

4.2 Ferien, Ausgleichs- und Ruhetage

Es wurden die regulären Ferien und die Anzahl Ausgleichs- und Ruhetage erhoben. Es wurde jeweils nach dem Minimum und dem Maximum gefragt, da die Anzahl Tage je nach Mitarbeitenden variieren kann.

Ferien

Definition: Zugesicherter, minimaler bzw. maximaler Ferienanspruch für eine Vollzeitstelle in Tagen pro Jahr gemäss generellen Anstellungsbedingungen oder Gesamtarbeitsvertrag (ohne Dienstaltersgeschenke etc.).

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	25	25	25	25	25
Mittlere Unternehmen	20	20	25	25	26
Kleine Unternehmen	20	20	25	25	25
Total	22	25	25	25	25

Quelle: BAKOM

Tabelle 5 : Minimum Ferientage

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	30	30	30	30	30
Mittlere Unternehmen	25	25	30	30	36
Kleine Unternehmen	23	25	25	30	35
Total	30	30	30	30	33

Quelle: BAKOM

Tabelle 6 : Maximum Ferientage

Ausgleichs- und Ruhetage

Definition: Anzahl bezahlte Ausgleichs- und Ruhetage pro Jahr und Vollzeitstelle.

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	0	0	0	0	9
Mittlere Unternehmen	0	0	()	()	12
Kleine Unternehmen	0	0	0	()	10
Total	0	0	0	0	9

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 7 : Minimum Anzahl Ausgleichs- und Ruhetage

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	0	0	0	0	9
Mittlere Unternehmen	0	0	()	()	12
Kleine Unternehmen	0	0	0	()	10
Total	0	0	0	0	9

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 8 : Maximum Anzahl Ausgleichs- und Ruhetage

Beschreibung Branche: Die Abstufungen bei Ferientagen haben in den meisten Fällen mit dem Alter zu tun. Vereinzelt gibt auch das Dienstalder oder die Stellung (z.B. Kader) oder der Lohn den Ausschlag dafür, wie viele Ferientage der/die Mitarbeitende bekommt. Es ist eher nicht üblich, Ausgleichs- und Kompensationstage anzubieten, der Median über alle Mitarbeitenden der Branche ist 0. In der Regel sind es Brückentage, deren Anzahl von den gesetzlichen (kantonalen) Feiertagen abhängt.

Gesetzliche Grundlagen: Art. 329a OR (bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen pro Dienstjahr; für alle anderen Arbeitnehmer 4 Wochen pro Dienstjahr).

4.3 Arbeitszeit

Es wurde die Wochenarbeitszeit erhoben und der Umstand, ob die Überstunden erfasst werden. In dem Falle waren die Befragten gebeten, den Überstundensaldo Ende 2010 anzugeben.

Wochenarbeitszeit

Definition: Normalarbeitszeit für eine Vollzeitstelle pro Woche gemäss generellen Anstellungsbedingungen oder Gesamtarbeitsvertrag.

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	40	40	40	40	40
Mittlere Unternehmen	40	41	42	42	42
Kleine Unternehmen	40	40	41	42	42
Total	40	40	40	40	42

Quelle: BAKOM

Tabelle 9 : Anzahl Arbeitsstunden pro Woche

Beschreibung Branche: Die Arbeitszeit pro Woche beträgt in der Fernmeldebranche zwischen 40 und 42 Stunden. Unternehmen der Kategorie "grosse Unternehmen" bieten mehrheitlich 40 Arbeitsstunden pro Woche, bei den anderen beiden Kategorien sind es tendenziell mehr.

Gesetzliche Grundlagen: Art. 9 ArG (wöchentliche Höchstarbeitszeit für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels 45 Stunden, für die übrigen Arbeitnehmer 50 Stunden). Für jugendliche Arbeitnehmer: Sonderschutzbestimmung gemäss Art. 31 ArG.

Überstunden

Definition: Erfassung der Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht (bis zur Höchstarbeitszeit = Überstunden)

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	92.8	7.2
Mittlere Unternehmen	93.8	6.2
Kleine Unternehmen	(57.6)	(42.4)
Total	88.5	11.5

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)
 (n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)
 Quelle: BAKOM

Tabelle 10 : Anteil der Mitarbeitenden, deren Überstunden erfasst werden, in Prozent

Beschreibung Branche: Die Arbeitszeit der meisten Mitarbeitenden der Branche, 88.5 Prozent, wird erfasst. Kleine Unternehmen setzen vermehrt auf Vertrauensarbeitszeit (zu 42.4 Prozent). Die Anzahl Überstunden pro Mitarbeitenden am Ende des Jahres 2010 wurde nicht ausgewertet, die Daten waren sehr fehleranfällig, da die Berechnung des Wertes unterschiedlich vorgenommen wurde. Es gibt zum Beispiel Unternehmen, welche nur für gewisse Mitarbeitenden die Zeit erfassen. Die Aussagekraft der Auswertung dieser Zahlen wäre sehr eingeschränkt.

Gesetzliche Grundlagen: Arbeitsstunden, die die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen, jedoch geringer als die gesetzliche Höchstarbeitszeit sind, bezeichnet man als Überstunden. Welches die vertragliche Arbeitszeit ist, wird im Einzelarbeitsvertrag, in einem GAV oder allenfalls in einem NAV definiert. Fehlt eine vertragliche Bestimmung der Arbeitszeit, ist laut OR die «übliche Arbeitszeit» massgebend (Art. 321c Abs. 1 OR).

4.4 Fringe Benefits

Definition: Bezüge, die nicht in Form von Geld und unabhängig vom Erfolg der Unternehmung sowie der Leistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ausgerichtet werden (z.B. Verbilligung öffentlicher (Halbtax-Abonnement) oder privater Verkehr (Geschäftswagen), Vergünstigung Kantine, etc.).

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	96.9	3.1
Mittlere Unternehmen	88.6	11.4
Kleine Unternehmen	(57.6)	(42.4)
Total	91.8	8.2

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)
 (n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)
 Quelle: BAKOM

Tabelle 11 : Anteil der Mitarbeitenden, denen Fringe Benefits angeboten werden, in Prozent

Beschreibung Branche: In allen Unternehmenskategorien erhalten eine Mehrheit der Mitarbeitenden freiwillige Lohnnebenleistungen, sogenannte Fringe Benefits. Diese können jedoch sehr unterschiedlich ausgestaltet sein. Oft werden Rabatte auf die eigenen Produkte bzw. Dienstleistungen genannt oder Abonnemente für den öffentlichen Verkehr. Ebenfalls wurden Reka-Checks und spezielle Versicherungsleistungen oft als Fringe Benefits genannt. Vereinzelt wird die private Nutzung vom Firmenauto bezahlt oder die Kantine, Fitnesscenter oder kulturelle Anlässe vergünstigt.

Gesetzliche Grundlagen: Keine gesetzliche Regelung, Individualabsprache.

4.5 Familien- und Ausbildungszulagen

Definition: Minimalentschädigung pro Kind. Falls vom Niederlassungsort abhängig, der Betrag, den die grösste Niederlassung bezahlt, in CHF.

Familienzulagen

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	200	230	240	240	240
Mittlere Unternehmen	200	200	200	200	230
Kleine Unternehmen	200	200	200	230	275
Total	200	200	240	240	240

Quelle: BAKOM

Tabelle 12 : Höhe Familienzulagen, in CHF

Ausbildungszulagen

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	250	250	250	250	250
Mittlere Unternehmen	250	250	250	250	290
Kleine Unternehmen	250	250	250	(290)	425
Total	250	250	250	250	250

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 13 : Höhe Ausbildungszulagen, in CHF

Beschreibung Branche: Der Median der Branche für Familienzulagen ist CHF 240, wobei er für kleine und mittlere Unternehmen CHF 200 beträgt. Bezüglich Ausbildungszulagen beläuft sich der Median auf CHF 250 für alle Kategorien.

Gesetzliche Grundlagen: Art. 5 FamZG (in allen Kantonen mindestens eine Kinderzulage von 200 Franken/Monat für Kinder bis 16 Jahren, eine Ausbildungszulage von 250 Franken/Monat für Kinder von 16 bis 25 Jahren). www.bsv.admin.ch.

4.6 Pikettdienst, Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit

Es wurde gefragt, ob das Unternehmen Mitarbeitende Pikettdienst, Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit verrichten lässt und falls ja, wie die Vergütung geregelt ist.

Pikettdienst

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	90.2	9.8
Mittlere Unternehmen	84.6	15.4
Kleine Unternehmen	(78.9)	(21.1)
Total	80.7	19.3

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)
 (n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)
 Quelle: BAKOM

Tabelle 14 : Anteil Unternehmen, in denen Pikettdienst geleistet wird, in Prozent

Beschreibung Branche: In grösseren Unternehmen muss eher Pikettdienst geleistet werden, wobei dies nicht alle Mitarbeitenden betreffen muss. Der Anteil der Mitarbeitenden, welcher tatsächlich Pikettdienst leistet, wurde nicht erhoben. Gesamthaft wird in 80.7 Prozent der Unternehmen der Fernmeldebranche Pikettdienst geleistet. Der Pikettdienst unterscheidet sich in der Dauer und in den Bedingungen. Ebenso unterschiedlich war die Berechnung der Vergütung. Aus diesen Daten konnten keine allgemeingültige Schlüsse gezogen werden.

Gesetzliche Grundlagen: Art. 14 f. ArGV 1 (Pikettdienst liegt vor, wenn sich der Arbeitnehmende neben der normalen täglichen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze, für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen oder für Kontrollgänge bereitzuhalten hat. Diese ausserordentlichen Einsätze ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, etwa nachts sowie an Sonntagen und allgemeinen Feiertagen, müssen gegenüber den Kunden aus betrieblichen Gründen garantiert werden).

Schichtarbeit

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	22.7	77.3
Mittlere Unternehmen	30.8	69.2
Kleine Unternehmen	(5.3)	(94.7)
Total	9.7	90.3

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)
 (n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)
 Quelle: BAKOM

Tabelle 15 : Anteil Unternehmen, in denen Schichtdienst geleistet wird, in Prozent

Beschreibung Branche: Schichtarbeit wird vor allem in mittelgrossen Betrieben geleistet, wobei dies nicht alle Mitarbeitenden betreffen muss. Der Anteil der Mitarbeitenden, welcher tatsächlich Schichtarbeit leistet, wurde nicht erhoben. Gesamthaft wird nur in 9.8 Prozent der Unternehmen der Fernmeldebranche Schichtarbeit geleistet. Die Schichtzeiten und -dauern und deren Vergütung werden sehr unterschiedlich gehandhabt, weshalb keine Aussagen über die Branchenüblichkeit gemacht werden können. Ausserdem gibt es nur Angaben von sehr wenigen Unternehmen dazu.

Gesetzliche Grundlagen: Art. 25, Art. 6 Abs. 2 und Art. 26 ArG, Art. 34ff. ArGV 1. Achtung: Spezialbestimmungen für Kleinbetriebe gemäss ArGV 2.

Nachtarbeit

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	47.1	52.9
Mittlere Unternehmen	61.5	38.5
Kleine Unternehmen	(5.3)	(94.7)
Total	15.5	84.5

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)

(n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)

Quelle: BAKOM

Tabelle 16 : Anteil Unternehmen, in denen Nachtdienst geleistet wird, in Prozent

Beschreibung Branche: Nachtarbeit wird vor allem in mittelgrossen Betrieben geleistet, wobei dies nicht alle Mitarbeitenden betreffen muss. Der Anteil der Mitarbeitenden, welcher tatsächlich Nachtarbeit leistet, wurde nicht erhoben. Gesamthaft wird in 15.5 Prozent der Unternehmen der Fernmeldebranche Nachtarbeit geleistet. Die Einsatzzeiten und -dauern der Nachtarbeit und deren Vergütung werden sehr unterschiedlich gehandhabt, weshalb keine Aussagen über die Branchenüblichkeit gemacht werden können. Ausserdem gibt es nur Angaben von relativ wenigen Unternehmen dazu.

Gesetzliche Grundlagen: Art. 17ff ArG, Art. 27ff ArGV 1.

Sonntagsarbeit

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	46.2	53.8
Mittlere Unternehmen	53.8	46.2
Kleine Unternehmen	(5.3)	(94.7)
Total	14.5	85.5

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)

(n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)

Quelle: BAKOM

Tabelle 17 : Anteil Unternehmen, in denen Sonntagsdienst geleistet wird, in Prozent

Beschreibung Branche: Sonntagsarbeit wird vor allem in mittelgrossen Betrieben geleistet, wobei dies nicht alle Mitarbeitenden betreffen muss. Der Anteil der Mitarbeitenden, welcher tatsächlich Sonntagsarbeit leistet, wurde nicht erhoben. Gesamthaft wird in 14.6 Prozent der Unternehmen der Fernmeldebranche Sonntagsarbeit geleistet. Die Einsatzzeiten und -dauern der Sonntagsarbeit und deren Vergütung werden sehr unterschiedlich gehandhabt, weshalb keine Aussagen über die Branchenüblichkeit gemacht werden können. Ausserdem gibt es nur Angaben von relativ wenigen Unternehmen dazu.

Gesetzliche Grundlagen: Art. 18, 19, 20 ArG, Art. 27ff ArGV 1.

4.7 Elternurlaub

Definition: Maximale Anzahl bezahlte Arbeitstage in Folge Mutter- / Vaterschaft gemäss generellen Anstellungsbedingungen, die keine Kürzung der Entschädigung zur Folge haben.

Im Fragebogen wurden Fragen zu Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, sowie zu Urlaub bei der Adoption eines Kindes erfragt.

Mutterschaftsurlaub

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	80	80	80	80	80
Mittlere Unternehmen	70	70	80	80	80
Kleine Unternehmen	70	70	70	80	(80)
Total	70	80	80	80	80

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 18 : Anzahl Tage Mutterschaftsurlaub

Vaterschaftsurlaub

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	(3)	5	10	10	10
Mittlere Unternehmen	(1)	()	(5)	(5)	10
Kleine Unternehmen	0	0	(2)	()	5
Total	2	5	10	10	10

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 19 : Anzahl Tage Vaterschaftsurlaub

Adoption

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	0	10	10	10	10
Mittlere Unternehmen	0	0	0	0	80
Kleine Unternehmen	0	0	0	(5)	()
Total	0	2	10	10	10

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 20 : Anzahl Tage Urlaub bei Adoption eines Kindes

Beschreibung Branche: Für den Mutterschaftsurlaub ist es üblich, entweder 70 Tage (entspricht 14 Wochen) oder 80 Tage (16 Wochen) zu erhalten. Grössere Unternehmen sind tendenziell grosszügiger, was den Mutterschafts-, aber auch den Vaterschaftsurlaub angeht.

Urlaubstage für eine Adoption sind in den wenigsten Unternehmen vorgesehen. Wo sie jedoch vorgesehen sind, gibt es grosse Unterschiede. Es gibt Unternehmen, die den Urlaub einem "normalen" Mutterschaftsurlaub gleichstellen, andere gewähren wesentlich weniger Tage.

Gesetzliche Grundlagen: Art. 329f OR (14 wöchiger Mutterschaftsurlaub). Keine gesetzliche Regelung für Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub.

4.8 Urlaubstage

Definition: Maximale Anzahl bezahlte Arbeitstage pro Person gemäss generellen Anstellungsbedingungen, die keine Kürzung der Entschädigung zur Folge haben.

Es wurden die Tage erhoben, welche für Ereignisse wie Hochzeit, die Hochzeit von Dritten, Todesfall in der Familie, Todesfall von Dritten und bei Umzug gewährt werden.

Hochzeit

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	2	2	2	2	2
Mittlere Unternehmen	2	2	3	3	(3)
Kleine Unternehmen	(1)	2	3	3	(3)
Total	2	2	2	2	3

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 21 : Anzahl Urlaubstage für Mitarbeitende bei ihrer Hochzeit

Hochzeit Dritter

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	0	0	0	0	1
Mittlere Unternehmen	0	0	1	1	1
Kleine Unternehmen	0	0	1	1	1
Total	0	0	0	1	1

Quelle: BAKOM

Tabelle 22 : Anzahl Urlaubstage für Mitarbeitende bei der Hochzeit von Dritten

Todesfall in der Familie

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	3	3	3	3	3
Mittlere Unternehmen	(2)	3	3	3	(3)
Kleine Unternehmen	2	3	3	3	(3)
Total	3	3	3	3	3

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 23 : Anzahl Urlaubstage für Mitarbeitende bei einem Todesfall in der Familie

Tod Dritter

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	0	0	0	()	1
Mittlere Unternehmen	0	()	1	(1)	2
Kleine Unternehmen	0	()	1	(1)	(2)
Total	0	0	0	1	1

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 24 : Anzahl Urlaubstage für Mitarbeitende bei einem Todesfall Dritter

Umzug

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	1	1	1	1	1
Mittlere Unternehmen	1	1	1	1	(1)
Kleine Unternehmen	1	1	1	1	1
Total	1	1	1	1	1

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 25 : Anzahl Urlaubstage für Mitarbeitende, die umziehen

Beschreibung Branche: Es ist üblich, für die eigene Hochzeit 2 bis 3 Urlaubstage gewährt zu bekommen. Für die Hochzeit eines Dritten sind in den meisten Fällen keine Urlaubstage vorgesehen. Wo solche Urlaubstage doch vorgesehen sind, werden diese vielfach an Bedingungen geknüpft wie Hochzeit eines Kindes oder Familienmitglieds ersten Grades. Für einen Todesfall innerhalb der Familie werden üblicherweise 3 Tage gewährt. Beim Todesfall eines Dritten ist es eher unüblich, Urlaubstage zu gewähren, wo dennoch, werden diese ebenfalls an Bedingungen wie Teilnahme an Zeremonie oder "weitere Familie" geknüpft. Beim Umzug sind 2 Tage jeweils an die Bedingung geknüpft, dass der Umzug von einem Kanton oder Region in einen/eine andere/n erfolgen muss.

Gesetzliche Grundlagen: Art. 324a OR Jugendurlaub: Art. 329e OR

4.9 Sozialleistungen bei Stellenabbau

Definition: Angabe über die Entrichtung von Abgangsentschädigungen und Outplacement- Leistungen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Grund von Restrukturierungen oder Reorganisationen gemäss allgemeinen Anstellungsbedingungen.

Zunächst wurde gefragt, ob das Unternehmen über einen Sozialplan verfügt und ob es Einzel- oder Gruppenoutplacementleistungen oder Beratung für ausscheidende Mitarbeitende anbietet. Weiter wurde gefragt, ob es Abgangsentschädigungen leiste und falls ja, in welcher Höhe.

Sozialplan

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	93.2	6.8
Mittlere Unternehmen	23	77
Kleine Unternehmen	(5.6)	(94.4)
Total	79.9	20.1

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)
 (n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)
 Quelle: BAKOM

Tabelle 26 : Anteil der Mitarbeitenden, die in einem Unternehmen arbeiten, welches über einen Sozialplan verfügt, in Prozent

Abgangsentschädigung

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	21.3	78.7
Mittlere Unternehmen	5.2	94.8
Kleine Unternehmen	(5.6)	(94.4)
Total	18.8	81.2

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)
 (n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)
 Quelle: BAKOM

Tabelle 27 : Anteil der Mitarbeitenden, die in einem Unternehmen arbeiten, welches Abgangsentschädigungen entrichtet, in Prozent

Einzeloutplacement

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	88.4	11.6
Mittlere Unternehmen	29.7	70.3
Kleine Unternehmen	(0)	(100)
Total	75.5	24.5

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)
 (n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)
 Quelle: BAKOM

Tabelle 28 : Anteil der Mitarbeitenden, die in einem Unternehmen arbeiten, welches Einzeloutplacements einsetzt, in Prozent

Gruppenoutplacement

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	84.3	15.7
Mittlere Unternehmen	5.2	94.8
Kleine Unternehmen	(0)	(100)
Total	71.1	28.9

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)

(n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)

Quelle: BAKOM

Tabelle 29 : Anteil der Mitarbeitenden, die in einem Unternehmen arbeiten, welches Gruppenoutplacements einsetzt, in Prozent

Beratung

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	92.8	7.2
Mittlere Unternehmen	29.2	70.8
Kleine Unternehmen	(21.6)	(78.4)
Total	81.8	18.2

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)

(n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)

Quelle: BAKOM

Tabelle 30 : Anteil der Mitarbeitenden, die in einem Unternehmen arbeiten, welches Beratungsleistungen an ausscheidende Mitarbeitende anbietet

Beschreibung Branche: Generell, über alle Sozialleistungen hinweg gesehen, kann man sagen, dass die Sozialleistungen bei einem Stellenabbau bei grossen Unternehmen viel ausgeprägter sind als bei kleineren.

Abgangsentschädigungen werden selten ausgerichtet und wenn, dann vor allem in grossen Unternehmen. Im Fragebogen wurde die Berechnung der Höhe der Abgangsentschädigung nachgefragt, die Antworten wurden qualitativ ausgewertet. Man kann sagen, dass die Höhe der Abgangsentschädigung bei allen Unternehmen vom Dienstalter abhängt. Die Berechnung ist unterschiedlich, jedoch wird, wo eine Abgangsentschädigung entrichtet wird, mindestens ein Monatslohn bezahlt.

Gesetzliche Grundlagen: Bei beabsichtigten Massnahmen sieht Art. 335d – 335g OR vor, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerschaft konsultiert und das kantonale Arbeitsamt schriftlich orientiert. Als Massnahmen gelten Kündigungen einer gewissen Mindestzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen aus betriebsbedingten Gründen ausspricht (Art. 335d OR). Abgangsentschädigung: Art. 339b OR

4.10 Dienstaltersgeschenke

Definition: Materielle oder immaterielle Entschädigung zur Honorierung des langjährigen Einsatzes zu Gunsten der Unternehmung.

Die Frage im Fragebogen bezog sich einerseits darauf, ob Dienstaltersgeschenke ausgerichtet werden und falls ja, mit welcher Periodizität.

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	97.4	2.6
Mittlere Unternehmen	93	7
Kleine Unternehmen	(56.5)	(43.5)
Total	92.2	7.8

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)
 (n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)
 Quelle: BAKOM

Tabelle 31 : Anteil Mitarbeitende, die in einem Unternehmen arbeiten, welches Dienstaltersgeschenke ausgerichtet, in Prozent

Beschreibung Branche: Es entspricht dem Normalfall, dass Dienstaltersgeschenke entrichtet werden. Auch Mitarbeiter von kleinen Unternehmen werden mehrheitlich für ihre Treue belohnt. Meistens werden Dienstjahresjubiläen alle 5 Jahre honoriert, obwohl dies bei einigen Unternehmen erstmals ab 10 Jahren geschieht. Vereinzelt wird nur alle 10, 20 oder 25 Jahre ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.

Gesetzliche Grundlagen: Keine gesetzliche Regelung. Individualabrede.

4.11 Weiterbildung

Definition: Angaben über die materielle (z.B. Übernahme der Kurskosten) bzw. immaterielle Unterstützung (z.B. Freistellung während Kursbesuch) bei der Weiterbildung.

Der Fragebogen unterschied zwischen Weiterbildung, welche vollständig vom Unternehmen bezahlt wird, und Weiterbildung, welche teilweise vergütet wird. Weiter wurde gefragt, um welche Weiterbildungen es sich jeweils typischerweise handelt.

Weiterbildung ganz bezahlt vom Unternehmen

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	93.9	6.1
Mittlere Unternehmen	94.8	5.2
Kleine Unternehmen	(75.5)	(24.5)
Total	91.7	8.3

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)
 (n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)
 Quelle: BAKOM

Tabelle 32 : Anteil der Mitarbeitenden, die in einem Unternehmen arbeiten, welches gewisse Weiterbildungen vollständig bezahlt, in Prozent

Weiterbildung teilweise bezahlt vom Unternehmen

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	98.8	1.2
Mittlere Unternehmen	84.8	15.2
Kleine Unternehmen	(76.2)	(23.8)
Total	95.6	4.4

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)
 (n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < FQ < 25$ Prozentpunkte)
 Quelle: BAKOM

Tabelle 33 : Anteil der Mitarbeitenden, die in einem Unternehmen arbeiten, welches gewisse Weiterbildungen teilweise bezahlt, in Prozent

Beschreibung Branche: Die Fernmeldedienstleisterinnen bieten den Mitarbeitenden mit grosser Mehrheit sowohl vollständig vom Unternehmen bezahlte, als auch teilweise vom Unternehmen bezahlte Weiterbildung an. Kleine Unternehmen sind eher ein wenig zurückhaltender mit dem Bezahlen von Weiterbildungen. Grundsätzlich wird die Bezahlung immer danach beurteilt, wie wichtig die Ausbildung für den Mitarbeitenden ist und welchen Vorteil es für das Unternehmen bringt. Auch eine Rolle spielt, ob die Weiterbildung während der Freizeit oder während der Arbeitszeit wahrgenommen wird. Die ganz oder teilweise bezahlten Weiterbildungen bewegen sich im Rahmen von Informatik, Sprachen, Betriebswirtschaft und technischen Weiterbildungen.

Gesetzliche Grundlagen: Bezahlte Arbeitszeit: Art. 13 ArGV 1, unbezahlte Arbeitszeit: Art. 359e OR.

4.12 Kündigungsfrist

Definition: Übliche minimale und maximale Kündigungsfrist in Monaten gemäss allgemeinen Arbeitsbedingungen.

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	1	1	1	1	3
Mittlere Unternehmen	1		3	3	3
Kleine Unternehmen	1	1	()	3	3
Total	1	1	1	1	3

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 34 : Minimale Kündigungsfrist für Mitarbeitende, in Monaten

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	3	6	6	6	6
Mittlere Unternehmen	3	3	(3)	6	6
Kleine Unternehmen	3	3	3	(3)	6
Total	3	6	6	6	6

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 35 : Maximale Kündigungsfrist für Mitarbeitende, in Monaten

Beschreibung Branche: Die Minimale Kündigungsfrist bewegt sich zwischen einem und drei Monaten (erstes und neuntes Dezil). Das Maximum zwischen 3 und 6. Abstufungen werden, gemäss den Bemerkungen im Fragebogen, aufgrund des Dienstalters und manchmal aufgrund der Position vorgenommen.

Gesetzliche Grundlagen: Kündigung während Probezeit: Art. 335b OR, Kündigung nach Probezeit: Art. 335c ff OR, Kündigung zur Unzeit: Art. 336c f OR, fristlose Kündigung: Art.337 ff OR, missbräuchliche Kündigung: Art. 336 ff OR, Massenentlassung: Art. 335d ff OR. Das Arbeitsgesetz (ArG) enthält keine Vorschriften über die Kündigung. Es ist möglich, dass in Gesamtarbeitsverträgen vom Obligationenrecht abweichende Vorschriften zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen enthalten sind.

4.13 Probezeit

Definition: Probezeit in Monaten gemäss generellen Arbeitsbedingungen. Die Probezeit ist die Zeit zu Beginn eines Anstellungsverhältnisses, in dem der Vertrag noch nicht unbefristet ist und innerhalb einer Kündigungsfrist von einer Woche aufgelöst werden kann.

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	3	3	3	3	3
Mittlere Unternehmen	()	(3)	3	3	(3)
Kleine Unternehmen	3	3	3	6	6
Total	3	3	3	3	3

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 36 : Probezeit für Mitarbeitende, in Monaten

Beschreibung Branche: Die Probezeit dauert in allen Unternehmenskategorien mehrheitlich 3 Monate.

Gesetzliche Grundlagen: Art. 335b, 335c, 336c, 336d, 344a, 346, 349a OR

4.14 Anteil des Arbeitgebers an der beruflichen Vorsorge

Definition: Anteil der vom Arbeitgeber übernommenen Kosten an der beruflichen Vorsorge (2. Säule), in Prozent. Minimaler Anteil, falls er von der/dem Mitarbeitenden abhängt.

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	50.0	59.0	59.0	59.0	66
Mittlere Unternehmen	50.0	50.0	60.0	62.0	66
Kleine Unternehmen	50.0	50.0	55.0	60.0	(75)
Total	50.0	59.0	59.0	59.0	66

() Nicht publizierte Daten: Variationskoeffizient zu hoch ($VK \geq 25\%$)

(n) Unzuverlässige Daten: hoher Variationskoeffizient ($12.5\% < VK < 25\%$)

Quelle: BAKOM

Tabelle 37 : Anteil des Arbeitgebers an der beruflichen Vorsorge, in Prozent

Beschreibung Branche: Der Anteil des Arbeitgebers an der Beruflichen Vorsorge beträgt zwischen 50 und 75 Prozent (erstes und neuntes Dezil).

Gesetzliche Grundlagen: Art. 113 Abs. 3 BV (die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bezahlen mindestens die Hälfte der Beiträge ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer). Die Höhe variiert je nach Vorsorgeeinrichtung.

4.15 Kollektivkrankenversicherung und Kaderversicherung

Im Fragebogen wurde gefragt, ob das Unternehmen seinen Mitarbeitenden eine Kollektivkrankenversicherung und / oder eine Kaderversicherung anbietet.

Kollektivkrankenversicherung

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	96.1	3.9
Mittlere Unternehmen	64.9	35.1
Kleine Unternehmen	(68.4)	(31.6)
Total	91.6	8.4

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)

(n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < \overline{FQ} < 25$ Prozentpunkte)

Quelle: BAKOM

Tabelle 38 : Anteil der Mitarbeitenden, der in einem Unternehmen arbeitet, welches eine Kollektivkrankenversicherung anbietet, in Prozent

Kaderversicherung

	Vorhanden	Nicht vorhanden
Grosse Unternehmen	37.3	62.7
Mittlere Unternehmen	46.2	53.8
Kleine Unternehmen	(36.8)	(63.2)
Total	37.9	62.1

() Nicht publizierte Daten: Fehlerquote zu hoch ($FQ \geq 25$ Prozentpunkte)

(n) Unzuverlässige Daten: hohe Fehlerquote ($12.5 < \overline{FQ} < 25$ Prozentpunkte)

Quelle: BAKOM

Tabelle 39 : Anteil der Unternehmen, welcher den Kadermitarbeitenden eine Kaderversicherung anbietet, in Prozent

Beschreibung Branche: Die deutliche Mehrheit der Mitarbeitenden der Fernmeldebranche profitiert von einem Kollektivkrankenversicherungsangebot. Eine Kaderversicherung ist eher unüblich.

Gesetzliche Grundlagen: Keine gesetzliche Regelung, Individualabrede.

Kapitel 5

Erhebung BFS – standardisierter Bruttolohn

Dem Lohn als zentraler Variable der Arbeitsbedingungen wird ein separates Kapitel gewidmet. Die Auswertung wurde nicht nur nach Unternehmensgrösse sondern auch nach weiteren Kriterien vorgenommen. Die Beträge wurden auf standardisierte Monatslöhne umgerechnet, das heisst, auf eine einheitliche Arbeitszeit von 4 1/3 Wochen zu 40 Stunden.

5.1 Deskriptive Statistik

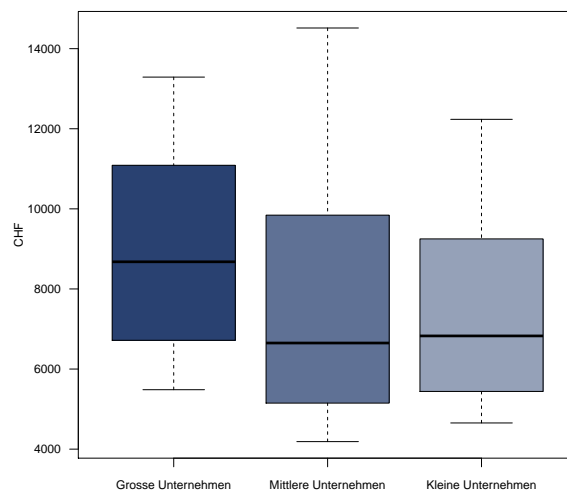


Abbildung 1 : Bruttolohn 2010 nach Unternehmensgrösse (in CHF), Quelle: BFS

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	5484	6718	8678	11088	13290
Mittlere Unternehmen	4188	5149	6650	9843	14516
Kleine Unternehmen	4654	5441	6827	9250	12235
Total	5379	6540	8525	10997	13282

Quelle: BFS

Tabelle 40 : Quantile des Bruttolohnes 2010 nach Unternehmensgrösse (in CHF)

	Total	15-24	25-39	40-54	55-64	>65
Grosse Unternehmen	8678	5039	7515	9969	9218	*
Mittlere Unternehmen	6650	*	6400	[8427]	*	-
Kleine Unternehmen	6827	*	6349	8659	*	*
Total	8525	5008	7388	9899	9168	*

- = keine Daten verfügbar

* = nicht ausreichend Daten verfügbar

[] = der Variationskoeffizient ist grösser als 5%

Quelle: BFS

Tabelle 41 : Der Bruttolohn 2010 nach Alter (in CHF)

	Total	Frauen	Männer
Grosse Unternehmen	8678	6902	9575
Mittlere Unternehmen	6650	5329	7175
Kleine Unternehmen	6827	5620	7464
Total	8525	6813	9436

Quelle: BFS

Tabelle 42 : Der Bruttolohn 2010 nach Geschlecht (in CHF)

	Total	ledig	verheiratet	anderer
Grosse Unternehmen	8678	7111	9795	8541
Mittlere Unternehmen	6650	5710	7893	*
Kleine Unternehmen	6827	5900	8000	[6934]
Total	8525	6995	9688	8407

- = keine Daten verfügbar

* = nicht ausreichend Daten verfügbar

[] = der Variationskoeffizient ist grösser als 5%

Quelle: BFS

Tabelle 43 : Der Bruttolohn 2010 nach Zivilstand (in CHF)

	Total	Schweizer	Nieder- gelassene	Kurz- aufenthalt	Jahres- aufenthalt	Grenz- gänger	Andere
Grosse Unternehmen	8678	8645	7925	*	9400	10770	*
Mittlere Unternehmen	6650	6822	6159	*	6118	*	-
Kleine Unternehmen	6827	6780	7068	*	*	*	-
Total	8525	8527	7728	*	9153	10159	*

- = keine Daten verfügbar

* = nicht ausreichend Daten verfügbar

[] = der Variationskoeffizient ist grösser als 5%

Quelle: BFS

Tabelle 44 : Der Bruttolohn 2010 nach Nationalität (in CHF)

	Total	Uni/HS	höh.FS	höh. Berufs- ausb.	Lehrer- patent	Matura	abgeschl. Berufs- ausb.	Untern. Ausbil- dung	Oblig. Schule	andere Ausb.
Grosse Unternehmen	8678	[11840]	[13067]	10770	*	6988	7167	*	*	8502
Mittlere Unternehmen	6650	*	*	9043	*	*	6088	*	4162	*
Kleine Unternehmen	6876	*	[9445]	8485	-	*	6000	*	*	*
Total	8528	[11667]	[12629]	[10052]	*	6988	6468	*	4679	8496

- = keine Daten verfügbar

* = nicht ausreichend Daten verfügbar

[] = der Variationskoeffizient ist grösser als 5%

Quelle: BFS

Tabelle 45 : Der Bruttolohn 2010 nach Ausbildung (in CHF)

	Total	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Grosse Unternehmen	8678	13667	11576	8363	5682
Mittlere Unternehmen	6650	*	[8162]	5773	4162
Kleine Unternehmen	6876	11426	7670	6131	*
Total	8527	13653	11381	8277	5662

- = keine Daten verfügbar

* = nicht ausreichend Daten verfügbar

[] = der Variationskoeffizient ist grösser als 5%

Quelle: BFS

1 = Arbeitsplatz, der die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten beinhaltet

2 = Arbeitsplatz, der selbständiges und qualifiziertes Arbeiten bedingt

3 = Arbeitsplatz, der Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzt

4 = Arbeitsplatz mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten

Tabelle 46 : Der Bruttolohn 2010 nach Anforderung (in CHF)

	Total	oberes Kader	mittleres Kader	unteres Kader	unterstes Kader	ohne Kaderfunktion
Grosse Unternehmen	8678	21237	13428	10333	[9744]	8044
Mittlere Unternehmen	6650	*	*	*	*	5626
Kleine Unternehmen	6827	10705	[8910]	7348	6000	5888
Total	8525	[18078]	13342	9100	[7750]	7902

- = keine Daten verfügbar

* = nicht ausreichend Daten verfügbar

[] = der Variationskoeffizient ist grösser als 5%

Quelle: BFS

Tabelle 47 : Der Bruttolohn 2010 nach Position (in CHF)

	Total	10	11	12	20	21	22	23	24	25	26	27
Grosse Unternehmen	8678	*	*	7512	12892	9193	6905	8089	*	11547	*	5983
Mittlere Unternehmen	6650	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	5385
Kleine Unternehmen	6827	*	*	6199	[12429]	*	5404	6651	*	[7187]	*	*
Total	8525	*	5448	7462	12879	8804	6477	7988	*	[11166]	*	5970

	28	29	30	31	32	34	35	36	37	38	40
Grosse Unternehmen	11330	9834	8242	*	-	-	*	-	*	-	*
Mittlere Unternehmen	*	*	*	*	-	-	*	*	-	*	*
Kleine Unternehmen	*	[7348]	*	*	-	-	*	*	*	*	*
Total	11241	9795	8162	*	-	-	*	*	*	*	6500

- = keine Daten verfügbar

* = nicht ausreichend Daten verfügbar

[] = der Variationskoeffizient ist grösser als 5%

Quelle: BFS

- 10 = Herstellen, ver- und bearbeiten, montieren von Zwischen- und Endprodukten, Tätigkeiten in Gartenbau und Forstwirtschaft
 11 = Tätigkeiten im Baugewerbe
 12 = Maschinen und technische Anlagen unterhalten, reparieren, warten, steuern, bedienen, einrichten
 13 = Kunsthandwerk (konservieren, restaurieren)
 20 = Definieren der Ziele und der globalen Strategie eines Departements oder einer Unternehmung. Gestalten der Unternehmenspolitik
 21 = Rechnungswesen, Finanzverwaltung, Personalwesen
 22 = Sekretariats- und Kanzleiarbeiten, Backoffice
 23 = Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten
 24 = Logistik, Stabsaufgaben
 25 = Begutachten, beraten, verkaufen (Consulting, Versicherungen, Anlageberatung, Kreditvergabe usw.), kaufen und verkaufen (Börse, Frontoffice), Marketing, Werbung, Rechtssprechung, Rechtsberatung, beurkunden
 26 = Kaufen und verkaufen von Grundstoffen und Investitionsgütern, Grosshandel
 27 = Verkaufen von Konsumgütern und Dienstleistungen im Detailhandel
 28 = Forschung und Entwicklung
 29 = Analysieren, programmieren, Operating, Daten erfassen
 30 = Planen, konstruieren, gestalten, zeichnen
 31 = Befördern von Personen, transportieren, lagern und spedieren von Waren, übermitteln von Nachrichten
 32 = Sichern, bewachen (Verkehrsregelung, öffentliche Sicherheit, Werkschutz usw.)
 33 = Tätigkeiten im Bereich der medizinischen Versorgung und sozialen Betreuung, therapieren, pflegen, versorgen, betreuen, medizinisch behandeln
 34 = Tätigkeiten im Bereich der Körper- und Kleiderpflege (Haare schneiden, chemisch reinigen usw.)
 35 = Tätigkeiten im Bereich der Reinigung und öffentlichen Hygiene (Gebäudereinigung, Strassenreinigung, Abfallentsorgung, Abfallverwertung, Trinkwasseraufbereitung, Abwasserreinigung usw.)
 36 = Pädagogische Tätigkeiten (lehren, erziehen, ausbilden) ohne den ausserschulischen Sportunterricht, für den der Code 38 zu verwenden ist
 37 = Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten (bedienen, kochen usw.)
 38 = Tätigkeiten im Bereich von Kultur, Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit
 40 = Andere Tätigkeiten

Tabelle 48 : Der Bruttolohn 2010 nach Aktivität (in CHF)

	Total	VD / VS / GE	BE / FR / SO / NE / JU	BS / BL / AG	ZH	GL / SH / AR / AI / SG / GR / TG	LU / UR / SZ / OW / NW / ZG	TI
Grosse Unternehmen	8678	*	8530	*	11286	-	-	-
Mittlere Unternehmen	6650	*	[7328]	*	[7112]	*	-	-
Kleine Unternehmen	6827	[6996]	6209	8937	7057	*	[5620]	*
Total	8525	[10534]	8491	5285	9269	*	[5620]	*

- = keine Daten verfügbar

* = nicht ausreichend Daten verfügbar

[] = der Variationskoeffizient ist grösser als 5%

Quelle: BFS

Tabelle 49 : Der Bruttolohn 2010 nach Arbeitsort (in CHF)

5.2 Modellierung der Löhne

Heute wird in der Praxis und in der Wirtschaftsliteratur klar anerkannt, dass die Entlohnung von Arbeitnehmenden zu einem grossen Teil von objektiven Determinanten abhängt, welche die Festlegung eines Lohnniveaus ermöglichen. Diese Beziehung wird oft mit Hilfe der ökonometrischen Methode der Lohngleichung modelliert.

Diese Gleichung koppelt den Lohn (erklärte Variable) an Elemente, die ihn beeinflussen (erklärende Variablen), wie zum Beispiel individuelle Merkmale des Arbeitnehmenden (Dienstalter, Bildungsniveau) und Eigenschaften seiner Stelle (hierarchische Stellung, erforderliches Qualifikationsniveau, Tätigkeitsbereich, Dienstort). Weitere Variablen können gegebenenfalls hinzugefügt werden. Mit anderen Worten: Mit diesem Ansatz kann auf Branchenebene der Einfluss jedes Faktors zur Festlegung des Lohnniveaus gemessen werden.

Derzeit ermöglichen mehrere Ansätze die Schätzung einer Lohngleichung. In früheren Erhebungen hatte das BAKOM zwei Ansätze gewählt: die Quantilsregression und die klassische Regression mit Unternehmenseffekten (Prof. Flückiger). In der vorliegenden Erhebung sammelt das BAKOM die für die Erstellung einer Lohngleichung nützlichen Daten nicht mehr. Diese Arbeit übernimmt nun das BFS infolge der Umsetzung der Zusammenarbeit zwischen den beiden Ämtern. Das BFS hat seine eigene Lohngleichung definiert (klassische Regression ohne Unternehmenseffekt) und möchte die Koeffizienten nicht kommunizieren. Die Endergebnisse (Medianlohn und Grenze 25%/50%), die sich aus dieser Gleichung ableiten, sind für Internetnutzerinnen und -nutzer für die Abteilung 61 (Fernmeldebranche) jedoch über den individuellen Lohnrechner "Salarium" (www.lohnrechner.bfs.admin.ch) zugänglich. Soll konkret die Einhaltung der Lohnbedingungen überprüft werden, ist Salarium das Tool, mit dem eine erste Lagebeurteilung vorgenommen werden kann.

Unabhängig vom gewählten Ansatz (Quantilsregression, mit oder ohne Unternehmenseffekt) sind die entwickelten Modelle gleicher Art, auch wenn sich bestimmte Spezifikationsdetails ändern. Sie ermöglichen es, den Logarithmus des standardisierten Jahresbruttolohns mit Hilfe der erklärenden Variablen vorherzusagen. Der Logarithmus des Lohns (zu erklärende Variable) wird mit einer Regressionsmethode geschätzt, wobei in bestimmten Fällen erklärende Variablen transformiert werden, um die Beziehung zum Lohnlogarithmus zu optimieren. Diese Transformationen sind in den Unterlagen des BFS näher beschrieben. (Methodenbericht – Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2006 – Aspects méthodologiques du modèle des salaires «Salarium» (nur in französischer Sprache)). Von jeder (transformierten) Variable wird ein Einflussfaktor auf den Lohn abgeleitet. Diese Koeffizienten ermöglichen schliesslich für alle Profile die Schätzung des Durchschnitts- oder Medianlohns sowie der Lohngrenzen, in denen die Löhne als branchenüblich betrachtet werden könnten.

5.2.1 Ausgeschlossene erklärende Variablen

2007 beschloss das BAKOM auf den Rat von Prof. Flückiger hin, zwei erklärende Variablen von der Lohngleichung auszuschliessen: Geschlecht und Nationalität. Das BAKOM hat diese Wahl getroffen, weil es nur erklärende Faktoren berücksichtigen wollte, die direkt mit den erbrachten Leistungen verknüpft sind. Eine Beibehaltung im Modell hätte Ungleichheiten in Bezug auf das Geschlecht oder die Nationalität reproduziert. Dabei hätte sich auch das Problem der Wahl des Referenzlohns gestellt.

Infolge der Zusammenarbeit mit dem BFS bei der Erhebung und Auswertung von Lohn Daten ist diese Wahl (d.h. eine Modellierung ohne diese beiden Variablen) heute nicht mehr angemessen, da das Modell Salarium diese Variablen in die Schätzung des üblichen Lohns einbezieht. Es gibt jedoch Lösungen, um sie nicht zu berücksichtigen. So ist es beispielsweise möglich, den Lohn der Männer und jenen der Schweizer als Referenzvariablen zu verwenden – oder auch einen Mittelwert aus den verschiedenen Kategorien.

5.2.2 Grenzen der Lohngleichung

Unabhängig von der angewandten Methode gilt für das Lohnschätzungsmodell, dass es nur die Lohn determinanten berücksichtigt, für die es über Informationen verfügt. Auch wenn viele erklärende Variablen vorhanden sind, gibt es dennoch zusätzliche Faktoren, für die keine Daten verfügbar sind. In der Regel sind die genannten Beispiele einerseits die Beherrschung bestimmter Sprachen und andererseits die an bestimmte spezifische Fähigkeiten geknüpften Zusatzprämien. Dennoch darf man nicht vergessen, dass das Schätzungsmodell sehr gut ist, denn ein Grossteil der Unterschiede zwischen den Löhnen werden durch das Modell erklärt. Der/die Interessierte wendet sich für weiterführende Informationen zur Lohngleichung an das BFS, Sektion LOHN oder an folgende Webseite: (www.bfs.admin.ch).

Anhang A

Begriffe des Lohndumpings

Professor Flückiger erläuterte verschiedene Ansätze für ein besseres Verständnis des Begriffs des Lohndumpings.

Zunächst hält der Expertenbericht fest, dass für den Lohn im Gegensatz zur Arbeitszeit und zum Ferienanspruch quantitative Kriterien festzulegen sind, mit denen die Üblichkeit anhand komplexer statistischer Verfahren abgegrenzt werden kann. Anders als die übrigen Variablen definiert sich der Lohn als eine Entschädigung für die geleistete Arbeit, die je nach Person und Unternehmen unterschiedlich ist.

Die Antwort auf die Frage, ob alle Löhne übliche Löhne bilden, muss eindeutig verneint werden. Aus den Löhnen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt auf dem Markt beobachtet werden, kann keine Aussage über die Branchenüblichkeit abgeleitet werden, da bestimmte Löhne missbräuchlich tief und andere aussergewöhnlich hoch sein können.

In diesem Zusammenhang können in der Funktionsweise des Arbeitsmarktes Lücken bestehen, die durch missbräuchlich tiefe Löhne zum Ausdruck kommen können. Diese Mängel können auf die Segmentierung des Arbeitsmarktes oder die Monopsonmacht, die bestimmte Unternehmen auf ihrem lokalen oder sektoriellen Markt innehaben können, zurückgeführt werden.

Der folgende Text wurde direkt aus dem Expertenbericht "Expertise complémentaire, Erhebung der Arbeitsbedingungen bei den Fernmeldedienstleisterinnen" vom 23. Januar 2007 übernommen. Es handelt sich um den dritten Teil dieses Dokuments. Professor Flückiger unterscheidet drei Arten von Lohndumping.

[...]

1. On parlera de **sous-enchère** lorsque le salaire obtenu par une personne se trouve au-dessous de la valeur inférieure d'une fourchette salariale calculée à partir du profil de la personne considérée¹. Cette situation peut déboucher, à notre sens, sur une action devant les Prud'hommes ou un Tribunal de première instance mais elle ne constitue pas en soi une pratique que l'on peut qualifier de sous-enchère abusive essentiellement parce qu'elle est limitée à une personne ou, tout au plus,

1. Selon la méthode dite de l'OLS simple avec effets fixes d'entreprises, cette fourchette peut être calculée de manière différente selon qu'elle recouvre 50%, 60% ou 80% des entreprises considérées. Il faut également rappeler que cette valeur minimale de la fourchette salariale ne doit en aucun cas être confondue avec les salaires minima susceptibles d'être fixés par voie conventionnelle. En effet, certaines conventions ne prévoient qu'un salaire minimum d'embauche, alors que la fourchette peut être calculée pour une personne qui peut se prévaloir de quelques années d'expérience ou d'ancienneté au sein d'une entreprise.

à quelques rares cas dans l'entreprise. Les cas d'actions en discrimination salariale ouvertes au titre de la Loi sur l'égalité (LEg, 151) peuvent être également assimilées à des situations de sous-enchère.

2. Une situation de **sous-enchère abusive** constitue une version plus stricte que le cas de figure précédent en ce sens que l'écart observé avec le salaire en usage est tel qu'il ne laisse planer aucun doute sur le fait que le salaire est significativement inférieur, d'un point de vue statistique, à la pratique usuelle qui aura été évaluée sur la base de l'équation des salaires par exemple ou, tout simplement, parce que l'entreprise verse un salaire qui se trouve au-dessous du minimum fixé par voie conventionnelle. En d'autres termes, l'écart observé entre le salaire pratiqué et la valeur minimale d'une fourchette salariale usuelle est suffisamment élevé pour qu'il exerce potentiellement une influence sur le niveau des salaires (cf. point 3). Notamment parce que cette situation touche plus d'une personne, ce en quoi la sous-enchère abusive se distingue de la notion de sous-enchère isolée définie au point 1.

Selon cette approche, une sous-enchère abusive est donc associée à un écart significatif entre le salaire observé et la valeur inférieure de la fourchette salariale. Celui-ci devrait être défini en pourcent par rapport à cette valeur minimale et non pas, comme on pourrait être tenté de le faire, en valeur absolue. Cet écart relatif pourrait être calculé, par exemple, en utilisant l'écart-type par rapport à la valeur inférieure de la fourchette salariale qui a été estimée. Cela permet de tenir compte à la fois de la qualité de l'estimation effectuée et de la plus ou moins grande homogénéité des pratiques salariales des entreprises actives dans le domaine concerné.

Si l'on adopte ce point de vue, il faut sans doute prendre la précaution de limiter cette marge à un seuil absolu, surtout pour les personnes les moins qualifiées et les plus bas salaires, au-dessous duquel toute pratique est constitutive d'une sous-enchère abusive. Pour définir ce seuil, on peut évidemment se rapporter aux minima conventionnels lorsqu'ils existent. S'ils n'existent pas, alors il faut se référer aux normes d'assistance à partir desquelles une personne devient éligible à une prestation de l'aide sociale alors même qu'elle travaille à plein temps et ceci quelle que soit le secteur dans lequel elle est occupée. Dans ce cas, le seuil absolu devrait être naturellement fixé au-dessus des normes d'assistance afin de tenir compte des prélèvements fiscaux et des cotisations sociales et de s'assurer surtout que le fait de travailler reste suffisamment attractif par rapport à celui de bénéficier de l'aide sociale.

Dans le cas d'une sous-enchère salariale, différentes actions peuvent être envisagées. Tout d'abord, les concurrents de l'entreprise considérée pourraient actionner la Loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD, RS 241) en l'accusant d'exercer à leur encontre une concurrence déloyale. Par ailleurs, et comme cela était le cas sous le point 1, une action devant les Prud'hommes est envisageable pour les travailleurs victimes d'une telle pratique. Compte tenu du potentiel de sous-enchère abusive et répétée que ce type de cas est susceptible de recouvrir, on peut penser que les Commissions tripartites devraient être en mesure d'entendre l'employeur concerné et de procéder, le cas échéant, à une enquête visant à vérifier que le marché ne se trouve pas affecté de manière suffisante pour que l'on se trouve en présence d'un cas relevant du point 3.

3. **Sous-enchère abusive et répétée** : cette notion ajoute une condition supplémentaire à ce qui vient d'être exposé qui est liée au caractère répétitif du comportement incriminé. Celui-ci peut être observé, à notre sens, au niveau d'une seule entreprise (bénéficiant d'une position dominante au sens de la Loi sur les cartels (LCD, RS 251) mais appliquée in casu au marché du travail pertinent pour cette entreprise) qui pratique des salaires qui sont, pour une majorité du personnel, manifestement inférieurs à la valeur la plus basse des différentes fourchettes salariales qui auront été estimées pour chaque profil individuel observé dans l'entreprise. De ce point de vue, il conviendra encore de déterminer à partir de quel pourcentage d'employés, cette majorité est avérée, même si l'on peut s'accorder à penser qu'il s'agit d'un taux de 50%. Un tel comportement spécifique ne justifie certainement pas l'application d'une mesure d'accompagnement à toute une branche. Il conviendrait alors de vérifier si un tel comportement est observé auprès d'au moins une autre entreprise présente sur le marché de référence ou de déterminer si cette attitude est observée auprès d'une seule entreprise mais qui détiendrait une position dominante de telle manière à ce que sa pratique exerce une pression sur l'ensemble du marché.

De ce point de vue, on peut admettre que cette situation de sous-enchère abusive et répétée

implique une volonté de la part de l'employeur d'exercer une pression à la baisse des salaires qui peut se traduire par :

- Une pratique abusive lorsque l'employeur remplace systématiquement son personnel par une main-d'œuvre meilleure marché ou lorsqu'il licencie une part significative de son personnel et offre aux personnes nouvellement embauchées des salaires nettement inférieurs à la fourchette salariale usuelle. Contrairement au point 2 évoqué précédemment, on est en présence d'un comportement systématique qui touche une partie substantielle du personnel et qui crée donc les conditions d'un dumping salarial ;
- Un motif abusif lorsque des conditions usuelles de travail sont clairement l'objet d'un dumping dans le but de réaliser un gain plus important ou d'obtenir un avantage concurrentiel substantiel. Un tel avantage compétitif ne peut être obtenu que si l'entreprise adopte un tel comportement abusif à la majeure partie de son personnel. De surcroît, une telle attitude risque clairement d'entraîner les autres entreprises dans une voie de sous-enchère afin de pouvoir conserver leur compétitivité. Cet effet probable de propagation, si aucune mesure n'est adoptée, range ce cas parmi les pratiques de sous-enchère abusive ayant une forte probabilité de se répéter.
- Des effets abusifs lorsque l'entreprise qui recourt à une sous-enchère a une position dominante sur le marché du travail de la région ou du canton ou lorsque la sous-enchère pratiquée par un employeur a des effets en chaîne et met sous pression l'ensemble des salaires d'une branche.

Toutes ces situations ont en commun de provoquer une pression sur les salaires. Les difficultés économiques d'une entreprise ne représentent pas une raison objective pour justifier le recours à une sous-enchère salariale car cela reviendrait à autoriser un comportement à certaines entreprises qui ne le serait pas pour une entreprise économiquement saine. De telles différences de traitement pourraient d'ailleurs faire l'objet d'une procédure juridique ouverte au titre de la Loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD, RS 241).

De surcroît, il convient de rappeler que la notion de sous-enchère abusive et répétée repose certes sur un comportement adopté par les employeurs mais aussi et toujours sur le montant du salaire pratiqué par rapport au salaire usuel. Le comportement est donc une condition nécessaire mais qui n'est pas suffisante pour déterminer un abus répété. En effet, si un comportement a pour effet d'exercer une pression à la baisse des salaires, il n'est pas encore constitutif d'une sous-enchère abusive et répétée si l'employeur verse une rémunération qui se trouve à l'intérieur de la fourchette salariale usuelle par rapport au profil des personnes employées.

Une pression à la baisse des salaires peut donc avoir lieu sans qu'elle soit abusive pour autant que la pratique salariale demeure dans la fourchette usuelle. Ce processus dynamique peut cependant conduire à ce que, lors d'une période ultérieure, et suite à la pression à la baisse exercée sur les salaires, une rémunération soit considérée comme usuelle alors qu'elle se situait clairement au-dessous de la fourchette salariale estimée au cours des années antérieures. C'est la raison pour laquelle la définition d'un seuil absolu de salaire exprimé en francs (cf. point 2) en-dessous duquel toute rémunération est abusive est importante car elle forme une limite inférieure à cette dynamique du marché.

Dans le cas où une sous-enchère abusive et répétée devait être avérée, toutes les formes d'actions (Prud'hommes, LCD...) mentionnée sous les points 1 et 2 demeurent évidemment ouvertes, mais d'autres mesures sont alors susceptibles d'être actionnées. En particulier, si les tentatives d'accord avec le ou les employeurs concernés échouent (art 360b al. 3 CO), alors les Commissions tripartites peuvent proposer au Conseil d'Etat (voir au Conseil fédéral) une extension facilitée d'une Convention collective de travail (CCT)², ou l'adoption d'un contrat-type de travail avec salaire minima obligatoires (art 360a du Code des obligations, CO, RS 221).

[...]

2. Voir art.1a de la Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, LECCT, RS 221.215.311)

Anhang B

Analyserahmen der Erhebungen

B.1 BAKOM-Erhebungen – nähere Angaben

Die BAKOM-Erhebung 2010 der Arbeitsbedingungen basiert auf einer stratifizierten Bruttostichprobe von 60 Unternehmen. Der Erhebungsrahmen ist das BAKOM-Verzeichnis der Fernmeldedienstanbieterinnen (FDA). Von diesen Unternehmen waren 58 geeignet¹ (92.1% der Bruttostichprobe). Die Grösse der Nettostichprobe (antwortende Unternehmen) betrug 53 (91.4% der geeigneten Unternehmen).

B.1.1 Analyserahmen

Erhebungseinheiten: Die Grunderhebungseinheiten (1. Stufe) sind die Arbeitnehmenden der im Erhebungsrahmen berücksichtigten Unternehmen. Die Erhebung berücksichtigt folgende Arbeitnehmende nicht:

- Lernende;
- Praktikanten/-innen in Ausbildung;
- Heimarbeitende;
- ausschliesslich auf Provisionsbasis Entlohnte;
- Betriebsinhaber/-innen und deren Familienmitglieder ohne Arbeitsvertrag;
- Arbeitnehmende, denen wegen kürzlich erfolgter Einstellung oder aus anderen Gründen (Arbeitszeitkürzungen gelten nicht als Grund) vom Unternehmen noch nie für einen ganzen Monat der volle Lohn ausbezahlt worden ist;
- Temporärpersonal (über ein Stellenvermittlungsbüro eingestellt).

Auf der zweiten Stufe entsprechen die Erhebungseinheiten den Unternehmen. Diese Stufe bildet eine sinnvolle Grundlage für die Gewinnung einer stratifizierten Stichprobe der Branche.

Zeitraum: Die Erhebung betrifft die Mitarbeitenden, die zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2010 gearbeitet haben.

1. Ein geeignetes Unternehmen ist ein Unternehmen mit mindestens 4 Arbeitsplätzen auf Schweizer Staatsgebiet.

B.1.2 Erhebungsrahmen, Stichprobenplan und Hochrechnung

Erhebungsrahmen: Der Erhebungsrahmen entspricht den Einheiten der zweiten Stufe, also allen Fernmeldediensteanbieterinnen (FDA), die beim BAKOM registriert sind und im Jahr vor der Erhebung ihre Arbeitnehmenden entlohnt haben – das sind 262 Firmen. Die Grundlage bilden die uns zur Verfügung stehenden Daten von 2009. Diese Firmen verfügten entweder über eine Konzession oder unterlagen der Meldepflicht.

Stichprobenplan: Die Erhebung beruht auf einer Zufallsstichprobe, die sich aus einem Zufallsauswahlverfahren ergibt (Unternehmen mit mehr als 3 Arbeitsplätzen). Die Unternehmen werden je nach Grösse (je nach Anzahl Angestellter: 1 - 19 Angestellte, 20 - 49 Angestellte und 50 Angestellte und mehr) auf Schichten verteilt.

60 Unternehmen wurden nach einem im Voraus definierten Stichprobenplan ausgewählt. Es wurde vorgängig beschlossen, alle Unternehmen mit 50 und mehr Arbeitnehmenden zu befragen; das sind 25 Unternehmen. In den beiden anderen Schichten (20 – 49 und 1 –19) wurden 15 bzw. 20 Unternehmen mittels einfacher Zufallsauswahl ohne Zurücklegen gezogen. Jedes so ausgewählte Unternehmen wurde aufgefordert, Informationen zu mehreren Variablen betreffend seine Arbeitsbedingungen abzugeben. (vgl. Anhang C, Fragebogen 2010).

Um ein der Branchenrealität entsprechendes Bild zu erhalten, gewichtet man die untersuchten Variablen mit einem Wert, der von der anfänglichen Ziehungsquote (verbunden mit dem Stichprobenplan) und von den Antwortausfällen abhängt. Die Anzahl Arbeitsplätze im Unternehmen wird zur Gewichtung der Variablen verwendet, die sich auf die für alle Arbeitnehmenden geltenden Arbeitsbedingungen beziehen. 2010 betrug die Netto-Rücklaufquote 88.3%.

Unternehmensgrösse (Anzahl Mitarbeitende)	Erhebungsrahmen (Anzahl Unternehmen)	Bruttostichprobe (Anzahl Unternehmen)	Nettostichprobe (Anzahl Unternehmen)	Ziehungsquote (%)	Netto-Rücklaufquote (%)
50 und mehr Mitarbeitende	25	25	21	100.0	84.0
20 - 49 Mitarbeitende	29	15	13	51.7	86.7
1 - 19 Mitarbeitende	208	20	19	9.6	95.0
Total	262	60	53	22.9	88.3

Quelle: BAKOM

Tabelle 50 : Stichprobenplan der Erhebung

Hochrechnung: Die Methode der Stichprobenerhebung (hier geschichtet) ermöglicht eine Gewichtung der Beobachtungen. Diese Gewichtung hat zur Folge, dass die Unternehmen der Branche entsprechend der Realität der vom Erhebungsrahmen definierten Anzahl Stellen abgebildet werden. Anders ausgedrückt: Die im Rahmen der Erhebung bei den Anbietern gesammelten Daten geben in den Resultaten je nach Variable entweder das Gewicht, das sie als Unternehmen auf dem Markt haben, oder das Gewicht, das ihre Arbeitsplätze auf dem Markt haben, genau wieder. Die Gewichte berücksichtigen die Ziehungsquote (Auswahlwahrscheinlichkeiten), die Antwortausfälle und in bestimmten Fällen die Anzahl Arbeitsplätze. Die Endgewichtung (*GEWICHT1* für die Unternehmen und *GEWICHT* für die Gesamtheit der Arbeitsplätze) ist nach folgendem Schema aufgebaut:

- Interbetriebliches Gewicht (*GEWICHT1*): Das interbetriebliche Gewicht ist das Verhältnis zwischen der Gesamtzahl der Unternehmen (Erhebungsrahmen) und der Anzahl antwortender Unternehmen der Schicht. Es wird für die Variablen (Arbeitsbedingungen) verwendet, die sich nur an einen Teil der Arbeitsplätze in einem Unternehmen richten.
- Intrabetriebliches Gewicht (*GEWICHT2*): Das intrabetriebliche Gewicht entspricht der Gesamtbeschäftigungszahl des Unternehmens.
- Das Hochrechnungsgewicht $GEWICHT = GEWICHT1 \cdot GEWICHT2$ wird für die Variablen (Arbeitsbedingungen) verwendet, die auf alle Arbeitsplätze im Unternehmen anzuwenden sind.

B.1.3 Datenqualität und Verarbeitung

Das Sammeln von Daten, vor allem bei verschiedenen Informationsquellen, bringt in der Regel ein Auftreten von ungenauen, nicht repräsentativen oder abweichenden Beobachtungen mit sich. Da solche Daten die erzielten Ergebnisse verfälschen, ist es wichtig, sie entweder zu bearbeiten oder zu löschen.

Auch wenn vom Grundsatz auszugehen ist, dass die von den Anbietern gelieferten Daten vollständig und wahrheitsgetreu sein müssen (Art. 99 Abs. 1 FDV), muss man doch allfällige Erfassungsfehler sowie ausserhalb des Analyserahmens liegende Beobachtungen ermitteln.

Mit Hilfe von objektiven Kriterien konnte man verschiedene auffällige Beobachtungen ermitteln. Als diese Arbeit abgeschlossen war, musste man von Fall zu Fall prüfen, ob die Inkohärenz bearbeitet werden kann oder ob es besser ist, die Beobachtung zu löschen. Mit dieser Prüfung konnten viele fehlerhafte Daten korrigiert oder gelöscht und die Qualität der Resultate verbessert werden.

B.1.4 Interpretation und Genauigkeit der Resultate

Das Vertrauensintervall (hier 95%) ist ein Massstab für die Genauigkeit der Statistik. Es grenzt den Bereich ein, in dem der tatsächliche Median mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit enthalten ist. Je kleiner dieses Intervall ist, desto besser ist die Schätzqualität. Die Schätzungen der untersuchten Statistiken (Quantile, Verhältnisse, Gesamtsummen) liegen zwischen einem unteren und einem oberen Grenzwert. Bei den Quantilen und den Gesamtsummen wird der Schwankungskoeffizient als Präzisionsmass verwendet, während bei den Verhältnissen die Grenzwerte durch die Fehlermarge definiert werden. Die Berechnung des Vertrauensintervalls ist in den Erläuterungen des Package "Survey" der Software R beschrieben (<http://cran.r-project.org/>). Um die Präsentation der Resultate möglichst einfach zu gestalten, werden die Genauigkeitsmasse in diesem Bericht nicht veröffentlicht. Sie können auf Anfrage in der Abteilung TC des BAKOM (tc@bakom.admin.ch) eingesehen werden.

B.2 Statistische Definitionen

Quantile: Der Median oder Zentralwert ist der Wert, der eine Gesamtheit von in aufsteigender Reihenfolge geordneten Beobachtungen in zwei gleich grosse Hälften teilt: Für die eine Hälfte der Beobachtungen (50%) liegt die Variable über dem Median, während sie für die andere Hälfte darunter liegt. Im Unterschied zum arithmetischen Mittel ist der Median eine von den Extremwerten unabhängige Schätzfunktion. Weitere Quantile werden nach derselben Logik berechnet: Die Quartile (Q1, Q2, Q3), Dezile (D1, D2, ... D9) und Perzentile (P1, ... P10, ... P90, ... P99) teilen die Gesamtheit der Beobachtungen in vier bzw. zehn bzw. hundert gleich grosse Teile.

Boxplot: Der Boxplot ist ein Kastendiagramm in direktem Zusammenhang mit den Quantilen. Er ermöglicht, aufgrund gewählter Quantile die Form der Verteilung einer Variable zu visualisieren. Das Zentrum des Kastens ist der Median. Die Grenzlinien des Kastens sind das 25. und 75. Perzentil. Die äusseren Linien entsprechen dem 10. und 90. Perzentil.

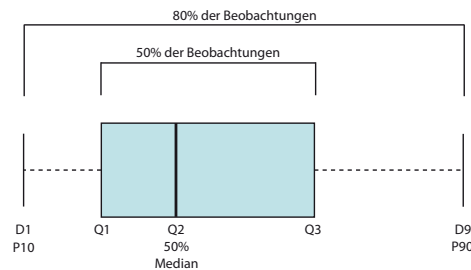


Abbildung 2 : Visuelle Verdeutlichung der Aussage des Boxplots

Variationskoeffizient: Der Variationskoeffizient eines Schätzers, oder die relative Standardabweichung, ist der Quotient der Standardabweichung (Quadratwurzel der Varianz) des Schätzers durch den Schätzer.

$$VK(\hat{\theta}) = \frac{\sqrt{\text{Var}(\hat{\theta})}}{\hat{\theta}}$$

Das 95%-Vertrauensintervall, ausgedrückt in Prozenten des geschätzten Wertes, kann errechnet werden, indem der Schwankungskoeffizient mit 1,96 (häufig auf 2 gerundet) multipliziert wird.

Anhang C

Fragebogen 2010

Branchenübliche Arbeitsbedingungen der Fernmeldedienstleistungsanbieterinnen: Fragebogen Erhebung 2010

I. Angaben zur Ansprechperson für die Erhebungsdaten

Name der Unternehmung
Vorname
Name
Funktion
Strasse / Postfach
PLZ / Ort
E-Mail
Telefon / Mobile / Fax

II. Informationen zur Unternehmung und Arbeitsbedingungen

1 Personalbestand am 31.12.2010	Vollzeitbeschäftigte (90 bis 100%...)		Teilzeitbeschäftigte (50 bis 89%...) (weniger als 50%...)		Total	Bemerkungen
	Männer	Frauen				
	Format	Bsp.	Ihre Daten	Minimum	Maximum	Bemerkungen
2 Ferienanspruch¹⁾ Anzahl bezahlte Ferientage pro Jahr für eine Vollzeitstelle (ohne Dienstaltersgeschenke, etc.) Bitte erklären Sie für welche Mitarbeiter das Minimum und das Maximum gilt (z.B. Alter, Dienstjahre etc.) und ob es noch weitere Abstufungen gibt. Bitte erklären Sie unter Bemerkungen. Anzahl bezahlte Ausgleichs- und Ruhetage pro Jahr für eine Vollzeitstelle	Tage Text Tage	20 text... 6				
3 Arbeitszeit²⁾ Normalarbeitsstunden pro Woche Überstundenfassung Überstundenstand am 31.12.2010 (Durchschnitt pro Mitarbeiter) Bitte erklären Sie unter Bemerkungen wie die Überstunden kompensiert bzw. bezahlt werden.	Stunden Ja=1 / Nein=2 Stunden Text	42 1 32 text...				
4 Fringe Benefits³⁾ Angebot vorhanden Bitte erklären Sie unter Bemerkungen welche Fringe Benefits Sie anbieten.	Ja=1 / Nein=2 Text	1 text...				
5 Zulagen⁴⁾ 5.1 Familienzulagen Kinderzulagen pro Monat <small>Falls verschiedene Ansätze verwendet werden, geben Sie die den kleinsten Betrag an. Falls er zwischen verschiedenen Niederlassungsorten variiert, geben Sie denjenigen mit den meisten Mitarbeiter:innen an.</small> Ausbildungszulagen pro Monat <small>Falls verschiedene Ansätze verwendet werden, geben Sie die den kleinsten Betrag an. Falls er zwischen verschiedenen Niederlassungsorten variiert, geben Sie denjenigen mit den meisten Mitarbeiter:innen an.</small>	CHF CHF	230 290				
5.2 Andere Zulagen Piktettdienst Bitte erklären Sie unter Bemerkungen wie Sie die Entschädigung berechnen. Bitte geben Sie die Einsatzdauer (Stunden) an. Schichtarbeit Bitte erklären Sie unter Bemerkungen wie Sie die Entschädigung berechnen. Bitte geben Sie die Einsatzdauer (Stunden) an. Nachtarbeit Bitte erklären Sie unter Bemerkungen wie Sie die Entschädigung berechnen. Bitte geben Sie die Einsatzdauer (Stunden) an. Sonntagsarbeit Bitte erklären Sie unter Bemerkungen wie Sie die Entschädigung berechnen. Bitte geben Sie die Einsatzdauer (Stunden) an. Sonstige Zulagen (bitte erläutern und Periodizität unter Bemerkungen angeben)	Ja=1 / Nein=2 Text Ja=1 / Nein=2 Text Ja=1 / Nein=2 Text Ja=1 / Nein=2 Text Text	1 text... 1 text... 1 text... 1 text... 1 text... 1 text...				
6 Bezahlter Urlaub (maximale Anzahl bezahlte Arbeitstage)⁵⁾ Mutterschaftsurlaub Vaterschaftsurlaub Adoption eines Kindes Eigene Hochzeit Hochzeit von Familienmitgliedern Todesfall in der Familie Tod von Dritten Wohnungswechsel Übrige (mit Erläuterung)	Tage Tage Tage Tage Tage Tage Tage Tage Tage	70 10 10 1 1 3 2 1 0				
7 Restrukturierung / Reorganisation⁶⁾ Existenz eines Sozialplans Abgangentschädigung Bitte erklären Sie unter Bemerkungen wie Sie die Entschädigung berechnen. Einzel-Outplacement Gruppen-Outplacement Interne Beratung / Weiterbildung / Umschulung	Ja=1 / Nein=2 Ja=1 / Nein=2 Text Ja=1 / Nein=2 Ja=1 / Nein=2 Ja=1 / Nein=2	1 1 text... 1 1 1				
8 Dienstaltersgeschenk⁷⁾ Dienstaltersgeschenk Periodizität (z.B. alle 5 Jahre, alle 10 Jahre, oder anders) Bitte erklären Sie unter Bemerkungen wie das Dienstaltersgeschenk abgegolten wird und in welcher Form es vergütet wird (z.B. Geld, Ferien, oder anderes)	Ja=1 / Nein=2 Jahre Text	1 5 text...				
9 Weiterbildung⁸⁾ Weiterbildung möglich (ganz bezahlt) Wenn ja, in welchen Bereichen? (z.B. Sprachen, Informatik, etc.) Weiterbildung möglich (teilweise bezahlt) Wenn ja, in welchen Bereichen? (z.B. Sprachen, Informatik, etc.)	Ja=1 / Nein=2 Text Ja=1 / Nein=2 Text	1 Informatik, Sprachen 1 Sprachen				
10 Kündigungsfrist / Probezeit Kündigungsfrist Bitte erklären Sie unter Bemerkungen für welche Mitarbeiter das Minimum und das Maximum gilt (z.B. Alter, Dienstjahre etc.) und ob es noch weitere Abstufungen gibt (z.B. Probezeit, Kader, befristete Arbeitsverträge, etc.) Probezeit	Monate Text Monate	3 text... 6	Minimum	Maximum		
11 Versicherungen Anteil des Arbeitgebers an der beruflichen Vorsorge (2. Säule) Kaderversicherung Kollektivkrankenversicherung	Prozent Ja=1 / Nein=2 Ja=1 / Nein=2	50% 1 1				

Weitere Bemerkungen:

III. Richtigkeit der Angaben

Ich bestätige hiermit, dass die gemachten Angaben zu den Arbeitsbedingungen korrekt sind.

Ort / Datum

Vorname / Name

Unterschrift

Erläuterungen :

- Die Periode für die Erhebung ist vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2010.
- Die berücksichtigten Beschäftigten umfasst sämtliche Personen sowohl schweizerischer als auch ausländischer Nationalität, die mindestens 6 Stunden pro Woche im Betrieb arbeiten, **exklusive**:
 - Lernende;
 - Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen einer Ausbildung;
 - Heimarbeitende;
 - Ausschliesslich auf Provisionsbasis entlohntes Personal;
 - Betriebsinhaberinnen oder -Inhaber und ihre Familienmitglieder ohne Arbeitsvertrag;
 - Arbeitnehmende, denen wegen erst kürzlich erfolgter Einstellung oder aus anderen Gründen vom Unternehmen noch nie für einen ganzen Monat der volle Lohn ausbezahlt worden ist (Kurzarbeit gilt nicht als Grund);
 - Temporärpersonal (über ein Stellenvermittlungsbüro angestellt).
- Die Grenzgängerinnen und Grenzgänger müssen auch berücksichtigt werden. Unter Grenzgänger versteht man eine Arbeitskraft ausländischer Nationalität, die im Besitz einer Grenzgängerbewilligung ist (Ausweis G).

Fussnote :

- 1) für eine Vollzeitstelle gemäss generellen Anstellungsbedingungen oder Gesamtarbeitsvertrag.
- 2) für eine Vollzeitstelle gemäss generellen Anstellungsbedingungen oder Gesamtarbeitsvertrag.
- 3) Bezüge, die nicht in Form von Geld und unabhängig vom Erfolg der Unternehmung sowie der Leistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ausgerichtet werden (z.B. Verbilligung öffentlicher (Halbtax-Abonnement) oder privater Verkehr (Geschäftswagen), Vergünstigung Kantine, etc.).
- 4) für eine Vollzeitstelle gemäss generellen Anstellungsbedingungen oder Gesamtarbeitsvertrag.
- 5) für eine Vollzeitstelle gemäss generellen Anstellungsbedingungen oder Gesamtarbeitsvertrag.
- 6) Angabe über die Entrichtung von Abgangsentschädigungen und Outplacement- Angeboten bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Grund von Restrukturierungen oder Reorganisationen gemäss allgemeinen Anstellungsbedingungen.
- 7) Materielle oder immaterielle Entschädigung zur Honorierung des langjährigen Einsatzes zu Gunsten der Unternehmung (z.B. auch Sabatical).
- 8) Angaben über die materielle (z.B. Übernahme der Kurskosten) bzw. immaterielle Unterstützung (z.B. Freistellung während Kursbesuch) bei der nicht-betrieblichen bzw. betrieblichen Weiterbildung. Bei der nicht betrieblichen Weiterbildung handelt es sich um Aktivitäten, die von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer selbst initialisiert wurden. Die betriebliche Weiterbildung umfasst sämtliche Aktivitäten der Unternehmung zur Förderung der Mitarbeitenden, die entweder durch das Unternehmen selbst oder durch Dritte ausgeführt werden.