

Arbeitsverhältnisse in der Schweiz

Ergebnisse aus dem Schweizer Arbeitsmarktsurvey

Andreas Diekmann*

Henriette Engelhardt**

Ben Jann*

August 1999

* Institut für Soziologie der Universität Bern

** Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin

Inhalt

1	Einführung	2
2	Der Schweizer Arbeitsmarktsurvey: Eine Kurzbeschreibung	3
2.1	Ziel und Inhalt	3
2.2	Stichprobendesign und Erhebungsmethode.....	3
3	Ende der Normalarbeit?	4
4	Heimarbeit und Telearbeit: Aufhebung der Trennung von Arbeit und Wohnen?.....	6
5	Flexibilisierung von Arbeitszeiten.....	8
5.1	Gleitzeit und selbstbestimmte Arbeitszeit	8
5.2	Arbeitszeitwünsche.....	9
6	Beschaffenheit von Arbeitsplätzen	9
6.1	Informatikausstattung	9
6.2	Belastungen.....	10
7	Unbezahlte Arbeit	11
8	Arbeitsplatzsuche.....	13
9	Militärdienst und ziviler Berufserfolg	14
10	Arbeitsethik	17
11	Dienstleistungen	18
12	Zusammenfassung und Ausblick.....	21
	Literatur	21

1 Einführung

Das „Normalarbeitsverhältnis“ basiere auf einem „auf Dauerhaftigkeit ausgelegten Arbeitsvertrag, einem festen an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tarifvertraglich normierten Lohn und Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber“, berichten Hoffmann und Walwei (1998: S. 410). Gleichzeitig war und ist die Normalarbeit, besonders mit Blick auf eine dauerhafte, ununterbrochene Vollzeittätigkeit vom Ausbildungsende bis zum Pensionseintritt, eine zentrale Voraussetzung des Funktionierens sozialer Sicherungssysteme. Mehr noch: Auch die Politik der Verbände, die mit der Regelung kollektiver Arbeitsbeziehungen befasst sind, orientiert sich vorwiegend an dem Typus der Normalarbeit. Schwindet aber aufgrund gesellschaftlicher und technologischer Umbrüche diese Basis, wie es mit der These von der „Erosion der Normalarbeitszeit“ (Kress 1998) schlagwortartig benannt wird, dann hat dies weitreichende Konsequenzen auch für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Dass neue, flexible und moderne, aber auch prekäre und ungeschützte, nicht am traditionellen Leitbild ausgerichtete Formen von Arbeit in der Informations- und Dienstleistungsgesellschaft zugenommen haben, ist eine weithin akzeptierte Vorstellung. Weniger klar ist, welche Formen von Arbeit in welchem Umfang heute auf dem Arbeitsmarkt existieren. Welches quantitative Ausmass hat die „Normalarbeit“ heute? Sind z.B. Beschäftigungen mit selbstbestimmter Arbeitszeit – Stichwort „Zeitsouveränität“ – oder moderne Arbeitsformen wie Telearbeit weit verbreitet oder nur Randphänomene? Wie sind Arbeitsplätze heute beschaffen und mit welchen Belastungen ist die Arbeit verbunden?

Dies sind einige Untersuchungsfragen, denen wir mit den Daten des Schweizer Arbeitsmarktsurveys nachgehen. Daneben gilt unsere Aufmerksamkeit einer Reihe weiterer Aspekte des Arbeitsmarktgeschehens. Unser Ziel ist es, über den Schweizer Arbeitsmarktsurvey zu informieren und überblicksartig einige Befunde zur Diskussion zu stellen.

2 Der Schweizer Arbeitsmarktsurvey: Eine Kurzbeschreibung

2.1 Ziel und Inhalt

Der „Schweizer Arbeitsmarktsurvey 1998“ (SAMS) ist ein Gemeinschaftsprojekt sozialwissenschaftlicher Institute an der Universität Bern.¹ Ziel der Befragung ist es, Surveydaten zur Untersuchung verschiedener soziologischer und politikwissenschaftlicher Fragenkomplexe in Zusammenhang mit dem Arbeitsleben bereitzustellen. Die Fragen beziehen sich sowohl auf objektive Merkmale der Arbeitssituation als auch auf subjektive Einstellungen und Bewertungen. Hinzu kommt eine ausführliche Sozialdemographie, die ein Fragenprogramm zur Familien-, Erwerbs- und Bildungsbiographie einschliesst. In einer schriftlichen Nachbefragung wurden zudem zwei Module des „International Social Survey Programme“ (ISSP) erhoben. Dabei handelt es sich um die Fragenprogramme „Role of Government“ (teilweise repliziert) und „Work Orientations“ (vollständig repliziert). Die Erhebung zu den beiden Schwerpunktthemen wurde 1996 bzw. 1997 in mehr als 20 Ländern durchgeführt. Mit der SAMS-Erhebung kann die Schweiz in die Analyse der international vergleichbaren ISSP-Daten einbezogen werden. Die Daten des SAMS stehen für Sekundäranalysen ab Januar 2000 bei SIDOS in Neuenburg zur Verfügung.

2.2 Stichprobendesign und Erhebungsmethode

Die Grundgesamtheit der Untersuchung umfasst die sprachassimilierte (deutsch-, französisch- oder italienischsprachige) ständige Wohnbevölkerung der Schweiz im Jahre 1998 im Alter von 18 bis 70 Jahren.

Die zu befragenden Personen wurden mittels eines zweistufigen Auswahlverfahrens ermittelt. Zunächst wurde aus dem Telefonverzeichnis eine Zufallsstichprobe von 6700 Schweizer Haushaltsadressen gezogen. Auf der zweiten Auswahlstufe der Haushalte wurde am Telefon

¹ Die Befragung „Der Schweizer Arbeitsmarktsurvey 1998“ ist Teil des Gemeinschaftsprojekts „Zukunft der Arbeitswelt“ des Instituts für Politikwissenschaft und des Instituts für Soziologie der Universität Bern. Das Projekt wird vom Schweizerischen Nationalfonds im Rahmen des Schwerpunktprogramms „Zukunft Schweiz“ gefördert und von Andreas Diekmann (Institut für Soziologie) und Klaus Armingeon (Institut für Politikwissenschaft) geleitet. Zusätzlich sind an den Projektarbeiten beteiligt: Henriette Engelhardt und Ben Jann (Institut für Soziologie) sowie Simon Geissbühler (Institut für Politikwissenschaft). Die Feldarbeit hat das LINK Institut in Luzern unter der Leitung von Peter Grau besorgt.

aus den zur Grundgesamtheit gehörenden Haushaltsmitgliedern die zu befragende Person per Zufallsauswahl bestimmt.²

Die Befragung bestand aus dem standardisierten telefonischen Interview von durchschnittlich 40 Minuten Dauer und einem standardisierten schriftlichen Fragebogen. Die telefonischen Interviews wurden nach brieflicher Vorankündigung computergestützt durchgeführt (CATI-Methode). Der schriftliche Fragebogen wurde den Befragten danach per Post zugestellt, die diesen selbständig zu Hause ausfüllen und mit einem vorfrankierten Umschlag zurücksenden konnten. Um eine hohe Rücklaufquote des schriftlichen Interviews zu erreichen, wurde als Geschenk eine Taxcard (Telefonkarte) mit Projektaufdruck im Wert von sFr. 10.– beigelegt. Bei Nicht-Retournierung des Fragebogens innert zwei Wochen wurde mittels eines Erinnerungsschreibens, welches nochmals einen leeren Fragebogen enthielt, gemahnt.

Nach einem Pretest im Dezember 1997 und einem zweiten Pretest im Frühjahr 1998 erfolgte die Haupterhebung im Zeitraum Mai bis Oktober 1998. Abzüglich systematischer Ausfälle errechnet sich eine Ausschöpfungsquote von 63,0% für das telefonische Interview (3028 Fälle). 83,7% der telefonisch befragten Personen retournierten den schriftlichen Fragebogen, so dass sich für die schriftliche ISSP-Befragung immerhin noch eine Ausschöpfungsquote von 52,8% ($0,6302 \times 0,8372$) ergibt. Die Feldarbeit wurde vom LINK Institut in Luzern in enger Abstimmung mit den Auftraggebern besorgt (zu weiteren Details der Erhebung siehe Diekmann et al. 1999).

3 Ende der Normalarbeit?

Wir definieren ein Normalarbeitsverhältnis anhand von vier Kriterien (vgl. auch Hoffmann und Walwei 1998):

² Der Datensatz ist gemäss Stichprobenverfahren auf Haushaltsrepräsentivität hin angelegt. Auf der zweiten Auswahlebene der Haushalte sinkt nun die Auswahlchance mit der Haushaltsgrösse. Eine haushaltsrepräsentative Stichprobe kann in eine personenrepräsentative Stichprobe überführt werden, indem jeder Fall mit dem Kehrwert der Haushaltsgrösse gewichtet wird (Haushaltsgrösse = Anzahl der zur Grundgesamtheit zählenden Haushaltsmitglieder). Wir verwenden dieses Designgewicht im folgenden bei den deskriptiven Tabellen. Es sei angemerkt, dass es sich um eine Designgewichtung gemäss Stichprobenplan handelt und nicht um eine fragwürdige Gewichtung zur Anpassung an Randverteilungen anderer Erhebungen.

1. Vollzeitbeschäftigung
2. Unbefristeter Arbeitsvertrag
3. Der Arbeitnehmer unterliegt der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers
4. Sozialversicherungspflichtiges Einkommen

Zunächst berücksichtigen wir nur abhängig Beschäftigte.³ Sind bei abhängig Beschäftigten die ersten beiden Kriterien erfüllt, dann besteht praktisch ohne Ausnahme auch Sozialversicherungspflicht und Weisungsgebundenheit. Abbildung 1 zeigt, dass dauerhafte Vollzeittätigkeiten dominieren. Rund zwei Drittel der Angestellten und Arbeiter stehen in einem Normalarbeitsverhältnis im Sinne der oben erwähnten vier Merkmale (2. Säulengruppe). Separiert man nach dem Geschlecht, steigt dieser Anteil bei den Männern auf fast 90%. Dass Frauen im Sinne der Definition ein Normalarbeitsverhältnis seltener ausüben als Männer, ist kein neues Phänomen. Nach wie vor sind Frauen sehr oft teilzeitbeschäftigt.

[Abbildung 1]

14,4% der Erwerbstätigen in unserer Stichprobe sind Selbständige. Der Anteil ist bei den Männern höher als bei den Frauen (16,4% versus 11,9%). Bezieht man den Anteil der Normalarbeitsverhältnisse auf alle Erwerbstätige einschliesslich der Selbständigen, dann reduziert sich der Anteil bei den Männern auf 73% und bei den Frauen auf 33%. Auch unter Berücksichtigung von selbständigen und eventuell „scheinselbständigen“ Tätigkeiten (vgl. Dietrich 1998) ist also eine auf Dauer angelegte, abhängige, versicherungspflichtige Vollzeittätigkeit die vorherrschende Arbeitsform der männlichen Erwerbstätigen. Von einem Ende der Normalarbeit kann heute in der Schweiz nicht die Rede sein.

Offen bleibt aber noch die Frage, ob die Normalarbeit abnimmt. Inwieweit ist eine Erosion der Normalarbeit zu beobachten? Diese Frage nach dem Wandel von Arbeitsverhältnissen kann mit einer Querschnittserhebung allein nicht beantwortet werden. Seit 1991 werden aber im Rahmen der „Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung“ (SAKE) des Bundesamtes für Statistik Fragen zum Arbeitsverhältnis gestellt, die einen zeitlichen Vergleich erlauben. Wir ha-

³ Die folgenden Ausführungen beziehen sich i.d.R. immer nur auf abhängig Beschäftigte. Man beachte aber jeweils auch die Anmerkungen zu den Tabellen. Lehrlinge werden nicht als Erwerbstätige sondern als Auszubildende betrachtet und bleiben somit von den Analysen ausgeschlossen.

ben daher ergänzend eine Sonderauswertung der SAKE-Daten von 1991 und 1998 vorgenommen. Aufgrund von Stichprobenfehlern und geringfügigen Unterschieden bei der Frageformulierung ergeben sich Differenzen zwischen der SAKE 98 und unserem Arbeitsmarktsurvey. Diese Differenzen sind aber relativ gering. Aus Tabelle 1 gehen die Ergebnisse unseres intertemporalen Vergleichs hervor. Es zeigt sich tatsächlich ein Rückgang von Normalarbeitsverhältnissen um etwa fünf Prozentpunkte (bei den Männern um 2,4 Prozentpunkte von 89,4% auf 87,0%). Dieser Rückgang geht auf das Konto vermehrter Teilzeitarbeit, denn bei den befristeten Verträgen, die ohnehin bei Männern ebenso wie bei Frauen die Ausnahme darstellen, ist zwischen 1991 und 1998 sogar eine Abnahme zu beobachten (Tabelle 2).⁴ Insgesamt sprechen die Ergebnisse für eine leichte „Erosion“ der Normalarbeit aufgrund der wachsenden Bedeutung von Teilzeitarbeit.

[Tabelle 1, Tabelle 2]

4 Heimarbeit und Telearbeit: Aufhebung der Trennung von Arbeit und Wohnen?

Traditionelle Arbeitsverhältnisse sind u.a. durch die Trennung von Wohnen und Arbeiten charakterisierbar. Fügt man dieses Kriterium zu der oben verwendeten Definition eines Normalarbeitsverhältnisses hinzu, dann üben weniger als die Hälfte der abhängig Erwerbstätigen eine Normalarbeit mit strikter Trennung von Wohn- und Arbeitsort aus (43%, Frauen 28%, Männer 57%, siehe Abbildung 1).

Etwas mehr als zwei Drittel der abhängig Beschäftigten arbeiten beruflich ausschliesslich in der Firma (68,5%), d.h. rund 31% praktizieren gelegentlich oder öfter berufliche Heimarbeit (Tabelle 3). Der Vergleich mit den SAKE-Daten zeigt, dass der Anteil beruflicher Heimarbeit innerhalb von sieben Jahren um fast 10% zugenommen hat (Tabelle 2). Der Anteil erscheint auf den ersten Blick als recht hoch, doch handelt es sich in den meisten Fällen nur um ergänzende Heimarbeiten (Ableistung von Überzeit, gelegentliche Heimarbeit, Tabelle 3). Nur 7%

⁴ Der Rückgang kommt nicht etwa nur zustande, „weil die Erwerbsquote steigt und immer mehr vormalige Nichterwerbstätige einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen“ (wie Wagner 1998 für Deutschland hervorhebt), sondern die Vollzeitverhältnisse haben gemäss Hochrechnungen mit den SAKE-Daten in ihrer Quantität tatsächlich abgenommen.

der abhängig Beschäftigten arbeiten für den Beruf regelmässig (aber keineswegs immer ausschliesslich) zu Hause. Dass Heimarbeit i.d.R. nur ein geringes Ausmass annimmt, wird auch deutlich, wenn wir die Verteilung der Heimarbeitszeiten betrachten (Abbildung 2). Mehr als die Hälfte der „Heimarbeiter“ und „Heimarbeiterinnen“ arbeiten für den Beruf gerade vier Stunden pro Woche oder weniger in den eigenen vier Wänden. Und nur 5,4% leisten mehr als 20 Stunden berufliche Arbeit zu Hause (dies sind 1,6% der abhängig Beschäftigten). Bemerkenswert ist auch, dass – anders als wohl in früheren Zeiten textiler Heimwirtschaft – Männer eher als Frauen beruflich zu Hause arbeiten. Dies gilt jedenfalls für die geringfügigen Heimarbeiten; bei der regelmässigen Heimarbeit sind die Anteile der Geschlechter wieder ausgeglichen. Berufliche Heimarbeit ist nicht mehr vorwiegend Frauensache, eher das Gegenteil ist heute der Fall.

[Tabelle 3, Abbildung 2]

Berufliche Heimarbeit umfasst Unterrichtsvorbereitung von Lehrerinnen und Lehrern (jeder fünfte „Heimarbeiter“) ebenso wie z.B. Sekretariatsarbeiten. In der Mehrzahl handelt es sich hierbei weder um Tätigkeiten, die zur klassischen Heimarbeit zählen (z.B. nähen, Textilarbeiten), noch um moderne „Telearbeit“. Letztere wurde oftmals als eine der Arbeitsformen der Zukunft gepriesen. Wie ist es nun heute um die Telearbeit bestellt?

Wir sprechen von Telearbeit, wenn zwischen dem Arbeitsplatz zu Hause und der Firma eine Datenleitung besteht (z.B. über ein Modem oder eine Mietleitung).⁵ Tabelle 3 macht auf zwei Aspekte aufmerksam. Erstens ist der Anteil der Telearbeit bezogen auf alle abhängig Beschäftigten mit 3,9% ziemlich gering.⁶ Zweitens ist Telearbeit überwiegend Männerarbeit. Unter den Telearbeitern finden sich zudem überproportional viele höhere und leitende Angestellte (50,0%) und/oder Wissenschaftler (57,7%). Entsprechend liegen Bildung und Einkommen weit über dem Durchschnitt (55,6% der Telearbeiter haben eine Tertiärausbildung; die Differenz zwischen den Durchschnittseinkommen von Telearbeitern und sonstigen Ar-

⁵ Die hier angewendete Definition ist relativ eng. Weitere Arbeitsformen wie z.B. die Arbeit in vernetzten Satelliten- oder Nachbarschaftsbüros, werden oft auch als Telearbeit bezeichnet (vgl. z.B. Dostal 1986 und 1999, Dürrenberger et al. 1995).

⁶ Andere Studien kommen zu ähnlichen Ergebnissen: Baeriswyl (1999) schätzt den Anteil Telearbeiter an allen Erwerbstätigen für das Jahr 1991 anhand von SAKE-Daten auf ca. 1%, Schwarb und Vollmer (1999) berechnen

beitnehmern beträgt mehr als sFr. 2500.– pro Monat). Sehr selten wird Telearbeit ausschliesslich, d.h. nur zu Hause ausgeübt. In der Regel existieren Mischformen, wobei ein wesentlich grösserer Teil der Arbeitszeit in der Firma verbracht wird (über 80% der Telearbeiter arbeiten weniger als die Hälfte ihrer Gesamtarbeitszeit zu Hause; man betrachte auch die Verteilung der Telearbeitszeiten in Abbildung 2). Der ausschliesslich in den eigenen vier Wänden operierende Telearbeiter ist eine äusserst seltene Erscheinung. Allgemein gesehen ist Telearbeit heute immer noch ein Randphänomen.

5 Flexibilisierung von Arbeitszeiten

5.1 Gleitzeit und selbstbestimmte Arbeitszeit

Mit der Abnahme traditioneller Industriearbeit ist auch der Grad der Selbstbestimmung von Arbeitszeit gewachsen. Definieren wir traditionelle Arbeit mit den Kriterien: Vollzeit, Dauerhaftigkeit, Sozialversicherungspflicht, Weisungsgebundenheit, Arbeitsort Betrieb und zusätzlich mit dem Kriterium „festgelegte Arbeitszeiten“ (Beginn und Ende vom Arbeitgeber vorge-schrieben), dann wird diese Arbeitsform von nurmehr 23% der Erwerbstätigen (Frauen 16%, Männer 28%, siehe Abbildung 1) ausgeübt. Erforderte die alte Industriearbeit einen vorgegebenen Takt und damit präzise fixierte Arbeitszeiten, so bieten die Arbeitsplätze in der Dienstleistungsgesellschaft mehr Freiheitsgrade in der Arbeitszeitgestaltung (vgl. z.B. Seifert 1993). Von dieser Möglichkeit wird auch Gebrauch gemacht. Jeder zweite abhängig Beschäftigte bestimmt selbst Beginn und Ende der Arbeitszeit innerhalb gewisser Grenzen (Gleitzeit) oder sogar relativ autonom (Tabelle 4). Das Ausmass flexibler Arbeitszeit steigt mit dem Sozialstatus. Je höher der Status, desto mehr verfügen Beschäftigte über das Privileg der „Zeitsouveränität“ (Abbildung 3). Im Zeitvergleich anhand der SAKE-Daten ist erkennbar, dass der Anteil von Arbeitsplätzen mit flexibler Arbeitszeit in den 90er Jahren leicht gewachsen ist (Tabelle 2).

[Tabelle 4, Abbildung 3]

mit den Daten einer im Frühjahr 1999 durchgeführten Betriebsbefragung einen Anteil von 4% (allerdings unter Verwendung einer breiteren Definition), Dostal (1999: S. 77) spricht für Deutschland von 2 bis 3%.

5.2 Arbeitszeitwünsche

Wir hatten schon bei der Beschäftigung mit der Frage nach dem Rückgang der Normalarbeit festgestellt, dass der Anteil von Teilzeitarbeit wächst. In welchem Ausmass aber entspricht die Teilzeitarbeit den Wünschen der Beschäftigten? Tatsächlich handelt es sich i.d.R. bei Teilzeitarbeitenden nicht um verhinderte Vollzeitbeschäftigte. Nur 8,2% der Teilzeitarbeitenden würden lieber eine Vollzeittätigkeit (mehr als 80 Stellenprozent) ausüben. Am unteren Ende des Arbeitszeitspektrums möchte ein grösserer Teil geringfügig Beschäftigter (0 bis 8 Stunden) zwar nicht unbedingt Vollzeit (dies wollen nur 6,1%), aber doch mehr Arbeitsstunden als bisher leisten (dies wollen 53%). Im Gegenzug wünscht ein beträchtlicher Teil der Vollzeitbeschäftigten eine Reduktion der Arbeitszeit. Jeweils etwa die Hälfte der Befragten der verschiedenen Arbeitszeitkategorien wünscht keine Veränderung der Arbeitszeit (Tabelle 5).⁷

[Tabelle 5]

Interessant ist hier die Unterscheidung nach Geschlecht, denn „these working time preferences reflect the traditional gender-specific division of labor in the home“ (Holst und Schupp 1998: S. 22). Von den erwerbstätigen Frauen wollen nämlich nur 20% einer Vollzeittätigkeit (81 Stellenprozent oder mehr) nachgehen während 60% der erwerbstätigen Männern ein solches Beschäftigungsverhältnis wünschen. Oder genauer: Von den teilzeiterwerbstätigen Frauen wünschen nur gerade 6% eine Vollzeitbeschäftigung. Die Männer hingegen sind zu 23% gegen ihren Willen nur teilzeitangestellt. Das Familienbild mit dem Mann als „Hauptverdiener“ wird also auch durch die geschlechterspezifischen Arbeitszeitwünsche unterstützt.

6 Beschaffenheit von Arbeitsplätzen

6.1 Informatikausstattung

Das Symbol der Informationsgesellschaft ist der Computer. Heute muss die Mehrheit der Erwerbstätigen am Arbeitsplatz mit einem PC oder einem speziellen Computer (z.B. Datenein-

⁷ Leichte Unschärfen ergeben sich durch die Erhebung der Wunscharbeitszeiten als Stellenprozent, während die Vertragsarbeitszeiten in Stunden gemessen wurden. Wir beziehen die Stellenprozent auf eine Arbeitswoche von 42 Stunden.

gabeterminal, Computer zur Steuerung einer Werkzeugmaschine, Fahrkartenterminal) umgehen können. Tabelle 6 weist aus, dass bereits 61% der Arbeitsplätze mit einem Computer ausgestattet sind. Zudem verfügen 29% der Beschäftigten über einen E-mail-Anschluss und immerhin mehr als jeder fünfte Beschäftigte über eine Internet-Verbindung, die im Durchschnitt 2,26 Stunden in der Woche genutzt wird. In der Liste der Softwareanwendungen steht die Textverarbeitung ganz oben (72,7%). Es folgen: Spezielle Software für den Beruf (51,4%), Tabellenkalkulation (51,1%), Grafikprogramme (19,5%), Datenbankprogramme (16,3%), Layoutprogramme (9,8%) und mathematische oder statistische Programme (8,7%).⁸

[Tabelle 6]

Ganz eindeutig geht die Verwendung von Computern im Beruf mit höherer Bildung einher. Bei keinem oder obligatorischem Schulabschluss als höchste Bildungsstufe beträgt der Anteil von Computer-Nutzern 25,8%. Bei beruflichem Sekundarabschluss sind es 55,3%, bei allgemeinbildender Sekundarschule 67,0%, bei einem tertiären beruflichen Abschluss 87,0% und bei einem Universitätsabschluss sogar 92,0%.

6.2 Belastungen

Fast die Hälfte der abhängig Beschäftigten gibt an, dass ihre Arbeit sie körperlich um „einiges“ oder sogar „viel“ belastet. Mehr Frauen als Männer fühlen sich körperlich belastet. Sehr klar und eindeutig schwindet die körperliche Belastung mit der Berufsposition (Tabelle 7).

[Tabelle 7]

Man könnte erwarten, dass in einer automatisierten und computerisierten Welt körperliche Belastungen nach und nach verschwinden. Wie ist diese Erwartung nun mit den Befunden aus unserem Survey zu vereinbaren? Darauf gibt es zwei Antworten: Erstens haben immer noch rund zwei Fünftel der Beschäftigten einen Arbeitsplatz, an dem kein Computer steht. Zweitens schließt ein Arbeitsplatz mit Computer körperliche Belastungen nicht zwangsläufig aus. Zum einen wird bei vielen Tätigkeiten der Computer nur für einen Teil der Aufgaben genutzt, zum anderen kann die Arbeit am Computer neue körperliche Belastungen zur Folge haben.

⁸ Mehrfachnennungen waren zulässig.

29,2% der abhängig Beschäftigten mit Computer-Arbeitsplatz schätzen ihre Arbeit als körperlich belastend ein. Dieser Anteil ist sicher nicht als gering zu veranschlagen, obwohl die Diskrepanz zu den nicht-computerisierten Arbeitsplätzen eklatant ist. Denn hier geben 73,5% der Beschäftigten körperliche Belastungen an. Dienstleistungsgesellschaft bedeutet noch nicht, dass körperlich belastende Tätigkeiten eine Ausnahmeerscheinung bilden. Es ist aber prognostizierbar, dass parallel zum wachsenden Anteil computerisierter Arbeitsplätze der Anteil körperlich belastender Tätigkeiten abnehmen wird.

7 Unbezahlte Arbeit

In der traditionellen ökonomischen Theorie verbringt der Mensch seine Zeit auf zwei Arten: er arbeitet gegen Bezahlung (Erwerbsarbeit) oder er konsumiert (Freizeit). Die Maximierung des individuellen Nutzens geht Hand in Hand mit einer spezifischen, vollständigen Aufteilung der verfügbaren Zeit zwischen den beiden Aktivitäten. Becker (1965) hat jedoch hervorgehoben, dass bei einer fruchtbaren Analyse der Allokation von Zeit eine dritte Tätigkeit in Betracht gezogen werden sollte: die unbezahlte Arbeit im Haushalt. Wir haben deshalb im Schweizer Arbeitsmarktsurvey danach gefragt, wieviel Zeit in Hausarbeiten (wie z.B. Einkaufen, Putzen, Kochen oder Kindererziehung) investiert wird.

[Tabelle 8]

In Tabelle 8 sind die arithmetischen Mittelwerte der Anzahl Stunden dargestellt, die die Befragten in der Woche vor dem Befragungstermin mit Hausarbeiten verbracht haben (Selbsteinschätzung).⁹ Man erkennt, dass Frauen mit durchschnittlich 31 Stunden pro Woche fast dreimal so viel Hausarbeit verrichten wie die Männer. Es zeigt sich aber auch, dass die Resultate für die Frauen sehr heterogen sind. Während ledige Frauen ähnliche Werte wie die Männer aufweisen, leisteten verheiratete Frauen mit 40 Stunden eine 100%-Heimarbeitwoche. Zwar variieren die Zahlen je nach Erwerbsstatus, die frappante Diskre-

⁹ Die Angaben wurden in Stunden und Minuten erfasst. Dies hat sich nachträglich als problematisch erwiesen: Übermässig oft liegen nur Angaben zu den Minuten vor (13.7%). Die Verteilung der restlichen Nennungen legt die Annahme nahe, dass es sich dabei grösstenteils um falsch erfasste Stundenangaben handelt. Die fraglichen Werte wurden deshalb für die hier präsentierten Auswertungen zu Stunden transformiert. Kontrollrechnungen haben ergeben, dass sich die Resultate durch einen Ausschluss der Fälle nur marginal verändern.

panz zu den Zahlen der Männer bleibt aber bestehen. Es handelt sich hierbei um zwei Effekte: einerseits reduzieren erwerbstätige Ehefrauen ihre Hausarbeitsstunden nicht vollständig auf ein den erwerbstätigen Männern entsprechendes Niveau und andererseits sind Männer auch bei Nicht-Erwerbstätigkeit kaum bereit ihre Arbeitszeit im Haushalt zu erhöhen.

Um den Einfluss verschiedener Merkmale auf das Ausmass an geleisteter Hausarbeit genauer zu analysieren, kann ein lineares Regressionsmodell spezifiziert werden. Tabelle 9 zeigt die Schätzungen der Parameter der Gleichung für Frauen und Männer. Abgesehen vom positiven Alterseffekt unterscheiden sich die Koeffizienten erwartungsgemäss sehr stark. Während für Frauen das Verheiratetsein per se eine durchschnittliche Mehrarbeit im Haushalt von über 8 Stunden zur Folge hat, ist der Effekt bei den Männern sogar leicht negativ. Die Präsenz von Kindern erhöht zwar die Hausarbeitszeit beider Geschlechter, nur ist der Effekt bei den Frauen jeweils etwa dreimal so stark. Schliesslich ist auch der Zusammenhang zur Erwerbsarbeitszeit unterschiedlich. So würde bei Frauen eine Verringerung der Erwerbsarbeitszeit um 10 Stunden zu einer durchschnittlichen Erhöhung der Hausarbeitszeit um knapp 4 Stunden führen, bei den Männern wäre es nur gut eine Stunde.

[Tabelle 9]

Der Unterschied zwischen der durchschnittlichen Anzahl Stunden Heimarbeit von Frauen und Männern lässt sich, wie angesprochen, nur zu einem geringen Teil darauf zurückführen, dass Männer eine höhere Erwerbsquote aufweisen. Würden die Männer ihre Zeit auf dem Arbeitsmarkt auf des Niveau der Frauen reduzieren, so würde sich ihr Arbeitseinsatz zu Hause um nur gerade ca. 2 Stunden erhöhen (bei einer Gesamtdifferenz von über 18 Stunden). Leisteten umgekehrt die Frauen gleich viel entlohnte Arbeit wie die Männer, so verringerte sich ihre Heimarbeit um knapp 6 Stunden pro Woche. Der Rest der Differenz (12 Stunden) lässt sich teilweise dadurch erklären, dass Frauen – sei es aufgrund traditioneller Rollenbilder oder aus sonstigen Gründen – auch bei Kontrolle des Erwerbsverhaltens viel eher die Hauptverantwortlichkeit für Haushalt und Kinder übernehmen. Dem steht jedoch eine direktere Beziehung zwischen Erwerbsarbeitsstunden und Haushaltsarbeitsstunden gegenüber, so dass letztlich eine Differenz von ca. 9 Stunden unerklärt bleibt.

8 Arbeitsplatzsuche

Aufgrund welcher Informationen haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihren Arbeitsplatz gefunden? Eine vielzitierte Studie von Granovetter (1973, 1974) macht auf die Bedeutung sozialer Kontakte zur Beschaffung von Informationen aufmerksam. Es sind – so die These – aber eher nicht die engen Freunde, die neue, ergiebige Informationen liefern, sondern oft weitläufige Bekannte, die Informationen aus fremden Netzwerken weiter transportieren. Der Informationswert aus vielen „schwachen Verbindungen“ ist wesentlich grösser als derjenige von engen Freunden, die häufig ohnehin in den gleichen sozialen Kreisen verkehren wie die informationssuchende Person selbst. Gerade beruflich erfolgreiche Personen sollten daher von „der Stärke schwacher Verbindungen“ (Granovetter 1973) besonders profitieren und diese bewusst pflegen.

Tabelle 10 zeigt zunächst einmal die Anteile der einzelnen Informationskanäle bei der (erfolgreichen) Stellensuche. Die wichtigsten Informationsquellen mit je rund 29% sind Zeitungsannoncen und soziale Kontakte. Die direkte Anfrage um eine Stelle bei einem Arbeitgeber ist ebenfalls von Bedeutung. Immerhin 19% der Befragten haben ihre Stelle auf diesem Weg gefunden. Einen geringeren Stellenwert haben naturgemäss das Arbeitsamt, Stellenvermittlung- und Kaderrekrutierungsfirmen. Der Anteil sozialer Kontakte als entscheidender Informationskanal von knapp 30% ist vergleichsweise niedrig. Preisendörfer und Voss (1988: S. 109) zitieren für Deutschland Werte zwischen 40 und 44% (allerdings z.T. für eine andersartige Grundgesamtheit).

[Tabelle 10]

In Kontrast zu den Überlegungen von Granovetter werden bei der Arbeitsplatzsuche in höheren beruflichen Position und mit höherem Ausbildungsabschluss häufiger formelle Wege beschritten. So fällt die Bedeutung der sozialen Kontakte von 40% bei Personen ohne weiterführende Ausbildung bis auf 21% bei Personen mit Universitätsabschluss (Tabelle 11). Ähnlich besteht eine kontinuierliche Abnahme des Anteils sozialer Kontakte von 42% bei an- oder ungelerten Arbeitern bis zu 24% bei höheren oder leitenden Angestellten.

[Tabelle 11]

Die Kategorisierung der sozialen Kontakte nach der Intensität der Beziehung zeigt, dass engen Freunden bei der Stellensuche eine grössere Bedeutung zukommt als weitläufig Bekannten (Tabelle 10). Der Anteil schwacher Verbindungen liegt nur bei 38%. Es gilt hierbei aber zu bedenken, dass das Resultat durch die unterschiedlichen Interaktionshäufigkeiten beeinflusst wird, und somit nicht unbedingt der These von Granovetter widerspricht.

Tatsächlich scheint sich abzuzeichnen, dass mit höherer Ausbildung den schwachen sozialen Kontakten eine grössere Bedeutung zukommt. Bei Personen mit Universitätsabschluss z.B. dreht sich das Verhältnis zwischen starken und schwachen Verbindungen um (Tabelle 11). Zudem besteht eine klare Unterscheidung zwischen Arbeitern mit einem Anteil schwacher Verbindungen von rund 25% und Angestellten mit einem Anteil von rund 40%.

9 Militärdienst und ziviler Berufserfolg

Das schweizerische Militärsystem mit wiederholten Militärübungen bis ins reifere Alter ist sicher eine Besonderheit auch unter jenen Staaten, die eine allgemeine Wehrpflicht kennen. Man hat häufig behauptet, dass der Militärdienst und insbesondere eine Offizierskarriere auch den Erfolg im zivilen Beruf befördere. Was in den Vereinigten Staaten das „old-boys-network“ von Hochschulabsolventen ist, seien in der Schweiz die sozialen Kontakte, welche sich während des Militärdienstes entwickelt haben. Dieses „Sozialkapital“ wirkt sich dann positiv auf die zivile Berufskarriere aus. Zudem können – dies wurde ebenfalls oft betont – während der militärischen Ausbildung erworbene Führungsqualitäten zu einem komparativen Vorteil verhelfen. Da fast nur Männer Militärdienst leisten, wäre der positive Effekt des Militärdienstes auf die zivile Berufskarriere auch ein Grund dafür, dass Frauen der Zugang zu höheren Positionen in der Wirtschaft weitgehend versperrt geblieben ist. Heute allerdings hat sich, so eine weitere These, der positive Militärdiensteffekt abgeschwächt oder sogar in sein Gegenteil verkehrt, da viele, insbesondere ausländische Unternehmen die Abwesenheit von Arbeitskräften zunehmend als Kostenfaktor bewerten. Ein vielzitiertes Beispiel für die Verknüpfung von Militär- und Zivilkarriere war der Schweizerische Bankverein. Aber über anekdotisches Material und Fallstudien hinaus ist uns keine Untersuchung mit landesweit repräsentativen Daten bekannt, die den erwähnten Zusammenhang systematisch erforscht hätte.

In unserem Arbeitsmarktsurvey haben wir erhoben, ob Militärdienst geleistet wurde und welchen militärischen Rang ein Befragter bekleidet hat. Tabelle 12 gibt über die Verteilung der militärischen Ränge in der Stichprobe Auskunft und Tabelle 13 informiert über den Einfluss des Militärdienstes auf den Berufserfolg gemäss der Selbsteinschätzung der Befragten. Der Zusammenhang ist sehr deutlich. Mit höherem Rang steigt der Anteil der Befragten, die glauben, dass sich der Militärdienst positiv auf die zivile Berufskarriere ausgewirkt hätte.

[Tabelle 12, Tabelle 13]

In Tabelle 12 sind auch die Durchschnittseinkommen im zivilen Beruf nach militärischem Rang aufgeführt. Der Zusammenhang sagt aber noch wenig aus, da z.B. bei höherer Bildung auch eher ein Offizierslehrgang absolviert wird. Wir kontrollieren daher in einer Einkommensregression für Bildung, Berufserfahrung (Berufsalter), Arbeitszeit und für die Einstellung zum Beruf (Berufsorientierung).¹⁰ Die Ergebnisse gehen aus Tabelle 14 (M5) hervor. Im Vergleich zu Beschäftigten ohne Militärdienst (Referenzgruppe) ist das Einkommen von Soldaten um 6% höher. Das Einkommen von Unteroffizieren liegt um 7% und das Einkommen von Offizieren um rund 18% über demjenigen der Referenzgruppe. Die ersteren beiden Effekte sind allerdings für $\alpha = 0,05$ nicht signifikant, während der „Offiziereffekt“ die Signifikanzgrenze deutlich überschreitet.

[Tabelle 14]

¹⁰ Das Einkommensmodell orientiert sich an der Humankapitalfunktion von Mincer (1974; vgl. auch z.B. Franz 1996 oder im speziellen Brüderl, Diekmann und Engelhardt 1993 sowie Diekmann und Engelhardt 1994). Operationalisierung der Variablen: *Einkommen*: logarithmiertes monatliches Nettoeinkommen (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen aber vor Abzug der Steuern); *Militärische Ränge*: Dummy-Variablen (Referenzkategorie: ohne Militärdienst); *Bildungsjahre*: ohne Abschluss = 5, Obligatorische Schule/andere Ausbildung = 9, Anlehre = 9,75, Berufslehre 10,5, Vollzeitberufsschule = 12, Handelsschule/Haushaltslehrjahr = 10, Diplommittelschule/Verkehrsschule = 11,5, Berufsmaturität = 12, gymnasiale Maturität/Lehrerseminar = 12,5, Berufsprüfung (eidg. Fachausweis)/höhere Fachprüfung (Meister) = 12, Fachschulen auf der Stufe Technikerschulen = 12,5, Höhere Fachschulen = 15, Universität/ETH = 17,5 (in Anlehnung an Bundesamt für Statistik 1999a und 1999b); *Berufserfahrung*: Schätzung nach der Formel: Berufserfahrung = Alter – Bildungsjahre – 6,5; *Arbeitszeit*: normalerweise pro Woche gearbeitete Stunden, logarithmiert; *Berufsorientierung*: dichotome Variable mit 0 = „keine, wenig oder einige Bemühung im Beruf Zusätzliches zu leisten“ und 1 = „viel Bemühung im Beruf Zusätzliches zu leisten“.

Die Ergebnisse der Regression geben auch Auskunft darüber, dass ein erheblicher Teil der Einkommensdiskrepanzen durch Bildung, Berufserfahrung und Arbeitszeit erklärt wird. Ohne Kontrolle dieser Variablen beträgt das Einkommen der Offiziere 39% mehr als bei Personen ohne Militärdienst (M1). Bei Berücksichtigung von Bildung verringert sich dieser Wert auf 27% (M2) und bei Berücksichtigung der Berufserfahrung auf 24% (M3). Kontrolliert man jetzt noch für die Arbeitszeit und die Berufsorientierung, so geht der Effekt weiter auf 18,6% (M4) bzw. 18,3% (M5) zurück.

Für den verbleibenden „Offiziereffekt“ von rund 18% Mehrverdienst existieren verschiedene Erklärungen. Eine Erklärung ist die eingangs erwähnte Netzwerkhypothese. Zudem bestünde die Möglichkeit, dass Arbeitgeber Bewerber mit höherem militärischen Rang bei Einstellungen und Beförderungen bevorzugen, selbst wenn ihnen der Kandidat vorher nicht bekannt war (vgl. z.B. die Befragung von Personalchefs durch Bertossa, Binzegger und Bühler 1994).

Es ist schwierig zwischen diesen und weiteren Alternativerklärungen anhand unseres empirischen Materials zu diskriminieren. Ein Hinweis auf die Stichhaltigkeit der Netzwerkhypothese findet sich aber in unserem Datensatz. Wenn soziale Netzwerke eine wichtige Rolle spielen, dann wäre zu erwarten, dass insbesondere „starke“ soziale Kontakte bei der Jobfindung der Offiziere einen höheren Anteil aufweisen als bei den Soldaten oder den Beschäftigten ohne Militärdienst. Dieser Test fällt aber negativ aus (Tabelle 15). Die Abnahme der Stellenfindung über soziale Kontakte mit dem Offiziersrang ist noch durch den höheren zivilen Berufsstatus der Offiziere erklärbar. Je höher die Berufsposition, desto geringer ist ja allgemein das Gewicht sozialer Kontakte (vgl. Abschnitt 7). Aber auch der Anteil starker Kontakte, d.h. die Stellenfindung aufgrund der Informationen enger Freunde, ist bei den Offizieren geringer als in allen anderen Kategorien. Zumindest bezüglich der Jobsuche steht die Hypothese des „old-boys-network“ mit unseren Daten nicht im Einklang.

[Tabelle 15]

10 Arbeitsethik

Das International Social Survey Programme (ISSP) bietet mit jährlichen sozialwissenschaftlichen Umfragen in einer Vielzahl von Ländern eine reichhaltige Basis international vergleichbarer Daten. Im Schweizer Arbeitsmarktsurvey wurde u.a. das ISSP-Modul des Jahres 1997 repliziert, welches sich auf die Erhebung der Werthaltungen gegenüber Beruf und Arbeit konzentriert.

Die Analyse der provisorischen ISSP-Daten¹¹ zeigt, dass in der Schweiz nach wie vor eine vergleichsweise hohe Leistungsbereitschaft besteht (Tabelle 16). Bei der Frage, welches Statement die eigene Einstellung zum Beruf am besten wiedergebe, wählte eine Mehrheit der Schweizer Arbeitnehmer (55%) die Aussage A: „In meinem Beruf lege ich Wert darauf, bei der Arbeit das Beste zu geben, auch wenn das manchmal andere Bereiche meines Lebens beeinträchtigt.“ Ebenfalls von grosser Bedeutung (38%) ist die pluralistische Einstellung B: „In meinem Beruf arbeite ich hart, aber nicht so, dass andere Bereiche meines Lebens beeinträchtigt werden“, während die eher instrumentelle Haltung C: „In meinem Beruf arbeite ich nur so hart, wie ich muss“ nur in 7% der Fälle gewählt wurde.

[Tabelle 16]

Betrachtet man die Rangfolge der Länder bezüglich des Anteils der Leistungsorientierung, so zeigt sich ein Gefälle zwischen dem protestantischen Norden mit hohen und dem katholischen Süden mit relativ tiefen Werten. Weiterhin besteht ein moderater Zusammenhang zwischen der Leistungsorientierung und dem wirtschaftlichen Erfolg gemessen am Bruttoinlandprodukt der Länder (Spearman's $\rho = .39$).

¹¹ Die ISSP-Daten der verschiedenen Länder werden jeweils durch das Zentralarchiv in Köln (ZA) gesammelt und überarbeitet. Zur Zeit liegen für den 1997er Jahrgang nur die unbearbeiteten Datensätze vor. Die hier präsentierten Zahlen haben daher provisorischen Charakter.

11 Dienstleistungen

Die USA wurden bezüglich des strukturellen Wandels von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft als Pioniere eingestuft, die andere westliche Länder bei dem Ausmass des Wandels distanzieren. Insbesondere fand und findet die These von der „Dienstleistungslücke“ in Deutschland viel Gehör. Demnach bestünde in Deutschland im Vergleich zu den USA ein Rückstand bei den Dienstleistungen. Diesen aufzuholen würde das Beschäftigungsniveau wesentlich erhöhen. Für die Schweiz gilt das Argument nur in sehr geringem Grade, denn die Differenz zum Dienstleistungsanteil in den USA ist – gemessen nach dem Verfahren der amtlichen Statistik – klein. Nun ist aber gerade, darauf hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in neueren Studien hingewiesen (Haisken-De New et al. 1996, 1997, 1998), die Bestimmung des Dienstleistungsanteils durch die statistischen Ämter ziemlich problematisch. Diese verwenden die zu starken Verzerrungen führende Branchendefinition. Ein Produktionsbetrieb zählt danach mit sämtlichen Beschäftigten zum industriellen Sektor, ungeachtet der Tatsache, dass zahlreiche Beschäftigte Dienstleistungstätigkeiten ausüben. Statistisch sind beispielsweise die Servierkräfte in der Betriebskantine eines gewerblichen Produktionsbetriebs Beschäftigte in der Industrie. Die statistische Verzerrung wirkte sich nicht so gravierend aus, wenn das Ausmass der Unterschätzung in allen Ländern gleich wäre. Wird aber in den Unternehmen eines Landes – prototypisch sind hier wieder die USA – in stärkerem Masse als in den Vergleichsländern „Outsourcing“ betrieben (ein Konzern schliesst z.B. die Rechtsabteilung und bedient sich der Dienste einer „law firm“), dann expandiert statistisch der Dienstleistungssektor und im Ländervergleich entsteht nach dem Verfahren der Branchendefinition eine künstliche „Dienstleistungslücke“ (Haisken-De New et al. 1996). Schätzt man dagegen den Dienstleistungsanteil anhand der Berufe der Erwerbstätigen, so verschwindet jener Anteil der Differenz zwischen zwei Ländern, der auf statistische Artefakte zurückgeht.

Auch da – bei der Kategorisierung nach Berufen – stellt sich aber das Problem, dass u.U. in gleichen Berufen unterschiedliche Tätigkeiten ausgeführt werden. Ein Arzt (Beruf) in der pharmazeutischen Industrie (Branche) kann z.B. mit der Herstellung von Arzneimitteln (Tätigkeit) beschäftigt sein. Würde man dieses Beispiel nach dem Beruf klassifizieren, wäre es eine Dienstleistung; eine Klassifikation nach der Branche oder der Tätigkeit würde hingegen

eine Zuordnung zur Industrie ergeben (Matheus 1995). Von der Wahl des Kriteriums – Branche, Beruf oder Tätigkeit – hängt es denn auch ab, ob eine Dienstleistung vorliegt.

Unabhängig von diesen Definitionsversuchen ist ferner unklar, ob sich die Beschäftigten selbst als „dienstleistend“ betrachten oder nicht. So ist denkbar, dass in der individuellen Wahrnehmung eine Dienstleistung ausgeführt wird, die jedoch bei einer Klassifikation nach formalen Regeln nicht als solche erfasst würde. Es stellt sich also insbesondere die Frage, inwiefern die Selbsteinschätzung mit den formalen Kriterien übereinstimmt.

Für eine Schätzung des Dienstleistungsanteils unter den Schweizer Beschäftigten greifen wir auf folgende vier Dienstleistungsdefinitionen zurück:

1. *Branchendefinition*: Zum tertiären Sektor gehören folgende Branchen: Gastgewerbe, Handels- und Reparaturgewerbe, Verkehr, Nachrichten, Banken, Finanzgesellschaften, Versicherungen, Beratungen, persönliche Dienstleistungen, sonstige Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung (vgl. Bundesamt für Statistik 1998: 9ff.).
2. *Berufsdefinition*: Die Einteilung der Berufe in Dienstleistungsberufe (Organisationsdienste, Verwaltungsdienste, Produktionsdienste, Distributionsdienste, konsumbezogene, soziale und staatliche Dienste) sowie land- und forstwirtschaftliche Berufe und industrielle Berufe basiert auf der ISCO-Berufskodierung und orientiert sich an der Einteilung von Matheus (1995).¹²
3. *Tätigkeitsdefinition*: Dienstleistungen sind alle Tätigkeiten, die unter die Kategorien „Reparatur, Kontrolle, Transport, Handel“, „Büro, Verwaltung“ sowie „andere Dienstleistungen“ fallen. Keine Dienstleistungen sind Tätigkeiten der Kategorien „Gewinnen und Herstellen“ und „Maschinen einrichten, einstellen“ (vgl. zum Tätigkeitsschema Diekmann et al. 1999: S. 241f. oder Statistisches Bundesamt 1990: S. 108).
4. *Eigendefinition*: Eine Dienstleistung führt aus, wer folgende Frage bejaht: „Kann man Ihre Tätigkeit als Dienstleistung bezeichnen?“

¹² Zu den konsumbezogenen Dienstleistungen gehören z.B. die Bereiche Medien, Kunst, Reinigungsdienste oder Gaststätten. Die sozialen Dienstleistungen umfassen die Bereiche Bildung, Wissenschaft, Gesundheit und Pflege. Produktionsnah sind z.B. technische Dienste wie auch Finanz- oder Versicherungsdienstleistungen. Zu den staatlichen Dienstleistungen gehören u.a. die öffentliche Sicherheit und Ordnung. Distributive Dienstleistungen umfassen die Bereiche Handel, Verkehr und Nachrichtenwesen. Unter die Verwaltungsdienstleistungen fallen

Auf der Grundlage der Berufsdefinition ergibt sich für die Schweiz anhand der Daten des Schweizer Arbeitsmarktsurveys ein Dienstleistungsanteil von 78,6% (Tabelle 17). Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) berichtet für die USA einen Dienstleistungsberufsanteil von 78,1% und für die alten Länder der Bundesrepublik Deutschland einen Anteil von 75,0% (Haisken-De New et al. 1998). Für die Schweiz kann demnach keinesfalls von einer Dienstleistungslücke im Vergleich zu den USA ausgegangen werden.

[Tabelle 17]

Insgesamt ergibt sich nach der Branchendefinition mit 67,2% eine deutlich geringere Schätzung des Dienstleistungsanteils als nach der Berufsdefinition mit 78,6% (Tabelle 19). Definiert man hingegen eine Dienstleistung durch die Art der ausgeübten Tätigkeit, ergibt sich sogar ein Beschäftigungsanteil von 83,1%. Spitzenreiter der Liste ist mit über 90% der Dienstleistungsanteil nach Eigendefinition. Dieser Wert erscheint de facto zu hoch; er deutet darauf hin, dass in der Schweizer Bevölkerung die vieldiskutierte Dienstleistungsproblematik offensichtlich im Sinne von „Dienst tun für jemanden“ verstanden wird.

[Tabelle 19]

In den Medien wird nahezu einhellig angenommen, dass es vor allem die einfachen Konsumdienste sind, die in den USA das Beschäftigungswunder ausgelöst haben („Mac-Jobs“). Analysen des DIW haben ergeben, dass es zwischen den USA und Westdeutschland kaum Differenzen im Anteil konsumbezogener Dienste gibt (Tabelle 17). Auch wenn aufgrund des Ausschlusses der Saisoniers aus der Grundgesamtheit die Daten des Schweizerischen Arbeitsmarktsurveys nur bedingt mit den bundesdeutschen und US-amerikanischen Analysen des DIW vergleichbar sind, so zeigt sich doch eine nennenswerte Differenz. Allerdings muss davon ausgegangen werden, dass die hier ausgewiesene Zahl von 9,8% eine Unterschätzung des tatsächlichen Anteils der Beschäftigten in konsumnahen Diensten darstellt. Nimmt man die USA als Massstab, ist demnach nicht davon auszugehen, dass sich im Schweizerischen Konsumbereich grosse Beschäftigungspotentiale liegen.

einfache Büroberufe wie etwa Buchhalter oder Sekretäre, während die leitenden Büroberufe (Geschäftsführer, Manager usw.) zu den Organisationsdienstleistungen zusammengefasst werden.

Anders ist die Situation bei den Organisationsdiensten. Hier zeigt sich für die Schweiz wie auch für die Bundesrepublik eine beträchtliche Lücke gegenüber den USA. Während dort etwa 18% aller Erwerbstätigen den leitenden Büroberufen zuzuordnen sind, sind es in der Schweiz und in Westdeutschland nur ca. 5 bis 6%.¹³ Deutlich im Plus gegenüber den US zeigt sich die Schweiz dagegen in den einfachen Büroberufen (Verwaltungsdienste), in den sozialen Diensten sowie in den produktionsnahen Diensten. Die Bundesrepublik nimmt hier jeweils eine mittlere Position ein.

12 Zusammenfassung und Ausblick

blah...

Literatur

- Baeriswyl, M. (1999): Verbreitung der Teleheimarbeit in der Schweiz. Eine Sekundäranalyse der SAKE-Daten. Bern: Schweizerischer Wissenschaftsrat.
- Becker, G. S. (1965): A theory of the allocation of time, *The Economic Journal* 75: 493-517.
- Bertossa, L., D. Binzegger und S. Bühler (1994): Bei Stellenbesetzungen: Das Gewicht der militärischen Ausbildung und Karriere, *Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung* 3: 65-69.
- Brüderl, J., A. Diekmann und H. Engelhardt (1993): Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz, *Schweiz. Zeitschrift für Soziologie* 19: 573-588.
- Bundesamt für Statistik (1998): Statistisches Jahrbuch der Schweiz 1999, Zürich: NZZ Verlag.
- Bundesamt für Statistik (1999a). Schülerinnen, Schüler und Studierende 1997/98, Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (1999b). Bildungsabschlüsse 1997. Sekundarstufe II und Tertiärstufe, Neuchâtel.

¹³ Allerdings ist denkbar, dass dieses Resultat nur unterschiedliche länderspezifische Berufsbezeichnungen widerspiegelt und somit ein Artefakt darstellt: in den USA trägt denn auch z.B. jeder Vorarbeiter den Titel „Manager“.

- Diekmann, A., und H. Engelhardt (1994): Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern. Eine ökonometrische Analyse der Schweizer Arbeitskräfteerhebung, Schweiz. Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik 131(1): 57-83.
- Diekmann, A., H. Engelhardt, B. Jann, K. Armingeon und G. Geissbühler (1999): Der Schweizer Arbeitsmarktsurvey 1998. Codebuch, Institut für Soziologie und Institut für Politikwissenschaft der Universität Bern.
- Dietrich, H. (1998): Erwerbsverhalten in der Grauzone von selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit, Nürnberg: IAB (BeitAB 205).
- Dostal, W. (1989): Telearbeit. Beispiele, Definitionen, Bewertungen, MatAB 4.
- Dostal, W. (1999): Telearbeit in der Informationsgesellschaft. Zur Realisierung offener Arbeitsstrukturen in Betrieb und Gesellschaft, Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Dürrenberger, G., L. Bieri, C. Jaeger und U. Dahinden (1995): Telework and Vocational Contact, Technology Studies 2(1): 104-131.
- Franz, Wolfgang (1996): Arbeitsmarktökonomik, 3. Aufl., Berlin, Heidelberg: Springer.
- Granovetter, M.S. (1973): The Strength of Weak Ties, AJS 78(6): 1360-1380.
- Granovetter, M.S. (1974): Getting A Job. A Study of Contacts and Careers, Cambridge (Massachusetts), London: Harvard University Press.
- Haisken-De New, J., G. A. Horn, J. Schupp und G. Wagner (1996): Keine Dienstleistungslücke in Deutschland. Ein Vergleich mit den USA anhand von Haushaltsbefragungen, DIW Wochenbericht 14/96.
- Haisken-De New, J., G. A. Horn, J. Schupp und G. Wagner (1997). Rückstand beim Anteil der Dienstleistungstätigkeiten aufgeholt. Ein deutsch-amerikanischer Vergleich anhand von Haushaltsbefragungen, DIW Wochenbericht 34/97.
- Haisken-De New, J., G. A. Horn, J. Schupp und G. Wagner (1998). Das Dienstleistungs-Puzzle: Ein aktualisierter deutsch-amerikanischer Vergleich, DIW Wochenbericht 35/98.
- Hoffmann, E., und U. Walwei, (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? MittAB 31(3): 409-425.
- Holst, E., und J. Schupp (1998): Working Time Preferences in West and East Germany in 1997, Economic Bulletin DIW 35(12): 21-28.
- Kress, U. (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes - Ein Literaturbericht, MittAB 31(3): 488-505.
- Matheus, S. (1995): Wechselmöglichkeiten aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufe, MittAB 28(2): 224-238.

- Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, New York and London: Columbia University Press.
- Preisendörfer, P., und T. Voss (1988): *Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen*, *Soziale Welt* 88(1): 104-119.
- Schwarb T., A. Vollmer (1999): *TA-Studie „Mobile Arbeitsformen“*. Schlussbericht, Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.
- Seifert, H. (1993): *Arbeitszeitgestaltung jenseits der Normalarbeitszeit*, in: Seifert, H. (Hrsg.): *Jenseits der Normalarbeitszeit*, Köln: Bund-Verlag: 271-288.
- Statistisches Bundesamt (1990): *Arbeitsunterlagen zum Mikrozensus. Das Erhebungsprogramm des Mikrozensus seit 1957*, Wiesbaden.
- Wagner, G. (1998). *Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeitbeschäftigung?* DIW Wochenbericht 44/98.
- World Bank (1999): *World Development Report 1998/99*, New York: Oxford University Press.

Tabelle 1. Veränderung der Anteile von Normalarbeitsverhältnissen (Anteile in %)

Kriterien	SAKE 1991			SAKE 1998		
	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer
Vollzeit	74,6	50,0	93,4	69,6	43,1	91,5
Vollzeit und unbefristet	70,6	46,0	89,4	65,9	40,3	87,0
Vollzeit, unbefristet und keine Arbeit zu Hause	55,0	39,5	66,9	44,1	30,2	55,7
Vollzeit, unbefristet, keine Arbeit zu Hause und fixe Arbeitszeiten	31,9	23,7	38,1	26,1	18,6	32,4
Fallzahlen	8361	3621	4740	8204	3720	4485

Anmerkung: 100% entsprechen allen abhängig Beschäftigten

Quelle: SAKE 1991 und 1998 (eigene Berechnungen), gewichtet

Tabelle 2. Veränderung einzelner Merkmale von Arbeitsverhältnissen im Zeitraum 1991 bis 1998 (Anteile in %)

	SAKE 1991	SAKE 1998	SAMS 1998
Teilzeitanstellung	25,4	30,4	31,8
Befristeter Arbeitsvertrag	7,3	5,8	6,7
Arbeit zu Hause für den Beruf	22,5	31,7	31,5
Flexible Arbeitszeiten	44,6	46,9	50,7
Fallzahlen	8361	8204	1822

Anmerkung: 100% entsprechen allen abhängig Beschäftigten

Quelle: SAKE 1991 und 1998 (eigene Berechnungen), SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 3. Anteile beruflicher Heimarbeit in Prozent

N = 1822	Total	Frauen	Männer
Arbeitsort ausserhalb	68,5	74,1	63,8
Berufliche Heimarbeit	31,5	25,9	36,2
darunter:			
– Überzeit zu Hause	8,0	5,5	10,2
– gelegentliche Heimarbeit	16,4	13,2	19,1
– regelmässige Heimarbeit	7,1	7,2	6,9
Total (alle abhängig Beschäftigten)	100,0	100,0	100,0
Telearbeit (mit Datenverbindung)	3,9	2,0	5,6

Quelle: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 4. Arbeitszeitregelungen

N = 1822	Anteile in Prozent
vom Arbeitgeber festgelegte Arbeitszeiten	49,3
darunter:	
– feste Arbeitszeiten	42,7
– wechselnde Schichtarbeit	6,6
Flexible Arbeitszeiten	50,7
darunter:	
– Gleitzeit	27,1
– weitgehend selbstbestimmte Zeiten	23,6
Total (alle abhängig Beschäftigten)	100,0

Quelle: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 5. Wöchentliche Vertragsarbeitszeit und Wunscharbeitspensum (Spaltenprozent)

N = 1634		Vertragsarbeitszeit in Stunden pro Woche				
		0-8	9-17	18-25	26-34	35 +
Wunscharbeitspensum in Stellenprozent	0-20	47,0	9,5	3,0	1,0	0,3
	21-40	19,7	43,8	7,8	5,7	0,8
	41-60	24,2	37,1	57,2	25,7	8,1
	61-80	3,0	6,7	20,5	52,4	35,8
	81 +	6,1	2,9	11,4	15,2	55,0
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anmerkung: nur abhängig Beschäftigte

Quelle: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 6. Informatikausstattung von Arbeitsplätzen

N = 1811	Anteile in Prozent
Computer am Arbeitsplatz	61,0
darunter:	
– Personal Computer	48,7
– spezieller Computer für den Beruf	12,3
E-mail-Anschluss am Arbeitsplatz	29,0
Internetanschluss am Arbeitsplatz (Nutzung: durchschnittl. 2.26 Stunden pro Woche)	22,9

Anmerkung: 100% entsprechen allen abhängig Beschäftigten

Quelle: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 7. Körperliche Belastung durch die Arbeit

N = 1830	körperliche Belastung bei der Arbeit (Anteile in %)	
	„einiges“ / „viel“	„keine“ / „nur wenig“
Gesamt (alle Arbeitnehmer)	46,3	53,7
Frauen	48,7	51,3
Männer	44,2	55,8
an- und ungelernte Arbeiter	74,2	25,8
gelernte Arbeiter	75,0	25,0
einfache Angestellte	54,7	45,3
mittlere Angestellte	36,9	63,1
höhere Angestellte	30,3	69,7
Arbeitsplatz mit Computer	29,2	70,8
Arbeitsplatz ohne Computer	73,5	26,5

Quelle: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 8. Hausarbeit nach Geschlecht, Zivilstand und Erwerbstätigkeit

	Stunden pro Woche (arithmetische Mittelwerte)		
	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamt	30.7	11.0	21.0
Nicht verheiratet	15.0	8.7	11.9
Verheiratet	40.0	12.3	26.3
– vollzeiterwerbstätig	20.2	11.3	12.8
– teilzeiterwerbstätig	38.1	19.4	36.3
– nicht erwerbstätig	49.2	15.5	40.5
N	1462	1429	2891

Quelle: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 9. Schätzung der Hausarbeitszeit für Frauen und Männer (OLS-Regression)

	Frauen (N = 1361)	Männer (N = 1174)
Konstante	18.947* (8.230)	9.790* (6.238)
Alter in Jahren	.100* (2.404)	.090* (2.984)
Verheiratet (0/1)	8.569* (7.633)	-1.458 (-1.657)
Kinder unter 6 im Haushalt (0/1)	31.105* (19.158)	12.353* (11.244)
Kinder von 6 bis 15 (0/1)	16.080* (13.026)	4.867* (5.139)
Kinder über 15 (0/1)	4.921* (3.505)	-.479 (-.419)
Stunden Erwerbsarbeit/Woche (0 für Nicht-erwerbstätige)	-.379* (-12.097)	-.118* (-5.330)
adj. R ²	.531	.151

Anmerkungen: abhängige Variable: Stunden Hausarbeit pro Woche; t-Werte in Klammern; * signifikant bei $\alpha = .05$

Quelle: SAMS 1998, ungewichtet

Tabelle 10. Stellenfindungsarten

N = 2544	Anteile in Prozent	
Soziale Kontakte	29,4	
davon:		
– schwache Verbindung	9,6	(38,0%)
– starke Verbindung	15,7	(62,0%)
– keine Angabe	4,1	
Anzeige in Zeitung	29,3	
Arbeitsamt	1,4	
Stellenvermittlungsfirma	7,8	
Direkt beim Unternehmen beworben	18,9	
Anderes	13,2	
Total	100,0	

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich bei Erwerbstätigen auf die aktuelle bzw. bei nicht Erwerbstätigen auf die letzte Anstellung.

Quelle: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 11. Arbeitsplatzsuche, berufliche Position und Bildung

	Stellenfindungen über soziale Kontakte in %	Anteil „schwacher Verbindungen“ in %
<i>Berufliche Position</i>		
an-/ungelernte Arbeiter	41,7	26,3
gelernte Arbeiter	31,4	22,0
einfache Angestellte	31,5	43,1
mittlere Angestellte	25,9	38,9
höhere Angestellte	24,0	39,8
<i>Ausbildung</i>		
keine/obligatorische Schule	40,3	30,6
Lehre, Berufsschule	28,6	34,9
Matura, DMS	32,2	51,3
Tertiärstufe ausseruniversitär	22,8	37,5
Tertiärstufe universitär	20,8	61,0
Fallzahlen	2542	641

Anmerkung: Die Angaben beziehen sich bei Erwerbstätigen auf die aktuelle bzw. bei nicht Erwerbstätigen auf die letzte Anstellung.

Quelle: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 12. Militärischer Rang und durchschnittliches Monatseinkommen im Zivilberuf

	Anteil	N	Einkommen		
			arith. Mittel	Median	Std.abw.
kein Militärdienst	19,4	157	5184.6	5000.0	2686.3
Soldat, Hilfsdienst	59,0	478	5619.6	5200.0	2206.1
Unteroffizier	14,7	119	5978.6	5500.0	2357.0
Leutnant, Oberleutnant	4,1	33	7142.6	7353.0	3380.2
Hauptmann oder höherer Rang	2,8	23	10099.0	9500.0	3608.6
Total	100,0	810	5761.7	5214.5	2539.1

Anmerkung: 100% entsprechen allen abhängig beschäftigten Männern mit Schweizer Staatsbürgerschaft

Quelle: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 13. Einfluss des militärischen Ranges auf die Berufskarriere (Selbsteinschätzung)

N = 649	behindert	teils/teils	begünstigt	kein Einfl.	Total
Soldat, Hilfsdienst	7,8	2,5	4,0	85,7	100,0
Unteroffizier	3,4	9,2	10,9	76,5	100,0
Leutnant, Oberleutnant	0,0	27,3	30,3	42,4	100,0
Hauptmann oder höherer Rang	4,5	27,3	31,8	36,4	100,0
Total	6,5	5,9	7,6	80,1	100,0

Quelle: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 14. Einkommensfunktion mit militärischem Rang

N = 726	M1	M2	M3	M4	M5
Konstante	8.551* (232.985)	7.953* (97.333)	7.210* (81.440)	4.833* (20.032)	4.909* (20.330)
Soldat	.021 (.495)	.015 (.378)	.034 (.977)	.048 (1.481)	.056 (1.708)
Unteroffizier	.050 (.951)	.052 (1.034)	.051 (1.155)	.064 (1.554)	.069 (1.673)
Leutnant oder höherer Rang	.390* (5.389)	.267* (3.767)	.243* (3.899)	.186* (3.190)	.183* (3.164)
Bildungsjahre		.051* (8.107)	.061* (10.915)	.055* (10.475)	.055* (10.452)
Berufserfahrung			.048* (10.331)	.044* (10.024)	.044* (10.177)
Berufserfahrung ² · 10 ²			-.072* (-7.378)	-.063* (-6.929)	-.065* (-7.139)
In Arbeitsstunden pro Woche				.655* (10.483)	.627* (9.962)
Berufsorientierung					.072* (2.889)
adj. R ²	.041	.119	.324	.413	.419

Anmerkungen: abhängige Variable: monatliches Nettoeinkommen, logarithmiert; t-Werte in Klammern; das Modell umfasst nur abhängig beschäftigte Schweizer Männer; * signifikant bei $\alpha = .05$
Quelle: SAMS 1998, ungewichtet

Tabelle 15. Militärischer Rang und Arbeitsplatzsuche

	Stellenfindungen über soziale Kontakte in % (N = 808)	Anteil „starker Verbindungen“ in % (N = 208)
Kein Militärdienst	33,3	63,5
Soldat, Hilfsdienst	23,8	56,6
Unteroffizier	27,1	69,7
Offizier	17,9	50,0
Gesamt	25,7	60,1

Quelle: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 16. Arbeitsorientierung von Arbeitnehmern in verschiedenen Ländern (geordnet nach Anteil Leistungsorientierung)

	Grundhaltung gegenüber Beruf in %			Fallzahl	BIP (\$/Kopf)
	A	B	C		
Schweden	66,2	27,7	6,1	719	26220.–
Deutschland	56,9	36,0	7,1	854	28260.–
Schweiz	55,4	37,8	6,8	1487	44320.–
USA	53,4	37,6	9,0	701	28740.–
Slovenien	53,3	34,1	12,6	452	9680.–
Norwegen	49,7	30,7	19,6	1414	36090.–
Tschechische Republik	49,2	37,2	13,6	462	5200.–
Dänemark	45,8	40,4	13,8	587	32500.–
England	43,4	47,0	9,6	479	20710.–
Israel	43,3	27,8	28,9	360	15810.–
Frankreich	42,0	38,7	19,3	643	26050.–
Portugal	41,2	45,4	13,4	657	10450.–
Italien	37,5	51,6	10,9	320	20120.–
Polen	36,6	37,7	25,7	377	3590.–
Ungarn	35,2	53,4	11,4	528	4430.–
Spanien	24,0	40,8	35,2	404	14510.–
Japan	18,6	54,3	27,1	512	37850.–

Anmerkungen: A: Leistungsorientierung, B: pluralistische Haltung, C: Jobhaltung; BIP: Bruttoinlandprodukt pro Einwohner im Jahr 1997 nach Wechselkursen (Atlas Methode: Durchschnitt der inflationsbereinigten Wechselkurse der Jahre 1995, 1996 und 1997)

Quellen: Arbeitsorientierung: provisorische Länderdatensätze des ISSP 1997 (eigene Berechnungen), ungewichtet; BIP: World Bank 1999: 190f.

Tabelle 17. Beschäftigte in Prozent nach Berufen in den USA (1996), Deutschland (alte Bundesländer) (1997), sowie in der Schweiz (1998)

	USA	D-West	Schweiz N = 2136
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	2,5	2,5	3,7
Industrielle Berufe	19,4	22,5	17,7
Dienstleistungsberufe, darunter:	78,1	75,0	78,6
– Verwaltungsdienste	13,6	17,7	19,1
– Organisationsdienste	18,1	4,7	5,6
– Produktionsdienste	8,3	9,6	14,0
– Distributionsdienste	14,2	16,0	11,0
– Konsumbezogene Dienste	11,6	11,7	9,8
– Soziale Dienste	11,0	13,4	17,0
– Staatliche Dienste	1,2	1,8	0,6
– Sonstige Dienste	-	-	1,4
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

Anmerkung: 100% entsprechen allen abhängig oder selbständig Beschäftigten

Quelle: USA: Current Population Survey (CPS); D-West: Sozio-ökonomisches Panel (zitiert nach Haisken-De New et al. 1998); Schweiz: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 18. Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen sowie nach Tätigkeiten in den USA und in Westdeutschland (1993) sowie in der Schweiz (1998)

	Sektor- struktur	land- und forstwirt. Berufe	Industri- elle Beru- fe	Dienstlei- stungs- berufe	Insgesamt
<i>USA</i>					
Land- und Forstwirtschaft	4	47	4	49	100
Produzierendes Gewerbe	24	1	63	37	100
Tertiärer Sektor	72	1	15	84	100
Insgesamt	100	3	26	72	100
<i>Westdeutschland</i>					
Land- und Forstwirtschaft	2	84	1	16	100
Produzierendes Gewerbe	39	0	57	43	100
Tertiärer Sektor	59	0	5	95	100
Insgesamt	100	2	25	73	100
<i>Schweiz (N = 2107)</i>					
Land- und Forstwirtschaft	4	78	1	21	100
Produzierendes Gewerbe	29	1	46	53	100
Tertiärer Sektor	67	1	6	93	100
Insgesamt	100	4	18	78	100

Anmerkung: 100% entsprechen allen abhängig oder selbständig Beschäftigten

Quellen: USA: CPS (NBER-File); D-West: Sozio-ökonomisches Panel (zitiert nach Haisken-De New et al. 1996); Schweiz: SAMS 1998, gewichtet

Tabelle 19. Anteil Dienstleistungen an allen Beschäftigten nach vier Definitionen in der Schweiz

	Dienstleistungsanteil in Prozent
nach Branchen	67,2
nach Berufen	78,6
nach Tätigkeiten	83,1
nach Selbsteinschätzung	90,2

Anmerkung: 100% entsprechen allen abhängig oder selbständig Beschäftigten

Quelle: SAMS 1998, gewichtet

ENTWURF

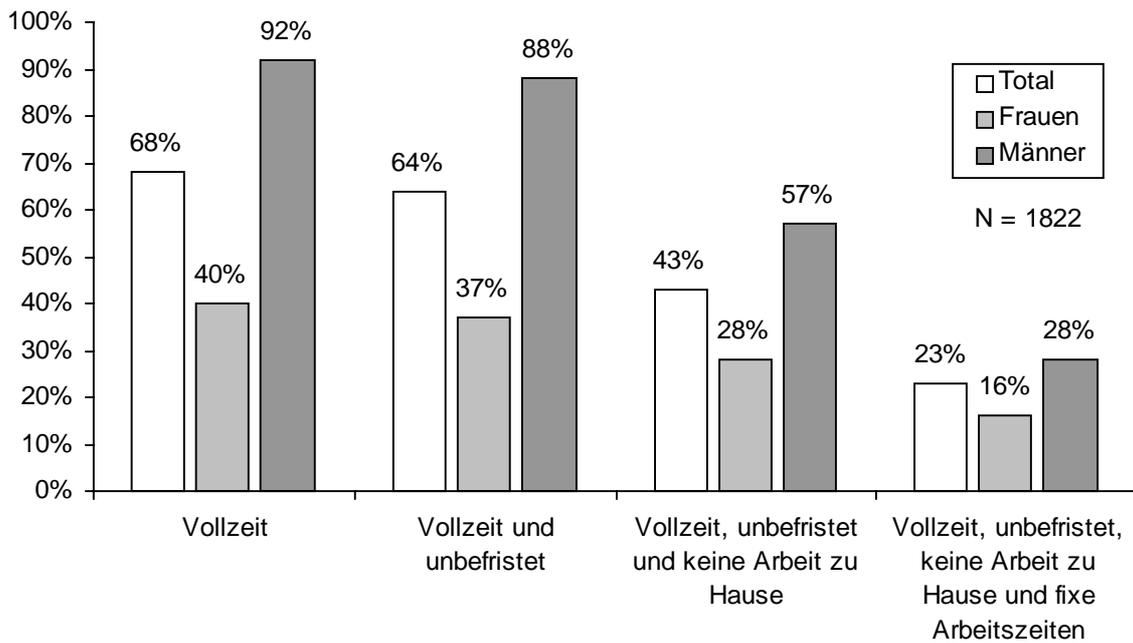


Abbildung 1. Anteile von Normalarbeitsverhältnissen (von abhängig Beschäftigten)

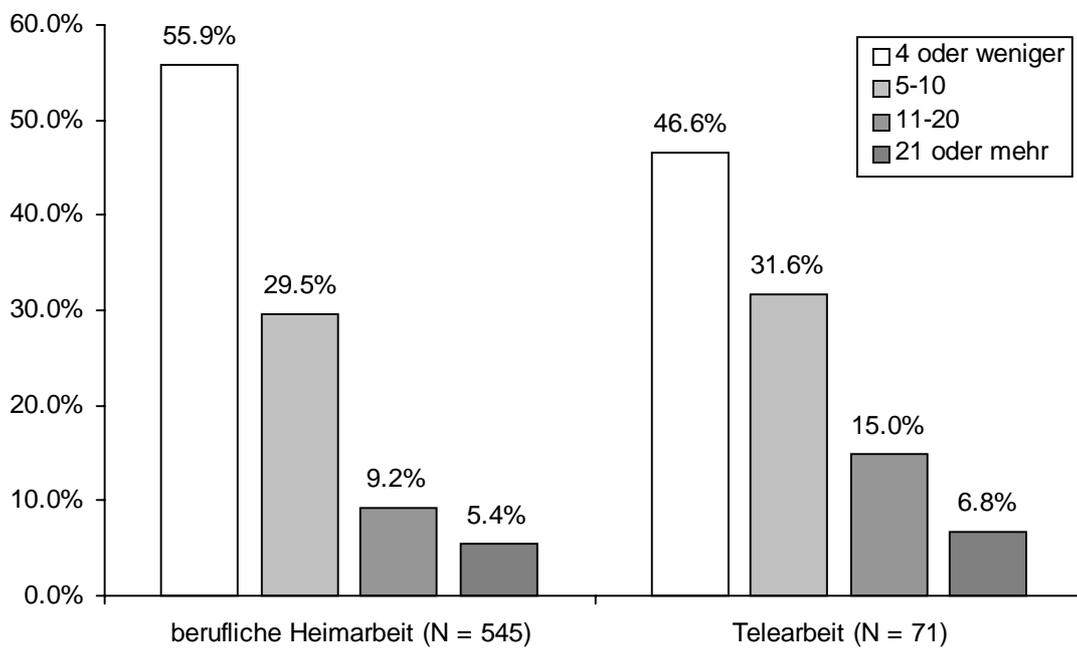


Abbildung 2. Verteilung beruflicher Heimarbeit und der Telearbeit in Stunden pro Woche

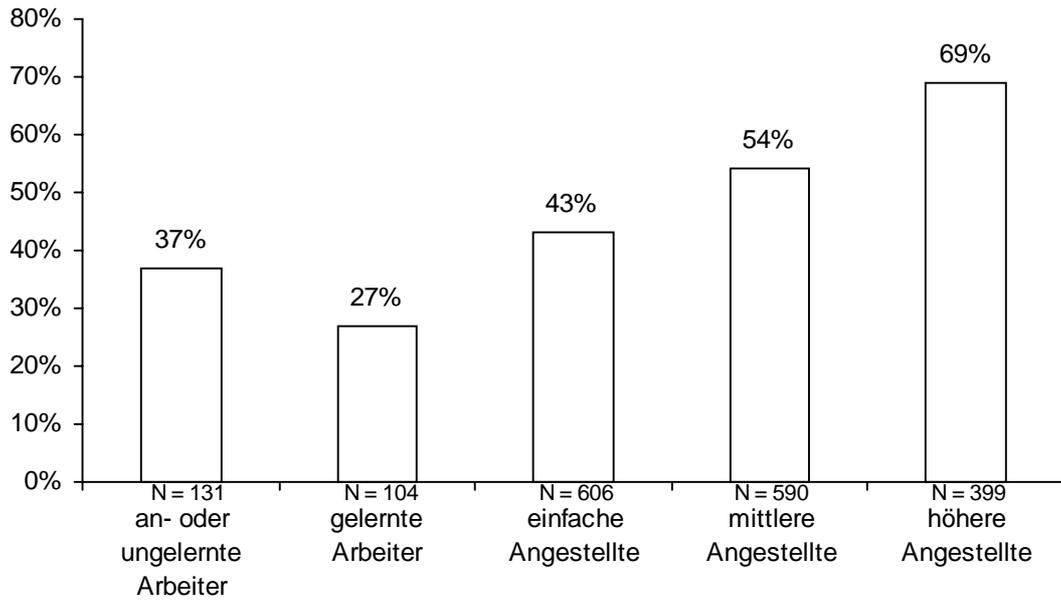


Abbildung 3. Arbeitsverhältnisse mit flexiblen Arbeitszeiten nach beruflichem Status