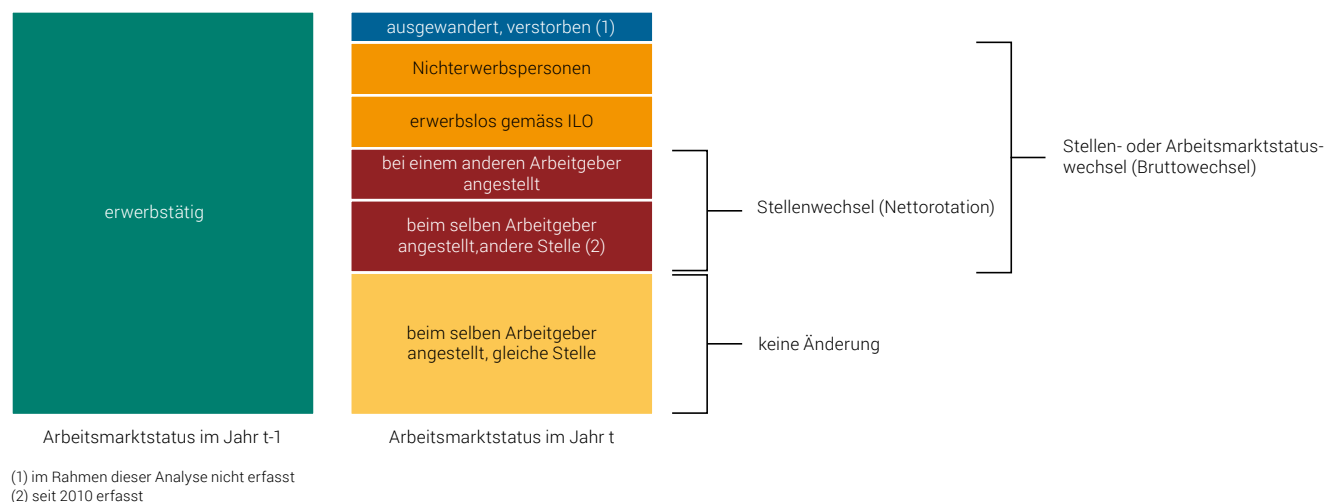
Nahezu jede vierte erwerbstätige Person im Alter von 15 bis 24 Jahren hat zwischen 2018 und 2019 die Stelle gewechselt. Mit dem Alter nimmt der Anteil der Stellenwechselnden (Nettorotationsquote) stark ab. Die interne Rotationsquote (Stellenwechsel innerhalb desselben Unternehmens) ist bei den 25- bis 39-Jährigen am höchsten. Zu Beginn der Erwerbskarriere drückt sich die berufliche Mobilität deutlich häufiger durch Unternehmenswechsel aus.

Arbeitnehmende wechseln öfter die Stelle als Selbstständigerwerbende. Besonders hoch ist die Nettorotationsquote bei Personen mit niedrigem Stundenlohn und solchen mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Auch Personen ohne familiäre Verpflichtungen weisen eine überdurchschnittliche Mobilität auf. Die meisten Stellenwechsel sind in den Wirtschaftsbranchen «Gastgewerbe» und «Immobilien, sonstige wirtschaftliche DL» zu beobachten, die wenigsten in den Branchen «Land- und Forstwirtschaft», «Öffentliche Verwaltung» sowie «Erziehung und Unterricht». Wenn zur Kontrolle die anderen Faktoren (Alter, Vertragsdauer, Betriebszugehörigkeitsdauer) miteinbezogen werden, beeinflusst der Tätigkeitsbereich die Stellenwechsel nur geringfügig.

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

Methode zur Messung der beruflichen Mobilität in der Schweiz

G1



© BFS 2020

1 Einleitung

Gemäss den Schätzungen von Eurostat arbeitet eine Person in der Schweiz rund 42,6 Jahre; das sind sechs Jahre mehr als in der EU¹. Berufliche Laufbahnen sind durch verschiedene Ereignisse gekennzeichnet, beispielsweise durch Stellenverlust, Tätigkeitswechsel, Unternehmensgründung, vorübergehenden Austritt aus dem Arbeitsmarkt oder Pensionierung. All diese Elemente gehören zur beruflichen Mobilität, die sowohl von den Interessen der Arbeitnehmenden (Verbesserung bestimmter Aspekte ihrer Lebensbedingungen) als auch von wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen (Optimierung der Produktionsprozesse) beeinflusst werden kann. Ebenfalls eine Rolle spielen äussere Faktoren wie die Konjunkturlage oder die Bestimmungen der Sozialversicherungen.

Ziele der Analyse

In dieser Analyse wird die berufliche Mobilität in Bezug auf Stellenwechsel und Änderungen des Arbeitsmarktstatus untersucht. Die räumliche Mobilität (Wege zwischen Wohn- und Arbeitsort) ist nicht Gegenstand dieser Analyse.² Nach einer Erläuterung der verwendeten Definitionen und Indikatoren werden die Rotationsquoten für das Jahr 2019 und ihre Entwicklung in den letzten 25 Jahren kommentiert und in einen konjunkturellen Zusammenhang gestellt. Im Anschluss an die deskriptive Analyse wird die Häufigkeit der Wechsel nach verschiedenen Merkmalen der Erwerbstätigen oder der Wirtschaftsbranche berechnet. Ausserdem wird dargelegt, wie sich die Arbeitsbedingungen, namentlich der Beschäftigungsgrad und Stundenlohn, nach einem freiwilligen oder unfreiwilligen Stellenwechsel verändern.

Schliesslich wird anhand eines logistischen Regressionsmodells aufgezeigt, welche Faktoren die Bereitschaft zum Stellenwechsel beeinflussen.

Verwendete Konzepte und Indikatoren

Für diese Analyse wurde die Häufigkeit der Stellenwechsel anhand der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) berechnet. Es wird zwischen der Bruttorotationsquote (Zahl der Personen, die ihre Stelle verlassen haben, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Erwerbstätigen zu Beginn des Beobachtungszeitraums) und der Nettorotationsquote (Anteil der Personen, die ihre Stelle gewechselt haben und vor und nach dem Wechsel erwerbstätig waren; siehe Abbildung G1) unterschieden. Seit dem Jahr 2010 kann auch die interne Rotationsquote (Stellenwechsel innerhalb desselben Unternehmens) gemessen und in die Rotationsquoten integriert werden. Ein Beschrieb der SAKE, die Definitionen in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarktstatus sowie die genaue Berechnung der Rotationsquoten sind im methodischen Anhang zu finden.

¹ Eurostat, Dauer des Arbeitslebens, Tabelle [lfsi_dwl_a], https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_dwl_a&lang=de

² siehe: Pendlermobilität in der Schweiz 2016: www.bfs.admin.ch → Statistiken finden → Kataloge und Datenbanken

2 Die berufliche Mobilität und ihre Entwicklung

In der Schweiz haben 893 000 bzw. 19,2% der im Jahr 2018 erwerbstätigen Personen innerhalb eines Jahres ihren Arbeitsplatz verlassen. 9,8% haben das Unternehmen gewechselt und 2,9% innerhalb desselben Unternehmens eine andere Stelle angenommen. 1,8% wurden erwerbslos gemäss ILO und 4,6% sind aus dem Erwerbsleben ausgetreten (Pensionierung oder Aufgabe der Erwerbstätigkeit aus anderen Gründen).

Bei den Frauen sind Stellenwechsel etwas häufiger

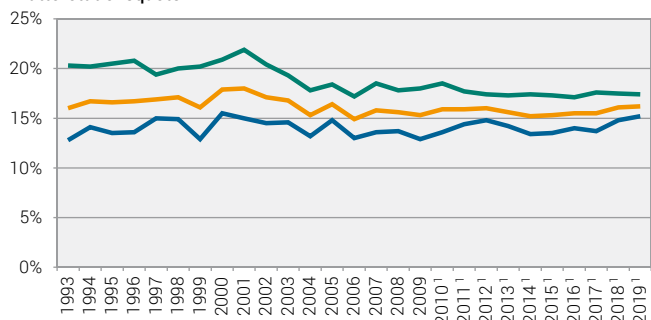
Frauen verlassen ihre Stelle verhältnismässig häufiger als Männer (2019: Bruttoretationsquote von 20,1%; Männer: 18,4%). Werden nur die Stellenwechsel betrachtet, sind die Unterschiede geringer (Nettoretationsquote der Frauen: 12,9%; der Männer: 12,5%). Der Anteil der Wechsel innerhalb desselben Unternehmens ist bei den Männern (3,1%) etwas höher als bei den Frauen (2,7%).

Bruttoretationsquote und Nettoretationsquote, nach Geschlecht

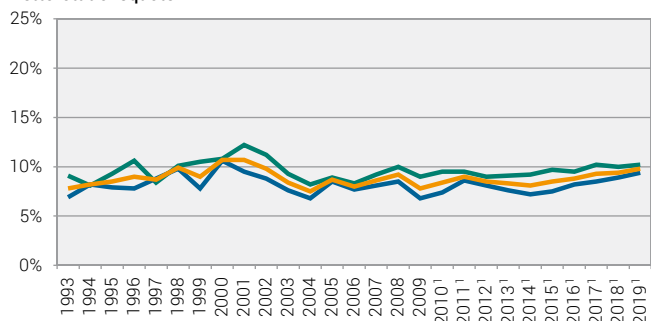
In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang

G2

Bruttoretationsquote



Nettoretationsquote



— Rotationsquote, Total
— Rotationsquote, Männer
— Rotationsquote, Frauen

¹ Die bis 2010 messbaren internen Wechsel innerhalb eines Unternehmens sind nicht enthalten, um die Kohärenz der Zeitreihen zu gewährleisten.

Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

Stellenwechsel nehmen seit 2014 konstant zu

Zwischen 1993 und 2019 bewegte sich der Anteil der Erwerbstätigen, die die Stelle gewechselt haben (Nettoretationsquote ohne interne Wechsel, da diese bis 2010 nicht messbar waren), zwischen 7,5% und 10,7%. Seit 2014 ist ein regelmässiger Anstieg zu beobachten. 2019 erreichte die Quote ihren höchsten Stand seit 2002. Dieses Wachstum lässt sich bei den Männern seit 2014, bei den Frauen bereits seit 2012 feststellen (siehe Grafik G2).

Im Berichtszeitraum nahm die berufliche Mobilität bei den 25- bis 39-Jährigen relativ stark zu (Nettoretationsquote 1993: 7,8%; 2019: 14,0%), bei den 40- bis 45-Jährigen verlief der Anstieg etwas weniger steil (von 4,2% auf 6,8%). Bei den Personen zwischen 55 und 64 Jahren blieb die Rotationsquote stabil, bei den Jungen war sie unbeständig (zwischen 17,1% und 27,7%). Der Anstieg der Nettoretationsquote in der Gesamtbevölkerung wird durch die demografische Alterung gebremst, da die Altersklassen, in denen weniger häufig die Stelle gewechselt wird, mehr Erwerbstätige umfassen.

Berufliche Mobilität hängt teilweise von der Konjunkturentwicklung ab

Der Anteil der Erwerbstätigen, die ein Jahr später erwerbslos gemäss ILO waren, variierte zwischen 0,9% und 2,3%. Höchstwerte wurden während Zeiten konjunktureller Abschwächung verzeichnet, d. h. 1996, 1997, 2003, 2009, 2010, 2013 und 2015, während Tiefstwerte bei besserer Konjunkturlage zu beobachten waren (siehe Grafik G3).

Der Übergang von der Erwerbstätigkeit zum Status «Nicht-erwerbsperson» ist Ausdruck eines strukturellen Wandels. Im Jahr 1993 verliessen 6,0% der Erwerbstätigen innerhalb eines Jahres den Arbeitsmarkt, 2019 waren es nur noch 4,6%. Erklären lässt sich diese Abnahme mit dem rückläufigen Anteil der Frauen, die den Arbeitsmarkt verlassen. Er ist zwischen 1993 und 2019 um rund 4 Prozentpunkte gesunken; jener der Männer hat hingegen leicht zugenommen (siehe Grafik G3). Diese Entwicklung ist auf die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen zurückzuführen, namentlich auf die Tatsache, dass Mütter ihre Erwerbstätigkeit nach einer Geburt immer seltener aufgeben.³

Werden die Kurven der Nettoretationsquote und der Erwerbslosigkeit einander gegenübergestellt, zeigt sich ein Spiegeleffekt: je tiefer die Erwerbslosenquote, desto höher die berufliche Mobilität oder, im Umkehrschluss, je höher die Erwerbslosenquote, desto geringer die Bereitschaft zum Stellenwechsel (siehe Grafik G4). Ab 2015 stabilisierte sich die Erwerbslosigkeit zunächst und ging dann zurück. Parallel dazu nahm die berufliche Mobilität kontinuierlich zu.

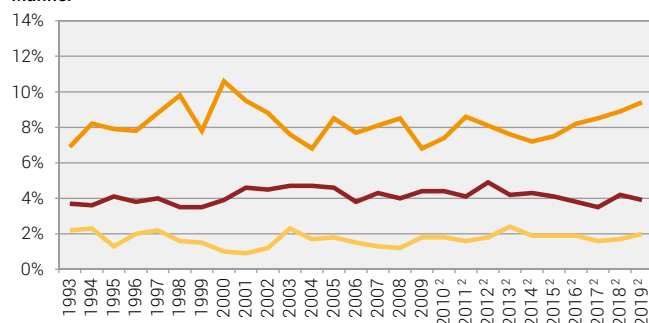
³ siehe: www.bfs.admin.ch → Statistiken finden → Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung → Gleichstellung von Frau und Mann → Erwerbstätigkeit → Erwerbsbeteiligung

Arbeitsmarktstatus¹ nach Verlassen der Stelle, nach Geschlecht

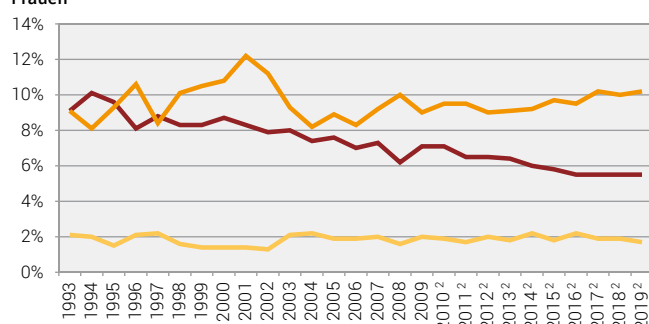
In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang

G3

Männer



Frauen



— Erwerbstätige — Nichterwerbspersonen
— Erwerbslose gemäss ILO

¹ Die Summe der drei Status entspricht in jedem Jahr der Bruttoretationsquote.

² Die bis 2010 messbaren internen Wechsel innerhalb eines Unternehmens sind nicht enthalten, um die Kohärenz der Zeitreihen zu gewährleisten.

Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

Verlassen der Stelle hat verschiedene Gründe

Zu den wichtigsten Gründen für das Verlassen einer Stelle gehörten 2019, in der Reihenfolge ihrer Häufigkeit, «unbefriedigende Arbeitsbedingungen» (3,0% der Erwerbstätigen im Jahr 2018)⁴, «der Wunsch nach Veränderung» (2,2%), «Entlassung» (2,1%), «Ende eines befristeten Arbeitsvertrags» (2,0%), «andere Gründe» (1,9%), «Pensionierung (ordentliche, Früh-, Zwangspensionierung)» (1,5%) sowie «Kinderbetreuung, andere persönliche oder familiäre Gründe» (0,7%) (siehe Grafik G5).

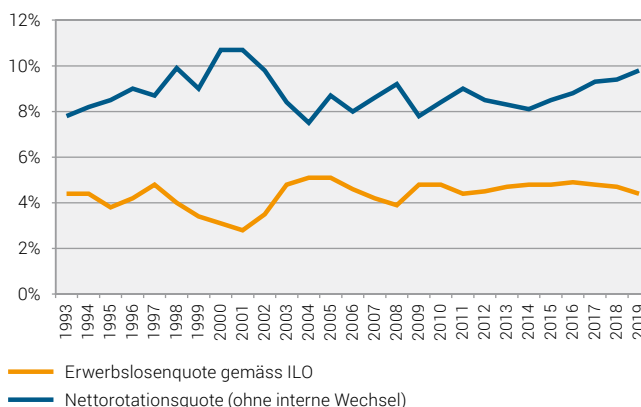
Männer sind etwas häufiger von Entlassungen betroffen als Frauen (2,2% gegenüber 1,9%). Frauen hingegen verlassen ihre Stelle häufiger aus persönlichen und familiären Gründen (1,2% gegenüber praktisch 0% bei den Männern), aufgrund unbefriedigender Arbeitsbedingungen (3,2% gegenüber 2,8% bei den Männern) oder weil ein befristeter Vertrag ausläuft (2,4% gegenüber 1,6%). Umgekehrt ist der Wunsch nach Veränderung oder eine Beförderung verhältnismässig weniger oft der Grund, die Stelle zu verlassen (2,1% gegenüber 2,4%) als bei den Männern.

⁴ Bei Personen, die ihre Stelle verlassen haben, ist dies der häufigste Grund. 18,4% der Erwerbstätigen, die ihre Stelle verlassen haben, d. h. nahezu jede fünfte Person, gaben unbefriedigende Arbeitsbedingungen als Grund an.

Berufliche Mobilität und Erwerbslosenquote gemäss ILO, 1993–2019

In %

G4



— Erwerbslosenquote gemäss ILO
— Nettorotationsquote (ohne interne Wechsel)

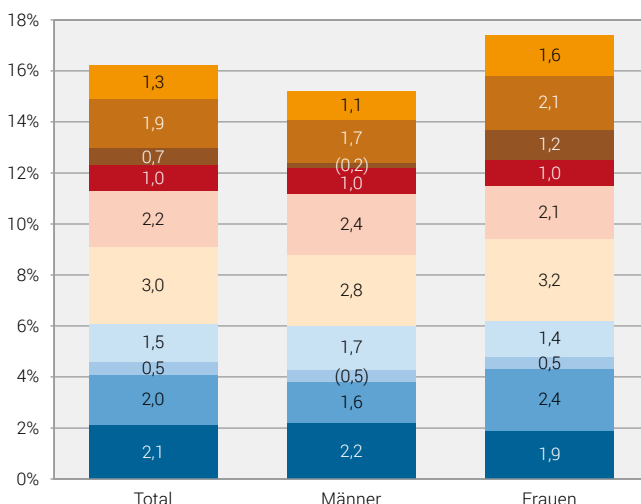
Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

Grund für das Verlassen der letzten Stelle (Bruttoretationsquote), nach Geschlecht, 2019

In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang

G5



— weiss nicht / keine Antwort
— andere Gründe
— Betreuung von Kindern, andere persönliche / familiäre Gründe
— Studium / Ausbildung / Militärdienst
— Wunsch nach Veränderung / beruflicher Aufstieg
— unbefriedigende Arbeitsbedingungen
— (Zwangs-, Früh-, ordentliche) Pensionierung
— Krankheit / Unfall / IV
— Ende des befristeten Arbeitsvertrags
— Entlassung

Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

Bei guter Konjunkturlage mehr freiwillige Abgänge

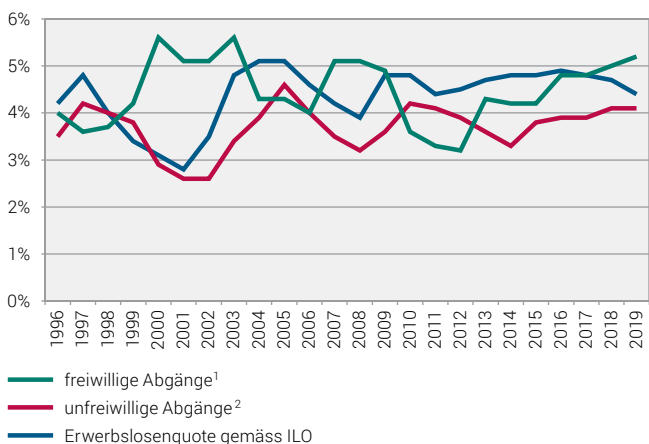
Die Personen, die ihre Stelle infolge einer Entlassung oder eines auslaufenden Vertrags verlassen haben, wurden der Kategorie «unfreiwillige Abgänge» zugeteilt, jene, die dies aufgrund unbefriedigender Arbeitsbedingungen oder im Wunsch nach Veränderung taten, in die Kategorie «freiwillige Abgänge». Die Entwicklung der jeweiligen Anteile der beiden Kategorien wurde mit jener der Erwerbslosenquote gemäss ILO verglichen (siehe Grafik G6).

Obschon bei schwacher Konjunktur und hoher Erwerbslosigkeit (1997, 2003–2006, 2010) die unfreiwilligen Abgänge Höchstwerte 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 dieser 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).

Freiwillige und unfreiwillige Abgänge sowie Erwerbslosenquote gemäss ILO, 1996–2019

In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang/Erwerbspersonen

G6



¹ Entlassung, Ende des befristeten Arbeitsvertrags

² unbefriedigende Arbeitsbedingungen, Wunsch nach Veränderung, Beförderung

Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

Dienstalter nimmt ab

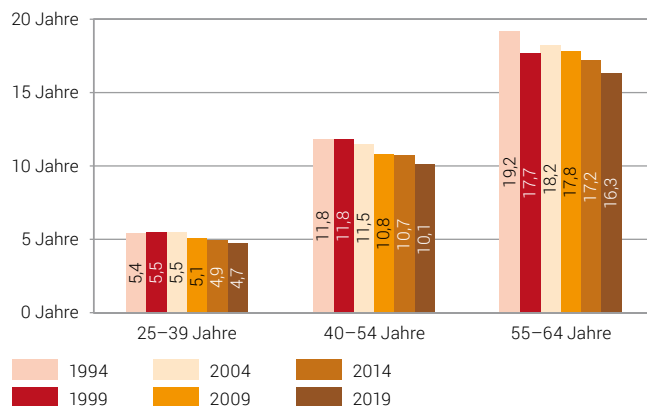
Die durchschnittliche Anzahl Jahre, die Erwerbstätige im gleichen Unternehmen arbeiten, hat in allen Altersklassen abgenommen (siehe Grafik G7). Zwischen 1994 und 2019 verringerte sie sich bei den 25- bis 39-Jährigen von 5,4 auf 4,7 Jahre (–0,7 Jahre), bei den 40- bis 54-Jährigen von 11,8 auf 10,1 Jahre (–1,7 Jahre) und bei den 55- bis 64-Jährigen von 19,2 auf 16,3 Jahre (–2,9 Jahre).

Bei den Männern ist der Rückgang des Dienstalters ausgeprägter als bei den Frauen (25- bis 39-Jährige: –1 Jahr zwischen 1994 und 2019 bei den Männern, –0,2 Jahre bei den Frauen; 40- bis 54-Jährige: –2,6 bzw. –0,3 Jahre; 55- bis 64-Jährige: –4,1 bzw. –0,6 Jahre). Dies liegt daran, dass Frauen ihre Karriere bei der Geburt von Kindern weniger häufig unterbrechen, was bei ansonsten gleichbleibenden Faktoren vermutlich zu einer Erhöhung des Dienstalters führen würde.⁵ Dass dieses nicht gestiegen ist, lässt sich folglich durch eine grössere berufliche Mobilität der Frauen erklären.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in der aktuellen Firma, 1994–2019

In Jahren

G7



Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

3 Stellenwechsel nach Merkmalen der Erwerbstätigen und der Unternehmen

In diesem Kapitel stehen die Erwerbstätigen im Fokus, die innerhalb eines Jahres die Stelle wechseln. Die Nettorotationsquoten werden nach ausgewählten Faktoren zu den Erwerbstätigen (Altersgruppe, Betriebszugehörigkeitsdauer, Erwerbsstatus, familiäre Situation, Stundenlohn, Bildungsniveau) sowie zu deren arbeitgebenden Unternehmen (Wirtschaftsbranche, Grösse), detailliert ausgeführt.

⁵ siehe: www.bfs.admin.ch → Statistiken finden → Kataloge und Datenbanken → Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 1991–2018

Ab 40 Jahren deutlich weniger Stellenwechsel

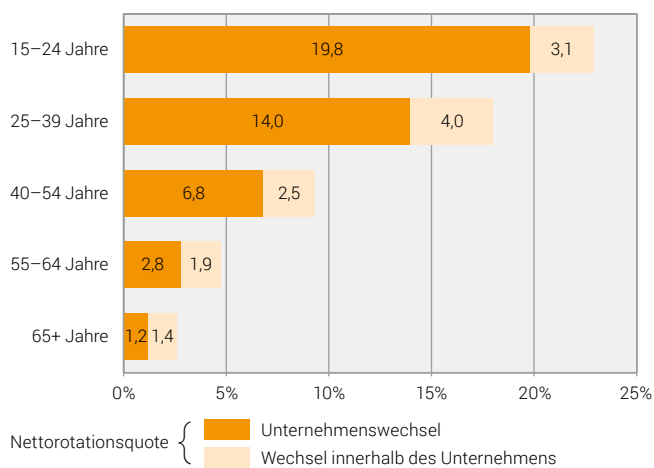
Beim Vergleich der Rotationsquoten nach Alter zeigen sich unterschiedliche Verhaltensweisen (siehe Grafik G8): Die Nettorotationsquote geht mit zunehmendem Alter zurück (15–24 Jahre: 22,9%; 25–39 Jahre: 18,0%; 40–54 Jahre: 9,4%; 55–64 Jahre: 4,7%).

Stellenwechsel innerhalb desselben Unternehmens sind besonders häufig bei den 25- bis 39-Jährigen; bei ihnen erreicht die interne Mobilität ihren höchsten Stand (in dieser Altersgruppe wechselten 4,0% der Erwerbstätigen von 2018 die Stelle, blieben jedoch beim selben Arbeitgeber) und sinkt bei den Erwerbstätigen ab 40 Jahren um mehr als einen Prozentpunkt (40–54 Jahre: 2,5%; 55–64 Jahre: 1,9%). In der jüngsten Altersgruppe (15 bis 24 Jahre) liegt dieser Anteil bei 3,1%.

Nettorotationsquote nach Altersgruppe, 2019

In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang

G8



Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

Die Mobilität nimmt mit steigender Betriebszugehörigkeitsdauer ab

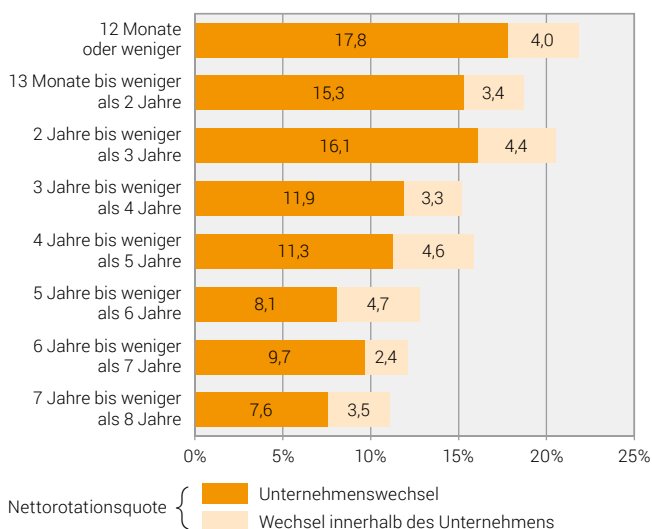
Je länger jemand eine Stelle besetzt, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels. Personen, die seit einem oder zwei Jahren in einem Betrieb arbeiten, weisen eine deutlich höhere Nettorotationsquote auf als Personen mit einem Dienstalter von sieben bis acht Jahren (18,6% gegenüber 11,1%, siehe Grafik G9). Bis zu einer Betriebszugehörigkeit von drei Jahren bleibt die Nettorotationsquote hoch, danach nimmt sie kontinuierlich ab.

Werden nur die Erwerbstätigen betrachtet, die ihre Stelle gewechselt haben, zeigt sich eine grössere Dynamik. Im Alter von 30 Jahren hatten sie vor ihrem Abgang durchschnittlich 3,2 Jahre im gleichen Betrieb gearbeitet. Die Gleichaltrigen, die ihre Stelle nicht gewechselt haben, wiesen eine Betriebszugehörigkeit von 4,4 Jahren auf. Bei den 40-Jährigen lagen diese Werte bei 5,0 bzw. 8,0 Jahren und bei den 50-Jährigen bei 5,7 bzw. 12,2 Jahren.

Nettorotationsquote nach Betriebszugehörigkeitsdauer, 2019

In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang

G9



Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

Erwerbsstatus: Selbstständigerwerbende behalten ihre Beschäftigung eher bei

2019 belief sich die Nettorotationsquote bei den Arbeitnehmenden auf 13,9%, bei den Selbstständigerwerbenden hingegen nur auf 4,4%. Das Verhalten von im Familienunternehmen tätigen Personen unterscheidet sich kaum von jenem der Arbeitnehmenden ab (Nettorotationsquote: 14,7%). Dass Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag deutlich weniger mobil sind als solche mit einem unbefristeten Vertrag, erstaunt nicht (Nettorotationsquote von 30,4% bzw. 12,4%).

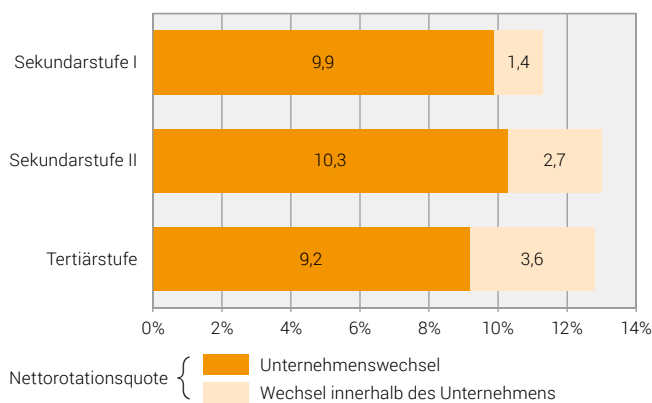
Bildung: mehr unternehmensinterne Wechsel bei Personen mit Tertiärausbildung

Bei der Nettorotationsquote gibt es nach Bildungsniveau kaum Unterschiede (Sekundarstufe I: 11,2%; Sekundarstufe II: 12,9%; Tertiärstufe: 12,8%; siehe Grafik G10). Wird jedoch der Mobilitätstyp miteinbezogen, sieht die Situation anders aus: Erwerbstätige mit einer Tertiärausbildung wechseln die Stelle verhältnismässig häufiger innerhalb desselben Unternehmens (3,6%) als jene mit einer Ausbildung auf Sekundarstufe (Sekundarstufe I: 1,4%; Sekundarstufe II: 2,7%).

Nettorotationsquote nach Bildungsniveau, 2019

In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang

G10



Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

Familiäre Situation: weniger Stellenwechsel bei Personen mit Kindern

Familiäre Verpflichtungen scheinen die Mobilität einzuschränken: Die Arbeitnehmenden, die in einem Haushalt mit Kind(ern) unter 15 Jahren leben, wiesen zwischen 2018 und 2019 eine tiefere Nettorotationsquote auf als jene, die in einem Haushalt ohne Kinder leben (10,7% gegenüber 13,4%). Die Nettorotationsquote der Frauen mit Kind(ern) ist tiefer als jene der Männer mit Kind(ern) (10,0% gegenüber 11,5%). Lebt kein Kind im Haushalt, verzeichnen hingegen Frauen die höhere Nettorotationsquote (14,0% gegenüber 12,9% bei den Männern).

Grosse berufliche Mobilität bei Unterbeschäftigten

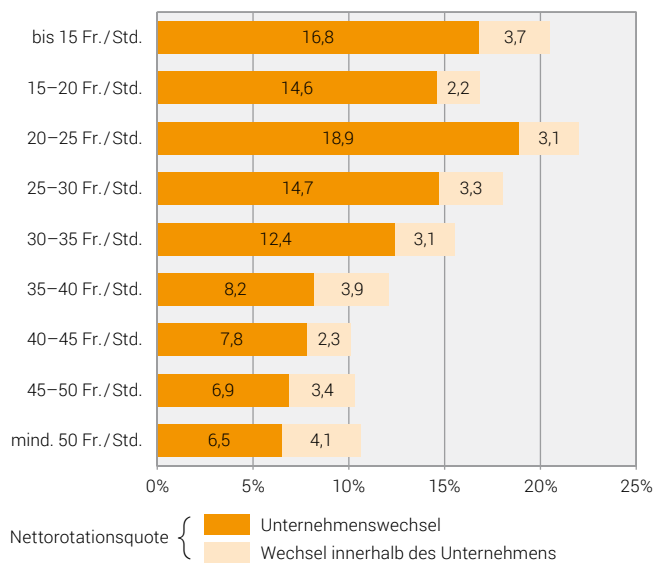
Bei Vollzeiterwerbstätigen (2019: 13,2%) liegt die Rotationsquote leicht höher als bei Teilzeiterwerbstätigen (Beschäftigungsgrad zwischen 50% und 89%: 11,9%; Beschäftigungsgrad unter 50%: 11,6%). Unterbeschäftigte, d. h. Teilzeiterwerbstätige, die mehr arbeiten möchten und ihren Beschäftigungsgrad kurzfristig aufstocken könnten, verlassen ihre Stelle häufiger (Nettorotationsquote: 16,1%) als Teilzeiterwerbstätige, die nicht unterbeschäftigt sind (12,4%).

Stundenlohn: Personen mit tiefem Lohn sind mobiler

Bei Personen mit einem tiefen Stundenlohn ist die Mobilität höher als bei jenen mit einem hohen Stundenlohn. Die Nettorotationsquote der Arbeitnehmenden, die weniger als 20 Franken pro Stunde verdienen, lag bei 18,6%. Auch Personen mit einem Stundenlohn zwischen 20 und maximal 30 Franken weisen eine sehr hohe Quote auf (19,6%). Anschliessend nimmt die Mobilität allmählich ab und stabilisiert sich ab einem Stundenlohn von 40 Franken bei 10% bis 11% (siehe Grafik G11).

Nettorotationsquote nach Bruttostundenlohn, 2019

In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang

G11

Quelle: BFS – SAKE

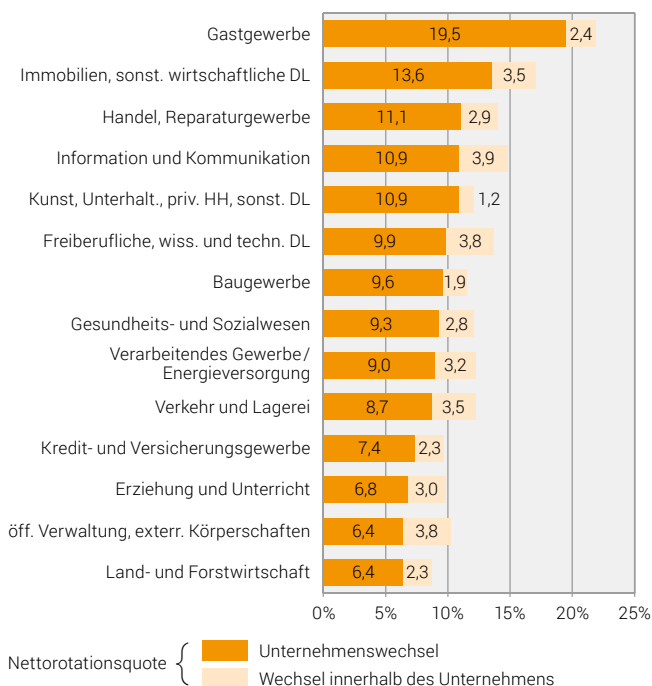
© BFS 2020

Wirtschaftsbranchen: Wechsel sind im Gastgewerbe am häufigsten

Der Mobilitätsgrad variiert stark je nach Wirtschaftsbranche, in der die Erwerbstätigen arbeiten. 2019 lagen die Rotationsquoten der Branchen «Gastgewerbe» (Nettorotationsquote: 22,0%; siehe Grafik G12) und «Immobilien, sonstige wirtschaftliche DL» (17,1%) beide deutlich über dem Schweizer Durchschnitt (12,7%). In den Branchen «Land- und Forstwirtschaft» (8,7%), «Kredit- und Versicherungsgewerbe» sowie «Erziehung und Unterricht» (beide 9,8%) hingegen wechselte weniger als jede zehnte erwerbstätige Person innerhalb eines Jahres die Stelle.

Nettorotationsquote nach Wirtschaftsbranche, 2019

In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang

G12

Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

Hohe interne Mobilität in der öffentlichen Verwaltung

In den Branchen «Information und Kommunikation» (3,9% der Erwerbstätigen; Schweizer Durchschnitt: 2,9%), «öffentliche Verwaltung» und «Freiberufliche, wiss. und techn. DL» (beide 3,8%) sind Wechsel innerhalb desselben Unternehmens überdurchschnittlich häufig. Die Arbeitnehmenden in den Branchen «Baugewerbe» und «Kunst, Unterhaltung, private Haushalte, sonstige Dienstleistungen» haben hingegen nur wenige Möglichkeiten, innerhalb desselben Unternehmens die Stelle zu wechseln (Anteil der internen Stellenwechsel unter 2%).

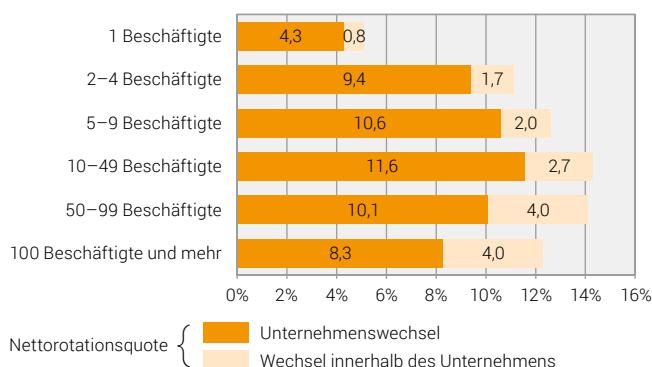
Interne Mobilität ist in Grossunternehmen stärker verbreitet

Werden nur die Unternehmenswechsel berücksichtigt, ist die Nettorotationsquote in Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten am höchsten (11,6%). In Unternehmen ab 100 Beschäftigten beträgt sie lediglich 8,3%. Die interne Mobilität ist hingegen in den grössten Unternehmen am stärksten verbreitet (siehe Grafik G13).

Nettorotationsquote nach Unternehmensgrösse, 2019

In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang

G13



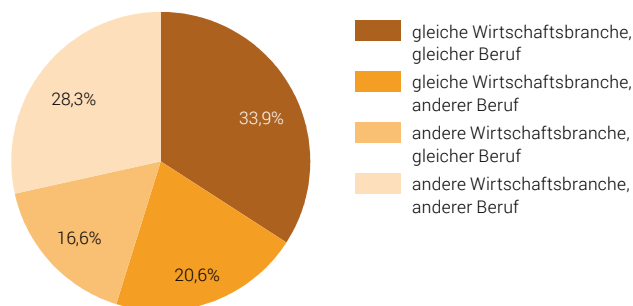
Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

Beruf² und Wirtschaftsbranche¹ nach Wechsel, 2018–2019

In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang

G14

¹ nach Wirtschaftsabschnitt NOGA, 1 Stelle² nach CH-ISCO19, 3 Stellen

Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

4 Berufliche Situation nach dem Stellenwechsel

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

Bei weniger als einem von drei Stellenwechseln werden sowohl Branche als auch Beruf gewechselt

2019 behielt ein Drittel der Stellenwechselnden (33,9%) Beruf und Wirtschaftsbranche bei. 20,6% wechselten den Beruf, blieben jedoch in derselben Branche, 16,6% wechselten in eine andere Branche und behielten denselben Beruf. Bei 28,3% änderten sich sowohl Beruf als auch Branche⁶ (siehe Grafik G14).

Bei mehr als jedem dritten Wechsel ändert sich der Beschäftigungsgrad

Zwischen 2018 und 2019 änderte sich bei 37,9% der Erwerbstätigen, die den Betrieb gewechselt haben, der Beschäftigungsgrad⁷. Dabei waren Aufstockungen (21,2%) häufiger als Senkungen (16,7%). Frauen wechseln deutlich häufiger den Beschäftigungsgrad als Männer (siehe Grafik G15).

Der Beschäftigungsgrad kann auch ohne Stellenwechsel geändert werden, allerdings kommt dies deutlich seltener vor (18,6% der Erwerbstätigen, die ihre Stelle nicht gewechselt haben, änderten ihr Arbeitspensum). Auch bei einem unternehmensinternen Stellenwechsel kann der Beschäftigungsgrad angepasst werden (bei 25,8% der internen Wechsel), aber auch das kommt weniger häufig vor als bei Unternehmenswechseln.

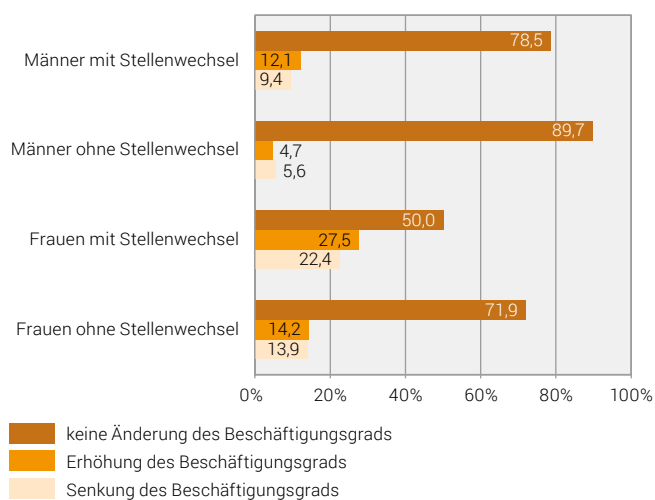
⁶ Basis: Wirtschaftsabschnitt NOGA (einstellig). Die Berufsbezeichnungen stützen sich auf die Berufsnomenklatur CH-ISCO (dreistellig).

⁷ Als Änderung des Beschäftigungsgrads gilt eine Abweichung von mind. +/-10%.

Entwicklung des Beschäftigungsgrads innerhalb eines Jahres, mit oder ohne Stellenwechsel, 2018–2019

In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang

G15



Die Hälfte der Personen, die ihre Stelle aus persönlichen oder familiären Gründen wechseln, ändert ihren Beschäftigungsgrad

Werden die Ergebnisse nach den Gründen für einen Stellenwechsel aufgeschlüsselt, zeigen sich ebenfalls Unterschiede. 2019 arbeiteten nahezu drei von zehn Personen (31,8%), die ihre Stelle im Wunsch nach Veränderung oder aufgrund unbefriedigender Arbeitsbedingungen gewechselt haben, in ihrem neuen Job mit einem anderen Beschäftigungsgrad: 19% hatten ihn erhöht, 13% gesenkt. Die Erwerbstätigen, die ihre Stelle unfreiwillig verlassen haben, arbeiteten zu 36% mit einem veränderten Beschäftigungsgrad (höher: 15%; tiefer: 21%). Am häufigsten sind Änderungen des Beschäftigungsgrads allerdings bei Arbeitnehmenden – hauptsächlich Frauen –, die ihre Stelle zur Betreuung von Kindern oder aus anderen persönlichen oder familiären Gründen gewechselt haben (44% haben ihren Beschäftigungsgrad geändert: 27% höher, 17% tiefer).

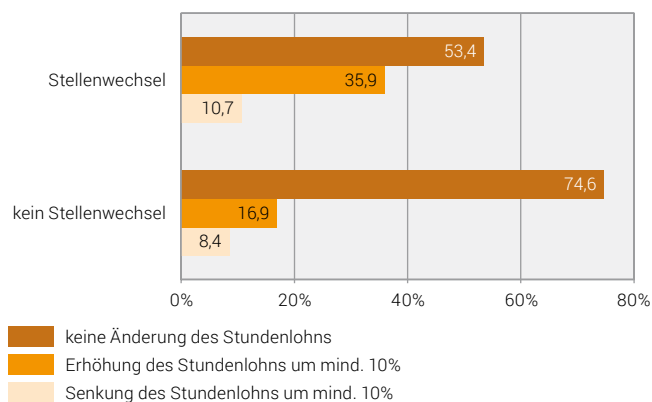
Bei fast jeder zweiten vollzeitarbeitnehmenden Person ändert sich beim Stellenwechsel der Lohn

Zwischen 2018 und 2019 hat sich der Lohn bei 46,6% der Vollzeitarbeitnehmenden, die ihre Stelle bei gleichem Beschäftigungsgrad gewechselt haben, um mindestens 10% verändert. 35,9% verdienten mehr, 10,7% weniger (siehe Grafik G16). Wie beim Beschäftigungsgrad sind bei Vollzeitarbeitnehmenden, die ihre Stelle nicht wechseln, auch die Lohnveränderungen deutlich seltener (25,4%, davon 16,9% mit mehr und 8,4% mit weniger Lohn).

Entwicklung des Stundenlohns innerhalb eines Jahres mit oder ohne Stellenwechsel, 2018–2019

In % der Erwerbstätigen vor dem Abgang

G16



5 Faktoren, die die Bereitschaft zum Stellenwechsel beeinflussen

Ergänzend zu den deskriptiven Analysen werden in diesem letzten Kapitel die Faktoren näher beleuchtet, die eine Person dazu bewegen, die Stelle zu wechseln.

Der Fokus liegt auf den 15- bis 64-jährigen Erwerbstätigen vor und nach dem Stellenwechsel. Anhand einer logistischen Regression⁸ werden die gleichzeitigen Auswirkungen von 15 Merkmalen (Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, familiäre Verpflichtungen, Bildungsniveau, Beschäftigungsgrad, Wirtschaftsbranche, Stundenlohn, Betriebszugehörigkeitsdauer, Unternehmensgrösse, ausgeübter Beruf, Urbanisierungsgrad, Sprachregion, allgemeiner Gesundheitszustand und Vertragsform) auf die Bereitschaft zum Stellenwechsel gemessen.

Von den genannten Merkmalen haben sieben einen signifikanten Einfluss, jedoch von sehr unterschiedlicher Intensität. Zur Veranschaulichung der Ergebnisse wurde für jedes im Modell berücksichtigte Merkmal die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels berechnet (siehe Tabelle T 1). Das Alter der Erwerbstätigen, die Vertragsform sowie die Betriebszugehörigkeitsdauer haben einen starken Einfluss auf die Bereitschaft, die Stelle zu wechseln. Bei Arbeitnehmenden mit einem befristeten Arbeitsvertrag im Jahr t-1 beträgt die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels innerhalb eines Jahres 0,30, bei Arbeitnehmenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag 0,13. Bei den Selbstständigerwerbenden liegt die Wahrscheinlichkeit bei 0,06. Nach Alter betrachtet ist die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels bei den Jüngsten (15–24 Jahre) am höchsten. Bei den 55- bis 64-Jährigen beträgt sie lediglich 0,07. Auch bei den 25- bis 39-Jährigen liegt die Wahrscheinlichkeit mit 0,17 relativ hoch. Werden die Altersklasse und die Vertragsdauer miteinander kombiniert, erreicht die

⁸ Explizit wird das SAS-Verfahren proc surveylogistic mit Gewichtung der «Erwerbstätigen» und die LSMEANS-Anweisung mit der Option ILINK verwendet.

Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels bei den 15- bis 24-Jährigen mit einem befristeten Arbeitsvertrag 0,42 und bei den 55- bis 64-Jährigen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag 0,06. Sie ist bei befristet angestellten Personen in allen Altersklassen rund zweimal höher als bei unbefristet angestellten (siehe Grafike G 17).

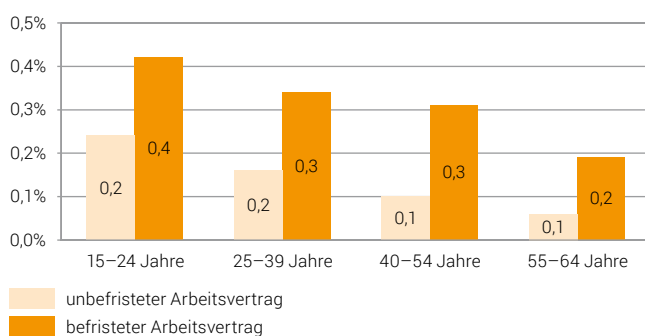
Auch die Betriebszugehörigkeitsdauer beeinflusst die berufliche Mobilität. Je länger eine Person dieselbe Stelle innehat, desto weniger wahrscheinlich ist ein Wechsel (weniger als ein Jahr: Wahrscheinlichkeit von 0,17; fünf Jahre und mehr: 0,09). Die anderen vier berücksichtigten Faktoren haben weniger Einfluss. Dennoch sind einige soziodemografischen Besonderheiten zu erwähnen: Personen ohne nachobligatorische Ausbildung sind weniger mobil (0,12; Sekundarstufe II: 0,15; Tertiärstufe: 0,17), Erwerbspersonen in den Wirtschaftsbranchen «Gastronomie» (0,22) und «Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL» (0,18) hingegen überdurchschnittlich mobil.

Trotz der Abweichung zwischen der Nettorotationsquote der Männer und jener der Frauen (siehe Kapitel 2) ist es nicht möglich, anhand der Ergebnisse des Regressionsmodells mit sieben Variablen auf signifikante geschlechterspezifische Verhaltensweisen zu schliessen. Dies bedeutet, dass die Unterschiede nicht einzig im Geschlecht, sondern in erster Linie in den erklärenden, signifikanten Faktoren des Modells begründet liegen (z. B. mehr erwerbstätige Frauen mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder kürzere Betriebszugehörigkeitsdauer bei Frauen, was zu einer grösseren Bereitschaft zum Stellenwechsel führt). Dieselbe Schlussfolgerung kann auch auf Ebene des Stundenlohns gezogen werden. Werden die Auswirkungen der anderen Faktoren ausgeklammert, lässt sich anhand der multiplen Regressionen kein statistisch signifikanter Einfluss des Stundenlohns ermitteln, obwohl im deskriptiven Teil Unterschiede beobachtet wurden (siehe Kapitel 3).

Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels, Kombination von Alter und Dauer des Arbeitsvertrags

Wahrscheinlichkeit in %¹

G 17



¹ Die Wahrscheinlichkeit, die Stelle zu verlassen (nach Altersgruppe, kombiniert mit der Dauer des Arbeitsvertrags), wird anhand der vom logistischen Regressionsmodell berechneten Parameter bestimmt. Für die anderen Erklärungsfaktoren wird das mittlere Profil verwendet.

Methodik

Internationale Definitionen im Bereich des Arbeitsmarkts

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
 - 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 **Nichterwerbspersonen** oder beruflich inaktiv gelten Personen,

- die weder erwerbstätig noch erwerbslos gemäss ILO 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 ILO und auf die Normen von Eurostat zu den Arbeitskräfteerhebungen. Von 1991 bis 2009 wurde die Befragung nur im 2. Quartal durchgeführt. Gemäss dem bilateralen Statistikabkommen zwischen der Schweiz und der EU wird die SAKE heute kontinuierlich geführt, um Quartalsindikatoren zum Arbeitsangebot

zu produzieren. Die SAKE wird von einem privaten Marktforschungsinstitut im Auftrag des BFS durchgeführt. Die jährliche Basisstichprobe umfasst seit 2010 rund 100 000 Interviews pro Jahr. Sie wird ergänzt durch eine Spezialstichprobe von rund 20 000 Interviews mit Ausländerinnen und Ausländern. Grundgesamtheit der SAKE ist die ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren. Dank eines rotierenden Panels können dieselben Personen innerhalb von 15 aufeinanderfolgenden Monaten viermal 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, besteht kein Wechsel. 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:

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

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

Logistische Regression der Stellenwechsel bei den 15–64 jährigen Erwerbstätigen, 2016–2019

T1.1

Hypothesentests am ganzen Modell (Testing global Null hypothesis)	Chi-square	Freiheitsgrad	Pr>Chisq
Likelihood-Verhältnis	166	31	<,0001
Score-Test	118	31	<,0001
Wald-Test	89	31	<,0001
Wirkung der Einflussgrössen im Modell (Type 3 analysis of effect)	Wald Chi-sq	Freiheitsgrad	Pr>Chisq
Altersklasse	182	3	<,0001
Bildungsniveau	20	2	<,000
Haushaltstyp	22	1	<,0001
Sprachregion	14	2	<,0001
Betriebszugehörigkeitsdauer	75	4	<,0001
Typ des Arbeitsvertrags	118	5	<,0001
Wirtschaftsbranche	13	14	<,0001
Bereich: Erwerbstätige im Jahr t-1 und t	Schätzung der Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels ¹		
Erklärte Variable: 1 = Stellenwechsel zwischen Jahr t-1 und Jahr t 0 = kein Stellenwechsel	Geschätzte Wahrscheinlichkeit	Vertrauensintervall 95%	
Merkmale der Erwerbstätigen vor dem Abgang (t-1)			
Altersklasse			
15–24 Jahre	0,25	0,22	0,30
25–39 Jahre	0,17	0,15	0,20
40–54 Jahre	0,12	0,10	0,14
55–64 Jahre	0,07	0,06	0,09
Bildungsniveau			
Sekundarstufe I	0,12	0,10	0,14
Sekundarstufe II	0,15	0,12	0,17
Tertiärstufe	0,17	0,14	0,19
Sprachregion			
Deutschschweiz	0,16	0,14	0,19
Französische Schweiz	0,14	0,12	0,17
Italienische und rätoromanische	0,13	0,10	0,15
Haushaltstyp			
Personen ohne Kind <15 Jahre	0,15	0,13	0,18
Personen mit Kind(ern) <15 Jahre	0,13	0,11	0,16
Betriebszugehörigkeitsdauer			
Weniger als 1 Jahr	0,17	0,15	0,19
1 Jahr bis weniger als 3 Jahre	0,15	0,13	0,17
3 Jahre bis weniger als 5 Jahre	0,14	0,12	0,16
5 Jahre und mehr	0,09	0,08	0,10
Typ des Arbeitsvertrags			
Unbefristeter Arbeitsvertrag	0,13	0,11	0,15
befristeter Arbeitsvertrag	0,30	0,26	0,34
Lehrlinge	0,07	0,06	0,09
Selbständigerwerbende	0,06	0,05	0,08
Mitarb. Familienmitglieder	0,17	0,14	0,21

Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2020

Logistische Regression der Stellenwechsel bei den 15–64 jährigen Erwerbstätigen, 2016-2019 (Ende)

T1.1

Bereich: Erwerbstätige im Jahr t-1 und t	Schätzung der Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels ¹		
Erklärte Variable: 1 = Stellenwechsel zwischen Jahr t-1 und Jahr t 0 = kein Stellenwechsel	Geschätzte Wahrscheinlichkeit	Vertrauensintervall 95%	
Wirtschaftsbranche			
A Land- und Forstwirtschaft	0,12	0,10	0,16
B–E Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung	0,14	0,12	0,16
F Baugewerbe	0,14	0,12	0,16
G Handel, Reparaturgewerbe	0,15	0,13	0,17
H Verkehr und Lagerei	0,13	0,11	0,16
I Gastgewerbe	0,22	0,18	0,25
J Information und Kommunikation	0,14	0,11	0,17
K Kredit- und Versicherungsgewerbe	0,13	0,11	0,16
L/N Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	0,18	0,15	0,21
M Freiberufliche, wiss. und techn. DL	0,13	0,11	0,16
O/U Öff.Verwaltung, exterr. Körperschaften	0,10	0,08	0,12
P Erziehung und Unterricht	0,09	0,07	0,10
Q Gesundheits- u. Sozialwesen	0,13	0,11	0,15
R/S/T Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst. DL	0,14	0,12	0,16

¹ Auf Basis des geschätzten logistischen Modells wurde für jede Kategorie der berücksichtigten Erklärungsvariablen (inkl. Referenzkategorie) die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels berechnet und bei den anderen Faktoren jeweils der durchschnittliche Wert herangezogen. Die Wahrscheinlichkeit liegt zwischen 0 und 1. Die Wechselwirkungen zwischen den Variablen wurden bei der Analyse nicht berücksichtigt. Ihr Einbezug hätte das Modell leicht verbessert.

Herausgeber:	Bundesamt für Statistik (BFS)
Auskunft:	info.arbeit@bfs.admin.ch, AES, Tel. 058 463 64 00
Redaktion:	Thierry Murier, AES; Thomas Christin, AES; Alain Vuille, AES
Reihe:	Statistik der Schweiz
Themenbereich:	03 Arbeit und Erwerb
Originaltext:	Französisch
Übersetzung:	Sprachdienste BFS
Layout:	Sektion DIAM, Prepress/Print
Grafiken:	Sektion DIAM, Prepress/Print
Online:	www.statistik.ch
Print:	www.statistik.ch Bundesamt für Statistik, CH-2010 Neuchâtel, order@bfs.admin.ch , Tel. 058 463 60 60 Druck in der Schweiz
Copyright:	BFS, Neuchâtel 2020 Wiedergabe unter Angabe der Quelle für nichtkommerzielle Nutzung gestattet
BFS-Nummer:	1319-2000